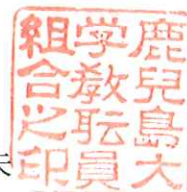


2017年10月24日

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 大田由紀夫



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. 技術系職員の昇任・昇格に関わる待遇改善について

前回の交渉において、技術系職員の昇格・昇任の基準について質したところ、「技術系職員の昇任の推薦にあたっての年齢及び必要な経験年数等の基準を明確に定めることについては、技術系職員の組織化に向けた検討を進める中でも重要な事項である」との回答であった。その後、技術系職員の組織化および昇任基準の明確化がどのようになっているのか説明を求める。

2. 教員の人事停滞状況への対策について

第3期中期計画期間における人件費ポイント削減計画により、一部を除いて教員の新規採用や昇任の人事が凍結された状態にある。凍結期間に定年を迎えるか、転出する教員の数には部局ごとに差があるはずなので、第3期中期計画期間に削減されるポイントは部局間で不公平を生じる可能性がある。各部局の実情に応じて負担を平準化するような措置が必要である。また、人件費ポイント削減計画と教育センターへの学内異動が同時並行で進められると、特定の部局の特定の教育研究分野において教員数が極端に減少する可能性がある。学部教育への悪影響を避けるためには、学内異動の年次計画上の数字を絶対視するのではなく、緩和

的な措置を行うべきである。このような事態への対応策を含めて、学長および大学執行部が教員人事をどのように進めていく方針を持っているのかについて説明を求める。

3. 適正な労働環境の構築について

1) 教職員の人員規模に見合う業務システム

国立大学の予算増を文科省に対して要求していくことは当然として、当分の間、教職員の人員減が避けられないのであれば、大学全体の業務システムを見直して不要不急の業務を削減すべきである（入試業務については別項で述べる）。たとえば、株式会社のように四半期（三か月）ごとのPDCAサイクルによって業務を管理するのは大学にはなじまず、無意味な確認と報告が増えることになる。PDCA管理が必要であるならば、四半期ではなくて、大学にふさわしい期間（1年以上）を設定すべきである。また、形骸化して役割を終えているのに継続されている業務や委員会、業務内容が類似していて統合できる委員会等があり得るので、それらを洗い出して業務量の削減を図るよう要求する。

2) 教職員の健康維持

「法人化」以降に肥大化した業務システムは、多くの場面で教職員の個人的奮闘によって支えられている。個人の献身的努力は長続きせず、いずれ燃え尽きて健康を損なうことになる可能性が高い。すでに、残念ながらそれに該当すると思われる事例が生じている。死に至る可能性のある疾病を早期に発見して効果的な治療につなげるには、病気が見つかった場合に安心して治療に専念できる態勢を整える必要がある。そのためにも、前述したような業務量の削減が必要である。教職員の健康を維持するには、深刻な体調不良に陥る前に十分な休息を取ることが重要である。有給休暇の取得率を職種ごとに公表することと、取得率を向上させる方策を検討するよう要求する。

3) 非常勤職員の身分保障

東大や東北大が2018年3月末をもって多数の非常勤教職員を雇い止めにする方針を示している。他方では名古屋大が無期転換を原則とすることを決定している。改正労働契約法が定める有期雇用労働者の無期転換の義務を回避するための雇い止めは、法改正の趣旨に反する行為である。加えて、アルバイト・パート労働者が不足傾向にあるなかでの雇い止めは、有能な人材を流出させ、その補充が難しくなる可能性が高い。「鹿児島大学非常勤職員就業規則」では、第6条に「初の採用日から起算して5年を超えない期間内で更新」とあり、附則において「平成24年4月2日からこの規則の施行日の前日までの間に新たに採用された非常勤職員の雇用期間の更新は、平成30年3月31日を超えない範囲内とする。」とされているので、脱法的な雇い止めが行われることになる。この規定によって影響を受ける可能性のある非常勤職員の人数を公表することと、無期転換を原則とするように規則を改めるよう要求する。また、大学などで研究、教育に従事する場合に限る例外的な規定として「無期転換申込権発生までの期間を10年とする特例（平成26年4月1日付）」が設けられているが、本学において、これに対応する準備がなされているのか、説明を求める。

4) 非常勤職員の有給休暇の拡充

常勤職員については、骨髄移植のドナーになる場合や、妊娠中に母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合は有給休暇を取得することが認められている。この規定を非常勤職員についても適用するよう要求する。

4. 勤勉手当の現状と人事院勧告への対応について

1) 6月期勤勉手当A・B区分留保分の実施見通しについて

前年度に続き、今年度も前期のボーナスにおいてA・B区分が留保され、一律C区分で評価がなされている。留保分の支給の見通しについて説明を求める。仮にA区分該当者が留保分の支給前に退職した場合はどのように扱われるのかについても説明を求める。このような事態が慣例となってしまうのは好ましくない。正常化するための方策について見解を伺いたい。

2) 人事院勧告への対応について

人事院は本年度も若干の給与引上げを勧告している。勧告に準拠した給与引上げ(遡求差額の支給)の実施の見通しについて説明を求める。国立大学法人の教職員は「見なし公務員」としての制約下にあるにもかかわらず、人事院勧告による昇給分が大学の運営交付金には反映されないという矛盾した状況に置かれている。国大協などを通して、この矛盾を解消するよう要求すべきである

5. 防衛省の安全保障技術推進制度に関する鹿児島大学の対応について

1) 「安全保障技術研究推進制度」への応募が許可された経緯について

防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」による研究助成公募に関して、本学において「軍事的安全保障研究と見なされる可能性のある研究等に関する審査委員会」への申請一件が許可され、応募が実行されている。この件については教授会などの場で事後的に報告されたものの、詳細な説明はなされていない。一切が密室状態で進行している状況は、正に軍事的研究の特徴が露呈したものである。同様な審査を行ったとされる国立大学のなかで23校が今年度の応募を認めていない(学内審査を経て応募を許可したと確認されているのは岐阜大と鹿児島大)。多数の国立大が慎重な姿勢であるのに比べて、本学の対応は極めて不適切である。「鹿児島大学における研究活動に係る行動規範」の第2項は「本学構成員は、研究成果の軍事利用を目的とする研究及び海外の軍事関連機関が提供する研究費による研究を行ってはならない。」となっている。今回応募を許可された研究課題がこの規則に抵触しないと判断された根拠について説明を求める。「民生利用にも貢献するので容認できる」という理由付けがなされたことと新聞報道などで伝えられているが、「民生利用への貢献」があるという話は研究課題が軍事目的を含んでいることを前提としているのであり、申請を許可する理由にすべきではない。

2) 「審査委員会規則」の公開

2017年4月20日の教育研究評議会議題7において、「国立大学法人鹿児島大学における軍事的安全保障研究と見なされる可能性のある研究等に関する審査委員会規則」を新規に制定することになっている。同審査委員会の規則を本学ウェブサイトの「鹿児島大学規則集」に早急に掲載し、公開することを要求する（10月18日時点では掲載を確認できない）。

3) 日本学術会議の「軍事的安全保障研究に関する声明」への態度表明

日本学術会議は2017年3月24日付で「軍事的安全保障研究に関する声明」を発表している。当該文書には、日本学術会議が1950年と1967年の二度に渡って発表された「軍事目的のための研究を行わない」とする趣旨の声明を継承すると書かれている。鹿児島大学がこの声明を支持することを改めて表明するよう要求する。

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

前年度の交渉において、共通教育英語の授業担当コマ数が不平等であることに対して、「教育センターに配置する英語専任教員の増員により、各学部教員の負担減を目指す」との回答があった。その後の対応がどのようになっているのかについて説明を求める。

7. 入試関連業務の負担軽減について

1) 入試関連業務の削減

入試関連業務は問題作成、試験監督、採点、合否判定などのあらゆる段階で「ミスを防ぎ、秘密を厳守する」ための作業が増加していて、担当者にかかる責任は重く、負担は大きくなっている。加えて、鹿児島大学独自の新たな入試制度「多面的・総合的入試」が設けられることが決まっており、さらなる業務増を招くことは確実である。冗長化した入試関連業務には削減できることがあるはずである。ここに具体的な方策を書くことは差し控えるが、入試関連業務全体を精査して無駄な作業を洗い出し、少しでも負担を軽減することを要求する。

2) 共通テスト（仮称）への移行による入試日程過密化への対応

大学入試センター試験の廃止と大学入学共通テスト（仮称）の実施に伴って入試業務全体に大きな変更が生じ得る。文部科学省「高大接続改革の進捗状況について」によると、AO入試・推薦入試の時期は後ろ倒し、一般入試の学科試験は現行の前期日程と後期日程よりもやや前倒しする計画になっている。入試関連業務が過密日程となり、残業と休日出勤が増加する可能性が高い。本学の入試業務にどのような影響が生じるのか早急に検討して情報を提示するよう要求する。また、文部科学省に対しては過密日程にならないように入試日程の再検討を要望すべきである。

8. キャンパスの環境整備について

1) 大学構内の環境整備

ここ数年間、郡元キャンパスでは環境への配慮を欠いた地面の舗装化が進められている。緑地と土の地面が減少すると気温・湿度のバッファ機能が損なわれるので、夏の暑さ、冬

の寒さを増幅させ、エアコンなどによるエネルギー消費の増大につながる。また、舗装された地面の増大は雨水の地下への浸透を妨げて大雨で冠水する場所を増やす可能性がある。大学構内の環境整備事業については、本部で企画立案して一方的に進めるのではなく、事前に整備計画の詳細な情報を公開して評価を仰ぐ段階を設けるように要求する。「キャンパス〇プラン」のようなものは公開されているが、概念的なモデルを示しているにすぎないので、それをもって具体的に評価することはできない。

2) 大学構内の樹木の管理状況

学内の樹木の剪定が雑すぎて樹勢を弱め、結果的に枯死させる事例が見受けられる。大木が枯れると危険であるから撤去することになり、新たな費用が発生する。構内の樹木は大切な環境資源である。入札で単純に最低額の業者を選ぶのではなくて、適切な剪定と切口の防腐処置を行う技術があるかどうかを評価すべきである。作業を行う業者の選定の方法や契約内容は現状ではどのようになっているのかについて説明を求める。また、今後は業者選定の方法を改善するよう要求する。

3) スズメバチなどの危険生物対策

郡元キャンパスにおいて、スズメバチが頻繁に視認されている。数年前にはチャドクガの大発生が問題になったこともある。人的被害を生じる可能性がある生物の活動については、できるだけ早期に注意喚起と対策を行うことで被害を防ぎ、殺虫剤散布などの生態系に影響を及ぼす作業を最小限に抑えることができる。危険生物の発見から初期対応に至るまでの連絡、判断、そして対策を実行するためのルートが適切に整備されているかどうかについて説明を求める。整備されていない、あるいは不十分な場合は整備、改善を進めるよう要求する。

9. その他の要望

1) 各種事務処理の簡素化

人的・物的コストを考慮していない無駄な作業が多くなりすぎているのではないかと。たとえば、学生の成績評価に用いた資料(レポートや試験の答案)の保存期間は現行では5年であるが、それらの5年分は膨大な量になり、教員個人の責任で適切に管理するのは難しい。かつては1年とされていて、それで特段の問題は生じなかったはずである。レポート・答案の保存期間は1年で充分と考えられる。立替払いや旅費の取扱い手続きが複雑化していることについては文科省も懸念を示している(平成29年3月24日付事務連絡)。前年度の交渉において、出張手続きの簡素化を訴えた際の回答は「全学統一の旅行命令マニュアルを作成するためWGを立ち上げ検討しているところですので、簡素化等も併せて検討し、できるだけ早期に整備したいと考えます。」とのことであった。その後の対応がどのようになっているのかについて説明を求める。一部の部局では「公用車を使用する場合は旅費支給がなくても出張手続きが必要」となり、旅費を支給しない日帰りの行動でも学生を連れていく場合は「学生帯同の出張手続きを行う」よう指示されており、簡素化というよりも煩雑化が進んでいる。「公用車の適切な運用」や「学生の安全確保」といった、もともと旅費の管理とは無関係な

事項を「出張」の事務システムに取り込んで処理しようとするから無理が生じるのではない。それぞれの目的に合致する適切な方法で対処するよう再考していただきたい。

2) 人間ドック助成の拡充

満 35 歳以上の文部科学省共済組合員が人間ドックを受診する場合、共済組合から 30,000 円（配偶者は 25,000 円）を上限とする補助が出ているが、この補助の増額を共済組合に対して要望していただきたい。

3) 公用車運転手の人員不足対策

公用車運転手の人員不足により、スクールバスの運用に支障をきたしている。大型車両の運転手は人手不足の状態にあり、その影響が大学にも及んでいるものと推察されるが、何とか工夫して人員を確保していただきたい。

4) 卒業後の証明書類発行に同窓会のデータを使用することになった経緯について

遠隔地に在住する卒業生に各種の「証明書類」を発行する際の「本人確認」のために同窓会が保有する情報と照合することになっている。任意加入の同窓会に入らなければ証明書を郵送してもらえないという状況には大変違和感がある。このような方式が導入された経緯について説明を求める。

5) 学生参加型イベントへの学生推薦割当（事実上の動員）の再考

大学本部や各種の「センター」が企画するイベントに学生を参加させるため、学部には人数枠を割り当てて推薦依頼がなされることが多々ある。このような一種の「動員」はやめていただきたい。「X日までに各学部から〇名を推薦」というような依頼がなされると、学生係員、学年担任、あるいは卒論指導教員が通常の業務を中断し、連絡を取りあって対応することになる。学生は通常は学部や学科ごとにまとまって行動していないので、全員に速やかに周知するのは容易ではない。そのような依頼が繰り返されることは多忙化の一因でもある。学生参加のイベントを企画するのであれば、企画立案する側の責任でどのようにして学生に周知するのか、参加者を確保できるのか、等についての見通しをたてておくべきである。「学生が集まらなければ学部には推薦依頼」という安易なやり方は厳に慎んでいただきたい。