

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、2023年11月30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確認した。

1. 物価の上昇に見合った給与

組合は、最近の物価上昇に見合うよう人事院勧告を上回る賃金の上昇を要求した。これに対し大学は、人事院勧告準拠の賃金上昇を実施する。物価上昇により大学の光熱費などかなりの額が予算を上回り、今年度執行見込みは赤字で人事院勧告を上回っての賃金上昇は現状では厳しいと回答した。

組合は、病院の運営費の赤字について質問した。これに対し大学は、基本的に国立大学法人の病院は半数以上が赤字であり、医療水準を高めていくためには設備投資が必要で赤字になっている。大学全体として赤字になる可能性の高い状況のままでは経営を続けられないので、経費節約と収入増加で財務改善を図っていると回答した。

組合は、旧年俸制の教員について給与を引き上げないのか質問した。これに対し大学は、旧年俸制はもともと人事院勧告に準拠しないため今回は引き上げないが、適正な賃金の観点で今後検討していきたいと回答した。

組合は、新年俸制の教職員の給与の対応が令和6年度からになっていることについて、令和5年度から遡及対応しないのか質問した。これに対し大学は、年俸制は基本的にその年度の年俸額で契約して1年間支払うので、契約終了後の4月から新たな年俸額でと考えている、令和6年4月適用の俸給表に月給制と同様の変更を加えると回答した。

組合は、一部の年俸制の特別契約職員についても給与を引き上げないのか質問した。これに対し大学は、特別契約職員のうち俸給表を基にしている教職員は月給制と同様に改正されるが、個別に年俸額を決めて支払われている教職員は変わらないと回答した。

組合は、無期転換した教職員について何年間も給与が上昇していない事例があることに疑問を示した。これに対し大学は、無期転換した教職員は有期のときの最後の待遇をそのまま持ち越すことになっている。それらの教職員の昇給制度を設けたいのであれば、それはまた別の話として議論することになると回答した。

組合は、今回の人事院勧告でテレワークの在宅勤務手当の新設が勧告されていることについて大学が何か対応を計画しているのか質問した。これに対し大学は、コロナの位置付け

が第5類への移行後もワークライフバランスなどを考えて在宅勤務制度を継続することを決めており、来年度からの在宅勤務手当導入に向けて検討する考えであると回答した。これに対し、組合は、子育てや介護に時間をとられる教職員のことも考えて制度を設計してほしいと要望を伝えた。

2. 教養改革での現場への配慮

組合は、2025年度入学生を対象とした教育改革について、多くの教員が、大きな改革であるにもかかわらず長らく各部局にその内容が示されなかったため困惑していることを伝え、特に担当者の負担が大きいと考えられる「知の探究」について、意義とノウハウとスケジュールを説明することを要求した。これに対し大学は、意見を双方向でやり取りできるような体制をこれからしっかり作っていききたい。教員の負担については、教育の質保証を考えながら、働き方などはしっかり考えていきたい。「知の探究」については、この三学期に試行科目として教育推進機構の先生が実施している。外部評価の委員の先生に入っていてかなり細かく意見をいただいております、「知の探究」に関しても指導いただいている。今後、先生方に対しFDを実施する予定である。スケジュールは、暫定的なものでもなるべく早めに伝えられるよう学部と相談したいと回答した。

3. 入試手当の支給

組合は、今年行ったアンケート結果に基づき多くの教職員が試験業務は特殊性のある業務であると考えていることを示し、入試手当を支給するように要求した。これに対し大学は、共通テストの試験監督が大変なのは理解できるが、大学の経営上の問題から現時点での入試手当の支給については難しい。教員は裁量労働制だが、試験の当日は裁量労働制を外して超過勤務手当を支給しており、現段階ではそれが精一杯である。しかし、趣旨は分かるので、引き続き継続して検討したいと回答した。組合は、この件について引き続き要求していくことを大学に伝えた。

4. 非常勤講師の追試業務に対する賃金の支払

組合は、非常勤講師の公欠による追試業務に賃金が支払われていないことについて抗議し、今後の対応を質問した。これに対し大学は、学部などでは非常勤講師の窓口になる常勤教員が追試に対応することもあるが、科目の多い英語など主に教育推進機構の先生につい

て追試の代理をたてることは無理だと思いと述べた。そのような追試には新たな問題作成業務も発生することから、担当の非常勤講師に追試を依頼することを双方で確認した。加えて大学は、公欠による追試の業務で賃金を支払うのは当然なので、教養教育における追試験であれば、受験延期願及び公欠届の提出による正式な手続きをとってもらった上で支払うと回答した。

組合は、11月17日付けで学務部から出された教養教育科目期末試験における受験延期願の提出通知が学生に以前から周知されていたか質問した。これに対し大学は、公欠届については徹底していたが、受験延期願については徹底していたかどうか分からない。今後は徹底したいと回答した。

組合は、過去の未払いの追試業務の対応について質問した。これに対し大学は法的限度の範囲内で過去のものについても公欠による追試で本来の業務以外で勤務したことを届けていただければ対応可能であると回答した。

組合は、先生方が過去の追試業務を詳しく覚えていないと思うと伝え、大学に非常勤講師の聞き取り調査、部屋の利用記録の調査、最終成績を提出した期日の調査を提案した。これに対し大学は、過去に遡って調査となるとかなりの業務負担になる。法律上は未払いの賃金債権は未払いを有した方が確認できるものを持って請求するのが基本で、遡れる限度は3年である。各部局の学務担当に根拠資料になりそうなものを持って相談し、各部局で判断してもらうしかないと考えていると回答した。

組合は、非常勤の先生方が個別にするよりはとりまとめた方が良いと提案し、過去の未払い賃金の申請について非常勤講師への周知をしてもらえるのか質問した。これに対し大学は、どのような形で連絡するかについて検討すると回答した。

5. 学童保育中の教職員に対する車両通勤許可

組合は、鹿田キャンパスで通勤距離制限の変更により、学童保育の送迎が必要な場合の特別理由がありながら車両入構許可の対象から外れた教職員が高額な学外の駐車場の利用を余儀なくされている事例を示し、学童保育の送迎が必要な教職員は通勤距離にかかわらず入構を許可することと、駐車場のキャパシティの問題でどうしても入構を許可できないのであれば学外駐車場の利用を補助することを要求した。これに対し大学は、学外利用の補助はできない。通勤距離制限の線引きは、そのときの駐車場の逼迫状況により決めている。必要な方に必要な通勤方法ということは理解できるが、大学全体で考えていくと線引きは難しくなる。まずはどのような方が困られていて、どのような状況なのか具体的な話を教えていただければ検討するし、鹿田キャンパスとも相談できると回答した。

組合は、子育て環境と通勤距離の問題が同列に扱われていることに疑問を持っており、通勤のコントロールではなく子育て環境整備の問題として捉えてほしいと伝え、解決策とし

て証明書類を出し状況を精査するなどして限定的に整備することはできないか、今回は駐車場の問題として訴えがあったのでこのような話になっているが、勤務時間のスライド変更で対応するなど大学側の解決策として他の方法も考えられないかと伝えた。これに対し大学は、もちろんそういう趣旨で答えており、そういう意味でまずは具体的にどのような状況か聞きたいと回答した。

組合は、津島地区で外部からの駐車場の利用料金が入ってきているが、交通環境の整備の予算として鹿田地区と合わせて使うことは行われていないか質問した。これに対し大学は、財源の一つとして考えているところはある。何に使うかは、組合からの意見も参考にして全体的に考えていきたいと回答した。

組合は、鹿田キャンパスのどのくらいの方が駐車場の利用で困っているのか大学に調査してもらえないか質問した。これに対し大学は、まずは個別の声に対してどうするかというところで検討を始め、これくらいの数なら対応できそうだと見当がつけば調査も考えたいと回答した。

組合は、相談窓口ができないか質問した。これに対し大学は、まずは各部局の総務人事担当に相談してほしい。また、人事課ダイバーシティ推進室のウェブサイトに育児に関する制度をまとめて掲載しているので活用してほしいと回答した。

2024年3月22日

国立大学法人岡山大学学長

那 須 保 友 印

岡山大学職員組合執行委員長

高 岡 敦 史 印