

2018年11月6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 青山 究



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する。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誠実な対応を求める。文書による回答が可能なものについては、文書による回答を求める。

団体交渉項目

(目次)

I 人事・待遇改善

1. 人事凍結の即時解除
2. 差別的な人事の是正
3. 技術職員の評価の明確化と昇進
4. 障がい者の雇用
5. 非常勤職員およびアルバイトの待遇改善
6. 雇い止めの撤廃

II ハラスメント関係

7. ハラスメント相談体制の見直し
8. 共通教育センターにおけるハラスメント事案の調査と再発防止

III 教育関連

9. 共通教育の時間割再編問題について
10. 共通教育の負担の平準化
11. 入試関連業務の負担軽減

IV 研究関連

12. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について
13. 研究スペースチャージの料金の値下げ

V その他

14. さつつん保育園の保育料の値下げ
15. 組合のスペース利用の手続きについて

I 人事関係

1. 人事凍結の即時解除

人件費ポイントを基にした人事凍結が行われているが、高度経済成長期に拡大した組織を縮小しようとするれば、現在の業務量を維持するのはとても無理である。人事凍結が長びけば長びくほど組織に歪みが生じ、ひいてはさまざまな問題を惹起しかねない。

部局の年齢構成のバランスを考慮した人事配置を行う仕組みを作ることを要求する。

2. 差別的な人事の是正

人事凍結が行われる前後で、駆け込みの昇任が行われたり、逆に人事凍結や人件費ポイントがないという理由などで昇任がなかなか行われなかったりと、教員間で大きな格差（明暗）が生じている。その他、本人が昇任を望んでいても周囲が取り上げないことで現状の地位に甘んじなければならない例が数多く起こっている。教員・事務にかかわりなく不当に低い評価がなされたり、無視や放置が行われたりすることは、人権上の重大な問題を惹起する。

執行部は、各学部すべてを任せるのではなく、チェック機能を発揮するとともに、そろそろ当人が望み然るべき手続きを踏めば昇任が可能になるようなシステムを作るなど対策を講ずる必要があるのではないか。

3. 技術職員の評価の明確化と昇進

技術職員は、教員と異なる所属であるため、同じ仕事を行うにも目的意識が異なってしまうことが多く見受けられる。昇進の評価の基準も不明確であるため、職員のやる気を引き出すためにも早急に評価基準を明確に打ち出すことを要求する。

近年、技術職員が大卒、中には修士号、博士号を取得している職員の存在している。

にもかかわらず、それに見合う待遇がない。このままでは技術者の流出が起これ教育・研究に多大な影響が出かねない。早急の対応を要求する。

4. 障がい者の雇用

地域に開かれた大学として、鹿児島大学は障がい者をどのように雇用しているのか。情報公開を要求するとともに、地域からは積極的な受け入れを望む声（養護学校）もあり、共生社会を実現していくうえでも一層の努力を願う。

5. 非常勤職員およびアルバイトの待遇改善

平成 30 年 10 月 1 日から鹿児島大学では最低賃金の上昇に伴い、実験補助・資料整理の時間給が 740 円から 770 円に改善された。アルバイトの時給が上がったことにより、非常勤職員（パート）との差が極めて小さくなった。職員のやる気を考慮するならば、非常勤職員の待遇も改善するべきであるし、経験に従って給与（時給）が上がっていく制度の導入が望まれる。迅速な対応を要求する。

一方、アルバイトの業務には多様な形態があり得るし、経験・能力も加味されてよい。それを一律に実験補助・資料整理として一括りにし、単価を設定しているのは柔軟性に欠ける憾みがある。アルバイトについてはいくつかの単価が選べるような制度設計を求めたい。

6. 雇い止めの撤廃

昨年度末、有期雇用の職員が無期転換されることなく退職した。執行部は、部局に判断を委ねることで責任を放棄したと言われても仕方がない。他大学では無転換を実現している大学が多く出ている。鹿児島大学は「進取の精神」を学生に向かって唱えながら、

後ろ向き、または周囲を見回して意思決定をするような対応を取っていると云わざるを得ない。鹿児島大学は部局の集合体ではなく一つの総合大学であり、雇用については統一した基準のもと、法律に則った対応をとることを強く求める。具体的には次の2点を要求する。

- 1) 有期雇用教職員の雇用期限について、一律の更新の上限を撤廃し、無期転換化できる制度を整備する。
- 2) 鹿児島大学で雇用されている有期教職員およびその管理者に対して、労働契約法の趣旨および無期転換手続きなどについて説明する機会を設け、労働契約法の趣旨に則った運用が行われるよう徹底する。

II ハラスメント関係

7. ハラスメントの相談体制の見直し

ハラスメントの相談窓口は設置され体制が整っているように見えるが、ハラスメントの当事者が相談員になっている場合、ハラスメントの事実が握りつぶされたり、捻じ曲げられたりすることが予想される。つまり、学内の人間では客観的な判断ができないケースがあるのである。外部（第三者）に相談できるシステムをつくるなど、現在のシステムの不備を見直すよう求める。

ハラスメント委員会に「苦情申し立て」を行った後の時間設定を要求する。ハラスメント委員会が立ち上がった後、3か月後には少なくとも中間報告を義務づけ、規則（およびリーフレットにも）、中間報告と期間を明記することを要求する。上記の件につき、速やかな改善を図るよう求めるものである。

8. 共通教育センターにおけるハラスメント事案の調査と再発防止

共通教育センター主催の会議の場において、一部の教員の恫喝めいた発言や態度が教員間で問題となっている。その教員の態度に多くの教員は反発を感じ、センターが進めている制度改編に対する疑義と結びついて、普段声を挙げない若手教員も怒りを表明するほどである。組合としては、問題の所在を、センターを管轄する理事以外の執行部が実態を調査、把握して然るべき処置をとり、再発防止に努めることを要求する。

Ⅲ 教育関係

9. 共通教育の時間割再編問題について

平成 32 年度（一部は平成 31 年度）から実施が予定されている下記の（ア）（イ）の問題について、以下の理由により再検討（もしくは白紙撤回）を要求する。

（ア）クォーター制の（実質的）導入

同一科目の授業が週 2 回に増えることにより、学生にとっては十分な予習復習の時間が確保できなくなり、教員にとっては大幅な負担増になる。

（イ）初年次セミナー（Ⅰ・Ⅱ）の配置

クォーター制の下で、第 1, 第 2 クォーターに週 2 コマずつ詰め込む案は新生入生にとっては極めて重い負担となっており、共通教育センターの担当教員にとっても初年次セミナーだけで週 6 コマの授業を行わなければならないことから、教員・学生両者にとって弊害が極めて大きい。

上述の週 6 コマずつの「初年次セミナーⅠ・Ⅱ」（週 2 コマ×3 クラス）に加えて、「大学と地域」や「異文化理解」、その他の共通教育科目などを合わせて、平

成 31 年度以降の毎学期（H31 は現行 Semester 制の下での前期・後期、H32 以降はクォーター制の下での第 1～第四半期）に平均週 11 コマの担当授業が、総合教育機構（共通教育センターを含む）の専任教員に対して割り当てられると予測される。これは、他学部や他の地方国公立大学等と比較してあまりにも多い数字と言わざるを得ない。また、これに加え、副担当の部局の講義や学生の研究指導を抱えている教員も多く負担が異常に大きくなるため、改善を強く求める。

また、教員の専門分野などに関わらず、全学部必修の「異文化理解」「大学と地域」などの科目を機械的に割り振ることが検討されているようであるが、門外漢の教員が担当することによるトラブルや教育効果低下も予想されるため、方針撤回を求めたい。

1 0. 共通教育の負担の平準化

1) 共通教育センターへ異動した教員の学部教育からの撤退問題

学部教育に携わっていた教員が共通教育センターへ異動した場合、学部教育を副担当として担っていくが、上記のように共通教育センターの業務が大幅に増加すると、副担当の授業負担に耐えられなくなり、その結果として学部教育が崩壊する危険性が懸念されている。共通教育センター教員の負担を緩和し、学部教育とのバランスがとれるように改善を求める。

2) 旧教養部教員と学部教員間の格差是正

共通教育の英語授業負担について、旧教養部教員と旧学部教員との間に依然として担当コマ数に不平等があることを指摘し、一昨年から要求しているところである。当初、著しく不平等であった担当コマ数については少しずつその差が縮み改善されつつあるが、未だ全面的な不平等に至っていない。なぜ、このように時間がかかる

のか説明を求める。現在、学部教員については一人年間2コマの英語の授業を担当することで負担の均一化が図られているが、従来1コマしか担当していない教員がこれを拒み続けていると聞く。負担の平等化を強く求める。

11、入試関連業務の負担軽減

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。また、入試の回数が増えており、さらなる業務増を招くことは確実である。入試関連業務に時間を取られて、在学生の教育や研究に齟寄せが来てよいのか、執行部の見解を求める。また、Web出願の導入、印刷業者の見直しなどの改善が行われたと聞くが、入試に直接携わる教職員の負担軽減策が進められたか、回答を求める。

IV 研究関係

12. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について

概要： 鹿児島大学では日本学術振興会特別研究員の適切な受入環境を整えておらず、受入機関としての定めに従っていない。それにより特別研究員に関わる事務の多くが特例扱いとなり、研究活動を遂行する上での瑣末な行為に到るまで逐一「上長の許可」や「理由書・申立書の提出」を求められたり、あるいは不許可となったりしている。このため鹿児島大学では特別研究員が通常の研究活動を遂行することが困難となっている。

日本学術振興会では、このような受入環境の整備を再三通知しており、受入上位11機関では全ての事項について実施している（日本学術振興会資料による）。鹿児島大学

教職員組合は、本学が早急に日本学術振興会特別研究員の受入れ環境整備を行うことを要求する。

要求事項：

- ①日本学術振興会特別研究員に鹿児島大学特別研究員（仮称）等の身分を付与し、職員に準ずる立場であることを明確にし、事務手続きが円滑に行われるよう要求する。
- ②特別研究員に交付される科研費は、あくまで「特別研究員個人に交付され、受入機関が事務を行う」という原則の確認を求める。（科研費が大学に交付され、部外者である特別研究員に使用権はないという考えの破棄を求める）
- ③ 日本学術振興会に対して学長名で承諾した「特別研究員の研究課題の実施に必要な施設・設備・文献・標本資料・通信環境（情報システム・メールアカウント）等の利用について、受入環境を整備」「機関内で健康診断を実施する場合に受診を認めるなどの配慮」について、実施することを要求する。（例えば身分証明書、入館カード、研究スペース、机、図書館、公用車などの使用および健康診断の受診を認めること）。
- ④ 特別研究員に対して、適切な連絡手段を構築し、情報伝達において受入教員の負担を減らすことを要求する。

（参考資料）

1. 採用時特別研究員受入承諾書（学長名で下記抜粋事項を承諾）

「特別研究員の研究課題の実施に必要な施設・設備・文献・標本資料・通信環境（情報システム・メールアカウント）等の利用について、受入環境を整備し、機関内規則等に基づき指導すること。」

「特別研究員に係る安全衛生管理について機関内規則等に基づき指導すること。また、

機関内で健康診断を実施する場合に受診を認めるなどの配慮をすること。」

2. 科研費ハンドブック (p. 34)

研究機関が満たさなければならない要件

- ① 科研費が交付された場合に、その研究活動を、当該研究機関の活動として行わせること
- ② 科研費が交付された場合に、機関としての科研費の管理を行うこと

3. 科学研究費補助金研究者使用ルール (p. 1)

【研究機関による補助金の管理等】

1-3 研究代表者は、研究に従事する取扱規程第2条に規定する研究機関（以下「研究機関」という。）に、日本学術振興会が別に定める「科学研究費助成事業－科研費－科学研究費補助金の使用について各研究機関が行うべき事務等」に従って補助金の管理を行わせるとともに、この補助条件に定める諸手続を当該研究機関を通じて行わなければならない。

問題事例：

1. 身分保障

鹿児島大学では全学的な身分保障はないため、学外者扱いとなる。これは日本学術振興会が定める「受入機関がとるべき対応」に従っていない。これにより以下の多くの問題が発生する原因となっている。理工学研究科では独自に「協力研究員」の制度を適用しているが、これも別の諸問題を発生させているため解決となっていない。

特別研究員が学外者扱いされることには以下の主要な問題がある。

- ・学外者が恒常的に大学施設に立ち入り、大学施設を利用することになる。
- ・特別研究員が、学内で研究を行う正当性が担保されない。
- ・日本学術振興会が受入機関に求める対応に準じていない。

他機関の対応事例：東京大学では東京大学特別研究員という身分を与え、職員に準じる対応を取れるようにしている。ほか大阪府立大学特別研究員など同様の事例多数。

2. 身分証明書

生協あるいは学外の店舗などで科研費による掛購入をする際に、学内者としての身分証明書がないことが問題になる。

他機関の対応事例：東京大学、東京海洋大学では身分証明書を発行している（簡易的なラミネート加工のもの）。

3. 自分に交付された研究費を自分で使用できない

研究費は日本学術振興会から研究者に交付される。受入機関はその経理事務を代理する。しかし鹿児島大学は「特別研究員は学外者であり、自分の研究費にも関わらず、大学の資金に対する直接的な使用の権利はない」という立場である。そのため本人名義での立替払い申請などができない。

他機関の対応事例：東京大学、東京海洋大学、海洋研究開発機構では、立替払い申請を含め通常の職員と同様に使用できる。

4. 出張に、所属長からの出張依頼が必要

特別研究員が学外者との立場から、研究費を使用した出張には、その都度所属長（理工学研究科長）からの出張依頼手続きが必要。

他機関の対応事例：東京大学、海洋研究開発機構では、機関内での出張依頼手続きは不要。

5. 自動車等を利用した出張の制限

理工学研究科では、公用車の利用ができない。職員であれば可能な自家用車を利用した出張もできないため、自家用車を利用した場合のガソリン代を研究費から支払うことができない。市内での調査等にもレンタカーを使用しなければならない。野外調査を多く行う研究分野では致命的である。

他機関の対応事例：東京大学大学院理学系研究科では、公用車の利用ができる。

6. 科研費を学会中保育費の支払いに使用すること

近年では、多くの学会で学術大会の期間中に保育サービスを提供し、育児中の研究者の参加を促している。文部科学省もそれを支持し、科研費からの支出を認めている。鹿児島大学では、当初認めないという立場であったが、支出可となった。

しかし親族が近居でないことを申し立てたり、同居親族の有無の確認のための住民票提出を求められたりする。親権者以外による保育を前提とするこれらの手続きは適切でない。

他機関の対応事例：東京大学，広島大学では特別な手続きなしで保育費の支払いができる。東京海洋大学では事例がないが，基本的に日本学術振興会が認めていれば可能である。

7. 連絡手段に関して

特別研究員は学外者扱いとなるため，所属部局のメーリングリスト等に参加できない。そのため，部局内の重要事項についての連絡が行われず。現状では，必要と思われる事項を受入教員が取捨選択し伝達する方法に頼っている。受入教員の負担軽減のためにも，メーリングリスト等への参加が求められる。

他機関の対応事例：東京大学，海洋研究開発機構では，所属部局のメーリングリストに加えられている。

13. 研究スペースチャージの料金の値下げ

平成29年度から科研費等のプロジェクトに対して貸し出される研究スペースに対して5000/㎡・年のチャージが賦課されるようになった。施設マネジメント委員会で他大学を参考に慎重に審議した上で決定されたとのことだが，実際に高額のため撤退を余儀なくされるケースが出ている。また，まだ契約の切り替え前のプロジェクトが数件残っている。契約の更改が行われる今年度末にはまた同様に撤退せざるを得ないケースが出てくる可能性がある（周知期間として最低3年から4年－科研費等の研究期間－をとるべきだった）。料金の賦課はされたけれども，従来の場所提供以上に何らの研究環境の改善が図られていない。使用者に対して利便性の向上に向けアンケートひとつ取らないで料金だけを徴収するのはおかしくないか。また，料金の支

払い方（間接経費の利用法）も部局によって（部局長の判断しだいで）変わるのはおかしい。研究の活性化のため料金および利用方法の見直しと研究環境の改善を強く求める。

IV その他

14. さつつん保育園の保育料の値下げ

今般、さつつん保育園が大学構内で開園したことは喜ばしいことである。学内の教職員のみが利用できる施設であることから、安全ということは第一であるが、学内の福利施設のメリットが教職員に感じられるような保育料金の設定を行ってもらうことを希望する。

15. 組合のスペース利用の手続きについて

組合活動で大小の行事を行う場合、教室など大学のスペースを借用するが、借りる際、組合としては貸し出せない、一職員が借りるという形式を要求されることがしばしばである。大学のスペースを組合として借りられるように改善を要求する。