

## 団体交渉項目

添付資料・・・6, 10, 11

### I. 団体交渉の位置づけについて

### II. 要求事項

1. 学長候補者への質問状及び候補者の回答を掲載した組合ニュースの全学配信について
2. 教職員の業務量の現状把握と全体的見直しについて
  - A)業務量全体の削減へ向けた対応
  - B)出張手続き等の提出書類の大幅な削減と合理化
3. 科研費応募の自由、および非応募者のプライバシーへの配慮について
  - A)科研費応募の自由
  - B)科研費非応募者のプライバシーへの配慮について
4. 給与の適切な支給
  - A)本学の年俸制に関する合理性のエビデンス
  - B)大学院手当(本給の調整数)の改善
  - C)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
5. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化について
  - A) 教員の昇任制度の見直し及び、昇任基準の透明化・明確化について
  - B) 学系長以上の女性管理職(特に常任理事職)登用に係る今後の見通し・対応について
  - C) 人事院勧告に伴う人件費の確認について
  - D) 運営費交付金の増額に向けた文部科学省への働きかけについて
6. 有期雇用職員の雇用対応について
7. 事務職員の「1年単位の変形労働時間制」への変更の見直しについて
8. 学内のスペース管理の不具合の改善について
9. 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
10. 子連れ出張に対する支援体制について
11. 九州大学出版会への加盟復帰について

2024年12月25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 下桐 猛



### 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、2025年2月28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. 学長候補者への質問状及び候補者の回答を掲載した組合ニュースの全学配信について

学長候補適任者意向投票に向け鹿児島大学教職員組合（以下、鹿大教職組と表記）が発行する組合ニュース特集号について、事前に大学事務部と鹿大教職組の間で一定の取り決めを作り、スムーズに全学配信できる体制を整えるよう求める。鹿大教職組はこれまで長年、学長選挙が実施される年度には、候補者へ公開質問状を送り、候補者から得た回答を組合ニュース特集号として組合員のみならず非組合員へも広く発信するよう努めてきた。しかし2024年10月の学長候補適任者意向投票に際し、候補者全員から公開質問状への丁寧で誠意ある回答がいただけたにもかかわらず、部局によっては部局内での一斉送信用アドレスを鹿大教職組の中執委員が自由に使えず、組合ニュース特集号が学内で公平に行き渡らなかった。結果として、公開質問状に対する候補者の回答を閲覧できた教職員は、学内の一部の人たちに限られてしまった。このような事態が起こった主な原因は、①大学事務（総務課）が、本来の大学事務の業務範囲ではないという理由で配信用アドレスの鹿大教職組への提供を拒否したこと、②特に桜ヶ丘では、一教員が部局内一斉送信アドレスを自由に使えない状況にあることであった。

大学事務（総務課）にとって全学配信自体は業務範囲外である点は理解するが、そうであれば鹿大教職組にその業務を委託すれば済むことである。今回、学長候補適任者が時間をかけて丁寧に回答した内容が全学の教職員に伝わらなかったことで、回答いただいた候補者を含む何人かの教職員から強い不満の声が出ている。大学事務（総務課）には、まずは今回なぜ業務の委託をしなかったのか、拒否した合理的理由があるのか説明を求める。鹿大教職組の公開質問状に対し、学長候補適任者が全員回答し、それを全て掲載している限り、ニュースの内容に偏重はなく、またニュース発信は、候補者の考えを広く全学に知ってもらう上で大変有意義であると考え。組合の活動は「選挙と直接関係がない」ので大学事務部として対応出来ないというのであれば、本学教職員でもある組合員がニュース発信の業務を担う。今回のような事態が繰り返されることのないよう、対応の改善を求める。

## 2. 教職員の業務量の現状把握と全体的見直しについて

### A)業務量全体の削減へ向けた対応

人減らしが進む中、全体的に教職員の業務量が増えている。特に旅費手続きの書類、会議資料の作成、各種調査票の提出、研修への参加、オープンキャンパス、入試制度の際限なき拡張に伴う新しい業務、等々が次々に追加される一方で、削減される業務がない。人員削減の中、このような状況では当然ながら教職員一人当たりの業務量は増える一方である。こうした事が起こる原因として、①教員の場合、裁量労働制の下では教員の労働コストを無視できること（無料働かせ放題）、②業務量の全体的把握が出来ていないこと、③縦割り管理の中でそれぞれの部門が好き勝手に業務を新たに追加している（新しい事を始めることが評価されるといふ仕組みが背後にある）こと、などが考えられる。これは組織全体のマネジメントが機能していないことを示しており、大学は管理者として反省すべきだと考える。民間企業では管理者の仕事は職員の仕事を減らすことであり、仕事を増やすだけの管理者はリーダーシップを取るのにふさわしくないと評価される。教職員個々の労働量が増えないような正しい組織運営と業務量の現状把握、新たな業務を作る場合はスクラップアンドビルドの原則を守り、仕事の全体量が増加しないように必ず別の業務をなくすことなど、業務量全体の削減へ向けた改善策を講じるよう要求する。

### B)出張手続き等の提出書類の大幅な削減と合理化

出張の証拠物については、以前と比べて出張者の書類提出の負担は軽減されているが、それでも出張に没頭できないくらいがある。そもそも、書類提出が求められていない大学も多く存在する。

また、時間的に早く、経済的な旅程であっても物理的に遠回りである場合、目的地と宿泊場所の行政区が異なる場合には理由書の提出が求められる。以前、不正行為があったために出張手続が厳しくなっていると理解しているが、その時点でも大多数の教職員が規則を守っていたはずである。全員一律に書類提出を求めるのではなく、部分的に抽出して確認を実施することで、出張する側の負担軽減ならびに確認する側の業務量軽減に繋がるはずであり、今後のさらなる改善を求める。

## 3. 科研費応募の自由、および非応募者のプライバシーへの配慮について

### A) 科研費応募の自由

科研費応募について、前回の大学側の回答では、本学では「原則、全教員の科研費申請をお願いしている」とあったが、実態は「お願い」ではなく強制となっており、しかも応募しない場合に個人研究費の減額というペナルティを課することが上層部によって一方的に決められている。しかし、日本学術振興会の科研費応募要項（R7年度科研費応募要項49頁「IV. 研究機関の方へ」）には「本来、科研費の応募は研究者の発意に基づいて行われるものであり、各研究機関において科研費に応募させることを目的化するようなことは避けてください」と明記されている。科研費を申請するよう大学が全教員に強制し、応募しない者にペナルティを課すといった対応は、そもそも本来の科研費応募の趣旨に著しく反するものであり、研究者個々の意思を無視する行為である。現在のような応募強制制度を完全撤廃するよう求める。

### B) 科研費非応募者のプライバシーへの配慮について

上記に加え、新規の科研費非応募に係る理由書のうち、特に体調不良の場合に理由詳細を回答しなければならず、且つそれを研究推進室会議の委員が根掘り葉掘り吟味し、一方的にランクづけ・差別化することは、倫理的に大きな問題があると言わざるを得ない。この件に

について、前回の大学側の文書回答ではゼロ回答で何も記載されていなかったが、対面交渉において、今後理由書の様式を改善するとの回答が総務担当理事からあった。そこで、今年度は理由書の様式を具体的にどのように改善・変更したのか、鹿児島大学の説明を求める。

ただ上記 A)にも記したように、そもそもこのような理由書提出を強要すること自体、即刻やめるべきである。大学側として教員に科研費応募を促したい意図があるとしても、それが体調不良による非応募者に病状の詳細な説明を強要し（R6 年度理由回答欄には病状を詳しく書けとの指示あり）、免除するか罰を与えるか（品定め・見せしめ）判断する材料にしてよい、ということの理由にはならない。病休申請や時短勤務など勤務形態の基本に係るところでなく、科研費でこのような内容の詳細提出を求めているところもおかしい。例えば婦人科系・泌尿器科系の病気、不妊治療等々、事情を話せば十分免除される可能性がある場合であっても、他人に知られたくない・話したくない、理由欄に書きたくないという人もいるわけで、また書く必要もないはずであるが、詳しく書かないと「たいしたことない」と見做されペナルティの対象にされてしまう。現状では体調不良の場合、赤裸々に告白するか罰を受ける（つまり研究費を減らされる）かの二択しかない。以前はこのような理由提出の強要がなくても何も問題はなかったことから、体調不良の科研非応募者に病状詳細や理由説明の提出を求めることが、大学の科研業務運営上どうしても必要な個人情報とは考えられない。九州大学では、応募率ではなく採択率を重視しているため、このようなプライバシーの侵害自体、生じていないと聞く。科研費応募の在り方について、鹿児島大学には根本的に考えを改めるよう求める。

前回の要求項目にも記したが、大学の経営陣には、「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）が問われている。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。

#### **4. 給与の適切な支給**

##### **A)本学の年俸制に関する合理性のエビデンス**

前回の団体交渉要求項目において、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ところ、鹿児島大学からは「新年俸制を導入してから5年を経過しておらず、昇給に係る5年間の業績評価が行なわれていないため、全体としての検証にはまだ至っていない」との回答があった。これについては、今後、一般会計分の教員人件費の推移だけで導入の良し悪しを判断するのではなく、人件費削減に伴い各現場にもたらされた様々な弊害も含めた総合的な検証が必要であると考え、5年経過後にはそれらの検証結果を全て情報開示すること、またそれぞれの部局における現場の声も掬いあげ、課題も公開するなど、公正な検証の説明を確約するよう求める。

##### **B)大学院手当(本給の調整数)の改善**

大学院手当について、手当を「業務への対価」として位置づけるのであれば、所属する部局や職位でその基準が異なるのはおかしい。また主担当・副担当の別、指導学生数、担当する授業の単位数で手当の基準が異なるのもおかしい。そうではなく、実際に担当した大学院授業コマ数や学生研究指導の有無など、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。手当支給は「同一労働同一賃金」であるべきで、現在のような大括りの区分や支給基準は、教員の間にも不公平感をもたらしている。本学職員給与規則に規定されている通りに支給しているというのであれば、その規定自体が不合理ということであり、規則の改定を求める。また、給与明細についても、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、手当額を可視化して記載してほしい。記載自体は実務上可能なはずであり、拒む理由がわからない。これについても改善を求める。

### **C) 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**

本件について、前回の大学側からの回答では「旅費法の改正や他の国立大学法人の動向を注視しながら、旅行者の自己負担を減らすための仕組みを構築する」よう検討するとの回答があった。その後、国における旅費制度全般の見直しに伴い、本学でも若干の旅費増額があったことは評価できる。しかし宿泊する地域や時期によって宿泊料は大きく異なり、また全国的にあらゆるものの価格が近年益々高騰していることから、最低限でもビジネスホテルレベルの価格での実費支給、また本学の教職員が研究・教育のため、より安心して研修参加や出張ができるよう、今後さらなる旅費支給額の増額へ向け検討をするよう求める。

## **5. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化について**

### **A) 教員の昇任制度の見直し及び、昇任基準の透明化・明確化について**

新年俸制へ移行する際の説明会において、移行後の学内の全ての昇任人事は原則完全公募制とし、内部昇任があり得るのは、世界の論文引用数ランキングでトップ10%に入るほどの、国際的に卓越した特別な場合、との説明があった。ただその時点では、具体的な判断基準は示されなかった。年俸制移行後、学内ではいくつかの内部昇任が既に行われたことがわかっている。しかし実際に内部昇任の可否決定がなされる際の具体的な判断基準は未だ公表されておらず、新年俸制移行後も不明瞭なままで、誰がどのような根拠に基づいて最終決定（承認）しているのかが明らかにされていない。学長始め一部の上層部の主観的判断に拠るところが大きいのではないかと疑念ももたれているが、それは上記のような不透明さがあるからである。トップダウンによる、特に内部昇任に係る可否判断については、公募制へ応募した人の物理的・時間的・経済的負担や、また募集する側の業務負担、生涯年収への影響という観点からも、公平性という点でいろいろ問題がある。本学での内部昇任の基準やプロセスの透明化を求める。

### **B) 学系長以上の女性管理職(特に常任理事職)登用に係る今後の見通し・対応について**

現在、行政や企業など様々な組織において女性管理職の登用に向けた対策が試みられている。しかし政府の閣僚人事を始めその実態はあまり変化しておらず、社会的実効性が伴っていないのが現状である。そこで鹿児島大学では、行動計画に記された女性管理職20%は達成・維持されているか、女性管理職（特に常任理事職の女性数）および、今後の女性管理職登用全般に関してどのような見通しを立てているのか、説明を求める。例えばアフーマティブ・アクションやクォーター制などには、社会的には賛否両論あると思われるが、大学として今後このような制度の導入の可能性を視野に入れているかどうか、今後の取り組みの予定について具体的な説明を求める。

### **C) 人事院勧告に伴う人件費等の確認について**

人事院勧告で教職員の給与が上がることに伴い、教員の各職階の人件費ポイントが上昇するときいているが、各学部の具体的な数値を公開してほしい。各学部に配分された人件費ポイントの総額が変化しなければ、採用可能教員数が減ることになるが、その点についてどのように考えているか説明を求める。また、年俸制の適用者については、基本年俸額が「国立大学法人鹿児島大学における令和2年4月1日以降に年俸制の適用を受けた教員の給与に関する規則」の「別表（第6条関係）基本年俸表」に示されているが、彼らにも人事院勧告が同様に適用されるのかについても説明を求める。

### **D) 運営費交付金の増額に向けた文部科学省への働きかけについて**

組合からは、全国大学高専教職員組合（全大教）が文部科学省に運営交付金増額を要求し

ているが、全国の国立大学法人の学長では、増額に向けてどのような活動をされているのか説明を求める。また、学長からも運営交付金の増額に向けて継続して文部科学省へ働きかけるよう求める。

## 6. 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。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。しかし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業務負担及び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。さらに今後、大学正規事務職員（若手・中堅）の退職が進めば、大学運営、学部運営に多大な影響を及ぼしかねない。非正規職員によって担われる事務スキルは重要であり、その価値は看過できない。「慎重な判断」を理由に、鹿児島大学が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ある。同じ国立大学法人である徳島大学では、原則全ての有期雇用職員が5年を超えて契約更新した場合、無期転換に転換されることになっている。他にも室蘭工業大学、徳島大学など多くの大学で、無期雇用転換に向けた見直しが進んでいる。鹿児島大学でも、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求める。

なお前回の対面交渉時に、鹿児島大学からは、①無期転換ルールが未だ整備されていない部局に整備を促す、②全ての教職員へルールを提示・開示するよう各部局に周知徹底する、との回答があった。そこで、その後実際に該当する部局へ整備を促したのかどうか、またその結果、現時点でどの程度改善されたか確認をしたのかについて、説明を求める。

## 7. 事務職員の「1年単位の変形労働時間制」への変更の見直しについて

2024年11月26日に開催された過半数代表者会議において、事務職員の勤務形態について「1年単位変形労働時間制」へ変更予定であることが発表された。この制度については、既に総務省のHP（議事概要：「地方公務員の働き方（1年単位の変形労働時間制）」に関する意見交換部分）にも様々な反対意見が紹介されている通り、事務職員一人一人の業務内容や勤務状況、また事業所による繁忙期の別、私事情などを無視した杓子定規な制度変更であり、事務職員にとっては明らかな不利益変更である。近年、一人一人のワーク・ライフ・バランスを尊重し、皆が安心して仕事できる環境を整えることが雇用者には強く求められている。職場における柔軟な働き方や、より快適な労働環境が重視される時代にあって、このような制度を導入するのは社会の働き方改革の流れに逆行することであり、本件について変更の見直しを求める。

## 8. 学内のスペース管理の不具合の改善について

現在、各学部は大学に対し共用スペースを供出している。しかしそのスペースを学部の教育や研究活動に使用したいとき、高額の使用料を本学に支払わなければならない。外部に貸し出す際に料金を取るの理解できるが、学部の教育や研究で使用の際にも料金を徴収するのはおかしい。大学は学部予算をもちあわせて本来の仕事であるはずだが、実際には学部から予算を徴収し、一度学部へ渡した予算を回収する仕組みを作り出している。狭い部屋を借りるだけで年間の研究予算がなくなるため、結果として誰も使わない部屋がたくさん出てきている。こうした無駄を省くためには、無料で、あるいはもっと低いコストで共



用スペースが借りられるように改善するべきである。本件について、制度の見直し及び学部内使用時の無料化を要求する。

#### **9. 学内での教材等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について、鹿大教職組は前回の団体交渉時に、学内でも教材等作成者の著作権を守るための仕組みを整えるよう鹿児島大学に要求した。鹿児島大学からは、「まずは著作権法の確認等、現状把握を行った上で、今後の対応についての検討を進める」との回答があった。そこで、現時点でどこまで検討が進んでいるのか、その進捗状況について説明を求める。本件については制度の詳細を決めるのに時間がかかることは理解できるが、大学側が、少なくとも改善に向け具体的な検討を始めているという態度を明示し、教職員に継続して丁寧な説明を心がけることにより、教材等を作成する人が今後安心して作業に取りかかれるよう環境を整えることが重要である。授業用教材等作成全般に係る明確な学内規程を設けるよう、鹿児島大学の積極的な対応を求める。

#### **10. 子連れ出張に対する支援体制について**

前回の団体交渉時に、鹿大教職組は鹿児島大学に対し、「子連れ出張」に対する支援を充実させるよう求めた。鹿児島大学からは「今後検討する」との回答があった。そこで、現時点でどこまで検討が進んでいるのか、その進捗状況について説明を求める。

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。本学においても本人の出張に伴う子の旅費を負担しているケースがあることから、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、引き続き鹿児島大学に求める。

#### **11. 九州大学出版会への加盟復帰について**

本学はかつて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、現在は出版の恩恵を受けられる状況にない。前回の大学側の回答では「本学にとってどの程度メリットがあるのか不明瞭であり費用対効果について確認できない」との文言があったが、そもそも加盟していない状況で費用対効果が確認できないと断定するのは一方的な決めつけにすぎない。また多額の費用を投じ規模の大きい生産性を容易に見込める理系分野と違い、文系分野の教員の研究成果公開の機会を軽視する発言と言わざるを得ない。教員の研究を経済的利益や費用対効果の観点のみで差別化する姿勢は高等教育機関として問題であり、看過できない。全ての学問分野において教員一人一人の研究意欲が湧くよう、研究環境の平等化を図るのは大学の責務である。研究成果公開の機会を積極的に増やし、多くの形で社会貢献を促すためにも、九州大学出版会への会員復帰を求める。学術分野の書籍出版に実績のある出版会（査読つき、ISBN付きの書籍を刊行できる出版会）への積極的な加盟は、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。