

団体交渉項目

5, 6・・・添付資料あり

I. 団体交渉の位置づけについて

II. 要求事項

1. 事務手続きの簡略化・合理化
 - A) 提出書類等の大幅な簡素化と合理化
 - B) 出張手続きの大幅な簡素化と合理化
 - C) 提出書類の活用法と効果の開示
2. 給与の適切な支給
 - A) 特殊勤務手当等の改定と業務の見直しについて
 - B) 本学の年俸制に関する合理性のエビデンス
 - C) 大学院手当(本給の調整数)の改善
 - D) 本学で旅費支給額の増額を可能とする仕組みをつくること
3. 有期雇用職員の雇用対応について
4. 学内での教材作成に関する著作権及び労働量に係る改善
5. 子連れ出張に対する支援体制について
6. 九州大学出版会への加盟復帰について

2024年2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 丹羽 佐紀



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、2024年3月31日までに、文書による回答を求める。

I. 団体交渉の位置づけについて

団体交渉への学長の同席を求める。雇用する立場にある者として、学長は誠意を持って団体交渉の席についてもらいたい。

II. 要求事項

1. 事務手続きの簡略化・合理化

A) 提出書類等の大幅な簡素化と合理化

本要求項目について、令和5年5月19日付の大学側からの回答（以下、「前回の大学側からの回答」と記す）には、「改めて提出書類等の簡素化と合理化について検討するよう事務局各課へ周知いたします」とあったが、その後、事務局各課でどのような検討がなされ、どのような改善がなされたのか具体的な改善事例の説明を求める。

B) 出張手続きの大幅な簡素化と合理化

本要求項目について、前回の大学側からの回答には、令和5年4月1日付で「国立大学法人鹿児島大学における公的研究費に関する不正防止計画」を一部改正し、「証拠書類の提出を簡略化」したと示されているが、まだ不十分であると考え。特に旅費の項目で、「原則として用務の実施を確認できる資料の提出を求める」という記載について、実際には未だに会合の様子を写した写真など、肖像権に抵触する内容の書類提出を求められている。

他の参加者が写り込むことが避けられない会合写真の提出を求めることが問題であるのはもちろんだが、用務先を背景に、出張した本人が写り込んだ写真の提出を求める行為もそもそも問題である。なぜなら、提出した後にそれらの写真がどう取り扱われ、誰が見るのか、保管・管理体制について本人へ何ら明確な説明がなされず、また写真が本人の意に反して長期間電子データとして蓄積されることになるからである。さらに、漏えいリスクの可能性や対応についても、説明がないままに提出を求められているのが現状であり、不必要な心理的ストレスを伴うこのような証拠書類の提出については、全て廃止するよう求める。

他大学の提出書類例として、用務先近隣の店舗や飲食店の、住所が印字されたレシートのみ提出となっている所もある。この例であれば、購買もしくは食事が必須とはなるが、本人や会合参加者の個人情報、意に反して第三者へ提供することへの心理的ストレスを感じなくても済むし、何よりも、不正ありきの前提で最初から教職員を犯罪者扱いするような不健全さはないという点で、参考にするに値する。

C)提出書類の活用法と効果の開示

新規の科研費非応募に係る理由書について、一部の人間による一方的な決めつけで理由書の内容を解釈・判断し、研究費控除というペナルティを課すのは倫理的に問題のある行為と言わざるを得ず、抜本的な体制改善を求める。特に、体調不良の内容を第三者が一方的にランクづけ・差別化すること自体も大きな問題であるが、症状を線引きする際の判断基準について何ら明確な説明をせず、その根拠が極めて不透明であるにもかかわらず罰則のジャッジを下す点も、極めて不誠実で権威主義的である。また、本来その研究者に充てられているはずの研究費を控除するにあたり、控除額分の研究費を何に使うのか、その用途について当事者に明確な説明がされていない。問い合わせても、「研究力を強化する目的」(研究協力課)との曖昧な回答で、このような対応も不誠実である。本件について大学側の具体的な説明を求める。

また理由書様式において、非応募理由の選択肢から一つしか回答が選べないことも実態に即しておらず不自然である。体調不良による通院・業務の多忙・現在従事する科研に係る労力・介護・育児等々、複合的な要因で応募が困難と判断した場合の、本人の弁明の機会すら現状では与えられていない。昨今社会問題となっている、出来ないと言わせない同調圧力の組織風土がどのような結果をもたらすかは明らかである。大学の経営陣に問われているのは、「働く者の生活や自由や尊厳をどのように守るのか」(『朝日新聞』2024年1月24日付20面より引用)である。全ての教職員が健康で文化的な生活を送るために、研究・教育を長く継続していける労働環境を構築すべく、大学側の意識改革を求める。

2. 給与の適切な支給

A)特殊勤務手当等の増定と業務の見直しについて

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。

本件については以下のようなものに該当している。

- オンコール待機の命令自体が病院の指揮命令下にあること
- 実際の休日出勤は年に1桁(2023年中は3件)であるにも関わらず拘束の日数が多いこと
- 飲酒を控えて待機するなど精神的な緊張を強いられていること
- 自宅など一定の場所から離れることができないなど場所的な拘束を受けていること
- 使用時間の長い私的用務が制限されること
- 病院からの連絡があれば、直ちに病院に向かわなければならないこと

前回の交渉の回答書では呼び出しから何分以内に到着しなければならないとの規定はないとあるが、複数人での作業であるため、実際には相応の時間内には到着することを要求される。また輪番体制があるとはいえ、通常は自分の裁量で自由に出勤を断ることはできない。

- 病院からの連絡に応じて病院に向かわなかった場合には不利益な処分を受ける可能性があること

近年の判例は「事例判決」が主であるが、オンコール待機について残業代を認めるものも多くなってきている。呼び出し時においても呼び出し時から労働時間としてカウントするという判例も出されている(横浜地裁令和3年2月18日判決)。

「病理解剖」は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対応は可能である。

病院業務ではオンコールで対応している業務が多種、多職種に及んでいる。以上のことからオンコール待機について適切な手当の支給や、不要な業務を中止するなどの見直しを要求する。

B) 本学の年俸制に関する合理性のエビデンス

前回の団体交渉において、年俸制の導入による成果の検証と評価を行なうことを組合から求めた。これについて、現時点での状況について大学側からの具体的な説明を求める。

C) 大学院手当(本給の調整数)の改善

大学院手当については、主担当・副担の別や、指導する学生数、担当する授業の単位数ではなくコマ数に応じた支給とするなど、業務の実態に見合った本給調整数となるよう改善を求める。現在のような大括りの区分や支給基準は、教員の間に不公平感をもたらしている。また、給与明細について、大学院手当を号俸給と合算して記載するのではなく、明確に分けて記載し、手当額を可視化するよう改善を求める。

D) 本学で旅費支給額の増額を可能とする仕組みをつくること

a) 現在の国立大学法人鹿児島大学旅費支給規則(2024年2月14日参照)によると、東京都特別区へ、本学の教授・准教授・講師・助教が、出張する際の宿泊費は、1夜あたり、10,300円である。これに対して、国家公務員(国土交通省 旅費業務に関する標準マニュアル(Ver.2-0)2024年2月14日参照)の基準では、東京都特別区へ 教授クラスが出張する際の宿泊費は、1夜あたり、14,800円、准教授クラスが、13,100円、講師・助教クラスが、10,900円と本学よりも高額である。

b-1) 現在の問題点は、本学からの旅行命令により、例えば、東京都特別区へ出張した際、支給される宿泊費を含む旅行費等の額が十分ではなく、旅費の一部自己負担を強いられている状況が発生していることである。複数の教職員から聞いている。旅行会社や航空会社が提供するビジネスパック等を利用できれば良いが、事前に旅程を決めることができないことがあり、ホテル代を定価で支払うことになると、自己負担額が大きくなってしまう。

b-2) 本学からの旅行命令によって、教職員が旅費の一部を自己負担していることの他に、関連した問題が2つある。

b-2-1) 委任経理金・科研費等の外部資金を、出張旅費に充当する場合にも、教職員の旅費一部自己負担が生じている。このことは、外部資金を得て活動している教職員の意欲を低下させる可能性があるため、外部資金を使った活動で十分な成果が出てくることを願っている外部資金提供者(団体)の御意向に反していると言える。

b-2-2) 本学では、大学から旅行命令が発せられ、教職員が出張している。この結果、教職員が旅費の一部を自己負担する事態が生じている。現在の国立大学法人鹿児島大学旅費支給規則(2024年2月14日参照)を適用していく限り、委任経理金・科研費等の外部資金を、出張旅費に充当できる教職員が、実費に満たない旅費の受領を甘受させられている事態は続くことになる。組合からは、本学が意図せず不適切な行動を行っているように見える。この状況は、早急に解消すべきものと言える。

c) 現在の国立大学法人鹿児島大学旅費支給規則(2024年2月14日参照)には、「本学の課員以下へ、課員以下クラスの国家公務員よりも高額の宿泊費が支給される」という良い点がある。

d) 以上のことから、「本学の教職員への旅費が、委任経理金・科研費等の外部資金で支給される場合、国家公務員の旅費・宿泊費基準での算出額の受領を選択できる」ように、旅費支給額の増額を可能とする仕組みをつくることを大学側に要求する。

3. 有期雇用職員の雇用対応について

有期雇用職員の無期転換について、2022年度の団体交渉以降大学側からは「無期転換を行う場合、退職するまでの雇用経費の確保や当該業務の継続性等を考慮しなければなりません」

せん。特に退職までの雇用経費の確保について、将来、仮に部局予算が不足するような場合、解雇はできませんので研究費や物件費等を減らして雇用経費を優先しなければならなくなりますので慎重に判断する必要があると考えます」との回答が繰り返されている。要求項目1と3とも関わるが、経験を積んだ職員を継続して雇用し、職員が安心して働き続けられるよう無期転換雇用を保証することは、人材再募集や新人指導などの頻繁な業務やそのための経費を省くことはもちろん、結果として仕事の流れを円滑にすることにも寄与し、職場の労働環境全体の改善に大きく貢献するはずである。慎重な判断を理由に、改善へ向け何も対処しないとすれば、それは大学執行部の経営手腕に課題があるということでもある。能力ある職員が継続して雇用されるための体制を整えるための努力をするよう大学側に求める。

また、全学的な「無期転換制度の周知と、わかりやすい手続きの整備」および、「各部局の無期転換ルールの提示・開示」の要請も求める。令和5年5月19日付大学側回答で示された、令和5年4月1日現在の無期雇用の非常勤職員には、法人化前から在籍している人数も含まれており、そのような表面的な数字を確認しても意味がない。「鹿児島大学における期間の定めのない非常勤職員に関する審査基準」は、労働契約法でいうところの無期転換ルールとは別物で、鹿大独自の選抜ルールであり、部局で選抜しないとされてしまえばそれまでで、雇用通知書に書かれているとおりの5年で契約満了となる。(人事課HPに掲載)それによると、「所属部署の長から推薦があった者」については審査を実施し無期雇用転換でき、「部局での審査方法については部局で定める」とある。しかしこの部局の審査方法は当事者に知らされておらず不明で、そのような一定の部局ルールが存在するののかも不明である。また推薦制度自体、当事者が誰も知らない部局もある。その場合、有期雇用職員は、自力でこの情報に辿り着き上司に推薦を依頼しなければ、無期転換するチャンスはない。しかも、「任期満了となる6月前までに」手続きを開始しなければならない。大学側は「制度は整備されている」と繰り返し回答しているが、何ら整備されていない部局がある旨、当事者から報告を受けている。全ての部局の実態確認と推薦制度の周知徹底を求める。

4. 学内での教材作成に関する著作権及び労働量に係る改善

教員が過剰な労働を行なって作成した動画等の授業用教材が、作成者本人への説明や同意なしに他の教員に無断で使用されたり、またアレンジを施して別の年度に使われるといったことが学内で起こっている。学内でも、教材等作成者の著作権を守るための仕組みが必要であり、上記のようなケースが二度とないように、規則や規程の制定を求める。また、ワーキング・グループで教材等を作成した場合、そのワーキング・グループの構成員が変わったり解散した場合に教材をどう取り扱うのかについても、現在その対処法が何も構築されておらず、教材を作成した本人が構成員をはずれた場合その使用状況を何も知らされない現状がある。授業用教材作成全般に係る明確な規程を設けるよう求める。

5. 子連れ出張に対する支援体制について

「子連れ出張」に対する支援を充実させるよう求める。特に女性研究者が、子供を連れていくことができなければ出張を諦めざるを得ない場合が多くある。出張に子が帯同する場合、子供の交通費がかかり、研究者が自費で支払っているのが現状である。また遠方の親戚や実家に子供を預ける場合は本来の出張とは別経路となるため、研究者自身の交通費も支給されない。このように子連れ出張は金銭と時間の負担が大きく、研究実施や研究発表のための出張そのものを諦める場合が多いが、それにより研究者本人の業績蓄積に非常に不利になっている。

子の出張帯同については、大学共同利用機関法人などでは子の出張帯同に係る一部経費を支援する制度が設立され、国立大学法人においても、執行可能な外部資金からの支出を認める制度がいくつかの大学で近年設立されている。本学においても男女共同参画は強く推

進されており、かつ本人の出張に伴う子の旅費を負担しているケースが本学でも生じていることから、今後の幅広い研究支援のためにも大学の予算で何らかの対応措置を検討するよう求める。

6. 九州大学出版会への加盟復帰について

本学は、以前は九州大学出版会の会員であったが、学長交替に伴い2009年を最後に脱退してしまい、出版の恩恵を受けられる状況にない。教員の研究成果を推進し、教員の研究意欲が湧くような研究環境を作るためにも、九州大学出版会への会員復帰を求める。研究成果を出版という形で公表する際にも、学術分野の書籍出版に実績のある出版会で、査読つき、ISBN付きの書籍を刊行できることは、文科省への研究業績数の報告の際にも寄与すると考える。