

団体交渉に基づく確認事項

岡山大学職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人岡山大学（以下「大学」という。）は、2022年12月14日にもたれた労働組合法第六条に基づく団体交渉結果を以下のよう

1. 給与・ボーナスを引き上げること

組合側は食品や光熱費等の急激な物価上昇により教職員の暮らしが厳しくなっていることを指摘し、給与については人事院勧告と同等の金額、ボーナスについては期末手当の0.15月増を要求した。それに加えて、最近の物価高に対応するために、インフレ手当を検討することを要求した。

大学側は学長裁定により国家公務員準拠で給与・ボーナスを決定するとの方針であること、値上がりにより光熱費等が大学の当初予算を大きく上回っていることを理由として、国家公務員と同じく、給与については若年層において引き上げ、ボーナスについては勤勉手当を0.1月増とする、インフレ手当については考えていないと回答した。

組合側は、光熱費値上げ等で大学の財政が厳しくなっていることは理解しているが、教職員の生活も同様に影響を受けており、給与を増やすことをもっと積極的に考えてほしいとの意見を述べた。また、近年、ボーナスについて、下げるときには期末手当をさげ、上げるときには勤勉手当をあげていることを指摘し、やみくもに国家公務員に準拠するのではなく期末手当と勤勉手当のバランスについても考えるべきではないかと主張した。

2. 非常勤職員の待遇改善

組合側は非常勤職員の時給のアップと短時間勤務の非常勤職員へのボーナス支給を要求した。その理由として岡山県の最低賃金も上がり、岡山大学の非常勤職員の時給と最低賃金の差が縮まっていることを挙げ、岡山大学の非常勤職員の方々の仕事内容から言っても、また今後の人材確保の観点からも時給をアップするべきであると主張した。

大学側は、岡山県の最低賃金が年々上昇していること、及び人材確保が困難になっている状況を鑑みて、2023年4月を目処に時給を改定することを検討していると回答した。どの程度時給を改定するのかについてはまだ検討中であるとのことで、具体的な金額については示さなかった。短時間勤務の非常勤職員へのボーナス支給については、時給の改定を行うので、財政的にボーナス支給をすることまでは難しいと回答した。

3. オンライン・LMS 対応授業手当の新設

組合側は、コロナ前に比べ、Moodle 等の学習管理システム(LMS) を使いこなすことが要求され、教員が授業の準備や学生対応などで費やす時間が増えていることを理由に、オンライン・LMS 対応授業手当を要求した。

大学側は、教員がコロナによる授業形態の変化に対応するために苦労したことは認めるが、それに対して手当を支給することは困難であると回答した。大学側はオンライン授業のサポート窓口を開設し、動画編集ソフトなどのサポートを行っているとは回答した。

組合側は、それらのサポートを行なっているということの周知も十分ではないし、それが本当に教員の仕事を減らす方向のサポートとなっているかどうか疑問が残るとの意見を述べた。

4. 非常勤講師の労働条件・労働環境の改善

(1) 非常勤講師室にデスクトップパソコンもしくは大きめで縦型で使用可能なモニターを設置すること

組合は、非常勤講師室は設置されていたパソコンが最近撤去されたことに対し、非常勤講師が業務で使用するパソコンは岡山大学が用意すべきであることを指摘し、非常勤講師室にパソコンもしくはノート PC をつなぐことができる大きめのピボット型ディスプレイ（縦長で使えるディスプレイ）を置くことを要求した。

大学側は、これまであったパソコンを撤去したのは、旧型でセキュリティに問題があったからだと説明し、無線で使える新しいパソコンを 2 台用意していると回答した。

組合側は古いパソコンの撤去理由を非常勤講師に周知すべきであること、またパソコン 2 台だけでは少ないので台数を増やすかそれが無理ならばピボット型のディスプレイを入れてほしいと要求した。

大学側は、周知についてはきちんと行うよう担当部署に伝える、また今後パソコンを入れるかどうかについても担当部署に問い合わせると回答した。

(2) 非常勤講師に対して成績評価に対する給与を支払うこと

現在非常勤講師は授業時間に対する時給のみが支払われており、いわゆる「コマ給」となっているが、これでは授業の準備や成績評価について正当な労働の対価が支払われている状態ではなく、社会的な問題になる可能性があることを指摘した。個々の非常勤講師が授業準備にどのくらい時間をかけているかを把握するのは難しいが、成績評価についてはすべての非常勤講師が実施しており、また、授業以外の時間を使って行なっていると推測されるので、成績評価に対して手当を払うことを要求した。

大学側は、他大学の状況を見ても、授業時間以外に手当を支給しているところはなく、非常勤講師に成績評価業務について手当を支給することは考えていないと回答した。高橋理事は、学生への丁寧な対応に時間がかかることは承知しているので、契約時にそれを条件と

して採点手当を出すという考え方は、将来への検討事項として、次期執行部に申し送る、と述べた。また、出来るなら非常勤講師に限らず教員全体として、一人のコマ数を少なくする代わりに学生にしっかり対応させたいとの意見を述べた。

5. ハラスメント調査結果に対し、ハラスメント申立人からも異議申し立て可能となるように規則を改正すること

現在の岡山大学におけるハラスメント等の防止及び対応に関する規程ではハラスメントの調査が行われた後、被申立人（いわゆる加害者）はその調査結果に異議申し立てをすることができるが、申立人（いわゆる被害者）は異議申し立てを行うことはできないことに対し、これでは調査の中立性が担保できないのではないかとし、組合はハラスメント調査結果に対して申立人からの異議申し立ても可能なように規則を改正することを要求した。

大学側は、現在の岡山大学の仕組みで調査の中立性は担保できていると考えているので申立人からの異議申し立てを可能とする必要はない、異議があるのならば学外のしかるべきところに訴えれば良いと回答した。

組合側は、現在の岡山大学の制度では調査の結果に不服である場合、それを申立人が表明することができないという点を指摘し、せめて「不服である」という意思表示ができるようにしてもらいたいとの意味で異議申し立てをできるようにしてほしいということだと説明した。

大学側はその気持ちは理解できるので担当副学長にそのことを伝えると回答した。

6. 休職からの職場復帰するときの基準見直しについて

2022年6月にメンタルヘルス不調のため療養する職員の療養等の手続きの変更があった。組合はこの手続き変更の意図を説明することを大学側に要求した。

大学側は、これまで焦って復職することでかえって何度も休職を繰り返すような事例があり、そのようなことのないように復職プログラムを組んできちんと復帰できるようになってから復帰してもらおうようにしたものと説明した。

組合は、これまでより復職の基準を厳しくすることで、ある程度の給与保障がある3年間で過ぎてても復職できないというような人が増える可能性はないのかと質問した。

大学側は、メンタルヘルス不調で3年間も復職できないというのはよっぽどの方で、そういう方は少なくとも現時点ではないと認識していると回答した。

また、今回の手続き変更で、これまで休職中の連絡等をそれぞれの部局ではなく人事課が行うように変更されたことについて、大学側は、休職中の人と仕事上の直接の関係のない人事課職員が連絡などを行う方がよいだろうという判断でそのように変更したと説明した。

組合からは、ではたとえば人事課内など、人事課の人が直接関係のある場合は誰が連絡などを行うのかと質問した。

大学側は、原則として直接関係のない人が連絡を行うと回答した。

7. インフルエンザ予防接種費用無償化について

組合側は、現在岡山大学内で実施しているインフルエンザ予防接種について、入試監督等を行うときにインフルエンザ予防接種を行うことが推奨されているという状況を踏まえると、大学内で行うインフルエンザ予防接種を無償で受けられるようにすべきであるとしてインフルエンザ予防接種の無償化を要求した。

大学側は、大学内でインフルエンザ予防接種を受けられるようにしていること、またその費用が他より少し安いことという対応をしておりこれ以上の対応はできないと回答した。高橋理事は入試監督等でのインフルエンザ予防接種推奨の費用について要求したいならば、入試手当の方で要求すべき事項ではないかとの意見を述べた。

8. DX 進捗状況について

組合側は、DX の進捗状況が大学構成員からは見えていないとの指摘が組合員からあったことを述べ、DX の進捗状況を明らかにするよう要求した。

大学側は、DX 担当理事に、DX の進捗状況をきちんと周知するよう伝えると回答した。

2023 年 2 月 14 日

国立大学法人岡山大学学長

榎 野 博 史 印

岡山大学職員組合執行委員長

荻 野 勝 印