

令和元年7月24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

佐野 輝

2019年4月25日付け団体交渉の申し入れについて（回答）

Ⅰ 人事関係

1. 人事凍結の即時解除

現在、人件費ポイントを基にした人事凍結は実施しておらず、人件費ポイントの範囲内であることや該当人事の必要性・緊急性に応じた人事を実施しています。また、人件費ポイントに関わらず、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こととしたいと考えます。

なお、令和元年5月より経営改革検討ワーキンググループを発足させ、人件費管理方針、部局の年齢構成・職階バランス等について、継続的な仕組みを作るべく検討を開始したところです。

2. 雇い止めの撤廃

- 1) 一律の更新上限の撤廃，無期転換化できる制度を整備
- 2) 有期教職員及び管理者に労働契約法の趣旨，無期転換手続きの説明の機会を設ける
- 3) 有期雇用者及びその無期転換の実態の公表

本学の有期雇用については、労働基準法第十四条の契約期間の一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかとして、3年を超えない雇用の求人を行い、労働契約を履行しているものであり、雇用期間満了後、特に業務上必要な人材で各部局において予算が確保できる場合は、以後、最長2年間の新規の雇用契約を行っているものであって、雇い止めにはあたらないと位置付けております。

一律の更新上限を撤廃することについては、共同研究や受託研究等のプロジェクトにより雇用する職員がいることから難しいと考えます。共同研究や受託研究等のプロジェクトにより雇用する職員などは、そのプロジェクトを遂行するために雇用されており、プロジェクトが終了するということは即ち雇用期間が終了することであると当然に判

断できます。共同研究や受託研究等のプロジェクトにより雇用する職員を除き「鹿児島大学における期間の定めのない非常勤職員に関する審査基準（平成29年12月27日学長裁定）」により、人事評価で特に優秀であること、業務の必要性、退職するまでの雇用経費が確保できることを確認の上、審査を行う制度が既に整備されています。無期雇用の審査方法は各部署で定めることとなっております。審査方法は各部署で定めることとなっておりますので、各部署により手続きは異なります。

II. 「実質化」を名目とした労働強化への懸念

近年の働き方改革の法改正に伴い、長時間労働による健康障害防止や年次有給休暇の年5日の時季指定など、健康管理を重視した取り組みについて、通知をしたところです。休暇の確保については、健康管理を優先しており、申し入れにあるとおり、質を低下させずに労働時間を減らすことは、職種を問わず、困難な課題であり、検討していかねなければならない事項である。組織再編等を行ったことで、一時的に業務量の偏りがあると推測できるが、教職員の個々の仕事量を示し、平準化することが困難な課題であります。長期的な観点から、教職員それぞれの立場で限られた時間での業務の効率化や省力化について、取り組んでいただきたいと思います。

III. 団体交渉の年二回の実施

これまでと同様に、文書による回答と対面の交渉で対応していく予定です。年二回の実施については、新執行部の着任時期である夏季と昨年同様の冬季に実施する方向で検討したいと考えます。

IV. ハラスメント対策について

ハラスメント対策として、ハラスメントセルフチェックシートの提出を徹底させ、定期的にハラスメント防止のための研修会、ハラスメント相談員の研修会等を実施し、引き続き、ハラスメントの防止に努めて参ります。

ハラスメントの相談体制、審査、対応の検討については、案件の都度、第三者からの観点として、弁護士等の専門家の意見を聴いて対応している状況です。また、調査側に当事者が含まれることがないように、ハラスメント調査委員会委員を選定する際に、公正な判断ができるよう調査委員会委員との利害関係について、事前の把握に努める等の必要な対策を講じて参ります。