

2022年1月18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 城戸秀之



## 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。

なお、今回の団体交渉の主要な要求項目は、2021年度の第1回団体交渉(2021年10月7日開催)において、大学執行部が持ち帰り検討することを約束した継続審議項目から選択しており、具体的な交渉ができてことを希望する。各要求項目のタイトルについては、やや要求内容との関連性が明快でないものもあるが、これまでの交渉の経緯を明快にするために、これまでのタイトルを継承している。

### I. 人事関係

#### 1. 差別的人事の是正と候補者決定手順の開示義務化

第1回団体交渉において、共通教育センターの組織運営に関連して、共通教育センターで働く教員の昇格について協議した。その際、昇格の問題点として、共通教育センターの教員、特に自然科学系教員は教授昇進資格があるにもかかわらず、いっさい昇格人事が行われていない点を指摘し、昇格の展望のない職場は健全な職場ではないことを主張した。さらに、共通教育センターには自然科学系の教授が一人もいないことを挙げ、共通教育センターは自然科学系教育に関して学内外の利害関係者に対する責任を果たせていないことを指摘した。そして、これらの問題の背景には、共通教育センターの人事に関して、全体を見渡して組織運営する立場の人がいないことが一因であることを指摘した。

これに対する大学側の回答は、以下の通りであった。教職員組合が指摘した問題点は理解できる。これに関して、来年度から始まる第4期中期目標期間に向けて、「機構」の組織見直しが行われており、「機構」を束ねた大きな枠組みで人事が行われる案が検討されている。さらに、2021年12月3日に開催された教職員組合主催の学習会では、講師の渡邊副学長から、人事の計画・決定プロセスが曖昧であった「機構」や「学内共同教育研究施設」等についても今後は学系化して、学系人事委員会によって人事が実施される体制になることが説明された。

「機構」等の学系化に対して、教職員組合では以下の懸念を持っている。「機構」や「学内共同教育研究施設」等は、目的の異なる組織の統合体である。このような組織体において、実質的な議論の場としての学系会議を運営することはできるのか。教職員組合が指摘しているような、現場の教員が抱えている問題点を把握しつつ、「機構」や「学内共同教育研究施設」等で人事を進めていく具体的な方法について説明を求める。

#### 2. 大学院手当の見直し

第1回団体交渉において、標題に関連して、理学研究科から共通教育センターに移籍した教員の事例を協議した。当該教員は、理学研究科の兼任教員として、理学研究科で授業(2単位)を担当していたが、ある時期、主指導教員として受け持つ学生がいなかったために、調整数2が減じられ本給が減給された。しかし、その時期、修士課程の学生の副査や他の学生の研究相談をしていたことに加えて、教授会にも召集されていた。これは、理学研究科の教員であれば支払われる手当が、兼務教員になったために支払われなくなった事例で、同一労働・同一賃金の原則に反する点、労働しているにもかかわらず対価が支払われていない事例とみなすことができる点を指摘した。本給の減給は退職手当にも影響する重大な問題である。第1回団体交渉では、大学院手当の見直しの問題を、鹿児島大学における兼務教員の働き方のあり方の問題として認識し、しっかり検討してほしいことを要求した。

この事例説明に対して、大学側からは、問題を再認識したので、人事課の会議で議論したいという発言があった。一方、このような事例での人件費は交付金に含まれないため、対象者が多いと大学の財政が圧迫される可能性もあるので、対象者数を把握したうえで検討したいという回答もあった。また、他大学の基準との兼ね合いも検討する必要があることが付け加えられた。

第2回団体交渉では、前段落に書かれた内容に関して、大学側の検討結果の説明を求める。

### 3. 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

教職員組合主催の学習会(2021年12月3日開催)において、講師の渡邊副学長より、第4期中期目標期間の人事計画に関して役員会(2021年11月25日開催)で決定された内容の説明を受けた。その説明より、第4期中期目標期間では、学長裁量ポイントを返還した部局においては、これ以上の人件費ポイントの削減はないこと、一方、人件費ポイント外職員(事務職員、船舶職員、技術職員)については削減計画を進めることが示された。職階ポイントの考え方については、各部局における戦略的な人事を可能にするため、3年間固定する方針に変えることが示された。これらの方向性について、教職員組合としては、特に人件費ポイント外職員の削減に注視しつつ、今後の経過を見守りたい。

一方、第2回団体交渉では、以下の点に絞って協議することを求める。それは、第4期中期目標期間においては昇任人事の実施を可能にするために、これまでの絶対公募から原則公募に方針が緩和された点である。まず、昇格の展望のない職場では、優秀な教員は他大学へ流出してしまうため、優秀な教員を鹿児島大学に引き留める方法として、昇任人事を戦略的に実施することの重要性を理解する必要があると考える。言うまでもないが、優秀な教員の流出は、大学の教育力の低下のみならず、競争的資金の獲得率の低下を招くので、大学にとってデメリットが大きい。その上で、原則公募における例外の判断基準は何か、また、実質的な判断の主体は誰かについて説明を求める。現在は、すべての人事案件に関して学長の決裁が必要である。戦略的かつ公正な人事の実現には、部局判断と学長判断のバランスが重要だが、原則公募での昇任人事に関して、そのバランスのとり方をどのように考えているかについて説明を求める。

### 4. 新年俸制の是正

第1回団体交渉の議論からも明らかなように、新年俸制に関する大学執行部と教職員組合の問題認識は、平行状態にある。教職員組合は、同じ職階で比較した場合、新年俸制の教員は月給制の教員に比べて給料が低くなるので、鹿児島大学内で昇格する教員にとっては、昇格時に不利益を被る感情を強く抱くことを指摘している。さらに、昇格時に新年俸制へ移行する教員は、同一労働・同一賃金の原則に反しているという感情も抱くことになる。しかし、大学側は、この通常感情を認めようとせず、公募要領に記載された年俸制の適用に合意した上での応募となるので不利益変更ではない、という認識のみを示している。さらに、大学側は、新年俸制にはインセンティブ制度があるのでメリットがあると主張する。しかし、現在のインセンティブ制度による給料の増額によって、両者の給料格差を埋めるのは実質的に無理であることは明らかである。

これらの背景を勘案した上で、この問題に対して以下の要求をする。まず、大学側は前述した新年俸制の教員が抱く通常感情を認め、その上で、同じ職階に属する月給制の教員と新年俸制の教員の給料格差を縮める努力をするべきである。具体的に、以下の指摘をする。新年俸制における5年の昇給の据え置きは長すぎると考えるが、格差是正に向けてこの期間を縮めることはできないのか。岡山大学は、この期間が3年であり、新年俸制と月給制の教員間で給料の格差はない(もしくは教員が不利益と認識するほどのことはない)と聞いている。このような他大学の状況も鑑み、鹿児島大学における新年俸制の改善の必要性について説明を求める。

### 5. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示

第1回団体交渉では、教職員組合の標記の要求に関して、大学からは以下の回答があった。理事等の個別の実績評価は大学の実績評価として公表されるのが妥当であると考えており、それらについてはホームページ上に資料が掲載され開示されている。さらに、各理事の所掌は幅広いので、理事の実績とは何かを定義するのは困難で、何を業績として報告するかを決めるのが難しい。また、現実対応を求められる絶え間ないチャレンジなので、一つ一つその成果を整理して報告するのは難しいといった説明があった。

第2回交渉では以下の要求をする。外部評価に関連した大学側の情報開示については理解しているが、大学内部の教職員に対する実績説明はそれとは別の話であると考えている。現在の大学運営では、トップダウン的な大学執行部の方針に教職員が従わされることが多い。そのような方針の実施について、大学執行部は、教職員に対して直接的な丁寧な説明をすべきことはもとより、実施後に政策の妥当性や成功・失敗を自己評価し、それを教職員に報告し、教職員から評価を受けることは当然の義務である。教職員組合が要求しているのは、各理事の日々の作業や労働時間の報告ではなく、トップダウン的に教職員に強いた大学運営に対する自己評価(特に政策の妥当性の評価)である。教職員に直接語り、教職員からフィードバックを得られる方法を築くことを要望する。たとえば、部局長会議と部局教授会を組み合わせた、大学執行部と教職員の間で双方向の意見交換システムが考えられる。

## 6. アルバイト等の雇用制度の改善

この要求内容は、第1回団体交渉からの継続要求事項ではなく、新規要求事項である。同一労働・同一賃金の原則に関して、兼務教員の大学院手当の問題について指摘したところであるが、ここでは、短時間勤務の非常勤職員(事務補佐員)の給料格差に関する問題を指摘する。事務補佐員の場合、長期雇用されている職員と短期雇用の職員では、ほぼ同一内容の労働をしているにもかかわらず、給料が違う場合がある(例えば、学科付の事務補佐員などでこのようなケースが生じている)。まず、大学側は、このような問題が学内に存在すると認識しているかどうかを質問する。この認識がある場合、どのような改善方法が考えられるかについて説明を求める。

## 7. 勤務時間・休暇管理システムの導入の目的と今後の運用方針について

2022年1月より勤務時間・休暇管理システムが全学的に導入された。これは労務管理に関する案件とみなされるので、本学における同システムの導入における大学運営上の目的と、今後の教職員の労務管理における運用方針について説明を求める。