

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、2025 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

1-1. 賃金引き上げ

組合は、2025 年人事院勧告を最低限の基準とし、物価上昇に見合った月例給および期末・勤勉手当の引き上げを、2025 年 4 月に遡って実施することを求めた。また、旧年俸制や非常勤職員の給与制度についても、十分な賃金引き上げを行うことを要望した。

大学は、2025 年の人事院勧告に準拠する方向で検討していることを示した。昨年度に続き大幅な引き上げが示されており、大学財政に大きな負担が生じるものの、国の施策や教職員の生活水準維持の観点から、賃上げを推進する意向を示した。決定時期は昨年同様、1 月から 2 月頃を想定し、3 月給与への反映を目指す。財源確保については、約 9 億円の追加負担が見込まれる中で、経費削減や効率化を進める必要があるが、人件費対応を優先する方針である。非常勤職員の時給単価は、岡山県最低賃金や岡山市の求人単価を基準に設定しており、近年は毎年改定している。2024 年 10 月の最低賃金改定に合わせ、2025 年 4 月には 1,100 円（事務補佐員、技術補佐員）に引き上げ済みであり、2026 年 4 月にはさらに引き上げる方向で規則改正を検討中である。旧年俸制については、人事院勧告に直接連動しない制度設計であるが、新年俸制への変更は随時可能である。

組合は、月給制と同様に 4 月遡及対応を求めたが、大学は、年俸制は年度初めの契約に基づく運用であり、途中変更は難しいとの考えを示した。新年俸制のグレード改定は 3 年間の業績評価に基づく仕組みであり、即時対応は現時点で想定していない。組合は、できるだけ早期に追従する仕組みを検討するよう要望した。大学は、現行制度では翌年度からの対応となるが、今後の賃金動向を踏まえ、検討を進める意向を示した。

組合は、人事院勧告への準拠を前向きに検討している大学の姿勢に謝意を示しつつ、財源不足が最大の課題であることを指摘した。大学は、運営費交付金の増額に向けた成果重視の取り組みや、外部資金獲得の推進を説明した。また、寄付金の増加を重要課題と位置づけ、施策を検討中であることを示した。組合は、寄付金や病院収入、授業料など多様な収入源について、大学と意見交換を行いながら前向きに進めることを確認した。

なお、今後の状況により人事院勧告への準拠が困難となる場合には、改めて団体交渉の場を設けることを双方で確認した。

1－2. マイカー通勤手当

組合は、2025 年人事院勧告においてマイカー通勤者に対する通勤手当の見直しを示されたことを踏まえ、岡山大学においても同勧告に準じた対応を行うことを求めた。あわせて、学内駐車場の無料化および学外駐車場利用者への手当支給についても、通勤支援の一環として検討することを要望した。

大学は、マイカー通勤に関して人事院勧告に準じる方向で検討を進めていることを示し、その際には影響額を慎重に試算しながら対応を決定する必要があると説明した。基本方針としては、報酬、すなわち月例給の引き上げを最優先に考え、その上でその他の手当について財政状況を勘案しながら判断する方針である。現段階では、マイカー通勤手当についても人事院勧告に準じる方向で検討中であることが確認された。

組合は、駐車場手当についても人事院勧告で言及されていた点を踏まえ、取り扱いの方向性を質問した。大学は、現在、車で通勤する職員に駐車料金を負担してもらっているが、その料金をどのように減額するか検討を進めていると回答した。組合は、駐車料金の減額も検討対象であるか確認し、大学は減額の方で前向きに検討しているが、具体的な金額や方法は未確定であると説明した。

組合は特に病院の駐車料金について高額で減額が難しい状況を指摘し、対応を求めた。大学は、病院は津島キャンパスと条件が異なり、駐車スペースの制約があるため対応が難しい面があるが、不公平感が生じていることを認識しており、公平性を保つ方向で検討する意向を示した。

組合はさらに、学外駐車場利用者への手当について質問し、特に病院勤務の看護師が外部駐車場を借りている状況を説明し、援助や補助の検討を要望した。大学は、通勤距離の基準を満たしているにもかかわらず学内駐車場を利用できないため外部駐車場を借りている場合と、基準を満たしていない場合では対応を分ける必要があると述べ、現時点では具体的な対応策は検討中であることを説明した。組合は、現在検討されているのは、駐車場を利用させたいがスペース不足で利用できない方への対応であるか確認し、大学はそれが第一の検討事項であると回答した。

1－3. 公共交通通勤手当

組合は、2024 年人事院勧告において公共交通による通勤手当の支給上限の引き上げおよび支給要件の拡大が示されたことを踏まえ、岡山大学においても同勧告に準拠し、当該項目について適切な対応を行うことを求めた。大学は、昨年度の判断を変更することは現段階では考えていないと回答した。

組合は、この件に関して多くの声が寄せられており、関心が高いことを強調し、他大学の状況を踏まえ、岡山大学の立地や人材確保の観点からも重要な要素であると指摘した。特に

神戸大学や広島大学など競合大学も同様の条件にあり、山陽新幹線沿線という立地から、通勤手当の導入は人材確保戦略上有効であると述べ、積極的な対応を求めた。大学は、人材確保の観点でメリットがある可能性を認めつつ、すぐに対応することは難しいとし、他の手当も含め総合的に検討しながら継続して議論する意向を示した。

組合は、任期付き職員が多い現状を踏まえ、流動性を高めるためにも新幹線通勤費用の支給は重要であり、家族の事情から引っ越しが困難な場合に有効な手段となることを指摘し、再度検討を要望した。大学は、人材確保において通勤手当だけでなく研究環境や働きやすさも重要であると述べ、総合的な観点から通勤手当についても検討を続ける意向を示した。

組合は、家族の問題も含めて現実的な対応を求め、前向きな検討を要望した。

1－4．地域手当

組合は、2024年人事院勧告により2026年4月から岡山市の地域手当が3%から4%に引き上げられることを踏まえ、岡山大学においても同勧告に準拠し、当該引き上げを反映することを要求した。大学は、地域手当について来年度からの引き上げが予定されていることを認識しており、今年度の人事院勧告への対応と併せて前向きに検討する意向を示した。ただし、影響額が非常に大きいため、簡単には決定できないが検討を進めていると説明した。

組合は、準拠しない場合には再度団体交渉の対象となることを確認したうえで、地域手当とは別に教職員調整手当の引き上げについても質問し、附属学校園の教員から対応を懸念する声が寄せられていることを伝えた。大学は、教職員調整手当について対応する方向で進めていると回答し、附属学園の教員は岡山大学採用ではなく岡山県や岡山市からの交流人事であるため、給与水準を合わせる必要があり、その対応を進めていることを説明した。

2．入試手当に関する要求

2－1．一般大学入試業務

組合は、昨年の団体交渉において入試手当の支給が困難であるとの回答があったことを踏まえつつ、入試業務の負担に対する理解が示され、業務軽減についても検討している旨の説明があったことを確認したうえで、試験当日の監督業務および連絡業務に対して入試手当を支給することを要求した。また、入試業務全般にかかる負担の軽減を求めた。

大学は、入試手当そのものを変更する予定は現時点ではないと回答したが、業務負担をできるだけ軽減する方向で検討を進めていると説明した。具体的には、教員から負担が大きいとの声があった業務について、冊子の配布や選考資料の作成・点検などを教員が担当しないようにし、さらに編入学試験や大学院入試の筆記試験については事務職員や外部委託の活用を可能とした。学長からも業務軽減を進めるよう指示があり、今後も軽減できる業務から順次対応する方針であることを示した。

組合は、これまで教員が担当してきた業務に制度上の縛りがあるのかを質問し、大学は特に縛りはなく、他大学では大学入学共通テストを事務職員が担当する例もあると回答した。

ただし、岡山大学では長年教員が担当してきた経緯があるため、まずは編入学試験や大学院入試から事務職員や外部委託を導入し、様子を見ながら拡大を検討する意向を示した。

組合は業務軽減を歓迎する一方で、入試の公正性確保のため面接準備や書類審査などの業務はむしろ増えており、入試ミス防止のためチェック体制が強化され、精神的負担が大きくなっていることを指摘し、特殊な業務であることを改めて認識し対応を求めた。大学は、入試ミスが大きな精神的負担になることを認め、今年度の前期日程試験から入試業務の一部を外部委託するなど負担軽減策を導入する方針を示した。

組合は、依然として負担が大きい業務であることに変わりはないため、今後も要求を続ける意向を示し、財政的な問題があることは理解しつつ、優先度の高い課題として認識するよう求めた。

2－2. CBT・OSCE 関連業務

組合は、共用試験（CBT・OSCE）の公的試験化に伴い、会場責任者等の教職員が通信制限下での常駐勤務や外出不可の拘束を強いられており、業務は高い緊張と責任を伴い、通常勤務とは明確に異なることを指摘し、試験従事日について特殊勤務手当の支給を求めた。

大学は、CBT 試験の監督業務が精神的負担を伴うことを認識しているとしながらも、特殊勤務手当は著しく危険な業務などに対して支給されるものであり、ストレスの程度を比較することは難しいと説明した。現在支給している特殊勤務手当は国の基準に準拠したものであり、CBT 試験については負担軽減策を試験実施側に働きかけているが、現時点では十分な改善には至っていないと述べた。今後も負担軽減策を継続する意向を示しつつ、特殊勤務手当の新設については慎重に判断する必要があると回答した。

組合は、大学が公益社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構に申し入れを行っている支援内容について質問し、大学は詳細確認中であるが、主な問題は機器の不具合などコンピューターテスト特有のトラブルであり、全国一斉試験の円滑な進行を支援する内容であると説明した。組合は、支援が金銭的なものであれば手当に回せないかと質問したが、大学は金銭的支援ではなく、負担軽減そのものを優先するものであると回答した。関連して、組合は入試手当が特殊勤務手当の枠組みであったかを確認し、大学は特殊勤務手当として対応していたと説明した。

3. 非常勤職員の待遇改善に関する要求

3－1. 給与水準の大幅な引き上げおよびボーナスの支給

組合は、物価高騰が続く中、非常勤職員の給与水準が生活維持に必要な水準に達しておらず、最低賃金の引き上げ対応だけでは不十分であると指摘し、大学として非常勤職員の業務への貢献を正に評価し、大幅な給与引き上げを実施することを求めた。さらに、組合が実施した事務補佐員労働環境アンケート調査では、事務補佐の範疇を超える労働実態が明らかになっており、待遇を実態に見合ったものにすること、また待遇格差是正の一環としてボ

ーナスの支給を求めた。

大学は、給与単価については最低賃金に準じて引き上げていることを説明しつつ、事務補佐員の職務が本来の範囲を超えていることが問題であり、まずは是正を徹底したいと述べた。また、賞与については業績給という性質から非常勤職員には適用しない方針であると回答した。

組合は、最低賃金対応のみでは不十分であり、頻繁な値上げに追いつかない現状を指摘し、さらに非常勤職員が正規職員の業務を担う場面が増え、区別が曖昧になっていることを強調した。こうした状況で不満が蓄積し、ストレスにつながっていること、過去に「非常勤に正規職員の業務をさせない」という方針が徹底されなかったことを指摘し、アンケート結果を踏まえた改善を求めた。組合は代読文書において、同一労働同一賃金の徹底が現場でなされていないこと、非常勤職員が常勤職員の代替業務を担いながら給与が変わらない現状を批判し、責任ある業務に見合う適切な評価と給与のベースアップ、昇給、賞与の支給を強く要求した。大学は、現場の実態を理解したと述べ、具体的な対応策を検討する意向を示した。

組合は、無期雇用で長期間勤務する非常勤職員に対し、ライフステージを考慮した賃金体系の検討を求め、現行の３段階評価を見直し、能力や貢献度に応じた待遇を実現することを要望した。また、現場では「やる気搾取」という言葉が出るほど不満が高まっており、評価が見えない状態で働き続けることが困難であると指摘し、金銭的評価を含む仕組みの導入を求めた。大学は、非常勤職員の声を聞く場や面談の仕組みを整備し、管理職員への意識浸透を図る意向を示したが、組合は「話しても待遇が変わらない」という現状を改善する必要があると強調した。さらに、無期転換後の給与体系を再設計し、長期勤務者への待遇改善を行わなければ優秀な人材を失うリスクがあることを指摘し、大学に対し真摯な対応を求めた。大学は、要望を受け止め、どのような形が良いか検討する意向を示した。

３－２．フレックスタイム制の導入

組合は、昨年の団体交渉において非常勤職員の勤務柔軟化に向けたフレックスタイム制導入について前向きな回答があったことを踏まえ、育児・介護・通院等の事情に応じて柔軟に勤務できる環境を整えるため、フレックスタイム制を制度として導入することを求めた。特に子育て中の職員においては、養育に関わる突発的な案件が数多く発生するため、そうした事情に対応できる制度が必要であると指摘した。組合は、非常勤職員にとって勤務時間の柔軟性は大きなメリットであり、フレックスタイム制が導入されれば子育てや介護などへの対応が容易になり、負担やストレスの軽減、不満の防止につながると述べた。

大学は、現在、小学校就学前の子どもを持つ職員に対してスライド勤務を認めており、あらかじめ勤務時間を前後にずらす方式を導入していることを説明した。その上で、近隣の国立大学法人の導入状況を調査しながら、フレックスタイム制についても検討を進める意向を示した。組合は、スライド勤務は事前に申請する方式であり、突発的な事態に対応できる仕組みとしては不十分であると指摘し、フレックスタイム制であればその日の状況に応じて出退勤時間を調整できること、コアタイムを設定すれば業務に支障なく対応可能である

ことを説明した。大学は、他大学の事例や導入時のメリット・課題を踏まえて検討を進めると回答した。

組合は、職場によっては難しい場合があることを認めつつ、完全なフレックスタイム制でなくても突発的な事態に対応できる仕組みの導入を求めた。

3-3. リフレッシュ休暇・夏季休暇の時間単位取得および事後取得

組合は、職員が業務の繁閑や個別事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、リフレッシュ休暇および夏季休暇について時間単位での取得を可能とする制度変更を求めた。もしくは、時間単位取得が可能な年休を温存するため、急な用件で1日休む場合に事後取得を可能にする制度変更を求めた。

大学は、リフレッシュ休暇や夏季休暇の趣旨からすると、しっかり休養するために1日単位で取得するのが基本であると説明したが、附属学校園では夏季休暇を半日単位で取得できるようになっており、大学でも10月1日から半日単位での取得を可能にするよう就業規則を改正したことを示した。ただし、リフレッシュ休暇全体の趣旨からは1日単位での取得を促進したいと述べた。

組合は、非常勤職員にとって時間単位の年休は勤務時間の自由度を上げるために重要であり、年休の取得義務化によりストックが減っている現状を指摘した。さらに、リフレッシュ休暇や夏季休暇が事前申請でしか使えないため、突発的な休みに対応するには年休を使うしかなく、結果的に年休が削られてしまうことを説明し、事後取得できる仕組みの導入を求めた。

大学は、常勤職員には特に要望がないことを確認し、非常勤職員の勤務柔軟性確保のため、フレックスタイム制や時間単位休暇取得などを含め、全体を総合的に検討する意向を示した。

3-4. 特別休暇の待遇格差の是正

組合は、現在、非常勤職員には「保育休暇」、「生理休暇」、「傷病休暇」、「私傷病休暇」、「ドナー休暇」及び「介護休暇」などが無給でしか認められていない一方、常勤職員にはこれらが有給で付与されており、待遇面で大きな差があることを指摘した。特に「傷病休暇」は業務上の療養を目的とした制度であるにもかかわらず、非常勤職員には無給となっている点を不合理とし、非常勤職員にも病気休暇を付与し、常勤職員と同様に最大90日まで有給扱いとすることを求めた。

大学は、非常勤職員は職務内容や責任の程度、勤務時間や形態が常勤とは異なるため、同一制度の適用は難しい面があると説明したが、介護休暇については有給化を検討していることを示した。その他の休暇制度についても、働き方全体を踏まえて検討を進める意向を示し、財源や人員配置の課題を考慮しながら最適な形を継続的に検討する方針を述べた。組合は、介護休暇の有給化検討に謝意を示しつつ、傷病休暇についても同様に検討するよう要望した。大学は、傷病休暇については整理が必要であると回答した。組合は、業務上の療養で

あるにもかかわらず無給となる矛盾を指摘し、年休を使わざるを得ない現状を問題視した。

また、待遇差の理由として「異動の有無」が挙げられていた点について、非常勤職員には原則として異動がないはずだが、実際には異動が行われた事例があることを指摘し、その理由を質問した。大学は、原則として異動はないが、予算や組織の都合でやむを得ない場合があり、その際は事前に本人と話し合い同意を得る形で対応していると説明した。組合は、同意を求められても実質的に断れない状況があったのではないかと指摘し、特に金銭を扱う部署で異動が行われていることに不満があると述べた。大学は、特別契約職員についても、コンプライアンス確保のため、同様の基準で異動が行われる場合があり、過去には 1 年以上かけて同意を得ながら異動した事例があることを説明し、声があれば確認する意向を示した。組合は、複数の不満の声があることを伝え、大学に対し状況確認を求めた。大学は、確認を行う意向を示した。

3－5. 年休の年間取得日数増加期間の短縮

組合は、現在、常勤職員は採用初年度から最大日数の年休が付与される一方、非常勤職員は最大日数に到達するまでに約 6 年を要し、待遇格差が存在することを指摘した。組合は、常勤職員と同様に非常勤職員にも採用初年度から最大日数を付与する制度変更を求め、これにより求人効果も期待できると述べた。さらに、現行制度では年休取得の義務化により、付与日数が 10 日を超えると時間単位で使える年休が減少する現象が起き、週 4 日勤務と週 5 日勤務の非常勤職員間で不合理な逆転現象が発生していることを指摘した。組合は、こうした問題を踏まえ、初年度から全員に最大日数を付与する方が合理的であると主張し、求人票に記載される年休日数が採用競争力に影響することも強調した。

大学は、採用時から年休を付与している点は労働基準法より有利であるとしつつ、それ以上の変更は現時点では考えていないと回答した。組合は、年休取得義務制度が非常勤職員に不合理な影響を与えていることを再度指摘し、大学はこの問題が時間単位休暇やフレックスタイム制度とも関連するため、総合的に検討する必要があると述べた。

組合は、検討に要する期間について質問し、大学は複数の要素を勘案する必要があるため時間を要すると回答した。組合は、適切な時期に質問書や懇談会で確認を続ける意向を示し、大学に対し早期の対応を求めた。

4. 非常勤講師の待遇改善に関する要求

組合は、ライティング授業の導入により非常勤講師の業務負担が著しく増加していることを指摘し、授業準備・添削・学生対応など授業外業務が無償で行われている現状を問題視した。組合は、大学が「学生同士でピアレビューを行うなど負担軽減策を講じている」と説明しているが不十分であり、業務量の削減と報酬制度の見直しが必要であると主張した。特に、授業外労働が契約上の時給に含まれていないにもかかわらず、添削や課題作成などの作業が発生していることは不合理であり、大学が非常勤講師の労働時間を正確に把握していないことが問題の本質であると述べた。

大学は、非常勤講師の負担を認識しており、ライティング授業について学部で負担軽減策を検討していると回答したが、ライティングのみ単価を上げる対応は難しいと説明した。

組合は、非常勤講師が個人の PC を業務に使用せざるを得ない現状や、授業時間のみ時給を支払い、それ以外の業務を無制限に課す構造が違法性すら疑われると指摘し、大学に対し真剣な対応を求めた。

大学は、TA の配置などで対応している場合もあるが、共通教育では一律の対応が難しいとし、課題や負担の実態を共有しながら対応策を検討する必要があると述べた。

組合は、大学が授業外労働を放置している現状は全国的に問題化する可能性があり、岡山大学が先駆けて対応を検討することを強く要望した。

5. 子育て支援に関する要求

5-1. 孫のための休暇制度の整備

組合は、高年齢化が進む職員層のニーズに対応するため、孫の誕生や育児支援に関する休暇制度の整備を求めた。昨年度の団体交渉では、大学が病気の孫の看護休暇の新設を検討していることが確認されており、今年度から病気の孫の看護等を目的とした休暇制度が導入されたことを大学が報告した。

組合は、誕生前後 1 か月間における支援ニーズも高く、育児期の家族を支える柔軟な休暇制度が必要であると指摘し、在宅勤務の要件に「孫の看護・育児支援」を含めることで、育児支援と働き方の両立を図る制度設計が可能であると提案した。また、岡山市をはじめ複数の自治体で導入が進んでいる事例を踏まえ、大学として独自の制度整備を進めることを求めた。

大学は、今後のさらなる休暇制度の整備について、他大学の導入状況や県・市の取り組みを踏まえながら検討する意向を示し、特に孫の誕生後 1 か月の支援ニーズについては慎重な検討が必要であると述べた。

組合は、県や市で制度が導入された場合に大学がそれに合わせるのかを質問し、大学は必ずしも合わせるわけではないが、状況を考慮しながら進めると回答した。組合は、岡山大学が先駆けて導入することも良いのではないかと提案し、大学はそれも一つの考え方であるとしつつ、休暇制度を次々に導入すると勤務に関する他の支援体制が整っていない場合に不満が生じ、結果的に休暇が取りにくくなる恐れがあるため、制度導入と並行して支援体制の整備を進めることが重要であると述べた。また、そのためには外部資金の確保も必要であると説明した。

5-2. 子連れ学会参加支援制度の整備

組合は、学会等に帯同する子どもの交通費について、外部資金等で支給可能となる制度の整備を求め、他大学の事例を参考に研究者が安心して出張できる環境づくりを進めるよう要望した。

大学は、他大学の状況を調査しており、現在約 2 割の大学で制度が導入されていることを報告した。導入はここ 1～2 年で進んだものであり、大学では対応の具体的な形や関係規定、フローなどの資料を取り寄せている段階であると説明し、早ければ来年度早々にも制度を実現できる見込みであると述べた。組合は、早期導入を強く要望した。

5－3. 家族の看護養育休暇の拡充

組合は、現在、家族の看護養育休暇が「一の年度において 5 日（2 人以上の場合は 10 日）以内」とされているが、インフルエンザ等の罹患により短期間で消化されてしまうケースが多く、制度として十分とは言えないと指摘した。子や孫が病気になった場合でも安心して働き続けられる環境を整えるため、休暇日数の増加を求めるとともに、アンケートで寄せられた「中学生・高校生になっても病院への付き添いや学校行事への参加が必要であり、小学校と変わらない負担がある」という意見を踏まえ、対象年齢の上限引き上げも併せて要望した。さらに、組合は、PTA 活動などでもこの休暇が利用できるよう活動要件の拡大を求めた。

大学は、現時点では制度の範囲拡大や中高生への対応は検討していないが、必要性は理解しており、他の休暇制度との整合性を含めて今後検討する意向を示した。組合は、この休暇が利用できるようになれば休暇の時間単位取得枠を大きく取る必要がなくなるため、関連制度と併せて検討するよう要望した。また、求人において「学校行事を考慮します」という文言が重要であることを指摘し、大学はそれも含めてどのような形が良いか検討する意向を示した。組合は、早期の検討を重ねて要望した。

6. 医師・看護師の人員確保に関する要求

組合は、医師・看護師の人員不足が依然として続いており、現場では業務負担が過重となっていることを指摘し、給与水準の改善も重要ではあるが、それ以上に人員確保を優先し、安定的かつ持続可能な医療体制を整備することを求めた。

大学は、看護師については患者数に応じて配置を行っているが、業務量が増えていることは事実であると認めた。一方で、病院経営は非常に厳しい状況にあり、昨年度は昇給や賞与の削減、学長や財務担当理事の賞与減額などの対応を行ったことを説明した。病院の赤字が拡大すると大学全体の人件費対応にも影響が出るため、単純に人数を増やすことは難しい状況であると述べた。大学は、現在、病院改革プランの中で DX による業務効率化や不要業務の削減などを進めており、こうした取り組みも含めて今後検討していく意向を示した。

組合は、国がこの問題を援助すると言っていることを指摘し、大学に対し国の支援を受けられるよう対応を求めた。大学は、国の方針がまだ決まっておらず、大学にどのような形で支援が降りてくるかは不明であると説明し、具体的なことは現時点では言えないが、国の支援に期待しつつ学内でできる努力を続ける意向を示した。

7. 休日勤務に対する制度運用に関する要求

組合は、大学都合による休日勤務において振替休の取得が困難な状況が常態化しており、振替休を記録しても実際には勤務している教員が多く、制度の形骸化が進んでいることを

指摘した。その上で、大学に対し以下の対応を求めた。第一に、休日勤務の実態を大学として認めること。第二に、休日給制度の存在と選択肢を教員に明示的に周知し、制度利用を促進すること。第三に、休日給申請に際して過度な理由聴取をせず、申請者の判断を尊重して速やかに支給決定すること。組合は、教員の過重負担を可視化し、制度の実効性と公平性を確保するため、大学に誠実な対応を求めた。

大学は、休日勤務の実態を認識しており、振替休日が取得できない現状を改善する必要があると述べた。労働基準法上、休日勤務は給与で代替するのではなく、まず休暇を確保することが基本であり、休日給は例外的対応であることを説明した。また、振替休日と代休の違いを明確化し、制度周知を強化する必要性を認識していると述べた。大学は、会議増加や業務過多が休暇取得困難の要因であることを指摘し、会議時間や回数の見直し、業務負担軽減策を検討する意向を示した。

組合は、制度の理想と現実のギャップを指摘し、休日給制度や代休制度の理解不足が問題であると述べ、制度の分かりやすい説明と適正運用を求めた。大学は、制度運用の改善と並行して働き方改革を進める方針を示し、双方は制度運用改善と業務負担軽減策について継続協議することで合意した。

2026 年 1 月 19 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