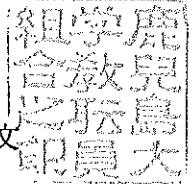


2016年11月15日

国立大学法人  
鹿児島大学  
学長 前田芳實 殿

鹿児島大学教職員組合  
中央執行委員長 北原兼文



### 団体交渉の申し入れについて

鹿児島大学教職員組合（以下、鹿大教職組）は、日本国憲法をはじめ労働基準法、労働組合法、労働関係調整法に定められた権利に基づいて、国立大学法人鹿児島大学（以下、鹿児島大学）に対し、この文書をもって、下記の事項について団体交渉を要求します。下記事項に対する、鹿児島大学執行部（学長及び理事）の誠意ある判断と責任ある回答及び対応を求めます。なお文書による回答が可能なものについては、それを求めます。

### 記

#### 1. 教職員の給与および情報開示について

先般給与体系が改定され実質的な賃金の引き下げが実施された。また、28年度前期のボーナスにおいてはA/B区分がなくなり、一律C区分で評価がなされている。こうした形での賃金カットに加え、国家公務員の賃金が人事院勧告により引き上げられるのに対して、これに倣わないことを検討されているとも聞く。かつて国家公務員に準拠して給与の引き下げをしておきながら、今回はそれに従わないとすれば、全くの御都合主義的な対応であり、将来を見据えて経営をするべき鹿児島大学執行部の経営の責任を教職員に押し付けるものと言わざるをえない。

鹿児島大学教職員に対して、国家公務員と同水準の給与引き上げを求めるとともに、人件費に関する徹底した情報開示を要求する。またそのために、大学運営に関わる予算の執行状況についてもその詳細を開示し、経営のどこに問題点があるかについて鹿児島大学執行部の見解を求める。開示が困難な場合はその理由の説明を求める。

#### 2. 教職員の人事に関わる情報開示について

1) 人事凍結について、今後の予定を示していただきたい。また、他大学では共済

組合と厚生年金が統合されることに伴い、雇用者側の負担金の増額が人事凍結の原因との説明があったそうである。この点、本学では説明はないが、どのようになっているのか説明を求める。

2) 共通教育の改革に向けて、学内異動を希望する教員の募集が進められていることに対して、教職員の間に動揺が広がっている。必要とされる人事異動を実現するためには、教育改革の必要性だけを唱えるだけでなく、異動に伴うインセンティブを対象教員に明示する必要がある。インセンティブを形成するものとして、対象教員個人に対する業務内容や待遇に関するものだけでなく、大学全体の人事の動向（人件費削減との関連、センターへ必要人員が集まらない場合の対応）や将来への見通し（各学部教授会で配布された説明資料では明記されていない、学部専門教育とのバランスなど）を示す必要がある。大学当局からの分かりやすい説明がないので、これらの事項についての説明を求める。

3) 1) および2) の事項も含めて、全般的に人事の決定過程の情報開示および透明化を求める。開示が難しい場合には、何が支障となっているのか説明していただきたい。以前、事務職員が組合活動に関わることにより、異動への影響を懸念する声が聞かれたこともある。疑念や不信を払拭するためにも、情報開示は必要であると考えます。

### 3. 技術系職員の昇任・昇格に関わる待遇改善について

1) 技術職員の昇任・昇格について、上記2の3)と同様、決定過程の透明化を要求する。また、現在透明化されていないのはなぜか、理由の説明を求める。

鹿大教職組では、技術職員の昇任・昇格の決定過程について、透明化、ならびに中途採用者の昇任・昇格改善を以前から求めてきた。決定過程の透明化については、技術職員の構成に学部間での格差があることから、不公平感を解消するためにも強く要望する。具体的には、技術専門職員・技術専門員への昇任・昇格に必要な基準や規定の情報開示を求める。なければ、現状ではどのように決定をしているのか明示していただきたい。基準や規定が明確であれば、職員も目標を持って仕事に取り組みやすく、結果的には労働意欲のさらなる向上と職場環境の改善にもつながるからである。

2) 技術職員の在級年数の短縮を、引き続き強く要望する。技術職員は、現行では2級から3級に昇格する際、在級年数が約8年、3級から4級に昇格する際には在級年数が16年必要である。技術力のある職員を例えば30代で採用した場合、長い間低い処遇に留め置くことになってしまう。職員の年齢と能力を考慮した、適切な昇任・昇格の実現を求める。

3) 農場・演習林には技術専門員がないなど昇任・昇格について問題がある。鹿兒島大学執行部からは、農学部から上げていただければ考慮すると前回の交渉時に

聞いている。具体的な提案をすれば今後改善する方向でいるのかどうか教えていただきたい。

4) 技術部の組織を実情にあったものに柔軟に改編するよう要望する。農場・演習林の技術職員は教育学部実習地の技術職員とともに、学内で2番目に職員数の多い技術部を構成している。しかしながら、学部をまたいで組織化されているため、学内の他技術部と比べ日常業務と組織がリンクせず、昇任・昇格等で混乱を招いている部分がある。したがって、技術部を実情にあったものに見直す時期にきているものと思われる。鹿児島大学執行部では技術部の全学一元化を検討されていると聞かすが、先述した点を考慮した組織にすることを強く要望する。また、一元化に向けた改編が行なわれる場合には、情報公開も併せて求める。

5) 山上等作業手当を附属農場の作業にも適用することを要望する。本学の給与規則では、演習林のチェーンソーや刈払機を使用した作業に対して山上等作業手当が規定されている。他方、農場でもこれら機材を使用する場面が多くあるものの、現在は対象外となっている。この理由について説明を求めるとともに、演習林だけでなく、附属農場も含めるような改定を要望する。

6) 技術職員にもフレックスタイム制の導入を要望する。事務職員と同様な労働時間体系では技術職員が勤務する生産現場の実情との乖離が大きく、作業効率が悪い。例えば、夏季の指宿試験場では自噴の温泉の影響で日中の作業が気温約40度かつ高湿の環境となり、熱中症の危険性が極めて大きい。職員のみならず学生の教育環境のためにも、実情に応じた時間帯で実施するほうがよく、早出・遅出などフレックスタイム制を導入し、希望する技術職員について容認するシステムの構築を要望する。フレックスタイム制の具体例としては、夏季は通常より2~3時間(現行の規則では7時15分~が一番早い)早出をして、通常より2~3時間早く帰る方法などがあると考えている。

#### 4. 防衛省の技術推進制度に関する鹿児島大学の見解について

1) 2017年度「安全保障技術研究推進制度」は約100億円の概算要求がなされていると報道されている。前年度までに比べて破格の金額であり、鹿児島大学でも早晚大きな問題になってくると思われるが、鹿児島大学として、こうした防衛省主導の軍学共同研究等に対して「軍事研究は行わない」旨の基本的な指針—新潟大学を始め他の大学では大学の基本方針を定めている(資料1参照)—を作成し、公表することを求める。すなわち、基本的な指針を定めることによって、防衛省と、大学等学術研究機関としての鹿児島大学の関係をはっきりさせていただきたい。またこれに関して、鹿児島大学執行部では現在どのように考えているのか見解を示していただきたい。

この制度については、軍事利用と民需利用の併存が可能であるという点から、た

とえ防衛省が表面的には後者を推進しているとしても、いつでも軍事に転用できる。そのような研究課題を採択しているとするれば、そこへ大学として関わることは、結果的に軍事研究に加担していることになる。また、得られた成果を公表できない仕組みになっているものについては、学術研究対象としてもふさわしくない。このような危険性を孕み学術研究のあるべき姿を歪めてしまう制度に、鹿児島大学が何の指針もなしに関わることに、鹿大教職組は強く反対するものである。

2) 防衛省の「安全保障技術研究推進制度」による研究費支給の問題について、2015年度には本学からも応募がなされ問題となった。2016年度は全体で44件の応募があったと報道されている。鹿大教職組は、鹿児島大学からの本制度への応募状況について、不採択のものも含めて、現在に至るまでの全ての応募に関する情報を開示するよう求める。開示できない場合は、その理由を明確にいただきたい。1) に述べた通り、これらの公募研究の成果が、軍事に転用されたり非公開とされることに問題があることが指摘されている。それにも関わらず、その公募に応募する教員が現れている、あるいは将来現れる可能性のある大学において、意思表示や状況の把握、情報公開がなされていない。このことにより、社会に向けて自らの意志を示し説明責任を果たすべき鹿児島大学がその役目を果たしているのか、学生や教職員の中では疑問視する声も出てきている。

## 5. 学内における自衛隊関連行事等に対する鹿児島大学の意図について

自衛隊に関わる学内行事および実情について、これまでに①戦闘機・戦車・護衛艦を表示したJR九州時刻表を学内で配布、②鹿大ジャーナルにおける自衛隊員紹介、③2014年5月28日の工学部自衛隊海将記念講演会の実施と広報、など一連の自衛隊関連事業が見受けられた。これらの事実における鹿児島大学執行部の意図を示していただきたい。

自衛隊は学生の就職先の1つとして考えられるが、他の業種以上に自衛隊の勧誘に大学を挙げて積極的に関わっている状況が見受けられる。具体的には、上記に挙げた通り、2014年5月28日における工学部自衛隊海将記念講演会が実施され、大学webページでも報告されたが、その講演会では工学部学生の参加が強要された。また今年夏頃に、戦闘機・戦車・護衛艦などの兵器が表示されたJR九州時刻表が学内で堂々と配布された。さらに鹿大ジャーナルNo. 202 p. 11においては、医官であるものの現役陸上自衛隊員が在籍していることを強調した広報が行われた。

自衛隊には軍事的な側面があることは事実であり、それに対する国民の意識や反応は様々である。ましてや総合大学は、様々な価値観を持つ学生・教職員を多数擁しており、このような軍事的側面に対する大学の対応によって動揺し反発する人達が現れている。従って、それらに関する情報をどう扱い発信するかについては、指針を示し慎重に対応すべきではないか。しかるに上記の事例が学内で生じ、それらがいまだに放置されていることは、自衛隊の軍事的側面に関する情報に対して、

鹿児島大学として敢えて積極的に発信しているのか、あるいは単に無知・無関心なのか、よく分からない状況を生み出している。

我々は、大学による自衛隊への就職の斡旋に関わる広報活動も含め、鹿児島大学が軍事に対する国の取り組みに対してどのように対応するのか、その見解を表明することを要望する。これは、学生や教職員・市民が深く関心を持つ事項であり、教育や学術研究を先導しているとされる大学や研究機関の幾つかにおいては、これらに対する見解を明示している。その一方で、鹿児島大学にそういう表明の意志があるのか、多くの人々が注目していると考えるべきである。また今後、軍事色を含む自衛隊に関する広報について大学としてどのように対応するのか、具体的な方針を示すことを要望する。

## 6. 共通教育の改革に伴う教員の授業負担の不平等の解消について

1) 平成 28 年度より実施されている共通教育カリキュラム改革に伴い、教員間の授業負担に不平等が生じている。これについて、鹿児島大学執行部は対策を講じるべくきちんと検討しているのかどうか、明らかにしていただくとともに、負担の不平等について早急に改善していただくよう求める。

例えば、初年次セミナーについては、全学の学生を対象とし、学部横断的にカリキュラムが編成されているが、それに伴い学部や学科に一律に授業担当負担が配分されることによって、逆に特定の教員に担当が過度に割り振られる構造になっている。授業負担の平等化を目指すための措置も、学部によって様々であり、学部間での不公平感を生み出す原因となっている。

2) 英語教育について、教養部改組以降、20 年近く経った現在でも授業負担不平等の状況が放置されたままである。特に、旧教養部と旧学部の教員間での授業担当コマ数の著しい不平等が、英語カリキュラム改革の後もなお続いており、何ら改善されていない。例えば、年間平均 5 コマ担当する旧教養部教員と、年間平均 1 コマしか担当しない旧学部教員との過去 10 年間の担当累計差は 40 コマにもなる。(資料 2 参照) このような状況がなぜ放置されているのか、まず理由の回答を求める。

また、前回の交渉時に、鹿児島大学執行部から、現状を各学部を確認するとの回答があったが、その後の進捗状況について明確な回答を求める。前回も申し述べた通り、英語教育についてグローバル化を促進するために、教育センターに新たに教員が採用されているにもかかわらず、不平等な状況が変わっていない。これについての理由の説明と、抜本的な改革を強く要求する。

## 7. 共通教育の改革に伴う意見交換および意思疎通の在り方について

平成 28 年度に行なわれた共通教育の改革については、実質的な学部間の連携というものはなかった。初年次セミナー・英語のカリキュラム改革いずれにしても、教育センターでの改革案が一方的に示され、全学を巻き込んで協力を要請されたの

みである。現在でも、形ばかりの意見交換会や説明会がなされているが、改革を実施した側からその長所が強調され、理解と協力が要請されるばかりで、異を唱える意見に真摯に耳を傾けようとする姿勢が見られない。このような改革の強引な在り方について、鹿児島大学執行部はどのように考えるのか、見解を示していただきたい。鹿大教職組は、このような一方的な姿勢は、教員同士の不信感を招く要因ともなり、労働意欲の低下を招くと考えている。全学に関わる改革については、改革に携わる部署が、時間をかけ、様々な現場の意見に真摯に耳を傾けるよう、意見交換の在り方の改善を強く要望する。

## 8. 特任教員の待遇改善について

特任教員については、国立大学法人鹿児島大学特任職員就業規則第3条に基づき、学長との間で締結される個別の労働契約によって、その業務内容や賃金等の待遇が決められている。鹿大教職組が実施した調査によれば、特任教員の中には、専任の講師や准教授とそれほど変わらない待遇を受けている者もいる一方で、低額な賃金や手当の不支給、契約外の業務依頼、労働契約の形骸化、更新の不安など、不安定な地位に置かれている者も少なくない数があることが推察される。大学における特任ポストの増加は、全国的な傾向とも言われており、その待遇の改善や適正化は、今後の重要な課題と思われる。そこで、以下の三点について、情報の開示と説明を求める。①法人化以降の本学における特任教員の数の推移及び、現時点での各部局における特任教員の配置の状況について ②特任教員との労働契約締結の際の、給与額の算定及び諸手当の支給の可否の具体的な根拠について ③諸手当の中でも、業務遂行との関連性が高い通勤手当について、不支給とされる例が多い理由について。

また、将来に不安を抱えている特任教員も少なからずいることから、再任・再雇用について救済のシステムを構築するよう求める。

## 9. 入試作成業務と他の公務との優先順位の明確化・明文化について

入試作成関連の公務について、日程が他の公務と重なった場合の優先順位の在り方について、判断基準を明確化・明文化することを強く求める。

現在、入試作成関連の公務と、会議や授業等の公務が重なっている場合、どちらを優先させるか、教員によって優先順位の認識に著しい差があり、不公平感を招いている状況がある。入試業務は最優先事項であるところまで指示を受けてきた教員は、それを現在でも順守し、他の公務を中断させているが、近年は、授業やオリエンテーション、他の会議等を理由に頻繁に中座もしくは早退をする教員がいる。その結果、業務の中断、残った教員のみで業務をこなすなどの負担増、また早く仕事を終わらせようとする心理的圧力を生じさせることになり、ミスに直結しかねない。

現在、中座や早退を認めるか否かの判断が、各科目担当代表に任されているため、優先順位の曖昧さが助長されている。入試関連公務と他の公務の優先順位の認識が、教員間によって異なることのないよう、共通理解のための基準をはっきりとさせるよう求める。また、入試業務が最優先事項だとすれば、他の業務との重なりを未然に防ぐために、教務関連業務と同様に入試関連業務の年間スケジュールの早期決定と開示を求める。

## 10. サバティカルについて

サバティカルが規則として制度化されているが、全学的にきちんと実施されているのか、制度化以降の実施状況を公開するよう求める。これは、大学当局が取り組んでいる国際化において、教員と学生に対する取り組みが不均衡になっていないかどうかを確認する上でも必要なことと考える。なお十分な実施状況でない場合には、今後、中期計画などに数値目標を記載して着実に実施するように要望する。

## 11. キャンパスの安全な環境整備について

郡元キャンパスは、耐震工事が行われ学生用の諸施設も整備されてきた。その一方で、納期の問題などで急いで工事が行われたのが原因か、あちこちで建物やアクセス道路に損傷が見られる。その改修のたびに新たな予算が使われているのではないか。具体的には、①共通教育棟1号館の北側の通路（煉瓦の舗装）には煉瓦が凸凹状になっており、歩行者あるいは自転車通行者に極めて危険な状態にある、②理学部1号館と同2号館の間は、大雨が降ると水が溜り通行が困難になる、などの例が挙げられる。またキャンパス周辺の歩道も例外ではない。大学の管轄でないとすれば、市に改善を求めてほしい。モニタリングを実施すれば、どこに問題があるかはすぐに発見できるはずであるので、早急に調査と改善を要求する。

## 12. 非常勤職員への情報伝達等を中心とする処遇改善について

1) 現在、常勤職員の訃報については他の職員に配信されているが、非常勤職員の訃報についても、常勤職員と同じ様に他の職員へメール配信するよう、要望する。非常勤の立場であっても、長年勤務している職員は大勢おり、職場における交友関係は常勤職員・非常勤職員の双方にとって重要なものとなっている。互いに付き合いがあるにもかかわらず、訃報等の他職員への案内メールが出されず、交友関係に支障をきたす事がある。このような事は、すぐに改善できるはずであり、早急に対応していただきたい。

2) 大学の組織改革およびカリキュラム改革に関して、常勤職員と非常勤職員の間で、情報認識に差があり、仕事の連携に支障をきたす場合がある。このような不平等と業務上非効率の要因をなくしていただきたい。非常勤職員も、多くの場で組織

改革やカリキュラム改革に伴う業務に携わっており、知る権利を有すると同時に守秘義務も担うので、情報の共有を望む。

### **13. さくらっ子保育園の受け入れ増加の希望について**

さくらっ子保育園は開園当初希望入園者が少なく、苦勞した時期があったが、既に数年経過したことで職員への周知も行き渡り、現在では入園できない苦情を組合に訴えてこられる職員が出始めている。具体的には、一般の無認可保育園は保育料が割高で苦勞されている。入園できた保育園は遠方のため、止む無く大学病院を退職された、といったケースが報告されている。施設基準等あり、すぐに受け入れ人数を増やすことは難しいと思うが、現状を把握すべく、入園希望の再調査を実施し、その結果に基づいて入園者の増加受け入れを検討することを求める。

### **14. 希望職員への名刺の無償配布について**

大学教職員の一人一人の帰属意識の高揚や、大学の宣伝の上でも、大学教職員それぞれが大学の帰属を示す名刺を使用することは重要である。それにも関わらず、大学・学部からの無償配布はおろか、職務用名刺作成費用を研究費から支出することさえ認められていない学部がある。そこで、鹿児島大学公認の名刺を作成し、希望する教職員に無償配布する取り組みを要望する。また、教員独自がデザインを考えて公務用名刺を作成する場合、作成費用を研究費から支出することを認めることを、全学共通のルールとすることを求める。

### **15. 夜間時の車両用ゲートについて**

本学、特に郡元キャンパス内に用務があつて昼間乗り入れられた、入構パスカードを持たない本学関係者の車両が、夜間になってどのゲートからも門衛がいなくなるために、キャンパス内から出られなくなるトラブルが相次いでいる。このトラブルを解消するために、夜間（例えば 22:00 まで）門衛が待機しているゲートを一カ所（例えば本部前ゲート）でも設けることを要望する。通勤ラッシュ時にはゲートはどこも連続解放されており、その時間帯に門衛の配置は不要である。日中においても、入構パスカードを持たない来学者の入構を上記や所定のゲートに集約することで、待機すべき門衛の数を減らすことができるはずである。このように、新たに人件費をかけずとも夜間のゲート開閉を管理できる仕組みができるはずではないか。このような工夫を検討していただきたい。

### **16. その他の要望**

#### **1) 学生の情報提供について**

障害学生の情報について、保健管理センターでは守秘義務等のため、なかなか提供できないようであるが、その結果、講義や実験の履修等で当該学生が不利益を被る場面があるものと推察される。医療者としてよりも教育者の立場として判断し、必要な情報を学部提供するように求める。



## 2) 職員宿舎の改修について

職員宿舎の改修が停滞しているが、何の連絡もなく困っている。見通しを示していただきたい。また、宿舎でペットを飼いたい人にも何らかの形で配慮いただきたい。

## 3) 事務的手続きの簡素化について

出張手続き、特に学生帯同の手続きが煩雑すぎる。何とか簡素化できないか、対策を講じていただきたい。

## 4) 組合案内パンフレットの置き場所確保について

鹿大教職組の紹介・加入案内パンフレット・チラシを常時置ける場所を提供していただきたい。学内には、就職や各種イベント案内等のパンフレットが誰でも自由に取れるよう、スペースが設けられている所が何箇所かある。組合活動についても同様に、パンフレット・チラシ等を置ける複数箇所の提供を望む。

## 5) 組合主催の懇親会への当局役員の参加について

様々な制度改革や大学運営について、トップダウン的な報告・命令が横行している。大学の哲学などについて対等に議論する機会が、学内にない。鹿大教職組は、全学組合企画の催しとその唯一の機会であると考えているので、このような催しに執行部役員も参加していただきたい。

以上

## 資料 1

### 科学者行動規範・行動指針

平成 18 年 12 月 15 日制定  
平成 27 年 10 月 16 日一部改正

新潟大学

科学は科学者の自由な発想と着実な努力の上に成り立つ。このため科学者には学問の自由が与えられ自らの専門的な判断に従って真理を探求することが許されている。

このような社会から寄せられた信頼は科学研究が人類の共有する知的資産を生み出してきたことに由来しており先達の努力の賜物である。一方でこれらの社会的認知は科学者が自ら社会からの期待を理解しその負託に応えるだけの気概と倫理的責任感を持つことによってはじめて持続されるものである。特に国立大学法人は研究組織であるとともに国から大きな支援を得て次代の科学者を育てる教育機関であることに鑑みると本学に属する科学者の倫理的責任は重い。

本学の科学者はその分野を問わずこのような社会からの認知に応えるべく努力を続けているが同時に科学の健全な発展のために日本学術会議に代表される全国の科学者の声明に呼応してこのたび自律的な行動指針を策定した。

### 科学者の行動指針

#### 1. 科学者の責任と行動

科学者は自らの生み出す知的資産の質を担保するとともにその結果が人類の健康と福祉社会の安定と安寧地球環境の保全に及ぼす影響についての責任を有する。

科学者が生み出した成果は次の世代の科学者に引き継がれ豊かな人類社会の実現に寄与する。従って各々の科学者の行動は自らの世代のみでなく後続の成果をも左右することに鑑み大きな責任を持つことについての洞察力を持って行動することが求められる。

#### 2. 説明と公開

科学者は自らが携わる研究の学術的・社会的意義について説明する義務を負う。さらに公表した成果についての研究データ調査データを記録かつ保存し求めに応じて公開する義務を負い捏造改ざん盗用などの不正行為は行わないと同時に疑いを招く行動には加担しない。

### 3. 法令および実験倫理の遵守

科学者は研究の立案・実施にあたって法令や関係規則を遵守するとともに研究費の適正な使用等の社会的責任を果たす。さらに研究協力者の人格人権を尊重し個人情報の管理に留意するとともに遺伝子組換え・動物実験等を含む実験倫理を遵守する。

### 4. 軍事への寄与を目的とする研究

科学者はその社会的使命に照らし教育研究上有意義であって人類の福祉と文化の向上への貢献を目的とする研究を行うものとし軍事への寄与を目的とする研究は行わない。

### 5. 利益相反

科学者は自らの研究の成果と自ら獲得しうる社会・経済的利益とのかかわりにおいて社会からの疑念を招かないように十分な注意を払う。

以上に示した行動規範の遵守に資する環境を大学として整備するために研究機関として上記行動規範および指針の周知徹底を図るとともに研究倫理教育を進める。さらに不適切な行動のおそれがある場合に対処するための相談窓口調査組織審議機関などを含む組織的体制を整備する。

※平成 27 年 10 月 16 日付で 科学者の行動指針を一部改正し「4. 軍事への寄与を目的とする研究」として軍事への寄与を目的とする研究を行わないことを定めた。

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	年平均
教員A(旧教養部)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
教員B(旧教養部)	4	3	3	3	6	6	5	5	5	5	5	4.5
教員C(旧教養部)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
教員D(旧教養部)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	(退)	5
教員E(旧教養部)	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3.7
教員F(旧教養部)	4	4	4	4	(退)							4
教員G(旧教養部)	5	4	5	5	5	5	5	5	(退)			4.9
教員H(旧教養部)	3	4	4	4	5	(退)						4
教員I(旧教養部)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
教員J(旧教養部)	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2.4
教員K(旧教養部)	3	3	1	1	(退)							2
教員L(学部)	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2
教員M(学部)	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1.1
教員N(学部)	1	1	1	1	1	(退)						1
教員O(学部)						1	1	(休)	1	1	(休)	1
教員P(学部)							2	2	2	2	2	2
教員Q(学部)	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	1.8
教員R(学部)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
教員S(学部)	2	2	2	3	3	3	2	2	1	(休)	(休)	2.2
教員T(学部)	2	2	1	3	(退)							2
教員U(学部)	4	5	6	4	4	4	5	6	6	6	5	5

旧教養部教員平均コマ数 3.95コマ 学部教員平均コマ数 2.01コマ

最多コマ数担当教員(旧教養部) 平均 5コマ

\* 根拠資料 共通教育シラバス

最少コマ数担当教員(旧学部) 平均 1コマ

\* 本資料は、前回交渉時提出資料と同じものです。

\* 本資料には、教育センター教員は含みません。