

団体交渉項目

I. 団体交渉の位置づけについて

II. 人事関係

1. 人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の見直し及び人事の早急な改善
2. 共通教育センター改組に伴う人員抛出の結果の是正
3. 理事及び大学管理職手当の見直し
4. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化
5. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化
6. アルバイト等の雇用制度の改善
7. 雇い止めの撤廃
8. 新年俸制の是正
9. 大学院手当の見直し
10. 入試手当の見直し

III. 教育関係

11. 新型コロナウイルス感染症対策に関する教育環境への対応
12. 2021年度共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数一覧の開示
13. 入試関連業務の見直しと負担軽減へ向けた改善

IV. 研究関係

14. 「鹿児島大学若手教員海外研修支援制度」における申請資格変更の是正
15. 大学の監査の妥当性について

V. 学内環境関係

16. 環状交差点の施設整備について
17. キャンパス内の植物の資産管理について

VI. その他

18. サバティカル研修について

2020年12月1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 田浦 悟



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. 団体交渉の位置づけについて

団体交渉への学長の同席を求める。また過去5年間の団体交渉において、学長が最後まで同席をした回数・中座した回数・同席しなかった回数の公表を求める。団体交渉の日時については、これまで組合ではなく鹿児島大学の側から、複数の日程案が提示され、その上で組合側との調整を経て実施されてきた。すなわち、大学側は学長の都合がつく日時を事前に確認した上で日程案を提示出来たはずであり、調整後の日時は確定されている。にもかかわらず、毎回のように学長が所用と称して席を外してきた。このような対応は、被雇用者を軽視していると受け取られても仕方ない。雇用する立場にある者として、学長は態度を改め、団体交渉の席にきちんとついてもらいたい。

また第1回団体交渉時において、「委員会等正規のルートで問題を挙げてもらえれば対応する」という発言があったが、団体交渉も正規の交渉ルートである。鹿児島大学には、労働組合と団体交渉の位置づけについてしっかり法律を勉強し遵守するよう求める。

II. 人事関係

1. 人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の見直し及び人事の早急な改善

2018年度に策定した「教員人事管理基本方針」に基づき、各学系における人件費ポイント削減が2019年度から行われているが、それに伴い、特定分野の人事優先といった歪みや、

実人数に見合う以上の業務負担など、組織のいたるところで既に問題が噴出している。このような状況が放置されたままでは、教職員の不公平感や疲労感が増すのみで、教育・研究の質低下にもつながり、鹿児島大学にとって何の益にもならない。人件費ポイントの帳尻を合わせれば事足りると考えているのかもしれないが、その下では生身の独りひとりの教職員がモチベーションを著しく削がれる危機に晒されている。人事の在り方について、早急な見直しを求める。

また、人件費ポイントの返還が終わっていない状況であれば、非常に重要な基幹科目担当者が転出した場合でも人事を進めることができず、学部教育が成り立たない。人件費ポイントの変動を2～3年のスパンで考慮するなど、柔軟性を求める。併せて、毎年度、予測不能な幅で職階ポイントを変更されては人事計画が立てられないので、一定期間は据え置くようにしてほしい。新年俸制に伴う完全公募制の導入についても、急な人事にこれを適用すれば、これまでの長期的な視野に立った人事計画が全て崩れてしまう。実際のところ、無計画な人員削減により、分野によってはカリキュラムが大幅に縮小され、学位の保証が出来ていない。例えばある分野では教員が最近数年で3割減少し、提供する科目が30科目から20科目に減少した。同学部内でも極端に少なく、専門分野を学修させる場とは到底言えなくなっている。また授業だけでなく、卒業論文においても、専門分野を指導する教員の欠員補充が出来ておらず、学生から不満の声が上がっている。鹿児島大学には、現在の人事体制が研究・教育の双方に支障をきたしていることを、もっと自覚してほしい。

予算削減、人件費ポイント削減という言葉を事あるごとに耳にするが、上記のような実態も踏まえた上で、これら諸々の削減計画によってどのように大学の機能強化を図ろうとしているのか、安定的な経済基盤確立のためにどのような人事を優先しようとしているのかなど、鹿児島大学の今後の具体的なプランを示すことを求める。設置基準云々のためといても、結局はいつも人減らしの話に安易に走っているように聞こえる。人員・予算削減と、教職員の疲弊状態がもたらす鹿児島大学の将来とはどのようなものか、鹿児島大学の見解を求める。

2. 共通教育センター改組に伴う人員抛出の結果の是正

共通教育センター改組の際に、学部から人員抛出の数値目標が示された。昨今の人員削減の中でこれに応じるのは相当の負担増であったが、人事や教育負担に関して内々に条件が示されたために、応じた部局・教員も少なくない。しかしその後、当初の約束が守られず、異動した教員本人にも異動を認めた部局に対しても負担増となっているだけで大学全体がよくなったようには思えない。口頭であっても約束を反故にするような行為は組織内の信頼を損なうばかりであり、大学全体の今後の運営についても影響を及ぼすので、即刻改善を要求する。そもそも本件については、改組自体に問題があったという意見も多い。

改組後の対応について、鹿児島大学の誠意ある態度を求める。また、今後の前向きな善後策として、改組等、大学運営への協力に対するインセンティブの明文化及び、改組後の実態把握を含めた検証を制度化・公表することを求める。

3. 理事及び大学管理職手当の見直し

鹿児島大学理事及び大学管理職手当の妥当性について、疑問の声が上がっている。別紙1の資料に、令和元年度の理事職及び大学管理職にある者の月額報酬が示されているが、理事一人当たりの月額報酬は、一部の特任教員の月額給与の約3倍に上る。つまり、理事一人の給与を3分の1カットすれば特任が十分雇用できる計算である。理事の中には退職者もあり、その場合、巨額の退職金を受け取った後にもかなりの月給をもらうことになる。教職員に対して人件費ポイント削減や新年俸制、後述する各種手当の廃止を強いる前に、まず先に改革すべき人件費問題があるのではないか。この不公平な待遇差について、鹿児島大学の説明と見解を求める。

これに関連して、ある部局では2017年から2018年にかけて海外も含め特任教員を公募したが、待遇条件の悪さを知った候補者が辞退し、その後、再公募と辞退が複数回繰り返される事態となった。公募閲覧者から、待遇条件の悪さについて鹿児島大学を誹謗するメールも来た。当該学科は学部を通して人事課へ待遇条件の改善を再三求めたが、対応は困難として認められなかった。その結果、卒業要件の必修科目に関わる専門分野の教員が採れないまま人事はいつのまにか立ち消えとなり、現在に至る。この間にも、各理事は特任教員3人分の額の報酬をずっと受け続けていたわけである。必修科目に関わる特任教員雇用において、待遇条件の改善は無理とされたのに、各理事に対しては特任教員3人分の手当を毎年支払うことが十分可能であったのはなぜか。鹿児島大学の説明を求める。

そもそも、これから公募競争に晒され昇任審査を受けなければならない弱い立場の教員に、新年俸制等で犠牲を強いるだけの経営マネジメント対策しか打ってこなかった理事及び大学管理職に、なぜこれほどの報酬が必要であるのか。報酬額は規定で定められているというのであれば、それに見合った実りある働きを、大学運営においてどれだけしてきたのか、前任者を含む各理事及び大学管理職について実績を示してほしい。これらの手当については、抜本的な見直しを求める。

4. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化

組織の都合を理由に、一部の教員が昇任において不当な差別を受けていることに対し、鹿大教職組は第1回団体交渉で鹿児島大学に改善を求めたが、大学から誠意ある回答は得られなかった。ここに今一度、差別的な人事の是正を要求するとともに、日本国憲法13条が保証する人

権というものを鹿児島大学はどのように考えているのか、改めて見解を問う。

本人には何の落ち度もないのに、しかるべき業績を持ちながら昇任できない教員がいる一方で、逆に相対的に業績では劣るにもかかわらず、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存在する。両者の差は年月を経るにつれ大きくなる。また業績・年齢とも申し分ないにもかかわらず、昇任できないまま定年を迎えた教員もいる。このような差別は研究者としての存在に関わる明らかな人権侵害であり、組織の都合といった理由で無視されてよい問題ではない。学術的な基準に拠るものではない昇任順序の決定は、日本国憲法 23 条が保証する学問の自由も侵害している。仮に設置基準等のため特定分野で昇任人事が必要であっても、あくまで見直し昇任とし給与は据え置きにするなど、不当な差別を生じさせない対応は出来るはずである。本件については第 1 回団体交渉の際に、鹿児島大学から、各部局の教員選考委員会で公正な審査が行なわれているはずであり、学部の問題ではないかとの回答があった。しかし実際には、教員選考委員会に上げられるより前の、候補者選定の段階で既に差別が生じているケースがある。また学部で改善が図られないから大学執行部へ是正の指導を求めているのである。

また、人事の透明性を強化するため、鹿児島大学には、各部局での昇任順序や候補者を決定するまでの経緯の完全情報公開を部局に義務づけ、昇任人事の透明性を徹底させることを求める。同時に、部局で権限を持つ者に対し、外部専門家による人権教育を徹底することを求める。差別人事が是正されていない現状にあつては、管理職に就く者への人権教育が極めて不十分であると言わざるを得ない。大学全体の活性化と発展を図るため、部局の主体的な人事判断を生かしつつも、パワーハラスメント的な人事差別をなくすための方策を全学執行部が各部局に指導することを求める。

5. 技術職員の組織化と昇進評価の明確化

技術職員のモチベーションを高めるために、また各部局からの昇任の推薦が円滑に進むよう、「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」以外の技術専門員についても、昇任基準を明確にし、各部局における母数ごとの定員等があればそれも示してほしい。且つ、昇進の機会が特定の部局に偏ることなく大学全体でバランスのとれたものになるよう、全体的な組織化を図ることを要求する。本件については第 1 回団体交渉でも要求したが、まだ技術専門員の所属が一部部局に偏っている現状は改善されているとは言えない。今後の改善への見通しについて鹿児島大学の具体的なプランの説明を求める。

6. アルバイト等の雇用制度の改善

アルバイトの業務には多様な形態があり、業務内容や経験・能力に見合った時給の設定をする

べきである。第1回団体交渉において、他大学の事例を挙げてほしいと鹿児島大学から言われたので、鹿大学教職組では、他の国公立大学及び私立大学の事例を調べた。その結果、明治学院大学、上智大学、近畿大学、創価大学など多くの私立大学に加え、公立の横浜市立大学でもアルバイト時給に段階を設けていることが判明した。(別紙2の資料)他大学には可能であるのに、鹿児島大学には出来ないという理由はないはずである。もしあるなら、その理由の説明を求める。

業務内容によって、専門的な知識や経験が求められる場合が多々あるのに、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。現在の一律の時給では金額が低すぎるため必要な能力を持つ人の雇用が困難な事例が多発しており、雇用経費の効率的な執行を阻害する要因となっている。特に科研費を利用するアルバイトにおいて、業務内容の特殊性を熟知した上で雇用するのは研究代表者(教員)であり大学ではない。研究代表者の裁量で、あらかじめ大学により設定された数種類の時給単価から職歴や能力などによって雇用形態を選べるよう、実態に即した段階制度の導入を求める。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。

7. 雇い止めの撤廃

2018年度より、有期雇用の教職員が無期転換されずに退職するケースが生じている点について、第1回団体交渉で改善を求めたが、引き続き対応を求める。有期雇用教職員の人事は各部署に任されているが、各部署が無期転換へ向け積極的な対応をしないのは、コンプライアンス違反に限りなく近いため、大学として是正を指導する必要があると考える。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い(秋田大、東京大、お茶の水女子大、京都教育大、長崎大など)。(別紙3の資料)本学における有能な教職員の無期転換への実例は多いとは言えず、東京大学のように「日本で一番働きやすい大学への転換」というスローガンのもと新たな職員人事制度を積極的に開始する大学と比べ、対応が遅れている。通算5年を越える雇用関係がある有期雇用者に対して無期雇用転換への希望を取らないばかりか5年で雇い止めするのは、労働関係の法律違反である可能性が濃厚である。そもそも、無期転換に関する労働法制は不当な理由による非正規雇用を減らすことが主旨であり、地域社会の鑑となるべき国立大学こそ、率先して実施すべきである。無期転換をすることにより業務効率が良くなるケースは多い。有期雇用教職員が無期転換化を要望しやすくできるよう、新たな制度を積極的に整備することを求める。

8. 新年俸制の是正

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。しかし、「国立大学法人鹿児島

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項は、以下の点において大きな問題がある。①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、実質的強制の制度となっている。このような強制制度自体、教職員に対する不利益変更である。②新年俸制は、既に昇任している教員は影響を受けずに済む一方で、これから昇任する必要がある教員は受け入れざるを得ないという点で、不公平な制度である。これにより、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場合、分担者分は評価されない。間接経費の額と評価額の逆転現象も起こりうる制度で、大学に貢献しているにも拘わらず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. 大学院手当の見直し

大学院手当の支給に関する運用方法の変更は、本給に関わることである。これにより本給が減少した教員が存在する。本給引き下げのような「不利益変更」について事前に労働者の同意を得ていないことは、労働契約法に違反する。鹿児島大学は事後説明で責任を果たしたことにしたいようだが、違法性がある。本件について、鹿児島大学の説明を求める。また大学院手当の不利益変更については、一旦撤回した上で、再度労使交渉により解決する必要があると考えるが、この点について鹿児島大学の見解を求める。

10. 入試手当の見直し

入試手当に係る制度の変更により、今年度から個別学力試験の監督業務については手当が支給されなくなった。しかし、平日ならともかく土・日曜日については、本来休む権利が保証されているはずの休日に業務を行い、休息時間を提供するように求められているのであって、それが無償というのはおかしい。代替措置として振替の休日を取得することとされているが、年度末などは特に振替休日を取ることが極めて困難な状況であり、現実的な措置とは言えず、このような対応を強いるのはほとんどただ働きをしるに等しい。

勤務形態が公務員に準ずるといっているのであれば、公務員同様に教職員も土・日曜日は出勤日ではなく、入試業務がある時は休日出勤となるので手当が支払われるべきである。事務職も無償で仕事をしているといっているのであれば、その方が問題で、事務職へも同じように本来手当が支払われるべきで、改善を求める。

III. 教育関係

11. 新型コロナウイルス感染症対策に関する教育環境への対応

本件に関しては、様々な形でアンケート等が取られているが、現場の意見のフィードバックへのリアクションを要望する。コロナ禍は前代未聞の事態であり、大学が対策として発出する指示が不完全な場合もあることは理解できる。しかし、それに従う現場で学生や教員に大きな不都合が生じることも多い。特に現場の教員の業務負担と経費負担増に対して全学のコロナ対策でケアできる体制が整っていない。大学執行部はフィードバックに丁寧に耳を傾け、速やかに適切でない指示の撤回や予算配分等・問題解決への行動を起こすよう要求する。例えば、現段階で以下のような要望が出ている。

- ① コロナ対策として授業実施に対して厳しい制限がかけられているが、国家資格に関わる授業（医学部）では全学ロックアウト期間中さえ大幅に免除されている。国家資格に関わらない科目でも授業は何らかの形で実施しなければならない。特に実験実習系の授業では、日程再調整のうえ人数制限により2倍3倍の負担増になり教員は疲弊している。最も影響するのは野外実習である。野外実習自体は3密にならないが、現実にはスクールバスや宿泊施設の定員制限により大幅な制約を受け、代替が難しい場合が多い。1週間の野外実習を少人数に分割して複数回実施する上にロックアウトにより延期となると、教員の時間的負担および経費的負担が数倍に膨れ上がる。新たな実習地の下見を行ったり、スクールバスを諦めて民間バスを借り上げるなどの場合経費が増大するが、それに対する予算措置がなされていない。現実的には実施不可能となるが、それでは学位の質を保証できない。医学部に限定せず、代替の難しい実験実習を現実的に実施できるよう柔軟性を持たせるか、必要な人的・予算的措置を講ずるよう要求する。
- ② 過剰な対策をとる部局との整合性確保について。本学では2020年5月21日から対面授業が再開され、学生の県内遠征を含むサークル活動も再開されたが、理工学研究科では「県内の出張に関しては5月末まで自粛する」とされ、特例も認めない厳しい措置が5月末まで継続した。ある教員は外部機関からの委託契約に基づいて毎月県内での観測を行っていたが、5月21日以降にも研究科から出張（誰とも面会しない観測）

が認められなかった。問題はこれが研究科独自の対策であり、他部局や学生の行動制限が解除された状況での過剰な対策であり、受託した業務を実施できないことについて委託元へ合理的な説明ができず、研究室および本学の信用に傷をつけることとなった。部局レベルでの過剰な対策は全学的にみて効果は低く、教育研究の停滞によるデメリットが大きい。大学として統一的・合理的な意志決定がなされるように改善を要求する。

- ③ 初年次セミナーのように議論が必要な授業は、オンライン化することで学習が成立しない、あるいは著しく非効率になっている。毎回グループディスカッションを行うが、発声のできない環境の学生が一人でもグループにいるとディスカッションができないためである。
- ④ 大人数の講義ではオンラインでうまくいっているものもある。しかしスクーリングにより、受講者の半数を対面、半数をオンラインにするなどが必要となり、教員の負担が増え、学習効果が低下する例がある。オンラインに特化した授業に比べ、対面授業を撮影して配信すると見やすさが大幅に低下する。それを避けるために1回の授業に対して対面とオンラインを別に対応すると2倍の労力になる。これらを教員個人の負担にすることは、大人数授業を担当することで大きな教育貢献をしている教員にさらに鞭打つものである。さらに結果として授業進行に遅延をもたらすことが問題である。柔軟な対応ができるよう、あるいは適切なサポート・報酬が与えられるよう改善を要求する。
- ⑤ 全教室の教卓に設置したスクリーンは実質的にほとんど意味をなさないどころか害である。何故ならば、中央の教卓に座して話すという授業形態が少数派だからである。板書をする場合はスクリーンの前で話すことは難しく、プロジェクタを使用する場合も中央に座るのは邪魔になる。スクリーンが効果を発揮する機会が少ないのに比べて、スクリーンは常に学生の視野を妨げている。プロジェクタを使用する講義ではスクリーンに反射した強い光が受講生に反射する。教員にフェイスシールドを配布する方が合理的である。

12. 2021年度共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数一覧の開示

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の完全解消について、第1回団体交渉時に共通教育課長から、「共通教育センターとして改善に向けて検討する」旨の回答を得ている。そこで、2021年度共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数一覧の開示と担当者による改善点の説明を求める。

13. 入試関連業務の見直しと負担軽減へ向けた改善

2019年11月20日付の団体交渉の組合からの申し入れ以降、入試関連業務の見直しと負担軽減を求めてきたが、現時点で改善されているとは言えない。むしろ入試の多様化により負担は増えており、しかもそれに見合った手当について一部廃止されている。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のが実情である。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、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いる。これらの不合理は、面接試験の全学的な導入と無報酬化などで、今後、ますます顕在化してくることが予測できる。組合として、個々の入試業務の効率化、及び教員の作業負担の平等化を求める。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ことを求める。

IV. 研究関係

14. 「鹿児島大学若手教員海外研修支援制度」における申請資格変更の是正

「鹿児島大学若手教員海外研究支援制度」の年齢に関する申請資格の変更について、再考を求める。同制度はこれまで、「次世代の担う若手教員の海外の教育研究機関における研修を支援することにより教育研究能力等の向上を図り、もって、本学の教育研究の国際的通用性・共通性の向上に資することを目的」として実施されてきた。その申請資格は「満45歳以下」であったが、2019年12月20日に2020年度分の募集と同時に突然、2021年度以降の申請資格を「満40歳以下」に改めると通知された。

本事業は、若手教員にとって海外研修を受ける希少且つ極めて有意義な機会である。本事業に応募するためには、①受け入れ先の選定・調整、②所属部局の支援体制の構築、③家族との調整、が必要であり、数年前から計画・調整を行なう必要がある。しかし、申請資格を5歳引き下げを1年前に通知することは、突如として資格を失う教員が相当数生じることになり、多くの問題がある。特に、②の所属部局でも教育・管理業務はローテーションの都合があり、③については家族、特に子供の年齢や就学状況などが関わり、急な応募が難しい。さらに部局によっては、年齢順に推薦されるため上限年齢に近づくまで応募を控えていたケースもある。このように業務の状況やライフプランなどが絡み、応募の準備期間が必要な性格があることを無視して急激な年齢引き下げを行なうことは、対象教員、ひいては全教員の意欲を削ぐ変更と言わざるを得ない。また、そもそも人件費削減のため人事凍結を全学的に実施している現状では、若手教員の赴任が少なく、対象となりかつ条件が整った教員の母集団がただでさえ小さくなっており、さらに大幅に対象者を

縮小させることは事業趣旨に反することである。

以上の理由から、年齢引き下げには合理的意義が見出せないなので、見合わせることを求める。必要な理由がある場合は、鹿児島大学の説明を求める。また年齢引き下げが必要な理由がある場合でも、教員の不利益を最小限に留めるよう、段階的な実施を求める。

15. 大学の監査の妥当性について

鹿児島大学においてしばしば実施される大学の監査について、①監査をする人物はどのように決められているのか、②監査をする人物は、大学の状況をどの程度知っているのか、③監査においてなされる指摘が妥当かどうかについて、検証はしているのか、④検証しているとすれば、どのような方法で検証しているのか、以上について説明を求める。また監査報告書について、何を言われてどのように対応したのか等について、内容を確認できるサイトがあれば教えていただきたい。

IV 学内環境関係

16. 環状交差点の施設整備について

郡元キャンパスの銀杏並木通りと理学部通りの交差点が環状交差点となっている。2014年9月1日に道路交通法が一部改正されて環状交差点の交通方法が定められたが、学内における運転者の理解不足および道路設備の不十分さにより交通の危険を生じている。具体的には右折車と対向する直進車のいわゆる「右直」の事故の危険である。通常の交差点では直進車が優先となるが、現実には対向する直進車が優先と思い込んでいる場合が多く事故の危険が絶えない。国土交通省による「ラウンドアバウトの導入について（別紙4の資料）」では、「法定外表示（ゆずれ線）を、必要に応じて、適切に設置することが望ましい。」とある。そこで以下の対策の実施を求める。

- ・「ゆずれ線」を設置すること
- ・「環道優先」の標識を設置すること
- ・環状交差点の通行方法を周知すること（パスカード販売時に資料を配布するなど）

17. キャンパス内の植物の資産管理について

2019年の駐車場新設時のクスノキ伐採問題の際に表出したが、本学ではキャンパス内の植物に対する資産管理に対する観念が欠けている。樹齢の高い植物や珍しい植物は、大学の貴重な資産であるだけでなく地域の財産でもある。それを専門的な判断なく毀損してしまう例が後を絶たない。日常的な環境整備やあるいはキャンパスマスタープランを立案、

修正する際に、常にそういった視点での検討が確実になされるプロシージャを導入するよう求める。

また、キャンパス整備に関して別添の「令和2年度第1回緑地整備計画専門部会における意見」について教職員組合として賛同し、同様の要求をする。(別紙5の資料)

VI. その他

18. サバティカル研修について

本学には、「教員の教育研究の遂行に必要な資質の向上を図るため」のサバティカル研修制度がある（「国立大学法人鹿児島大学教員のサバティカル研修に関する規則」）。しかし、人員削減および業務量増大の一途をたどる改革により多くの部局ではサバティカル研修を現実的に実施できない。この現状に対して、大学執行部の見解を問い、対応策を明らかにすることを求める。なお、「部局マターである」という回答は求めるものではなく、「全学規則で定めた内容を部局が実施できない状況にあることに対しての見解」を問うものである。

(別紙1)～(別紙5)の資料につきまして、
閲覧をご希望の方は組合事務局 (ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp) までお問い合わせ
ください。