

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、2024年11月27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に確認した。

1. 人事院勧告・給与に関する要求

組合は、人事院勧告の対応について見通しを聞いた。これに対し大学は、今年度の人事院勧告は33年ぶりの高い水準で、厳しい財政状況の中かなりの支出増になり経営に多大な影響を及ぼすことが見込まれ、来年度の予算も含めて慎重に検討している。1月の経営協議会を以て今年度中の対応を目指しているとの回答があった。

組合は、人事院勧告に完全準拠できなくなった場合は、事実上の不利益変更なので団体交渉を申し入れるよう伝えた。これに対し大学は、団体交渉には応じるが、不利益変更であるとは考えないと回答した。なお、今後どの段階でどのような交渉をするかは改めて相談することとした。

組合は、旧年俸制のグレードの見直しをするよう要求した。これに対し大学は、人事院勧告に準拠できるかどうかというところで、それ以上の対応は難しいと回答した。

組合は、旧年俸制の教職員が、新年俸制への移行を検討するのに分かりやすいシミュレーションを提示できないか聞いた。これに対し大学は、現在も個別相談対応を行っており、岡山大学ホームページの学内教職員専用ページに問い合わせ窓口等を掲載していると答えた。

組合は、非常勤職員の方の特に低賃金の方の賃上げを要求した。これに対し大学は、最低賃金の上昇に応じて来年4月1日から改正する予定で準備をしていると回答した。

組合は、新年俸制のグレード改定が本年度の人事院勧告に対して次年度の対応となることについて、本年度に遡及対応するよう要求した。これに対し大学は、新年俸制は年俸契約なので、対応が次年度になるのは仕方が無いと考えていると回答した。

組合は、扶養手当の見直しで配偶者に係る手当を廃止しないことを要求した。これに対し大学は、人事院勧告対応の内容以外の検討はしていないと回答した。

2. 教員の定年延長に関する要求

組合は、教員が本人の希望により 70 歳まで就業を可能にすることを要求した。これに対し大学は、社会状況を見ながら検討していく必要はあるが、教員の若手比率も大学にとっては重要であり、若手博士の人材活用にも関係する。今すぐ雇用延長の検討を進めるのではないが、様々な状況を見ながら今後検討していくと回答した。

組合は、数年後、英語の非常勤講師が不足する状況を鑑み、特別契約職員の英語教員が 65 歳以降も希望すれば雇用延長できないか聞いた。これに対し大学は、常勤職員の特任は特殊なケースで特別契約職員の教員とは一緒にできないが、定年延長とは別に、希望者が残るということではなくて、必要に応じて特別な形での雇用はあるかもしれないと回答した。

組合は、特任教授の仕組みに明確な基準がないのか聞いた。これに対し大学は、空いたポストに新しい先生が、何らかの理由で補充されなかったとき、期間限定で退職者に特任として務めてもらうイレギュラーなケースであると回答した。

3. 入試手当に関する要求

組合は、試験当日の監督業務や連絡業務について入試手当を支給することを要求した。これに対し大学は、昨年度も挙げていただいたが、今年度もさらに厳しい財務状況のため対応できないと回答し、入試業務が大変であることは理解しているので、入試業務の軽減も合わせて検討していると付け加えた。

組合は軽減策について尋ねたが、これに対し大学は、まだ具体案はないと回答した。

4. 通勤手当に関する要求

組合は、燃料費の上昇に見あった通勤手当の上昇を要求した。これに対し大学は、通勤手当も人事院勧告に関するものは検討しているがそれ以外の検討は行っていないと回答した。

組合は、国の給与法の自動車通勤の通勤手当の改正予定はないか聞いたところ、大学は、公共交通機関の通勤手当の改正は予定されているが自動車を使って通勤する通勤手当の改正は今回の勧告内容に入っていないと答えた。

組合は、駐車料金の減額をできないか要求した。これに対し大学は、駐車料金に関して減額はできない。駐車場ゲートのリース料等の増額があり、今年の 2 月から外来者の休日の駐車料金を 1.5 倍にしている。教職員の駐車料金については据え置いていると回答した。

組合は、一時的にでも減額できないか聞いたが、これに対し大学は、それも難しいと答えた。

5. 非常勤職員の人件費の計画的な削減に関する要求

組合は、財務改善パッケージの非常勤教職員の人件費の計画的な削減について計画の詳細な説明を求めた。これに対し大学は、財務改善パッケージで様々な項目が出ているが、1つ1つに関して具体的に検討が進んでいるものばかりではなく、非常勤教職員の人件費の計画的な削減に関して具体的な計画はない。非常勤講師に関して、来年度の雇用は前年度ベースで考えていて、大きく人数を減らすことは考えていない。また、非常勤教職員の方が現在担っている仕事は減らすことができない。人件費の削減は業務の効率化等の次の段階の課題として考えており、減らすことありきで減らすのではないと回答した。

組合は、財務改善パッケージの会議資料の行程表では、非常勤職員の人件費の計画的な削減は現在計画段階が終了し実行段階に入る時期になっていることを指摘した。これに対し大学は、行程表通りには進んでいないと回答した。

組合は、雇い止めで対応することになるのか質問した。これに対し大学は、雇い止めではなく人員抑制、人員の補充を抑制していくことと訂正した。付け加えて、今後、人事院勧告で賃上げベースが続いたとき、賃金確保のために常勤、非常勤に限らず、人数を考えないと組織を維持できない。総務・企画部で検討しているが、今の段階で個別具体的な人員の凍結を考えているわけではなく、全体的な人員配置や業務の改善を含めて考えている。外部資金の獲得等で努力もしているが追いつかない現実もあり、総合的な経営判断で検討していると説明があった。

6. 光熱費削減のための一斉休業に関する要求

組合は、光熱費削減のための一斉休業で年休をとりにくい職員もいるので、有給の特別休暇などで対応するように要求した。また、雇用側都合の休みに年休を使用させることに問題がある点を指摘した。これに対し大学は、部局に協力依頼することで対応しているが、不都合が出てくるのであれば、労使協定による計画年休などといった方法も考えながら、どういう課題があるか整理していくと回答した。

組合は、困る人は少数派で声を上げづらかったりするので、全体として仕組みを変えるか、仕組みを変えずにその人達に配慮して進めるか、していただきたいと提案した。これに対し大学は、状況を調査している。従前に労使協定で夏季一斉休業を計画年休にしているが、年5日の年休の確実な取得義務の法律的な枠組みがあり、それも考慮して計画している。年休は職員が自由に使えることは認識しており、8月13日については協力依頼という形をとった。12月についても検討中だが、どういう形が良いのかについては、改めて、確認、検討させていただきたいと回答した。

組合は、年休が少ない人もいるし、家庭の事情で年休を定期的に消化せざるを得ない人

もいるので、是非検討し、結果を伝えるよう要求した。

7. 孫のための休暇に関する要求

組合は、高齢化した従業員のニーズに対応した「孫のための休暇」の制定を要求した。これに対し大学は、岡山市が導入し、また複数の政令指定都市でも導入されている病気の孫の看護休暇の新設を検討している。それを進めた上で、次の段階を検討したいと回答した。

組合は、病気の孫の看護休暇以外で、特に孫が生まれた後の1ヶ月の期間にサポートをしやすくなるような休みを考えてほしいと伝えた。これに対し大学は、いきなり長期休暇対応は難しく、男性の育休増加等と一緒に検討したいと回答した。

組合は、加えて在宅勤務の要件に孫を入れることを要求し、病気の孫の看護休暇を来年4月導入予定で検討中であることを確認した。

8. 非常勤講師の賃金未払いに関する要求

組合は、非常勤講師の追試業務の賃金未払い問題において、常勤教員へ追試業務の委託を進める対応は、非常勤講師の追試問題作成・採点業務に報酬がないのと、常勤教員の労働強化の2つの観点で問題であることを指摘し、追試問題作成・採点について非常勤講師に相当の手当を支給することを要求した。また、常勤教員への委託時に本試験問題を提供し追試で利用するのは、試験の公平性の観点で問題があることを伝えた。これに対し大学は、常勤教員が非常勤講師の作成した追試問題を使って試験監督を行うことを想定しておらず、常勤教員が非常勤講師と相談の上、何らかの対応をすることを考えていた。非常勤講師が追試問題を作成して常勤教員に委託するのは手続き上難しい。原則として業務に対し対価は払うが、複雑でない形にしたい。なお、本試験問題の提供は現実的でないので、受験延期の回答票を次にどうするかを考えると回答した。

組合は、学務部は追試の時給の出所がなく悩んでいるが、給与は出ないのか聞いた。これに対し大学は、突発的なことに対して給与が出る仕組みはある。学務部は少ない予算で行うことを考えていると思うが、整理して必要な業務に対して必要な対価を払うようにすると回答した。

組合は、新たな手当を設置するのか時給で出すのか聞いた。これに対し大学は、通常の場合も時間外の業務は授業に含まれていて時給で支払っていない。追試だけ時間外の時給を考えるのは難しいので、新しい追試問題を作った場合、可能な限り非常勤講師に試験をしていただく。常勤教員に委託する場合は、非常勤講師と相談して成績評価ができる形にする。新たに発生した非常勤講師の業務に対する手当について検討するが、自由自在に制

度を作ることはできないと答えた。

組合は、今の 3 学期の試験で追試を職員や常勤教員に任せた場合どうなるのか質問した。これに対し大学は、学部では委託して口頭試問にすることはあるかもしれないが、非常勤講師が追試問題作成と試験を行うのが原則と回答した。

組合は、学務部は、予算の都合で非常勤講師の追試業務を基本的に常勤教員が行うと考えているようだが、学務部と意思疎通ができていないのか質問した。これに対し大学は、学務部において制度設計を明確にし、人件費予算を管理する人事課と意識合わせを行い齟齬が生じないように検討すると回答した。

組合は、この問題は、非常勤講師の労働時間が明示されないことと、労働時間を把握するシステムがないことが根底にあるが何か改善する方法がないか聞いた。これに対し大学は、教員職自体に勤務時間管理が馴染むかということはあるが、非常勤講師の単価は、教室内の労働時間に加えて準備もあることを考慮しており、昔は国の基準、今は大学の情勢や財政の状況などをみて決めている。時間単価は純粋に 1 時間ではなく単位制も含めて単価を決めている。それが労働に見合っているかどうかはその都度考えなければいけないが、授業時間以外も評価して単価設定を行っている と答えた。

組合は、それは少し違うと指摘し、元々 90 分授業で 120 分分の時給を支払っていたが、60 分授業になったとき 60 分分の時給になり、そこで未払いの労働がたくさん発生した。今は 50 分授業なので 10 分の余分があるが 10 分ぐらひは教室移動や準備ですぐに使ってしまう。当時あった 30 分分の余分が非常勤講師の不満や大変さを全部吸収していた。岡大で 60 分制、50 分制にして、吸収しきれない不満が非常勤講師に溜まっている。だから、単価に全部含まれていることはない と意見を伝えた。これに対し大学は、単価を決めるのに例えば講師の 1 ヶ月分の給与から勘案するのに時間外も含めて 60 分としており、国の制度でそうになっている と説明し、認識が違う と答えた。

組合は、時給で契約しているのだから、時間外の業務を時給の中に含めることはできない と指摘した。非常勤講師も認識が違う と思っていて、とても不満がたまっている。5,500 円の単価が決まった経緯を誰も知らないし、納得してない。例えば、ライティングは 30 人 1 クラスで添削に 5 時間ぐらひかかる。5 時間余分にかかったら時給は 1000 円になると訴えた。これに対し大学は、なかなかその計算はできない と答えた。

組合は、先ほど説明された時給の出し方は、当時としては妥当性、相当性があつたが、今は授業の仕方が変わり、特に英語は改革のしわ寄せを押し付けられている。ライティングの授業が導入されたが、非常勤講師の給料は全く変わっておらず、それはおかしい。近年では、コロナでオンラインへの対応を協力という名のもとに実質強要された。Moodle の研修で授業の基本形を示され、サンプル通りに毎回学生に課題を提出させたが、作業と学生対応に追われ、朝の 8 時半から夜の 0 時を過ぎるまで、土曜、日曜関係なくずっと働き、泣きながら作業する先生や身内の要介護者を介護できなくなる先生もいた。コロナ禍とい

う緊急事態なので、ある程度の期間は無理が課せられるのも仕方がないが、早ければ 1、2 か月、遅くとも 2020 年度の夏休みの終わりまでには、大学が状況を把握して然るべき対応をしてほしかった。救済は全く無く、コロナが終わると今度は授業数を減らされた。非常勤講師の収入は少なくなればいいと、まるで泥沼に突っ込まれ上から踏みつけられているかのような酷い仕打ちを受けていると非常勤講師の実情を伝えた。その状況を踏まえ、労働時間が明示されず、労働時間を把握するシステムがないのは、労働基準監督署、弁護士、法務局が違法だと指摘しており、大学の組織防衛的な観点からも対応が必要であると意見を述べた。大学は、追試験の取扱いについては持ち帰って考えたいと回答した。組合は、非常勤講師は厳しい状況下で働いているので、考えてほしいと伝えた。

組合は、非常勤講師が業務に使う PC は自前で準備する方が多いが、基本的に業務で使うものは雇用側が準備するのが通常で、特に PC は個人情報の取り扱いの観点から、非常勤講師に対して業務用の機器を準備してほしいと要望を伝えた。この要望は、以前の団体交渉でとりあげたことがあり、当時はコロナ禍で学生への貸し出し用 PC を用意していたその流用を持ちかけた。その時の理事は「いまだき PC を持ってない人はいない」と一言で片付けたが、学生の個人情報を非常勤講師の個人 PC に入れるのはかなり問題があると付け加えた。これに対し大学は、業務のみに使う PC か確認した。組合は、そうだと答え、個人用と業務用の PC は分けた方が良くいと主張した。

組合は、職員は個人情報保護の扱いに関して研修があり、PC は研究費などで購入した大学の備品だが、非常勤講師は違うと伝え、職員が在宅勤務するときに PC の貸出があるのか質問した。これに対し大学は、各自が準備すると答え、VPN 接続で直接大学の PC 環境に入って作業を行うので、個人の PC に個人情報が残ることはないと言明した。

大学は、PC を貸与するにしても所持させるにしても、それを自宅に持ち帰るとセキュリティ上問題になるので、学内で成績処理をしてもらうことになる意見を述べた。組合は、本来仕事なので、持ち帰りではなく学内で行い時給をもらうのが普通だと返した。大学は、そのような点について、どういうメリット・デメリットがあるのか検討したいと答えた。組合は、PC の個人提供は個人情報の観点で完全にアウトだという弁護士の意見や、セキュリティ業界では個人の PC の業務提供はあり得ないというコンピューターエキスパートの意見を紹介し、この件について今後も意見を出していくことを伝えた。

9. 非常勤職員の待遇改善に関する要求

組合は、常勤職員と非常勤職員の処遇差は職務内容と責任の重さが違うので妥当と大学は主張しているが、その前提が徹底できていないようなので徹底するように要求した。これに対し大学は、以前から課題になっており、数年前に同一労働同一賃金の対応で徹底するように指導し、徹底した運用がなされている。個別のケースがあるかもしれないが、各部

局の労務管理者にも徹底するよう伝えている。また時期を見て指導していきたいと回答した。

組合は、同一労働同一賃金の通達が回ってきた時、非常勤職員が今まで普通にしていた仕事をこれからはさせられないと現場が慌てていた。常勤職員は人事異動で配置換があるが、非常勤職員はずっとその現場にいて、他の人たちみんなから頼られたり、その仕事を一番よく分かっていたりするケースもある。実際に常勤職員ができないことを非常勤職員にやってもらうこともあった。同一労働同一賃金が出た時に、きちんと分けて非常勤職員は補助業務にし、待遇の違いに矛盾はないという形に整えられた。しかし、それから何年か経ち、現場の知識や経験があるので頼られたり、休んだ常勤職員の代わりをさせられたりと、自分の業務は全然補助業務ではないと組合に訴えてくる非常勤職員が結構いて、同一労働同一賃金の原則が崩れていることを疑わせる案件が時々あることを伝えた。これに対し大学は、処遇差は整理されて徹底した運用をされていると考えているが、個別の話は承知していないと答えた。

組合は、もし実際の現場は違うという声が届いたらそれをどうするのか。非常勤職員だが常勤職員と同じ働き方をしていたら、その人の待遇を変えるのか聞いた。これに対し大学は、厳密に行うのは難しいが、処遇差の整理をしている以上、あくまでも非常勤職員が担う職責を果たしてもらい、そこにいる承継職員なり管理職員がそれを管理していく。常勤職員は主任ぐらいになると担当をまとめるなどのマネジメントも職責に積み上がっていくが、非常勤職員にそこまでのものは求めていない。実情として長くいる方に実務が集中する状況はあるかもしれないが、非常勤職員から不満があった場合、その苦情を聞いて改善するのも常勤職員の職務なので、まず担当の方で業務分担を改めて考えるのが良いと答えた。組合は、非常勤職員に補助以上の仕事を頼んでいるのも、不満を改善する役割を持つのも同じ常勤職員なので、自ら進んではしないと指摘した。大学は、それぞれにいろいろなことがあっての話と思うと答えた。組合は、それに対してこの待遇差は、長年勤めてベテランの仕事のできる非常勤職員ほど不満が溜まっていると思うと伝えた。

組合は、まずは待遇アップをしてほしいが、それが難しければ職責の差を徹底する施策を何か考えてほしい。また、非常勤職員から少しでも働きやすい環境にしてほしいとフレックスタイム制を提案された。調べてみると香川大学など、非常勤職員にフレックスタイム制を導入している大学もある。ワークライフバランスの向上、生産性の向上、ストレスの軽減、欠勤率の低下、職場の多様性の促進、従業員のエンゲージメントの向上などの効果もある。特にデメリットはないと思うが、ぜひ考えてほしいとフレックスタイム制の導入を要求した。これに対し大学は、これまで非常勤職員のフレックスタイム制を検討したことはないが、当然、常勤職員だけでなく非常勤職員も働きやすい環境にしたいと思っているので、組合からの指摘や要望を受け止めて考えたいと答えた。

10. 子連れ学会参加支援に関する要求

組合は、研究者が外部資金で、帯同した子どもの交通費などを認める仕組みを導入することを要求した。これに対し大学は、先行して導入している大学の情報を収集して制度を整えて行きたい。今年度、出張先でベビーシッターに預ける場合に、事前申請の上、大学が利用料金を直接支払う制度を始めたところ、男性も含め少しずつ利用が広がっている。今回の提案も他大学の情報を入手しているところで、外部資金の他にも含めどのような制度で進めていけるのか情報収集している。少しでも出張等に行きやすいようにしたいと回答した。

組合は、ベビーシッターの制度を好評価し、制度を作った理由と経緯を聞いた。これに対し大学は、研究者にとっての学会等の出張はとても大事で、それを諦めざるを得ないことがあるのは大学としても課題である。それを少しでも後押しできる方向で進めている。いずれの制度でも、財源などが必要になる。今回のベビーシッターについては、補助金を使っているが、支出できる範囲等を確認しながら一つずつスタートしている。交通費については、まだ他大学の情報を収集し始めたところで、まだダイレクトにお答えできるものではないと答えた。

組合は、補助金が国からの補助金か聞いた。これに対し大学は、ベビーシッターについてダイバーシティの女性活躍に関する国からの補助金と答えた。

組合は、前向きな検討を依頼した。

2025年2月6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