

令和4年3月4日

鹿児島大学教職員組合中央執行委員長 殿

国立大学法人鹿児島大学長

佐野 輝



2022年1月18日付け団体交渉の申し入れについて（回答）

1. 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

機構、学内共同教育研究施設のセンター等は、組織改革で、総合教育学系、共同学系、一部は学部所属の施設となります。

総合教育学系については、人件費ポイントが付与されていますので、ポイントの範囲内で人事を行うことが可能です。限られたポイントをどのように使用するかは学系会議で議論していただき、学長に個別人事案件申請をする必要があります。

また、共同学系の人件費は学長裁量ポイント扱いとなっています。人事を行う際は各センターの実情を踏まえた議論を学系会議でしていただき、学長に個別人事案件申請をしていただく必要があります。

なお、教員選考は、原則公募としますが、個別人事案件申請により内部からの昇任選考を行う合理的な理由があると認められる場合（昇任基準を明らかに上回る極めて高い研究業績や教育実績を有する候補者が既にいるなど）に限り、内部からの昇任選考を行うことができます。

2. 大学院手当の見直し

大学院調整額支給要件（講義等の単位数）については、法人化以前から特に変更しておらず、継続的な運用をしているところです。当該手当の見直しについては、支給要件変更等の検討を開始しましたが、結論は出ていないため引き続き検討していく予定です。

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

教員選考は原則公募としますが、個別人事案件申請により内部からの昇任選考を行う合理的な理由があると認められる場合（昇任基準を明らかに上回る極めて高い研究業績や教育実績を有する候補者が既にいるなど）に限り、内部からの昇任選考を行うことがで

きます。

また、基本的には各学系から申請のあった人事案件については、各学系の意向を尊重していますが、当該人事の必要性や資格審査などに関する説明が必要になります。そのうえで個別人事案件申請については、総務担当理事のもと人事計画室会議で検討を行い、学長が適否を判断しています。

4. 新年俸制の是正

新年俸制の一部の教員が抱く通常感情については認識しましたが、本学の経営状況も鑑み導入した経緯があることもご理解願います。また、導入後間もない制度でもあるため、当面現制度での運用を予定しています。

5. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示

大学執行部の実施した政策の妥当性の評価については以前より説明しておりますとおり外部評価を受けており、こちらは学内で時間をかけて十分に議論し提出した実績について、第三者機関においてこちらも十分に議論されたうえで評価を受けているものであり、内容としてこれ以上に信頼できるものはないと考えます。評価結果については大学HPにて公開されているだけでなく、全教職員へメールにて周知されております。また、外部評価の結果だけでなく、自己評価についても大学HPに公開されています。加えて、周知が必要な事項については教授会等の会議体にて適切に報告がされていると考えます。

6. アルバイト等の雇用制度の改善

法人化前より所属している非常勤職員（事務補佐員等）については、法人化にあたって法人化前の単価が保証されており現行の単価より高い場合がありますが、現行の事務補佐員の単価は、800円から900円に改定されるなど単価の差は小さくなっています。また、法人化前からの非常勤職員の数も、定年を迎えるなど徐々に少なくなってきています。

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

まず、勤務時間・休暇管理システム（以下「システム」と言います）導入の目的についてですが、鹿児島労働基準監督署からの是正勧告（勤務時間や休暇取得状況について、実態把握が不十分）への対応及び労働安全衛生法改正（健康管理のため、勤務時間を客観的な方法により把握すべし）への対応のために導入するものとなります。

次に今後の教職員の労務管理におけるシステムの運用方針についてですが、前述の是正勧告及び法改正への対応のため、原則、全職員の勤怠管理をシステムで行うこととしております。