

団体交渉項目

目次

I. 人事関係

1. 人件費ポイント削減計画期間の部局別教員人事一覧の開示と人事のスムーズな進行
2. 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化
3. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化に関する検討結果の開示
4. 障害者の雇用
5. アルバイト等の雇用制度の改善
6. 雇い止めの撤廃
7. 「管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価」および「大学組織改革前後の成果と教職員の労働状況の変化の調査の実施と結果公表
8. 新年俸制の改善
9. 事務職員の労働環境の改善

II. 教育関係

10. 新型コロナウイルス感染症対策に関する在学生の学習環境の整備
11. 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の完全解消
12. 入試関連業務の負担軽減
13. 附属図書館の臨時休館措置に対する要望

III. 研究関係

14. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について
15. 若手教員の研究推進に対する大学の貢献について

IV. その他

16. 大学通りの環境整備(夜間照明・冠水しない舗装道路の整備)
17. 学内乗り入れ車両制限に関する検討
18. 出張等事務手続きの迅速かつ効率的な処理、および手続きマニュアルの作成
19. 法文学部東側と南東側の地域交流ゾーンの環境整備

2020年5月20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 丹羽佐紀



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。

I 人事関係

1. 人件費ポイント削減計画期間の部局別教員人事一覧の開示と人事のスムーズな進行

平成28年度に策定した「教員人事管理基本方針」に基づいた各学系における人件費ポイント削減計画を基に平成29年度から行われているとのことだが、現在の業務量を維持することに、大変な無理が生じている。このような状況のため教員は自らの昇任に大きな不安を抱き、また、他部局あるいは他部署で進められる人事に対し、不公平感を募らせている。人件費ポイントの削減が長引けば、教員数が少ない状態が継続し、業務量増大と不公平感から組織に歪みが生じ、ひいてはさまざまな問題を惹起しかねない。このような不公平感を払しょくするために、2020年3月4日団体交渉で「フォーマットさえあれば提示可能」と回答された近年の各部局の教員人事の動きを一覧表にして開示することを要求する(8ページ様式)。同時に昇任人事、退職者後任補充などのスムーズな進行を要求する。

2. 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化

組織の改編によって所属部局(学系)を変更した場合など、専門性の評価が部局内で正当にされない事案が多く見られる。旧教養部の教員が現在の所属部局で差別的に昇任を遅らされている事例がある。自分の専門の分野でどれほど努力して業績を積み上げたとしても(学会で評価され

たとしても)、部局内での評価が下げられたり、公然と業績をけなされたりするアカデミックハラスメントの事例が過去に多く存在した。しかるべき年齢になり専門分野で評価されるしかるべき業績(数)があれば昇任できる——このことが保証されなければ、年々重くのしかかる業務をこなしていく意欲が減退するのは明らかで、よい教育・研究ができないことになる。

このような被害を受けた教員は意欲だけでなく経済的な損失も大きくなる。しかるべき業績をもちながら昇任できない教員、逆に相対的に業績では劣りながら本人の実力ではない事情によって昇任ができてしまう教員が現実存在する。両者の間に生じる差は年月を経るほど深刻なものとなる。例えば、ほぼ同年齢の教員2人がいて、一方は昇任でき月給で2万5千円の上昇があったとすると、10年後には425万円、5年でも210万円余の差が生じる。これは仮定の話ではなく、過去に実際にあったことであり、この差は研究者としての存在に関わる人権問題であると言える。

一旦ルールに乗った人事案件に部局内部の人間は反対しにくいものである。だからこそ、人事は透明で、開かれたものでなくてはならない。執行部には、各部局にすべてを任せるのではなく、年齢構成・性別・業績などに関するチェック体制を整備し、パワーハラスメント的な人事差別への対策を講ずることを要求する。とくに、昇任順序や候補者を決定するまでの手順の情報公開を部局に義務づけ、昇任人事の透明性を強化してもらいたい。同時にハラスメント防止の観点から、部局で権限を持つ者に対し、昇任候補者決定のための適正なプロセスの在り方を指導するとともに、管理職に就く者として人権への意識を高めるため外部専門家による人権教育もしてほしい。また、部局の推薦によらない自己推薦型の昇任制度を是非整備してほしい。

3. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化に関する検討結果の開示

技術職員のやる気を引き出すために、また、各部局からの昇格の推薦がスムーズに進むように、「国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項」以外の技術専門員への昇格基準を明確に打ち出すことを要求する。また、技術専門員の所属が一部部局に偏っていることの要因について回答を求める。とくに令和2年3月4日の団体交渉時に口頭で回答された「技術専門員昇格のための在級年数と技術専門員ポストの制限」について規定や内規があるのか回答を求める。

4. 障害者の雇用

鹿児島大学の障害者雇用について地域(養護学校など)からは積極的な受け入れを望む声もある。令和2年2月19日付の回答書で、すでに鹿児島大学事務局に期限なし雇用に移行できる制度も整っているとの回答をうけたが、それ以外に各学部への雇用推進の協力依頼の成果について現状の公開を要求する。

5. アルバイト等の雇用制度の改善要求

アルバイトの業務には多様な形態があり得る。経験・能力も加味されてよいはずである。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。特に科研費などを利用するアルバイトについては、たとえば雇用する代表者(教員)の裁量で、数種類の時給単価の選択肢の中から職歴や能力などによって選ぶといった新たな制度の検討を要求する。明治学院大学、上智大学、近畿大学、創価大学などは業務内容や被雇用者の学位によって科研費で雇用するアルバイト時給に段階を設けている。また、宮崎公立大学も「特段の事情により798円を超えた時給を希望される場合はあらかじめ企画係までご相談ください。」としている。本学でもこのような柔軟な対応をとることで、科研費補助金の効率的な使用が可能になると考える。

6. 雇い止めの撤廃

昨年度より有期雇用の教職員が無期転換されることなく退職するケースが多数生じている。当初より3年雇用契約で2年まで延長可能という契約であることは認めるが、他大学では有能な教職員の無期転換を実現している大学も多く出ている(佐賀大、九工大、岐阜大、徳島大など)。本学にも有能な教職員の無期転換制度はあるものの、転換した実例は多くない。令和2年度より東京大学では「日本で一番働きやすい大学への転換」というスローガンに基づく新たな職員人事制度を開始し、雇用形態にかかわらず公正な待遇確保のための規定を整備し、従来の短時間勤務有期雇用教職員(支援職)は公募による選考採用(随時)を経て職域時間限定職員(基幹職)(無期)への転換を可能とした。このような先例でもわかるように、部署の労務管理者の推薦がある場合などには、無期転換をすることで業務効率が良くなるケースも多い。有期雇用教職員の雇用期限について、無期転換化を要望しやすくできるような新たな制度を整備することを要求する。

7. 「管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価」および「大学組織改革前後の成果と教職員の労働状況の変化の調査の実施と結果公表

(1) 管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価について、令和2年2月19日の回答書で「管理職(職員)も人事評価において自己評価に基づき上司が面談等行い必要に応じて指導を行っていますが、結果の公表はできません。」としているが、自己評価のみでも公表することを求める。

(2) 令和2年2月19日の回答書に対して同年3月4日に組合からの組織改革の「パーチ

ヤルな」組織の例として「労務調査室」「基金渉外係」「学長戦略室」「奄美群島拠点」を挙げた。兼務職員ばかりで、事務職員の業務が増え、事務職員は翻弄されるばかりで、有益な成果が出ているのか不明という声が組合員から挙げられている。これらの組織に関する具体的成果と教職員の労働状況の変化を、外部評価して公表することを要求する。

8. 新年俸制の改善

1) 2020年4月よりいわゆる「新年俸制」が本学にも導入された。国立大学法人鹿児島大学における令和2年4月1日以降に年俸制の適用を受けた教員の給与に関する規則第3条2項においては現職の助教、講師、准教授が本学での昇任を望むかぎり年俸制の受け入れが必須であり、実質的に強制される制度になっている。この年俸制が「不利益変更」に当たることは明らかであり、この変更をこれから昇任する若手教員に押し付ける不公平感が生じることは避けられない。これによって教員組織内に感情的な分断が生じて教員間の信頼関係が失われることが危惧される。速やかに選択制に改正することを求める。

2) 「国立大学法人鹿児島大学における令和2年4月1日以降に年俸制の適用を受けた教員の業績評価に関する規則」別表の科学研究費助成金についての評価に関して、「評価額が1件あたり1万円未満を除く。」とあるが、科学研究費「1件」ごとに間接経費の評価額の切り捨てが行われると、複数の分担金の合計額が1万円を上回るにも拘わらず、つまり大学に貢献しているにも拘わらず評価されないという事態が起こる。また、代表者であるとともに分担者であることも多く、分担者分は評価されないケースもでてくることになる。間接経費の額と評価額の逆転現象も起こりうる制度であり、公平性が担保されていない。間接経費の合計額で評価するべきであり、速やかに改正を求める。

9. 事務職員の労働環境の改善

- ① 依然勤務時間が夜間に及ぶ事務職員がいる。この時期、疲労やストレスは免疫力の低下につながるので、早急な事務職員の負担軽減を検討いただきたい。
- ② 学生係の窓口は学生や教員との「密接」が避けられない。新型コロナウイルスの感染が懸念される状況であるため、職場環境の改善を検討いただきたい（具体的には、学生・教員との間を仕切る透明アクリル板を窓口に設置することや、訪れる学生と教員にマスク着用を求めるなど）。

II. 教育関係

10. 新型コロナウイルス感染症対策に関する在学生の学習環境の整備

4月20日以降、学生は自宅で遠隔授業を受講する生活を強いられているが、学生によっては自宅のWi-Fi環境が整備されておらず、スマートフォン等の劣悪な機器体制で受講しているものも少なからずいる。4月～5月の緊急事態宣言に対する緊急対応としては、現状は大学として成し得た最大限の努力であったと評価するが、今後の感染拡大の第2波、第3波に備えて学生の学習環境を計画的に整備する必要は残されている。そこで、学生が遠隔授業で利用できるように、インターネット環境の整備された教室・ゼミ室の数を各部署に大幅に増やし、4月～5月のような緊急事態宣言時でも安心・安全に一定数の学生が大学構内の環境（大学のPC利用を含む）を利用できるような運用体制を確立することを求める。

11. 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の完全解消

共通教育外国語英語における、学部教員の担当コマ数不平等解消について、令和2年3月4日の団体交渉において、共通教育センターが「教育方針を維持するため学部教員の皆様に授業担当をお願いしている」状況では「ごね得」が生じてしまうため、不平等の完全解消が不可能で、担当コマ数が多い教員の不満がたまる旨を指摘した。その結果、共通教育課長から「今回の資料を持ち帰り、共通教育センターとして引き続き検討したい」旨の回答を得ている。9月以降には令和3年度のカリキュラム編成が始まってしまうため、それ以前に授業担当コマ数の平等化に向けた共通教育センターの検討結果について回答することを要求するとともに、早急に完全な平等を実現することを要求する。

12. 入試関連業務の負担軽減

令和元年11月20日付の団体交渉の組合からの申し入れにおいて、組合より「昨年、入試に直接携わる教職員の負担軽減策の検討を要求したが、その後の検討の進展について回答をいただきたい。」として、平成30年から令和元年における検討の進展状況の回答を要求した。しかし、令和2年2月19日付の回答書における本項目に対する回答内容は、平成31年2月7日に受け取った回答と同一文章であり、「負担軽減策の検討」が全くなされていないと判断される。このような不誠実な態度を改め、具体的な負担軽減策の進捗状況について誠実な回答を要求する。また、負担軽減策の検討が進められないならば、入試関連業務にかかわる教員への手当の増額の検討を要求する。

以下、これに関連する背景説明と追加説明をする。近年の入試改革で入試内容が多様化し、年間の入試業務に係る仕事量が極端に増えてきている。部局（例えば教育学部）や科目別部会（例えば英語部会）によっては、入試業務の作業量の増加によって本務が圧迫されている教員が出て

いる。これらの教員の中には、毎年のように過大な入試業務の負担を強いられ、業務負担の不公平感や使い捨てにされているという精神的苦痛を抱いている教員も少なからずいる。これらの不合理は、面接試験の全学的な導入などで、今後、ますます顕在化してくることが容易に予測できる。組合としては、この点を看過できないので、現時点で入試改革(入試の多様化)と抱き合わせて、個々の入試業務の効率化、そしてなにより教員の作業負担の平等化を進めてもらいたいと要望しているのである。最後に、以下の点を追記する。大学としてこの作業負担の平等化を進める意思がない場合は、作業に対して報酬で報いる以外に方法がないと考えるので、個別事情を考慮せず一律に入試業務を通常業務に転換することには反対する。

13. 附属図書館の臨時休館措置に対する要望

附属図書館全館（中央図書館・桜ヶ丘分館・水産学部分館）が3月26日から31日まで臨時休館となった。しかし図書館は大学の研究・教育活動の要となる機関であるため、完全にその機能を閉鎖することは、学生の学ぶ機会を奪うなど問題が大きい。少なくとも大学構内や研究室等への立ち入りが制限されていない段階では、最低限、図書・雑誌の閲覧・貸出・複写などのサービスを保証することが望ましい。今後は一律の休館措置をとるのではなく、館内での自習やグループ利用を制限することや、学生の集中を避けるために学部による利用日を設定するなど、弾力的な措置を講じることにより、最低限の研究・教育活動の機能を維持するようにしてもらいたい。

III 研究関係

14. 日本学術振興会特別研究員受入れ態勢の不備について

令和元年10月17日付で「日本学術振興会特別研究員受入規則」を制定し、受け入れ環境の整備が進行していることは認められた。その後令和2年2月19日回答書にあるように「身分証明書発行の可否」「物品購入時の手続」「立替払いの可否」「出張時の手続」「公用車 自家用車使用の可否」および「図書館利用証の発行」などに関する事務処理上の取り扱いが各部局ごとで整備されているか、受け入れ態勢の整備の進捗状況についての説明を要求する。

15. 若手教員の研究推進に対する大学の貢献について

新年俸制導入や人件費ポイント削減計画による人員削減に起因する労働強化によって、大学は近年教職員に「我慢」を強いている。このような労働環境の悪さを受けて、若い教

職員は我慢するしかなく、明るい未来は描けない。例えば若い教員の場合は労働環境の悪い大学を去り、より良い労働環境の大学への流出が予想される。若い教員の研究環境への大学による貢献、および若い職員の労働環境への大学による貢献はなされてきたらどうか？特に若い教員の研究環境の整備に関して大学上層部は考え及びメッセージを発信するよう要求する。

IV その他

16. 大学通りの環境整備(夜間照明・冠水しない舗装道路の整備)

令和元年11月20日の団体交渉申し入れと令和2年3月4日の回答書に対する回答書で学内の具体的な冠水場所を示した。この舗装の改善の進捗状況について説明を求める。また、教育学部と工学部との間のいわゆる大学通りの、夜間における教育学部のグラウンド付近の照明の設置についても、改善の進捗状況の説明を求める。

17. 学内乗り入れ車両制限に関する検討

令和2年2月19日の回答書には本要求項目に対する回答が欠落しており、全く関係のない文章が示されていた。ここに、あらためて、学内に乗り入れる自家用車の数を制限することの検討を求める。多くの学部ですでに駐車スペース不足が叫ばれているにも関わらず、一向に学内に乗り入れる自家用車の数が減る気配はない。通勤手当の支給には予算が必要であるが、予算のかからない方法として、例えば学部ごとにノーマイカーデーを設ける、カーシェアリングを推奨する、出勤不要日を設定するなど、全学的な取り組みの検討を要求する。

18. 出張等事務手続きの迅速かつ効率的な処理、および手続きマニュアルの作成

令和2年2月19日の回答書に示されていた「出張手続きマニュアルの改訂」の進捗状況の説明を求める。

また、「令和2年2月19日付け回答書内の疑問点に対する回答書」に示した通り、出張事務手続きの効率化に関して令和2年2月19日付け回答書の内容に対して現場教員からは失望の声が上がっている。この失望の声に対する大学執行部の認識と改善方針に対する説明を求める。

現場教員からの声

「大学側からの回答書を興味深く読ませていただきました。

結論から言いますと、やはり大学で働いてずっと感じているのは、事務手続きは不正防止という名の「犯人扱い、ハラスメント行為」です。

本来は、明確なルールがあつて、それに沿って個人が手続きをして研究などを進めるべきかと思えます。そして、犯罪などが生じた場合は罰せられるべきです。

しかし、実際のところ、ルールがない、あるいはどこにあるか分からない。また、あつてもそれだけ済むような状況が存在しない。曖昧な表現(適正な、十分な書類など)のせいでどんどん追加で書類を求められ、疲弊する。

回答にあつた「旅行者本人が支払ったかどうかを確認したい」というのもびっくりしました。航空券購入の際に大体旅券番号なども入力しないといけないので、名前が印刷されている半券を提出しただけで確認が済むはずですが。効率をよくするために頭を使わないといけないですね。そこが問題でしょうか。頭が固い集団には無理ですね。

悲しいことにこのような集団が皆の仕事の量を増やし、自分たちでも何が何だか分からない状況を自ら作っていることにも気づいていない。

もう溜息出るばかりです。このような表現があるかどうか分かりませんが、このような不合理なやり方のせいで脳みそが痛い。あり得ないの連続です。

オフィスのある方に言われました。「先生は外国人で理解できなくて苦しいかもしれませんが、そのうち慣れますよ」と。この慣れますよというのは私にとっては「脳死」を意味します。」

19. 法文学部東側と南東側の地域交流ゾーン的环境整備

稲盛記念館の駐車場および3月の法文学部駐車場整備後、大学通り側および高麗本通り側の環境が大きく変化した。総合教育研究棟の南東側に3台分の駐車場を新設したため、東西に延びる銀杏並木通りの東端が、歩行者・車共に行き止まりとなった。このため、夜間には銀杏並木通りから、歩行者も、法文学部バス停へ直接出ることができなくなった。これに対する不便が組合員から訴えられている。この部分における歩行者の動線を確保し、法文学部バス停へ出られるような対策を講じることを要求する。

また、法文学部の高麗本通り側および大学通り側東角の環境は、駐車場が増え、生垣剪定がされた結果、統一感が失われ、この角地周辺的美観が損なわれている。

2015年のキャンパスマスタープランのフレームワークプランでは、法文学部南東側の角地は、「地域交流ゾーン」になるはずであった。この角地の環境整備を今後大学本部がどのように行う予定であるのか、公表することを要求する。

2015～2019 年度の鹿児島大学教員人事 一覧表

| 部局 | 職層 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 法文 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 教育 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 理 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 医 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 歯 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 工 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 農 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 水 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |
| 共同 獣医 | 教授 | | | | | | | | |
| | 准教授 | | | | | | | | |
| | 講師 | | | | | | | | |
| | 助教 | | | | | | | | |