

団体交渉項目

10・・・添付資料準備

I. 人事関係

1. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示
2. 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
3. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化
4. アルバイト等の雇用制度の改善
5. 雇い止めの撤廃
6. 新年棒制の是正
7. 大学院手当の見直し
8. 入試手当の見直し

II. 教育関係

9. 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
10. 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と2021年度担当コマ数の開示

III. 研究関係

11. 「鹿児島大学旅費支給実務指針」の記載内容不備の是正
12. 海外との取引や出張等を含む事務手続きに係る手順の改善

IV. その他

13. 馬毛島問題に係る学術的見地と鹿児島大学の立場の表明

2021年6月21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. 人事関係

1. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示

2020年度第2回団体交渉で理事及び大学管理職手当の見直しを鹿児島大学に求めた際、鹿児島大学から、理事及び大学管理職の個別の実績を開示することは可能であるとの回答があった。ついては、理事及び大学管理職全員について過去5年間の個別実績の開示を求める。一人あたり、特任教員約3人分の合計報酬にも匹敵する高額報酬をもらう法人管理職に就く者として、個別の実績を開示するのは当然のことと考える。

2. 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年度策定の「教員人事管理基本方針」に基づく、各学系における人件費ポイント削減は、既に教育・研究に多大な支障をきたしている。①特定分野の人事を優先した結果、他の専門分野の人事が滞り、その結果授業開講の見通しが立たず、長期間にわたり不開講とせざるを得ない授業科目が多数発生している、②教員の実人数を無視した過剰な業務の要請が増え、教育・研究のための時間が取れない上に健康を損なう教員もいる。このように、人事の停滞はあらゆるところで深刻な問題を引き起こし、学生への学位の質保証にも影響を与えている。それにもかかわらず、鹿児島大学には改善に向けた積極的姿勢が一向に見られない。このような状態をいつまで放置するつもりか、今後の人件費ポイント運用に対する鹿児島大学の説明と、人事を含

めた大学運営全体の見直しを強く求める。

個別の人事案件は各学系の判断に任されているというが、各学系の人事に最終的な可否決定を下すのは大学執行部である。大学全体として人事のバランスに目を配り、その運用の在り方を抜本的に改めるのでなければ意味がない。また人件費ポイントの帳尻合わせばかり優先させるのではなく、その下で不利益を強いられる教員や、希望する専門分野の指導が受けられない学生など、何よりも現場で被害を被っている人たちへの配慮が行き届かなければ、真にリーダーシップを発揮しているとは言えない。人事の改善については団体交渉のたびに要求しているが、実際に何か改善されたという現場の声は一つも聞かない。この現状を鹿児島大学はどのように考えているのか、説明を求める。教職員の疲弊と授業・学生指導への支障しか生み出さない人事の運用が、鹿児島大学にどのような将来をもたらすと言えるのか、鹿児島大学の見解を求める。

3. 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、第2回団体交渉で鹿児島大学に是正を求めたが、大学から誠意ある回答はなかった。人事差別は、日本国憲法13条が保証する人権を明らかに侵害するものであり、鹿児島大学の改善を強く求める。

しかるべき業績を持ちながら、たまたま所属する組織の都合で昇任できない教員がいる一方で、さほど業績がなくても組織の事情によって昇任ができてしまう教員が存在する。両者の差は給与差に直結し、その差額は年月を経る毎に大きくなる。これは本人だけでなくその扶養家族への差別でもある。学術的な基準とは関係のない、設置基準云々に基づく昇任順序の逆転は、日本国憲法23条が保証する学問の自由も侵害している。真摯に研究に携わる者の功績を無視するような学部人事の蔓延を、研究者の人権という観点からどう考えるのか、鹿児島大学の説明を求める。

2020年度第1回、第2回団体交渉の際に鹿児島大学から、人事については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だとの回答があった。しかしこの回答は、鹿児島大学が教員選考委員会の役割を正確に把握していないことを示している。鹿大教職組は、教員選考委員会に上げられる前の候補者選定段階で、権限を持つ一部の者により、研究業績以外の基準で昇任順序の入れ替え操作が行われていることを問題にしている。鹿児島大学には、学部の主体的な人事判断を尊重しつつも、各学部で人事の公正性が保たれているかどうか監督する責務があり、学部に丸投げで後は何もしなくてよいということではない。

人事の透明性・公平性を徹底するため、鹿児島大学には、昇任順序や候補者決定までの経緯の完全情報公開と理由の説明を、少なくとも学部構成員に対して行うことを部局に義務づけるよう

求める。また、部局長等の最終候補者決定においても、学長による現在の密室人事を改め、全ての人事プロセスを公開し透明性を強化するよう求める。同時に、候補者全員の所信表明や公開討論も義務づけることを求める。

さらに、部局で権限を持つ者に対し、外部専門家による人権教育の徹底を求める。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ことは明らかである。各学部の人事判断尊重と、パワーハラスメント的な人事差別撲滅とのバランスを最重要ミッションとし、大学執行部としてしかるべき方策を構築するよう求める。大学全体の活性化と発展は、健全な人事が行われて初めて実現可能となるのである。

4. 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るため、業務内容や経験・能力に見合った時給の設定を求める。本件について鹿大教職組は、2020年度第1回、第2回団体交渉において、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柔軟に時給が設定されている事例を挙げ、改善を要求した。鹿児島大学からは、「人事課においても、他の国立大学法人のアルバイト単価設定の状況を確認しており、改善の必要があれば、今後対応を検討する」との回答があつたが、鹿大教職組は、現場の実態に即して「改善の必要がある」から要求しているのである。

業務内容の中には、専門的な知識や経験が求められる場合が多々あるにもかかわらず、それを一律単価で一括りに設定しているのは、業務実態に見合っていない。現在の一律時給では、業務内容によっては対価としての金額が低すぎるため、必要な専門知識や経験を持つ人の雇用が困難な事例が多発している。特に科研費を利用するアルバイトにおいては、業務内容の特殊性を熟知した上で雇用するのは、そもそも研究代表者(教員)であり大学ではない。業務に直接携わる者の声を無視することはやめ、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。

5. 雇止め撤廃

2018年度以降、有期雇用の教職員が無期転換されずに退職する事例が生じている点について、鹿大教職組は2020年度第1回、第2回団体交渉で鹿児島大学に改善を求めたが、引き続き対応を求める。有期雇用教職員の人事について、各部局が無期転換への積極的な対応をしないのはコンプライアンス違反であり、大学として是正を指導するよう求める。他大学では、秋田大、東京大、お茶の水女子大、京都教育大、長崎大など、多くの大学が有能な教職員の無期転換を実現しており、東京大学では「日本で一番働きやすい大学への転換」というスローガンのもと新た

な職員人事制度を積極的に開始している。これらの大学と比べ、鹿児島大学は対応が遅れている。通算5年を越える雇用関係がある有期雇用者に対し、無期雇用転換への意思確認をせず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。

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。地域社会の鑑となるべき国立大学は、有期雇用教職員の無期転換化を図り、率先して新たな制度を整備するべきである。

6. 新年俸制の是正

2020年4月より導入された新年俸制について、鹿大教職組は2020年度第1回、第2回団体交渉及び2021年3月の再回答要求書において、不利益変更という観点からその問題点を指摘し、鹿児島大学に是正を求めた。しかし、鹿児島大学は、未だ大学としての明確な導入理由や論理的根拠を示していない。このような態度を改め、長期的研究・教育へのモチベーション保持が何より重要な学術機関において、なぜ新年俸制を積極的に導入しなければならないのか、その理由を回答するよう求める。

「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」は、以下の点において明らかに不利益変更であることをもう一度指摘しておく。①現職の助教、講師、准教授は、新年俸制を受け入れなければ昇任が出来ず、昇任するための選択肢が他にない。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、既に教授になっている教員は全く影響を受けずに済む一方で、これから昇任の必要がある教員のみ受け入れざるを得ないという点で、世代・職階間の不公平が明らかな制度である。鹿児島大学はこの点についても、2020年度第1回、第2回交渉時の回答で全く触れておらず、「昇任者と新規採用者」の比較しかしていない。上記のような教授と他の職階の教員との間の不公平についてはどのように考えるのか、改めて鹿児島大学の説明を求める。

新年俸制導入は教員組織内に明らかな不公平を生じさせており、教員間の人間関係を悪化させるだけでなく、成果が正当に報われないことで能力ある研究者の研究意欲を削いでしまう危険がある。速やかに選択制に改正することを求める。

7. 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により、本給が減少した教員が存在する。2020年度第2回団体交渉で、鹿児島大学からは「ノーワーク・ノーペイの原則からも、手当の対価となる労働がない期間については賃金を支給しない取り扱いに変更したものであり、十分な合理性がある」との回答があったが、教員が所属する部局によって支給の有

無に差が出るケースがあるのはなぜか説明されていない。本件について、改めて説明を求める。

8. 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ない。要求項目6番の「大学院手当の見直し」については、鹿児島大学から「ノーワーク・ノーペイ」の原則に則るとの回答があった。全く同じ原則に則れば、休日であるはずの土・日曜日に駆り出される入試「ワーク」には「ペイ」が支払われるべきである。この点をどう考えるのか、鹿児島大学の説明を求める。

勤務形態が公務員に準ずるというのであれば、公務員同様に教職員も土・日曜日はそもそも出勤日ではない。入試業務がある時は休日出勤となり、したがって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うのであれば、その方が大問題で、事務職へも同じように本来の手当が支払われるよう改善を求める。

III. 教育関係

9. 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

コロナ禍の収束がなかなか見えない中、2年以上が経過し、講義・実習・実験等の現場では流行当初と異なる新たな課題が出てきている。鹿児島大学には、学生や教員に大きな不都合が生じることのないよう定期的に状況把握に努め、要望等の声に丁寧に耳を傾け、必要に応じて速やかに状況を改善するよう求める。例えば、現段階で以下のような要望が出ている。

- ① 新型コロナウイルスワクチンの職域接種が本格的に始まろうとしており（6月15日現在）、希望者には全員に接種されることになっている。しかし、本接種は任意であるにもかかわらず、接種を希望しない教職員に対しそれとなく圧力をかけたり、実質的に強要するような雰囲気になっているケースがあると聞く。教職員の中には、生まれつきの体質や様々な疾患等の理由から、接種に積極的になれない事情を抱えた人もいる。そのような教職員が精神的に追い詰められたり、仕事上で不利益を被ったり差別されたりすることのないよう、鹿児島大学には最大限の配慮を求める。既に大学のホーム

ページでは、ワクチン接種の有無による差別をしないよう呼びかけがなされているが、懸念される事例が実際に生じていることから、何らかのガイドラインを設けるなど、より徹底した方策を求める。

- ② 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授業に支障をきたす。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ないからである。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。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し、結果として常に学生の視野を妨げている。スクリーンが効果を発揮する機会はほとんどないため、教員にフェイスシールドを配布する方が合理的である。
- 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 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では大幅に免除されている。国家資格に関わらない授業でも最低限身につけなければならないスキルはあるが、それを実施するためには厳しい制限がかかり担当教員個人の負担が極めて大きくなる。例えば野外実習などが該当する。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が、それに対する人的・予算的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。国家資格に関わらず、現実的に妥協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。

- ⑥ 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。

10. 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、最長25年にも及ぶ学部教員の担当コマ数不平等の完全解消について、2020年度第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」旨の回答を得た。そのため鹿大教職組は第2回団体交渉時に、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及び、具体的な改善点の説明も求めた。しかし2021年度も不平等が全く改善されなかっただけでなく、その理由も説明されなかった。鹿大教職組はこれに対し、2021年3月の再回答要求書において、不平等完全解消のため担当割り振りの即刻やり直しを求めたが、鹿児島大学からは、既に「担当者の割り振りが確定し」、「クラス編成も終わっているため」受け入れられないとの回答があった。やり直しが困難であったのは、そもそも大学側が対応を怠ったのが原因であるにもかかわらず、反省も不平等解消への真摯な姿勢も見られないのはなぜか、鹿児島大学の説明を求める。また最長25年にも及ぶ不平等の放置をどう考えるのか、鹿児島大学の見解を求める。

鹿児島大学からの回答には、教育学系の英語関連専門授業科目に共通教育センター教員が学内非常勤として貢献しているとの記述があったが、それは部局長間レベルで正式に依頼をし、承諾を得た上で担当をお願いしているものであり、正当な手続きを経ている。しかもその件は専門授業科目に関する内容であり、鹿大教職組が要求している、「学部教員」（具体的には法文学系の一部教員）が、（専門授業科目ではなく）「共通教育英語」の授業において四半世紀にわたり1コマしか担当していないことについて、不平等の完全解消を要求している件とは全く関係のない話であり、明らかに問題のすり替えである。また鹿児島大学からは、法文学系教員1名が2コマ担当することになった旨の回答もあったが、これは休職者の代替担当分であり、本来この教員が担当すべきコマを引き受けたわけではな

い。このような回答でごまかすのはやめ、管理職に就く公人として誠実に回答するよう求める。なお本件については別途、当該科目担当に携わる一関係学科からも、学科代表者名で正式に共通教育時間割担当者へ不平等解消の要望書を提出したことをつけ加えておく。

鹿児島大学には、2022年度の共通教育外国語・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、及び①2022年度担当コマ数一覧の開示、②改善点の説明を求める。

III. 研究関係

11. 「鹿児島大学旅費支給実務指針」の記載内容不備の是正

「鹿児島大学旅費支給実務指針」の項目8「航空券及び宿泊予約の変更手数料・キャンセル料について」において、「航空及び宿泊予約(ホテルパック等含む)の変更手数料・キャンセル料については、実費額を支給することができる」とされているが、この中に「乗船券」が含まれていないため、乗船キャンセル料金を公費で支払うことが出来ない事例が発生している。これは指針の記載内容が不十分であることにより生じた問題であり、指針を早急に修正・改訂するよう求める。公務における旅費のキャンセル料について、交通手段により支給の有無が異なるのは根本的におかしいため、鹿児島大学の速やかな対応を求める。

12. 海外との取引や出張等を含む事務手続きに係る手順の改善

科研を始めとする研究業務に係る事務手続きにおいて、追加書類提出の過度に頻繁な要請や、書類の信憑性を疑うかのような、同種書類の複数提出追加要請により、精神的苦痛を感じている教職員がいる。公費による研究業務において厳正な対応が求められるのは理解できるが、後から何度も追加で要請される各種書類の取り寄せに、時間と労力と気力を奪われ、それが原因で研究に専念出来ないとすれば本末転倒である。このような問題は、事務手続きの効率化とシステム化を構築することで改善できるはずである。鹿児島大学には、後から何度も追加で教職員に書類提出の要請をしなくても済むよう、事務手続きの在り方について抜本的な改善を求める。特に海外の研究機関や業者との連絡や取引に係る必要書類については、必要書類一覧及び、その確認目的または用途等を日本語と英語の両方で明文化し、最初から手続きが一度で済むようにしてほしい。また、手続き上必要な書類ではあっても、個人情報が含まれている場合が多いため、それらの書類の情報を手続きの過程で誰が知り得ることになるのか、事前に本人へ明確にした上で承諾を取るよう配慮を求める。

IV. その他

13. 馬毛島問題に係る学術的見地と鹿児島大学の立場の表明

奄美大島が世界自然遺産に登録される一方で、馬毛島では自衛隊基地建設へ向けて工事が進められようとしており、周辺海域の環境や生態系への影響を懸念する声も多い。この件に関し、「地域に開かれた大学」を謳う学術機関として、鹿児島大学はどのような立ち位置を担うつもりか、見解を求める。また県内で様々な専門分野の研究を牽引する重要な役割を担う機関として、学術的見地からこの件についての見解を求める。