

2019年4月25日

国立大学法人鹿児島大学
学長 佐野 輝殿

鹿児島大学教職員組合
中央執行委員長 青山 究

新執行部への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、教職員組合）は、平成31年2月20日に、前田前学長を初めとする執行部に対して、平成30年度第一回目の団体交渉を行ったが、例年、年二回行ってきた団体交渉が、近年申し入れを行ってから回答が出されるまで多くの時間がかかっているために、年一回になっている。新学長体制の成立を受けて、学内の諸問題についてどのように向き合っていくのか方針を含めて質問を行う機会を設けることと、従前のおり、年二回の団体交渉を復活させることを実現するために、平成31年度（令和元年度）の第一回目（教職組の年度では平成30年度第二回目）の団体交渉を申し入れる。われわれ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かつ速やかな対応を求める。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。

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。たとえば、昇任が遅くなれば、他大学に転出する優秀な人材が増え、その後任人事は凍結され、その負担が他の教職員にのしかかってくることになる。これがまた教職員の健康を害する一因になっていく。こうした負のスパイラルが現実には起きている。

人件費は支出の大きな柱であり、大学経営者として長期的な展望が可能なものに属するはずであるにもかかわらず、このような事態を招いたことは極めて深刻であると言わなくてはならない。新学長の見解を求めるとともに、部局の年齢構成のバランスを考慮した人事配置となるよう即時に凍結の解除を行うことと継続的な仕組みを作ることを要求する。

2. 雇い止めの撤廃

前回の団体交渉でも述べたが、昨年度来、有期雇用の職員が無期転換されることなく退職するケースが見受けられる。教職員組合では、有期雇用の非常勤職員に対してアンケート調査を行い、無期転換について希望の有無などを調査した。その結果、約5割の非常勤職員が、できるならば鹿児島大学で継続して働きたいという希望を持っていることが明らかになった。大学で研究・教育へのサポートを行いたいという非常勤職員の気持ちを、執行部は汲み取ることなく、結果的に人件費がないことを理由として雇用が打ち切られている。他大学では無期転換を実現している大学が多く出ているのに、「進取の精神」を掲げる鹿児島大学はなぜ雇用に対して「進取の精神」を持っていないのか。鹿児島大学は部局の集合体ではなくひと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、法律の趣旨に則った対応をとることが求められるはずである。雇い止めをした後任に入る者がその仕事に習熟するまで時間がかかり、同じ人件費を使いながら、学生や職員に負担がかかる事態に陥っている現実を直視してほしい。改めて次の三点を要求する。

- 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。
- 3) 有期雇用者およびその無期転換の実態の公表（無期転換の応募者数、無期転換の転換者数、無期転換の仕組みなど）を求める。

II. 「実質化」を名目とした労働強化への懸念

前回の旧執行部との団体交渉の中で、学術研究院制度の「実質化」を通して教員の働き方を見直していく旨の回答があったが、法人化以来教職員一人一人の仕事の量は減るどころか却って増加するとともに、教員間の格差が広がっているのが現状である。また、総合教育機構への移動に伴って移籍した教員が行っていた授業や業務を、別の教員が行わざるを得ず負担に苦しんでいるという声も届いている。バランスよく他部局に対して協力し合える体制を作る必要があると思われるが、他の部局へ協力をしたくとも共通教育の急激な改革のために協力ができない実態が垣間見える。

本部の組織が変わらない限り、部局の組織改編もありえない。委員会等の整理統合や仕事の整理を行い、効率的な学内の運営を実施するよう要求する。「実質化」も下手をすると、単なる労働の強化に繋がる懸念がある。人件費の削減のもとで、仕事をさらに必要以上に拡大することは、労働環境の悪化をもたらし、教職員の疾病の原因にも繋がるからである。「実

質化」とはいたずらに仕事の範囲（担当部局など）を拡大することではないはずである。時間は有限のものであり、詰め込みを行えば、労働の質が低下し、成果が出ないことは常識である。また、休日出勤の振替休日の取得や年次休暇の取得が義務づけられたが、仕事量が現状のままでは成果を求められることと法律の遵守との間で教職員の精神的、肉体的な負担が増えるばかりである。規則改正の主旨に沿って、実質的に労働時間を減らすためにどのように対処されるのか、具体的な対応策についての回答を求める。また、教職員の適正な仕事量を示すガイドラインを設定することを求めたい。また、組織改編などによって現に生じている問題（理工学域から総合研究機構に教員が移動したことによって一部の教員に重い負担が生じて問題など）については、今年度内に対応することを求める。

Ⅲ. 団体交渉の年二回の実施

冒頭でも述べたが、近年教職員組合と大学との団体交渉が年一回となっている。大学にはさまざまな問題が山積しているが、その問題点を指摘して少しでも働きやすく働き甲斐のある職場環境を形成するために、団体交渉は半年に一度定期的開催をすべきであると考えている。その一方で、労使とも仕事量が増加しているのも事実である。今年度は6月中旬までに準備を整えば、2018年度の執行部と団体交渉を行うことを、もし準備が間に合わなければ、例年教職員組合の執行部が交代した後に行われている顔合わせの場を実質的な団体交渉の場とすることを要求する。そのような形で、夏と冬の二回、大学の問題点について協議を行う場とすることを求めたい。

Ⅳ. ハラスメント対策について

残念なことではあるが、学内ではハラスメントと看做される事案が数多く存在している。教職員組合では前回の団体交渉でもこの点を問題にしている。ハラスメント（アカデミックハラスメント）は表立って行われるものだけではなく、集団で、あるいは無意識的に行われていることもある。昇任にまつわる案件がそのよい例である。本人がハラスメントと認識した際に、学内のハラスメント委員会へ訴えようとしても、審査する者のなかにハラスメントを行っているものがある場合もあり、揉み消される可能性もある。学外での第三者による判定などを行う体制を早急に作ることを求めたい。学長は従来のハラスメント対策で十分だという認識なのか、それとも何らかの対策（改良）を行う用意があるのか、回答を求める。

以上