

2022年9月20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 半田利弘

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、今回の団体交渉の要求項目は、2021年度の団体交渉において大学執行部と協議を行った継続協議項目を中心に据えつつ、従来から組合が要求してきた項目を添える形で構成した。特に、2021年度の団体交渉からの継続協議項目については、具体的な交渉ができることを希望する。

1. 人事関係

1. 「機構」や「学内共同教育研究施設」における人事候補者決定手順の開示

2021年度の代替交渉では、「機構」や「学内共同教育研究施設」等で働く教員の昇格について、共通教育センターを具体的な事例として協議した。その際、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、人事的に優遇されてしかるべき人が多数いたにもかかわらず、人事が凍結されている点を指摘し、展望のない職場は不健全であると主張した。そして、その背景として、全体を見渡して、人事計画に影響するほどの中長期的展望に基づいて、部局等の組織運営の方針を明示して実行する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。2022年度からの第4期中期目標期間では、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」等も学系化され、学系人事委員会によって人事が実施される体制に変わることが説明された。具体的には、総合教育学系などにも人件費ポイントが付与され、ポイント使用法を学系会議で議論し学長へ個别人事案件申請する手順が整ったという説明を受けた。

現時点での、大学側の見解に対する組合側の懸念と要求は、以下の通りである。「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。このような組織体が、

現場の事情・意見を取り入れながら民主的な運営されるためには、適切な規則が制定され運用されなければならない。総合教育学系に関して言えば、学系長は、構成員による選挙や構成員の合議で決められるのではなく、教育担当理事が着くことになる。学系長に理事が着くことについては、執行部の意向を背景にした理事の権限が強くなる。そうすると、現場の事情・意見を取り入れた民主的運営が成されないこともあり得るので、その点を憂慮する。したがって、教育担当理事は、どのように総合教育学系の人事委員会を組織し、具体的な人事を進めていく予定なのかについて説明を求める。

2. 大学院手当の見直し

2021年度団体交渉では、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捉え、前向きに検討してほしいことを要求した。具体的には、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。

この事例説明に対して、大学側からは、執行部懇談会で組合の意見を取り上げていることに加えて、次のような状況説明があった。文科省の基準（昭和40年の規則による）では、大学院手当支給に該当する組織体が基礎講座となっており、現在の大学組織に照らして基礎講座の定義ははっきりしない。この点を文科省に確認しないと議論を先に進められない。できるだけ早急に確認を取り、基礎講座のどのように拡大解釈することが可能かを検討する予定である。その検討結果を待ってほしい。

この問題に対する組合の要求は、以下の通りである。まず、文科省に対する確認結果と、それに基づく執行部内の議論の結果の説明を求める。さらに、昭和40年制定の規則は現在の大学組織の実態に合っていないので、適切な経営判断により、現状に合うように早急に修正することを求める。

3. 新年俸制の是正

これまで、教職員組合は、新年俸制の問題点として以下のことを指摘してきた。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は、昇格時に不利益を被る感情を強く抱くこと、同一労働・同一賃金の原則に反しているという感情を抱くことになる。さらに、この状態を放置すると、優秀な教員は鹿児島大学から離れ、かつ、優秀な教員は鹿児島大学に就職しなくなる事態が想定され、長期的には鹿児島大学の實力は落ちていくことが懸念される。この問題認識に立って、2021

年度の団体交渉では、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ことを要求した。具体的には、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努力を求めた。

これに対する大学側の文書での回答は、一部の教員が不利益を感じることは認めるが、本学の経営状況、および導入後間もない制度であるため、当面現制度での運用を予定しているというものであった。また、直接交渉時には、必ずしも全員が不利益を被るわけではなく、インセンティブ分によってメリットを得る人もいるという説明があった。

現時点での、組合側の認識と要求は、これまで同様である。つまり、新年俸制と月給制の格差（インセンティブ分を除く）は、准教授の場合、200万円/5年程度の差になると推定されるが、インセンティブ分は競争的資金の間接経費(30%)の10%なので、基本給の格差を埋め合わせるには相当高額な競争的資金を獲得せねばならず現実的ではない。さらに、全大協の東北・九州地区合同会議（2022年2月20日オンライン開催）で、10大学から「月給制と新年俸制の基本給に格差があるかどうか」について情報を得たが、その結果は、すべての大学で、格差があるという認識はないという回答だった。この事実から判断すると、鹿児島大学の制度は、かなり特殊である。したがって、これまで通りの認識に基づいて、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、格差是正に向けてこの期間を縮める努力を求めらる。

4. アルバイト等の雇用制度の改善

2021年度2回目団体交渉で、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した。つまり、事務補佐員の場合、法人化前から長期雇用されている非常勤職員と法人化後の短期雇用（5年雇止め）の非常勤職員では、ほぼ同一内容の労働をしても、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）。前回の団体交渉では、短期雇用（5年雇止め）の非常勤職員（事務補佐員）の要求を口頭で述べたが、今回は資料1として添付する。

この問題は、同一労働・同一賃金の原則に反する、有期雇用労働法では、事業主は非正規雇用労働者の不合理な格差を禁止しているとともに、労働者に対する待遇に関する説明義務を強化している。教職員組合は、短期雇用の非常勤職員の待遇を、長期雇用の非常勤職員並に改善することを要望するが、大学側がこの要求を不服と判断する場合はその理由の説明を求める。

5. 人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の早急な改善

現在の本学人事制度では、人件費ポイントの配分も含め、すべての人事案件に関して学長の決裁が必要となっている。これには、全学的な視座や公示されている第4期中期目標との関連付けが、強く反映されることになる。しかし現状は、人事に関して学術研究院の仕組み

がうまく機能せず、また組織改編への対応が配慮されていない。

その結果、部局によっては大幅な人件費ポイントの削減により、研究活動はもとより最低限の教育、運営業務にすら支障をきたし始めている現状となっている。人手が足りず教育の効果や研究の成果を挙げることができなくなれば、その部局については戦略的な観点からますます人手がつかなくなるという悪循環に陥る可能性がある。これは、総合大学でありながら学問における分野や価値観、取り組んでいる課題の多様性を損なうことに繋がる。

また、今後も人件費ポイントが削減されるのではないかという不安があり、人事の硬直化が懸念される場所である。いうまでもないが、人事を含め、将来に明るい展望を見いだせない大学からは、優秀な教員ほど流出してしまう。

そこで、①全学及び各部局の人件費ポイントの推移とそうさせた背景や方針について、第3期から4期中期目標期間について、教員に対して納得のいく説明を要求する。

その上で、教員にとって魅力的な職場とするために、全学的な戦略面の観点のみならず、各部局の現場の声を反映した人件費ポイントの配分が必要となる。そのため、②今後の人件費ポイントの配分を検討するに当たりこの様な声をどの様に反映させるのか、説明を要求する。

6. 今後の個別人事に関する全学方針の早急な改善

第4期中期目標期間には、原則公募で個別人事が行われる方針になっている。一方、優秀な教員を確保し続ける為には、魅力的な職場を維持する上でも、昇任人事の可能性も含め、戦略的かつ公正な人事の実現が必須である。

しかし実際のところ、上記の様な人事の方式について方針が示されているのみであり、全教員が納得できる様な統合的な人事評価と判断については未整備である。個別人事は各部局で行われるものの、すべての人事案件に関して学長の決裁が必要である。

従って、人事評価と判断について学長がどの様な方針を持っているのか説明することを要求する。人事評価では、本学における研究力・教育力・事務能力などあらゆる面での個人的能力に留まらず、文部科学省をはじめ中期目標や学外からの評価にも応える事に資する様な観点が考えられる。

一方人事に関する判断においては、研究力・教育力・事務能力を強化するという面だけでなく、研究の分野、ジェンダー、年齢構成等を考慮した昇格機会の公平化、実績や経験度に対する評価を通じた職場活性化の観点が考えられる。公正な人事の実現には、個々の人事の局面において、誰の責任に基づき、どの人事評価項目が戦略的に重要視されて選考を進め、どの人事判断項目に基づいて最終的に人事を決定するのか、これらについて人事の前後で公開することが求められる。

そこで、学長が決裁をする際に、これらについてどの様な配慮が行われるのかについて説明を要求する。

II. その他

7. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示

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り、外部評価に関連して情報開示されているという事情は理解しているが、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、トップダウン的に教職員に強いた大学運営に対する内部評価（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間の双方向の意見交換システムが考えられる。

8. 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、鹿児島労働基準監督署からの是正勧告への対応、労働安全衛生法改正への対応及び勤怠管理業務の改善を目的として導入されたという説明があったが、実際にこのシステムを導入することで業務負担が改善されているか。また、勤務時間の情報をどのように管理するのか、説明を求めらる。

9. 休暇の取得について

土日祝日の勤務に伴う代休の取得は、前後1ヶ月間に限られているが、期間が短く、前1ヶ月はなかなか取得しにくいとの意見もある。そのため、代休の取得期間を勤務した土日祝日の前後2ヶ月に変更することを要求する。また、現在、連続3日間の休暇取得が可能なりフレッシュ休暇については、3日連続して休暇を取得することが容易ではない現状から、分割取得（例えば、連続2日+別に1日）の導入を要求する。

10. 法文学部棟周辺の道路環境整備および門の設置

稲盛記念館駐車場が設置されたこと、および図書館口から工学部（稲盛会館）方面に車両が出入りするゲートが移動されたことに伴い、法文学部棟北側には車両が多く出入りするとともに多くの車が駐車され、歩行者の危険が増している。また、駐車場の不足によって法文棟の出入り口にも時折車がとめられているのが現状である。

一方、法文学部から人が高麗本通りへ出るときには大学通りに入るか、総研棟・共通教育棟1号館を抜けていくか、いずれにせよ大回りをせざるをえない状況になる（特に夜間は総研棟・共通教育棟が施錠されるとさらに遠くなる）。そのため、稲盛記念館駐車場の柵を超えて人が出入りしているのを多く見かける。これは、もともとあった道路をつぶして駐車

場を設置し自然な人の流れをせき止めたことが原因であり、もし大地震など自然災害が起きた場合、構外へ出ようとしても落下物の危険があるなかを避難せざるを得ない状況、ないしは避難路がない状態になる可能性もある。

大学当局はこのような現状をどのように認識しているのか。稲盛記念館駐車場と心理実験室の北側に通路を確保し、高麗本通りへの、人の出入り口を新たに設置することで、安全を確保（避難路を確保）しつつ日常的に人の流れがスムーズになるような措置を施すことを要求する。これによって駐車場への人の進入が少なくなり、不慮の事故等が発生するリスクを減らすことにつながると考えられる。費用対効果も高いと思うがいかがだろうか。