

2021年3月17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



2021年3月10日の対面交渉および、2月25日付鹿児島大学からの回答の不十分な点への再回答の要求

2021年3月10日15時30分から実施された第2回団体交渉の対面交渉において、時間切れにより話し合うことが出来なかった要求項目、および2020年12月1日付団体交渉の申し入れに対する2021年2月25日付鹿児島大学からの回答において、回答内容が不十分であった項目について、以下の通り3月31日までに鹿児島大学からの再回答を求める。鹿児島大学には誠意ある回答をいただきたい。

1. 2021年3月10日の対面交渉で話し合うことが出来なかった項目について

- (1) 第2回団体交渉申し入れ要求項目12番「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」については、第1回団体交渉の際に、鹿児島大学から、担当コマ数不平等の完全解消のため「改善に向けて検討する」旨の回答を得た。しかし2021年度の担当コマ予定表には前年度からの改善が全く見られないため、本件について即刻差し戻し（担当割り振りのやり直し）を求める。また、対応後の結果報告を求める。（なお、差し戻しにより生じ得る混乱については、改善策を怠った鹿児島大学にその責任があるものとする。）
- (2) 2021年1月14日付「期末手当0.05%削減に関わる本学への対応について」に対する同2月25日付鹿児島大学からの回答に、削減により生じる余剰金の使途についての説明がない。本件については、先般の過半数代表者会議の方で説明があったと聞くが、組合からの回答要求に対しても、同様に具体的な説明を求める。

2. 2021年2月25日付鹿児島大学からの回答のうち、回答内容が不十分である項目について

- (1) 第2回団体交渉申し入れ要求項目7番「雇い止めの撤廃」について、回答には「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」により制度化されているとあるが、期間の定めのない職員が無期転換できるのは当たり前である。事務補佐員など、任期付でありながら更新し、長く働いてきた方を切り捨てるのが問題となっているのである。5年で契約を終了してクーリング期間を設けた後に再び同じ職で採用する

ことは脱法行為であるはずで、業務の継続性があり、職員が更新を望んでいるのに「やめた職員が自由意志で再び同じ職に応募した」とみなすのはコンプライアンス違反に相当すると考えられる。本件について、再回答を求める。

(2) 要求項目 8 番「新年俸制の是正」について

①不利益変更に関する内容

まず、交渉において確認事項となった、年俸制（正確には成果主義型賃金）の導入が不利益変更にあたるかどうかという点については、やはり不利益変更にあたるという判例が示されている。以下のレポートを参照されたい。

山川和義「賃金制度変更に関する労働法上の諸課題」『日本労働研究雑誌』No.529 2004年 (URL: <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2004/08/index.html>)

(ページ中ほどを参照のこと。判例については論文の中の 2 節 3 項に示されている。)

また、労働法のテキスト（たとえば、浅倉むつ子他『労働法 第 6 版』有斐閣アルマ、2020 年）等においても、賃金支払総額が減額される可能性がある労働者がいる成果主義型賃金（年俸制を含む）の導入は、不利益変更にあたることの説明がなされている。

このため、あくまで「制度変更の高度な合理性かつ労働者の合意があれば不利益変更できる」ということであり、回答に記載のある「合意した上での応募となるので、不利益変更ではない」という内容はおかしい。改めて「不利益変更であることの確認、そうでない場合はその理由」の説明を求める。

なお、昇任に伴う年俸制への移行にかんして、5 年間で見た場合の賃金総額の減少有無を確認したのは、個別人事の問題ではなく、上記問題に関わって不利益変更であることの確認のためである。こちらも回答を求める。

②公募の例外に関する内容

公募の例外について、「新年俸制に関する Q&A」や交渉の席上で「極めて高い業績を有する候補者がすでにいる場合」が具体的なケースとして挙げられたが、それ以外に「合理的な理由」が認められるケースについて説明を求める。

人件費削減に関わって、教員数を大学設置基準や資格に関わる課程認定の基準まで減らすことが全学の方針として要求されている。そうすると、特に教授の退職が発生した場合、学部として現員の准教授等に公募への応募を依頼せざるを得なくなるケースが当然想定される。このケースに関して、「1. 不利益変更に関する内容」に関わって以下のような問題が考えられる。

- 1) 学内においては、(当然公募基準を満たす人物だとしても) 当人の業績等と関係なく、学部・大学の事情に鑑みて公募への応募を依頼することになる。
- 2) 対外的には、実質公募と言うに値しない公募を行わざるを得ず、結果等に鑑みて本学の公募手続き全体への信頼を揺るがしかねない。

については、以下3点の回答を求める。

- 1) 上記のような「学部・大学の事情による実質的昇任人事」は公募の例外となるかどうか。
- 2) 公募の例外となった場合も年俸制が適用されることになるが、「事前に部局で行う説明と個別労働者の合意」に関して、不利益変更であるか否かを適切に説明するためには、5年単位等での賃金のシミュレーションを提示すべきだと考えるが、執行部としての見解はどうか。
- 3) 不利益変更である旨を個別労働者に適切に説明した上で、公募も含む昇任人事への応募が当該労働者から拒否された場合、大学としてどのような対応がありうるか。

③ 差別人事に関する内容

元々の申し入れには直接言及していない事項であるが、提出後に問題が生じたため、回答いただきたい。具体的には、教育学系として准教授の公募を要求したのに対して、全学の判断で助教としての公募を行なった人事について、職位を助教にすべきと判断した理由の説明をお願いしたい。

本件について、学系会議では「人件費削減が求められる中で、設置基準等に鑑みて助教でも問題ないと全学が判断した」と聞いている。しかし、学部及び大学院において、すでに准教授と講師は同様の業務に従事しており、当該人事が履行された場合同様の業務に従事する労働者に3つの職階・給与体系が生じる。かつ、必要なポストに対して「極めて高い業績を有する候補者がすでにいる場合」にのみ内部昇任を認めるという全学の方針に従えば、業務経験等を積み相応の職責を担う状態になった場合でも、当該助教には准教授と同じ給与体系が適用されないということになる。

職位等にかんする方針は学部の慣例やそれに基づく学部間の相違も大きいものと理解しており、人事に関する学部自治ということも交渉において説明がなされた。そうであればこそ、昇任の問題や業務内容の吟味を抜きにして、全学が人件費および大学設置基準等の学外の事情のみを以て職位を判断することは、将来的に当該労働者から差別人事であるとの指摘を受けうるものとする。また、直近の問題を考えても、学系構成員に同じ職位の者がいないにもかかわらず労働条件における配慮事項の説明がなければ、当然応募を躊躇する方も出てくるものとする。実際、本件人事は適格者不在で採用に至っていない。

以上のような経緯を踏まえ、当該人事及び学系における職位の問題に関する全学の見解を説明いただきたい。

以上