

2023年2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

大学の中心業務は研究と教育であり、事務はそれを支援するという意味において重要な業務である。一方、日本の経済力の衰退と政府財政の非常識な状況に鑑み、資金面でも人員面でも縮小傾向が続くことが予想される。教職員への一方的な労働強化を避けて、この難局を乗り越えるためには、全教職員に対し大学執行部の見通しを示す必要があり、その中長期的計画に賛同・協力する雰囲気を醸成することも大学執行部が行うべきことである。しかるに、残念ながら現在の状況は、これとはほど遠いものと感じている教職員は多い。現状が直ちに改善を要することは、例えば、THE 世界大学ランキングにおける鹿児島大学の順位が（参加大学総数に対する相対位置で見ても）低下兆候にあることからもうかがえる。

このような観点から我々、鹿児島大学教職員組合は、以下の事項について、長期的展望に立って要求する。大学人が自ら考える「大学の社会的機能」を損なう由々しき事態に陥ることは、日本の国力低下につながるばかりでなく、法人別組合である我々にとっても死活的に重大な問題である。これらを意識した上で、誠意を持った回答を求める。

文書での回答は4月10日（月）までにいただきたい。対面交渉は、その後、5月の大型連休前までに実施することを求める。遠隔会議になる場合には、Zoomのアドレス発行は組合側で行い、大学当局側に連絡することとしたい。

#### 1. 事務手続きの簡略化・合理化

教職員の労働強化なく、研究・教育業務を拡充するためには、それに直接寄与しない業務を簡略化・合理化することが必要なのは自明の理である。しかしながら、近年では逆方向ともいえる“改悪”が行われており、特に研究・教育活動を活発に行っている者ほど諸手続や提出書類の負担が増え、大学全体の研究・教育能力を低下させている。不祥事を予防することも重要であるが、大学全体の労力費用と効果を公正に評価することが“経営の常識”である。効果が見込めない業務をいたずらに増やすことは「機会」の制限にのみ目が向いており、「不正の3要因」の残り2つである「動機」と「正当化」を助長することにもつながりかねない。そうなれば、不正防止に対してすら、効果を減殺させることになるだろう。

以上の観点から、まずは以下の5つを早急実現することを要求する。

#### A)提出書類等の大幅な簡素化と合理化

多くの提出書類とその記載事項について、必要とする根拠が明示できるかを再認識し、それが曖昧なものは直ちに廃止すること。根拠となる規定が学内のものであるなら、その効果を評価し、廃止ないし大幅簡略化が可能となるような規定の早急な改訂を求める。

#### B)出張手続きの大幅な簡素化と合理化（上記の1具体例）

出張手続きにおいては改善の余地が極めて大きい。現在の提出要求書類の多さは、熱心で活動的な教員が研究面での国内および国際交流を進める上で阻害要因にすらなっている。過去に文部科学省からの事務連絡（平成29年3月24日）により簡略化が求められていたものに反する証拠書類、特に肖像権や個人情報保護法などに抵触する可能性が高い書類の提出は直ちに廃止することを求める。

#### C)科研費による附属図書館サービス利用の簡素化

科研費による附属図書館を通じた相互貸借・複写等のサービスは①サービス利用者の立て替え払い、②所属部局会計係への伝票作成と稟議、③検品、④支払いという煩雑で徹底した書面主義を経るが、自己収入ではその作業は必要がない。電子データ上のやりとりのはずなので、これを自己収入並みの手続きに改めることができれば、これら4つのプロセスが不要となり、教育・事務系職員ともども、他の業務にリソースを割くことが可能となり、アウトプットの増加に寄与するであろう。バイアウト制度の導入ができたことも踏まえ、早急な対応を求める。

#### D)学内DX化の推進、および利便性にこだわったスマートなDX化

DX化について、下記4点の回答を求める。

- ① 出張時の手続きと出退勤時間管理のシステムが有機的に連動しておらず、電子ファイル形式(MSワードやエクセルなどの)だった以前よりも教員個人に対する負担が増えている。様式のワープロ化が進んでいる現在、電子ファイル形式ならば各教員が作ってあった過去の書類を元に簡単に作成できていたものが、オンライン入力では全てを最初から入力する必要が生じるなど、不合理極まりない。DXとはデジタル化を通じて重複情報を連動させることで全体の効率化を挙げるものであるが、本学の場合、これをどのように進めるのかについて回答を求める。
- ② 成績集計ではmanabaが導入されてなお、手書きのマークシートをOCRで読み取り、それを学内便で郵送して教員が押印をする家内工業的なシステムが維持され、教員・事務系職員ともに多くの工数を費やしている。経営感覚を要求される県内私立大学(例えば志学館大学)では、成績集計のDX化がすでに進んでいる。全学的なデジタル化を行うよう求める。
- ③ 学生の卒業単位の確認は、学生から求められた場合、職員が手作業で介在するガラ

パゴス的なやり方が継続されている。本学への訴訟リスクにまでつながる可能性へ発展したケースも発生しており、教育担当理事を通じて大学執行部は当然把握しているはずである。このリスクと回避するためにも、早急にDX化（卒業年次以外でも既修得単位、不足している単位数が学生ごとに分かるようなサイトの作成等）し、それに費やしていた、もしくは実際にトラブルになり、現場が費やさなければならなかったリソースを他の業務に向けた方が、本学の価値向上につながる。早急な改善を求める。

- ④ 上記を含め、DX化が検討されている各種業務の一覧、実施予定時期について明示することを求める。

#### E) 提出書類の活用法と効果の開示

提出書類がどのように活かされているのかが提出者に伝わるような改善を求める。例えば、科研費不申請の理由書、各種のフォローアップ調査はどのように利用されているのについては、提出書類の調査結果、および、提出を義務づけたことにより大学全体としてどのような改善が見られたのかについて評価結果、これらの開示を求める。

## 2. 学術研究院制度の問題点とその解消

第1回団体交渉の対面交渉においては、執行部側は学術研究院制度に関して種々の点で当初の構想通りには進んでいないことを認める発言をした。そこで第2回団体交渉に当たっては、特に、部局間の障壁に伴い教員が現在直面している弊害を早急に取り払うべく努力することを要求する。

人員数増の可能性がほとんどない状況下、研究・教育の活性化を進めるためには、これら人員母体となる組織の最適化・合理化が必要なのは明らかである。数年前に実施された学術研究院体制への改組はこれを目的として行われ、部局の枠を越えて学内の教員の能力を大学全体の研究・教育に活かす体制への転換であると説明されてきた。しかしながら、旧来の部局にほぼ対応した学域学系が設定された結果、実際には部局ごとの閉鎖的な運営のままである例が多数ある。一方、「部局間での協力体制は改組以前からなされており、協力体制を作るためには学術研究院制度への改革は不要であった」と解釈できる学長の発言も、第1回団体交渉での対面交渉の場でなされた。形式的な体制改革なら無意味であり、目的としていた内容が実現される必要がある。翻って、執行部は以下述べる状況をどう捉えており、この状況を踏まえて、学術研究院制度の改善を含め、今後本学の研究・教育環境をどのように改善するつもりなのかについて回答を求める。

- ① 学術研究院体制で部局間協力の柱として導入されたはずの「授業の正担当・副担当」「学生に対する正指導・副指導」について、教員本人の希望を無視してまで、部局間で強い制限が課されている。その背景として、部局間での協力が実現すると人員が充足しているとの意識が働き、部局間協力を進めている分野ほど人事面で不利な

状況と感じていることが原因の1つと考えられる。部局間協力を進めようとする教員に対して、この状況について大学執行部として、どのように考え、どのように解消すべきだと考えているのかを示すことを求める。教職員組合は特に、当該教員の希望に沿った「主担当・副担当」および「主指導・副指導」制度の実質化を早急に進めることを要求する。

- ② 大学における研究と教育は密接に関連しており、これは、その両方が大学に共存していることから明らかである。したがって、学術研究院体制が目指していた部局間の協力強化は研究と教育の両面である。他方、組織構造として教育と研究とを一体化させる必要はないとして、その両立を図るために学術研究院体制が設定された側面もある。教員個人の努力だけでは教育と研究とのバランスをとることは難しく、またどちらが得意かも個人差があろう。一方で、MBLの大谷翔平のように両立が難しい2つの立場でともに活躍できる人がいることも事実である。しかしながら、現状では大学院との関連が薄い総合教育機構などでは研究環境で不利な状況があり、（副担当・副指導が採用時に想定されていない新規採用教員では特に）学生と研究共同研究を進める機会がないなど、研究面でも優れた能力を発揮しうる教員の能力が活かされない状況にある。そこで教職員組合は、執行部が「主担当」・「副担当」、「主指導」・「副指導」制度の実態調査を進めると共に、この制度を積極的に活用することによるインセンティブを教員個人および部局へ与えることを求める。

### 3. 業務量削減を行い、かつ成果を高めるための、教員の研究・教育体制の合理化推進

「効率化係数」や「大学改革促進係数」、さらに「機能強化促進係数」の名目によって各国立大学は交付金が減らされ、それが基本要因により、新規採用教員数が絞られている。とはいえ、これら係数が存在し続ける以上、業務の効率化を併せて行わないと労働強化に向かうだけである。こうして、従前より熱心に本務に取り組んでいた教員ほど、研究、教育、学務に対してリソース（時間）の取り合いになり苦しんでいる。学術研究院制度についても前述の通りである。学長選考会議でも、「研究時間の確保で苦しんでいるがどのように考えているか」との質問が出されていたが、学長は「バイアウト経費」以外に処方箋を示さなかった。

現執行部の関心に基づいて述べれば、研究推進や競争的資金の採択に必要なのは何よりも時間（＝研究以外に充てる時間の削減）である。また、現執行部は教員人事を基本的に公募としたが、これを有効に機能させるには、それだけの独立した施策ではなく、幅広い教育系職員に研究時間を確保する施策も併せて打ち出す責任がある。

これをふまえ、学長が主導して数値目標を伴う業務量削減の実行を求める。

各現場では、現状維持バイアスが強く、発生確率が非常に低いことに対する責任回避を担保するために、実際には省略可能な業務が多々ある。効率的な組織では、たとえば「〇〇年度を基準とし、全業務量の〇〇%を減らす」「既存業務を見直すまでは新規業務を禁じる」

「既存の業務の全てについて、その業務が何に使われているのかを明示せよ」などとするこ  
とで、業務量削減・効率化が進むことが実施されている。これらの例にならった施策の早急  
な実施を求める。また、教員総数が減少する中で、競争的資金採択の準備や採択された場合  
のエフォート配分の根拠となる研究時間、社会における本学の教育的価値を高める学生の  
成長につながる教育時間を確保するための方策について、パイアウト経費の申請以外に具  
体的な案を示すことを求める。

#### 4. 給与の適切な支給（最低回答項目数 3 件）

##### A)非常勤職員等の給与の増額改定

非常勤職員や TA、RA、学生アルバイト等の時給を大幅に向上させることを求める。現  
在、非常勤職員と学生アルバイトの賃金は県で定まっている最低賃金より僅かに上回る程  
度であるが、最低賃金とは「下回りさえしなければ良い」という基準ではない。現状のよう  
な低賃金水準では有能な人材を確保することも難しく、実際に募集をかけても応募がない  
場合も発生している。また、大学自らが学生アルバイトを雇用するのには、学業の妨げとな  
るようなアルバイトから守るという教育的効果もあるはずであるが、賃金水準が低ければ、  
そのような効果も期待できない。すでに、学内アルバイトよりも民間の肉体労働系アルバイ  
トの方が待遇がよいという理由で必要な人員を確保できない事例が生じている。

2020 年 1 月までアルバイトの時給が 790 円(ほぼ当時の最低賃金)、非常勤職員の時給が  
800 円の時期があり、過半数代表者会議で時給上げを提案して 900 円になった。現状はアル  
バイトが 860 円(最低賃金は 851 円)であるので、110 円アップし、970 円を基準にするよう  
求める。なお、TA や RA についても 15 年以上据え置きが継続しているため、同様の措置  
を求める。

##### B)特殊勤務手当等の増額改定と対象拡大

実態に即した支給金額の増額と適用職務の見直し（拡大）を求める。金額については相当  
期間にわたり据え置かれており、最低賃金や物価の上昇などを鑑みると増額見直しは当然  
である。具体的には以下の 2 点を求める

- ① 山上等作業手当（特殊勤務手当：第 29 条）の手当額の増額を求める。現在の手当額  
（260 円/日）で、平成 8 年から 25 年間据え置かれている。日銀が公表している物価指  
数から算出すれば、この間、飲食料品の物価は 35.4%上昇しており、税率、社会保険料  
も増加している。社会情勢に合わせた見直し（増額）を求める。また、農学部附属高隈  
演習林では高性能林業機械をはじめとする重機の導入が進められているが、傾斜地を  
含む林地における重機を用いた作業は、神経を使うとともに、身の安全に対して不安を  
感じる業務である。この作業内容は、職員給与規則第 29 条（特殊勤務手当）の「著し  
く危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務」に該当する。新たな特  
殊勤務手当（例えば、「重機手当」のようなもの）を設けることを求める。

- ② 待機労働に対して、上記はもとより、全ての部署について実態を調査の上、適切な手当支給を求める。桜ヶ丘事業場では多くの部署で常勤、非常勤に関わらず平日の勤務時間外、土日、祝祭日、各種の休暇にオンコールによる待機勤務が課されている。例えば病理解剖については年間約 120 日の休日の内、約 40 日が 1 人の非常勤職員に割り当てられている。これに対する手当の支給が十分とは言えない。実際のところ、オンコール勤務の負荷がかかる時間は、コールを受けた時点から片付け作業が終了するまでの時点であるにも関わらず、支給の対象時間は当該業務に従事している間のみである。コールがない多くの時間は精神的にも行動でも制約を受け機会損失が発生しているにも関わらず何の対応もない。就業規則には休日勤務について書かれているものの、オンコールによる拘束性についての記載はない。オンコールに手当を出すか否かは拘束性の度合いによるとの根拠情報を得ているが、年間で約 40 日の休日の対象になる場合などは明らかに拘束性が高いものと判断できる。他大学では休日にオンコールを行わない、すなわち休日勤務をしないところや、オンコール手当が支給されているところもあるので何らかの対応は可能である。

### C) 本学の年俸制に関する合理性のエビデンス

第 1 回団体交渉での対面交渉で「年俸制によるインセンティブがある」との発言が学長よりあった。これは、「他大学との比較において典型的な給与待遇が悪化する」ことを問題とする組合側の要求と食い違いがある。我々は、「待遇劣化の軽減をインセンティブと呼ぶ」ことには強く反対する。これに関して以下の 2 点を要求する。なお、今後検討すると回答する場合には、結論が出る時期の目安を明示することも求める。

- ① 第 1 回団体交渉の書面回答では「昇級区分に依っては月給制である場合のよりも有利となる場合がある」とあり、対面交渉では年俸制への移行は本人の希望で決めるので不利益変更にはあたらないという発言があった。しかし、実際には移行教員人数が少ないことや昇任時には年俸制への移行を強制する制度の導入は、多くの教員がインセンティブだと感じていないことが原因と考えられる。この状況を建設的に改善するために、対面交渉でも求めたように、現行の年俸制の下で給与待遇がどのような条件を満たした場合には給与待遇が向上あるいは低下するののかについてのシミュレーション結果を多数示すことを求める。これによって「年俸制によるインセンティブ」がどの程度の確率で期待できるのかが教職員個人で推定できる。より具体的には、同じ職位のまま月給制から年俸制に移行した場合での給与比較を行い、両方で均衡するために必要な競争的資金の年平均獲得額を明示すること、および、それだけの競争的資金を現状で獲得している教員が何パーセントを占めているのかを提示するよう求める。
- ② 他大学との比較調査をおこない、年俸制への移行によって典型的な給与待遇が悪化する大学が他にもあるのかの結果を数値も伴う形で調査し、報告することを求める。

特に、競争的資金の獲得額増以外では給与待遇が悪化する制度を実際に導入している大学数とその場合の競争的資金獲得額がどの程度になのかの調査を行い、その結果の開示を求める。

年俸制については「本学の経営状態や、どのように優秀な人材を確保するかという観点にも立って導入した」（第1回団体交渉回答書）とされる。前者を重視するならば教員の平均給与水準が低下する結果となることは目的とは矛盾しない。一方、後者に関しては給与水準の低下により意欲の低下などの形で逆効果を生んでいるならば、導入は失敗であったと判断せざるを得ない。したがって、失敗ではないと主張するならば年俸制導入による成果の検証と評価を行う必要がある。これについては大学の競争力強化をどのように実現するかの問題であり、本要求項目とは直接関係しないが、関連するので、改めて次回以降の団体交渉項目に挙げることを予告しておく。

#### D)大学院手当（本給の調整数）の改善

第1回団体交渉の場での回答により、学術研究院体制に対応した給与の支給が実施できないのは文部科学省がこの体制に基づく給与支給を認めないためであるとの回答があった。それに加えて、類似の体制を導入した他大学でも同様な問題があることを学長が明らかにした。文部科学省が誘導した体制改革であるにもかかわらず、給与面で所属教員が不合理な待遇に置かれる原因を当の文部科学省が強制していることは、政府全体として著しく不合理であると言わざるを得ない。ともあれこのままでは、実際に大学院の講義や研究指導（副指導教員としての指導を含む）を担当しかつ研究科教授会に出席する教員の義務を果たさせる一方でその対価を支払わない（賃金未払いに該当する）状況を放置し続けることになる。そこで、以下の3点を要求する。

- ① 学術研究院体制と類似の組織改革を行った他大学とで問題解決策を各大学執行部の間で共有し、その結果を教職員組合にも開示していただきたい。特に、何らかの学内措置で問題を軽減している対策を早急に見いだし鹿児島大学での実現を求める。
- ② 学術研究院体制と類似の組織改革を行った他大学と共闘して文部科学省ないし国会へ事態の改善を求める要求を出すことを鹿児島大学が呼びかけることを求める。この問題は上述のように国の施策の矛盾が原因であり、大学運営側・教職員組合側でも共闘できるものと考えている。
- ③ 大学院手当に相当するものは実際に、本給の調整数に反映される。しかし、同じ様に大学院生を指導し大学院の授業を担当し大学院の教授会に出席しているのにも関わらず、「主担当」／「主指導」か「副担当」／「副指導」の違いだけで本給の調整数を変更する条件に差を作っている。これはある意味、能力評価を不平等に行なっていることになる。この状況を、まずは大学執行部の裁量でどこまで改善できるのかを検討し早急に改善することを求める。

## 5. 有期雇用職員の雇用対応について

2021 年度団体交渉では、雇い止めの撤廃の問題を、鹿児島大学におけるコンプライアンス違反の問題として捉え、改善を積極的に検討してほしいと要求した。特に通算 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に 5 年で雇い止めにするのは法律違反の可能性が強いとの申し入れをした。これに対して事務局からは、無期転換についての規則があり、それに沿って判断していること、特に退職までの雇用経費の確保は慎重に考慮しなければいけない、との回答であった。

しかし、5 年以上にわたって存在し、またその可能性が高い業務に対してまで、上記の回答を適用していない事例が散見される。これらの業務において、習熟した技能をもつ職員を手放さないといけないこと、当該部署の管理者も人材再募集と新人指導を強いられること、再雇用までの人員不足を補う必要があること、5 年の有期雇用では優秀な人材の確保が難しいこと、これらのことを考慮すれば、5 年の雇い止めは、本学が目指す業務の省力化・効率化を顧みないことになる（組合の調査によれば、複数の国立大学では 5 年以上の勤務が可能になっている）。

また、「採用が決定して雇用が開始されたあとで、5 年期限の話が出て誓約書を書かされたため、その時点あるいは早期に退職されたケースがある」との現場からの訴えがあった。これは、その場限りの人員補充にのみ関心があって、優秀な人材を雇用して長期的な職場改善を目指す意図が大学執行部には全くない証拠であると解釈せざるを得ない。

一方雇用される側においても、昇給・昇任がない非常勤の勤務については、1 年ずつの契約更新を見据えてキャリアを設計しているはずであるのに、その様な業務においてもわざわざ 5 年雇止めの対象にすることに合理性はない。非常勤講師など、教育に必要な人材を新たに身近で見つけることが困難な事例に対応できない恐れがある。

以上の様な状況は、人員不足に苦しむ本学において非常に深刻な問題であり、以下の 5 点への対応の早急は実現を求める。

- ① 5 年の雇い止めをやめるなど、早急な改善を要求する。この問題では、有期雇用の人事は財源確保を条件として各部局で行われており、長年本学執行部は部局に責任を転嫁して無策な状況が続いている。改善策の 1 つとして、無期雇用の転換実績を大学全体および部署別に開示することを要求する。
- ② 病院で雇用している非常勤職員の中には、採用時から無期雇用として採用されている例がある。この事例の雇用条件の説明を要求する。特に、雇用前の職歴（どのような職業経験があるのか）・資格・本学での業務内容のうち、どれが根拠になっているのかは必ず回答に含めることを求める。
- ③ 2021 年度の団体交渉では、有期雇用職員を 5 年未満の時点で再雇用しない運用について改善を求めたが、「無期転換についての規則があり、それに沿って判断している」との回答であった。この規則はどこが規定したどの規則なのかの開示



を求める。改正労働法では有期雇用職員の無期雇用転換権は尊重されるべき権利という主旨であるが、それに反する行為を社会の範たるべき国立大学法人が行うことについて倫理的にどう考えているのかについても大学執行部としての回答を求める。

- ④ 前述の団体交渉にて「退職までの雇用経費の確保は慎重に考慮しなければいけない」との回答であったが、これは具体的にはどのような意味なのか、どのような方策で考慮するのかについての具体的な回答を求める。
- ⑤ 本来なら無期雇用職員として雇用すべき習熟が求められる専門性がある職務については、習熟までに要する時間や後任の募集までに要する時間を考えると、5年で人を変える運用は実際に現場での作業能率を低下させ、大学全体の能力低下に直結している。この状況に対する認識と具体的な改善策をどう考えているのかについても回答を求める。

## 6. 学内自然環境問題への取組

SDGs や ESG 経営が重視されている現代社会においては、大学といえども、これらについての確かな行動をしているかに注意を払う必要がある。しかるに、学内の植物や樹木に対する関心が低いと思わざる得ない事例が複数発生している（SDGs の目標 15 は「陸の豊かさも守ろう」にも反している）。これに対して、大学執行部はどのような価値観を持っており、学内の植物について、今後どのように守り豊かにしていく考えなのかを回答していただきたい。

加えて、教職員・学生・受験生の災害時の避難経路が塞がれている状況の改善は大学の危機管理の観点からも早急に行う必要がある。特に、2023 年 1 月の書面による回答で「現場確認等の上、対応を検討」とした「法文学部等周辺の道路環境及び門の設置」に関する進捗状況について報告を求める。