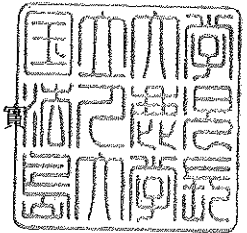


平成30年2月14日

鹿児島大学教職員組合  
中央執行委員長 殿

国立大学法人鹿児島大学長

前田 芳 實



団体交渉の申し入れについて（回答）

2017年10月24日付け文書にて要求のあった団体交渉について、別添のとおり回答します。なお、団体交渉については、文書回答にて確認いただき、不足がある場合は、対面にて団体交渉の日程を調整させていただきますので、よろしく申し上げます。

（本件担当）

国立大学法人鹿児島大学

総務部人事課安全衛生・服務係長

（兼）総務部労務調査室労務調査係長 川路 晃弘

TEL 099-285-7070（直通） FAX 099-285-7062

E-mail jshokuin@kuas.kagoshima-u.ac.jp

平成 30 年 2 月 14 日

2017 年 10 月 24 日付け団体交渉の申し入れについて（回答）

1. 技術系職員の昇任・昇格に関わる待遇改善について

技術系職員の組織化については、各部局技術部の技術系職員をメンバーとしたワーキンググループを立ち上げ、再編統合及び一元化について検討を開始しています。

また、昇任基準については、技術部の再編統合及び一元化の検討状況を踏まえて整備を進めているところです。

2. 教員の人事停滞状況への対策について

各部局の負担を平準化する措置として、各部局の人件費ポイント削減計画の達成状況に応じて、物件費予算と人件費ポイントを相互に流用する仕組みを検討しているところです。

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」は、並行した別々の計画ではなく、「人件費ポイント削減計画」の中に「教育センターへの学内異動」が含まれています。各部局において、割り当てられた「人件費ポイント削減計画」を実施し、その削減ポイントの一部を使用することで「教育センターへの学内異動」を実施しています。

なお、削減計画が達成されていない部局であったとしても、設置基準上必要な人事は承認する等、学部教育への配慮は行う予定です。

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

平成 29 年 4 月から事務組織再編を実施し、業務や会議等を含めて、改善すべく見直しを行ったところです。業務量の削減については、見直し後、一定の期間の経過をもって検証する必要があると考えられます。定期的に検証を行い、引き続き、人員に見合うよう、業務改善を行って参ります。

2) 教職員の健康維持

教職員の業務量と勤務時間の推移及び把握について、勤怠管理システムを整備することを検討していく予定です。健康維持に欠かせない休暇の取得率についても、現在、紙媒体で行っている勤務時間等管理表や休暇簿等を勤怠管理システムを利用した勤怠管理へ移行するための整備を予定しています。

職種ごとの有給休暇の取得率の公表は、現時点で集計を行っていない状況にあり、集計作業を行うことは、教職員の更なる業務量の増加を招くことが予想されます。

なるべく早めに、システムを整備し、リアルタイムに把握できる体制を構築することとして、併せて教職員の有給休暇の取得率を公表し、取得率の向上も見込んでいきたいと考えます。

### 3) 非常勤職員の身分保障

平成30年3月31日付けで任期満了により退職となる非常勤職員の人数は36名です。なお、平成30年度以降の非常勤職員の雇用の取扱いに関し、別紙「改正労働契約法第18条に定める「無期転換ルール」に関する本学の対応方針」（平成29年10月23日学長裁定）を策定しましたので参照願います。

また、「研究開発力強化法」及び「大学教員任期法」による無期転換申込件発生までの期間を10年とする特例に係る対応については、今回の無期転換対応を踏まえ、平成30年度以降検討を開始する予定です。

### 4) 非常勤職員の有給休暇の拡充

常勤職員と非常勤職員の休暇等に関する処遇の相違については、母子健康法の規定にかかわらず、同一労働同一賃金の法整備とともに、適用するように本学の規則改正を検討する予定です。

## 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直しについて

平成29年6月期勤勉手当における成績評価A・B区分の実施については、一旦は留保としたが、平成29年12月期勤勉手当に併せて実施しています。

また、同措置については、あくまでも6月期勤勉手当における成績評価A・B区分実施の「留保」であり、対象者が支給前に退職していた場合でも対象であることに変わりはないことから、追給している状況にあります。

なお、同措置については、人件費縮減の計画途上において、人件費の見通しが不透明な中、教職員各位に対して可能な限り不利益にならないようにするために実施しているところであり、教員の人件費ポイント削減計画、教員以外的人员削減計画による人件費の縮減が進めば正常化され则认为しています。確かに同措置が慣例となることは、適正な状況とは言えないことから、年度当初における人件費執行見込額により、成績優秀者数の割合を決定することも正常化するための方策の一つだと考えております。

### 2) 人事院勧告への対応について

平成29年人事院勧告については、勧告どおりに対応することが決定し、学内規則正のうえ、平成30年2月支給給与において対象者へ差額を支給する予定です。

なお、人事院勧告の影響額を運営費交付金に反映させることについては、

- ・減額の人事院勧告がなされた場合、運営費交付金を返還する必要があるが生じる。その場合、例えば国の施行日より遅れて本学の給与規則改正が行われたとしても運営費交付金は返還することが想定される。
  - ・運営費交付金に人件費予算が明確に計上されることとなれば、各大学の予算上の裁量が大幅に失われることとなる。
  - ・運営費交付金に人件費予算が明確に計上されることとなれば、法人化前と同様に厳格な級別定数により国から人員管理される等、各大学の人事上の裁量が大幅に失われる。
- 等のデメリットもあり、国立大学法人化の際に「非公務員型」が選択された点と矛盾する点も多く、国大協への要求は難しいのではないかと考えております。

## 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

平成29年3月24日に日本学術会議で決議された「軍事的安全保障研究に関する声明」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について、その適切性を目的、方法、応用の妥当性の観点から技術的・倫理的に審査する制度を設けるべきである」との提言がなされたことを踏まえ、本学では、「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」を平成29年4月28日付けで制定し、審査委員会を設置したところで

す。

防衛装備庁による平成29年度安全保障技術研究推進制度への申請については、研究担当の理事、副学長、学長補佐と法文学部、教育学部、農学部、共同獣医学部、水産学部、大学院理工学研究科理学系及び工学系、大学院医歯学総合研究科医学系及び歯学系から選出された教員、さらに外部有識者によって構成する審査委員会において、申請者や申請者の所属する部局長からヒアリングを実施し、種々意見交換を行うなど慎重な審査を行っています。

その結果、申請者は、長年に渡り、自動車、航空機、宇宙等に関わる交通機器や構造物一般等の軽量化、強度と安全性の向上あるいは省エネルギー化を目的とした民生分野の研究を行っており、申請した研究課題は民生分野における重要な研究テーマであることから、競争的研究資金を得て同研究を更に進める必要があると判断し、応募を認めたものです。

また、本件については教育研究評議会へ詳細な報告を行っています。

### 2) 「審査委員会規則」の公開

本規則は、平成29年4月28日付けで制定され、8月30日に行われた鹿児島大学規則集の更新により、既に掲載・公開されております。

### 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

本学では、日本学術会議の「軍事的安全保障研究に関する声明」を受け、平成29年4月28日付けで「鹿児島大学における研究活動に係る行動規範」を一部改正し、「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」は行わない旨明記したところです。

## 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

共通教育の英語教育については、共通教育改革前の平成28年度時点でクラス数が281クラス（専任教員55.5%、非常勤講師44.5%）、平成29年度時点では288クラス（専任教員53.1%、非常勤講師46.9%）、平成30年度予定は286クラス（専任教員54.5%、非常勤講師45.5%）とクラス数はほぼ現状維持となっております。

共通教育センターでは、平成29年4月1日付けで学内異動により英語教員1名、同年10月1日付け採用で2名増員し、計11名の英語教員を確保し、英語教育の基盤である教員組織を整備しつつあります。

共通教育専任教員については、12クラス/人、共通教育センター以外の専任教員については約2クラス/人と計画的に各学系教員の負担軽減を行っています。

## 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

入試関連業務が、責任重大で負担の大きいことは重々承知していますが、優秀な学生確保のための、大学の重大な任務の一つとしてご理解ください。

今年度はWEB出願の導入や、入試問題の印刷業者の見直しを行うなど、入試業務の合理化を図ってきましたが、今後も、可能な限り負担軽減ができる方策を検討して参ります。

### 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

現在のところ、入試日程等については未定の部分が多く、具体的な日程等はまだ不確定です。

今後積極的に情報収集を行い、入試委員会等で情報提供を行いたいと考えます。

## 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

キャンパスマスタープランで描いたキャンパスの将来像の実現に向け、2016年9月に、キャンパス整備の基本的な考え方や基準等を定めた「郡元キャンパス地区計画・デザインガイドライン」を策定しました。

その中で、「舗装材は、透水性・保水性の高い素材を積極的に採用すること」や、「駐車場も積極的に緑化すること」等を明記し、これらの基準を各整備へ適用して

いくこととしています。

策定過程においては、全学委員会（施設マネジメント委員会）にて、中間報告や最終審議の機会を通じて、評価・調整を行ったうえで、役員等会議で決定しております。

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を頂いておりましたが、個別事業毎に評価を行うことは、事業遅延の原因になるなどリスクがあるため、不適切と考えますので、「郡元キャンパス地区計画・デザインガイドライン」に基づき、整備を進めます。

## 2) 大学構内の樹木の管理状況

入札時の仕様書を確認するとともに、業者の選定を行う各学部等会計担当者へ適切な剪定と切口の防腐処理を行う技術について、依頼時に確認を行うよう改めて周知を行います。

## 3) スズメバチなどの危険生物対策

学内環境整備を担当している人事課雇用推進部門に所属する職員が作業する際に、危険生物等を確認した場合は、随時報告を行っており、必要に応じて駆除を行ってまいります。

また、併せて学内メール及び学務ウェブシステムを利用し、教職員及び学生に注意喚起を行ってまいります。

## 9. その他の要望

### 1) 各種事務処理の簡素化

学生の成績評価に用いた資料の保存年限については、標準的な修業年限を考慮して設定しております。

出張は、旅行命令権者から命令される旅行命令のもとに行われる所定の勤務箇所を離れて行う勤務上の行為でありますので、旅費システムを利用して管理することがもっとも合理的であると考えられます。また、昨年12月に出張手続マニュアルが策定されましたので、ご覧いただければと思います。

### 2) 人間ドック助成の拡充

文部科学省共済組合員の人間ドック受診助成については、法人化後、数回に渡り、増額改定が行われており、指定病院の基本コース費用の9割近くを補助している状況にあります。今後の人間ドック受診費用の推移と助成額の間関係を考慮しながら、文部科学省共済組合本部へ進言等の検討を行って参ります。

### 3) 公用車運転手の人員不足対策

現在、各学域学系等における教員については、人件費ポイント削減計画に基づき削減がなされているところではありますが、事務職員についても第3期中期目標・中期計画期間中における削減が必要であり、そのような状況の中で運転手を増員することは難しいところであるため、今後、業務委託契約等その他の方法による人員確保について関係部署と連携し検討していきたいと考えます。

### 4) 卒業後の証明書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

各学部・研究科に照会しましたが、該当する事例は認められませんでした。

### 5) 学生参加型イベントの学生推薦割当（事実上の動員）の再考

本学同窓会の申し出により、後輩学生を支援するため毎年1回開催しているキャリア支援セミナー（「きばいやんせ、鹿大生」）については、卒業生である講師の都合で日程が決められ、土曜日の開催となることから、参加学生数の確保に苦慮し、各学部にご協力をいただいて参りましたが、来年度以降は共通教育のキャリア科目の授業の一環としての開催を予定しており、これまでのような協力依頼は避けられる見通しです。

また、その他の学生部が所掌するイベントにおいても、学生の参加が必要なものについては、人員確保の目処を立てた上で実施し、学部への推薦人数の割当は極力控え、やむを得ない場合は必要最小限とするよう、関係部署に依頼する予定です。

## 改正労働契約法第18条に定める「無期転換ルール」に関する本学の対応方針

平成29年10月23日  
学 長 裁 定

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「改正労働契約法（平成25年4月1日施行）」第18条に定める「無期転換ルール」（有期労働契約が通算5年（「研究開発力強化法」及び「大学教員任期法」による特例に該当する場合は通算10年）を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換するルール）に関する本学の対応方針（以下「対応方針」という。）は下記のとおりとする。

### 記

#### 第1 法人化前から雇用する非常勤職員（非常勤教員、TA・RA、非常勤研究員等、医員、医員(研修医)を除く)

平成30年4月1日から、期間の定めのない無期雇用職員へ転換する。（定年を60歳とし、再雇用は65歳までとする（60歳を超えて無期雇用職員へ転換した職員の定年は65歳とする。）。ただし、特別の事情により学長が特に必要があると認めた場合は、65歳を超えて雇用することができるものとし、その場合の雇用期間は5年を上限とする。）

なお、退職手当は支給しない。ただし、定時勤務職員については無期雇用職員へ転換後、定年又は退職するまでの間、無期雇用転換前に支給された退職手当の2分の1に相当する額を6月期、12月期の各期末手当に併せて支給する。

また、定時勤務職員のうち事務補佐員が定年後の再雇用を希望した場合は、従前どおり短時間勤務職員へ切り替えるものとする。

#### 第2 法人化後から雇用する非常勤職員（非常勤教員、TA・RA、非常勤研究員等、医員、医員(研修医)を除く)

鹿児島大学病院に勤務し、経費が確保されている医療関係業務に従事する職員（看護助手、薬剤助手、医療技術員、栄養士、診療情報管理士及び医療クラーク等）及び障害者雇用促進法に規定する法定雇用率充足のために必要な障害者雇用枠として雇用する職員については、雇用期間（原則5年（平成25年4月1日前から引き続き雇用されている者6年）以下「原則5年（特例6年）」という。）満了時において人事評価等による審査を行い、期間の定めのない無期雇用職員へ転換することを可能とする。

その他の職員については、雇用期間（原則5年（特例6年））満了時において当該職員担当業務が必要であり、経費の永続的確保が可能な場合に限り、人事評価等による審査を行い、期間の定めのない無期雇用職員へ転換することを可能とする。（定年を60歳とし、再雇用は65歳までとする（60歳を超えて無期雇用職員へ転換した職員の定年は65歳とする。）。ただし、特別の事情により学長が特に必要があると認めた場合は、65歳を超えて雇用することができるものとし、その場合の雇用期間は5年を上限とする。）

なお、退職手当は支給しない。ただし、定時勤務職員については無期雇用職員へ転換後、定年又は退職するまでの間、無期雇用転換前に支給された退職手当の2分の1に相当する額を6月期、12月期の各期末手当に併せて支給する。

#### 第3 非常勤教員（非常勤講師、非常勤教授、学校医、学校歯科医、学校薬剤師、医師(学医)、抄写)

平成25年4月1日以降の最初の採用の日から通算して5年を超えることとなる雇用の更新を行う場合、本人の申し出により、期間の定めのない無期雇用職員へ転換することを可能とする。（定年を70歳とする。ただし、特別の事情により学長が特に必要があると認めた場合は、70歳を超えて雇用することができるものとする。）

なお、無期雇用職員が別途定める解雇事由に該当することとなった場合は、解雇することができるものとする。



#### 第4 TA・RA

平成25年4月1日以降の最初の採用の日から通算して5年を超えることとなる雇用の更新を行わない。

#### 第5 非常勤研究員等(プロジェクト研究員、研究支援者、研究支援推進員)

平成25年4月1日以降の最初の採用の日から通算して10年を超えることとなる雇用の更新を行わない。

#### 第6 医員

平成30年4月1日から、期間の定めのない無期雇用職員へ転換する。(定年を60歳とし、再雇用は65歳までとする。)

#### 第7 医員(研修医)

平成25年4月1日以降の最初の採用の日から通算して5年を超える雇用更新を行う場合、無期雇用職員へ転換する。(ただし、卒後臨床研修修了までとする。)

#### 第8 特任職員

雇用契約期間は現状のまま(契約更新に通算5年以内(特任教員及び特任研究員は通算10年以内)の上限あり)の取り扱いとする。

#### 第9 任期制適用教員

任期は現状のまま(任期に5年以内(10年以内)の上限あり。業績審査を経て任期の定めのない教員へ移行可能)の取り扱いとする。

#### 第10 対応方針により難しい場合等の措置

特別の事情により対応方針により難しい場合又は対応方針によることが著しく不平等であると学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができるものとする。