

令和8(2026)年2月19日

国立大学法人鹿児島大学  
学長 井戸 章雄 殿

鹿児島大学教職員組合  
中央執行委員長 丹羽 謙治



### 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の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およ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、令和8(2026)年4月30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

#### II. 要求事項

1. 教職員の業務量の現状把握と全体的見直し
  - 1-A)業務量削減へ向けた対応
  - 1-B)出張手続き書類の削減と合理化
2. 給与の適切な支給
  - 2-A)年俸制に関する合理性のエビデンス開示の要求
  - 2-B)担当する大学院教育と本給の調整数との関係
  - 2-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
3. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化
  - 3-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
  - 3-B) 学系長以上の女性管理職登用
  - 3-C) 運営費交付金の増額に向けた文部科学省への働きかけ
4. 有期雇用職員の雇用対応
5. 子連れ出張に対する支援体制
6. 樹木を始めとするキャンパス自然環境の管理
7. 「過半数代表者への説明会」の名称変更と在り方の見直し

## 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。教職員を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. 教職員の業務量の現状把握と全体的見直し

#### 1-A)業務量削減へ向けた対応

教職員数の減少が常態化する中で、構成員の業務量増加は依然として解消されていない。学生及び自身の出張手続き、各種調査票への対応、研修への参加、オープンキャンパス、入試制度の拡張に伴う新しい業務などが次々に追加される一方で、削減される業務は限られている状況である。人員の削減は止まらず、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、業務量の全体的把握ができていないことや、縦割り管理の中で各部局の裁量で業務を新たに追加していることなどが考えられる。教職員の不要な労働量の増加が起これぬよう、業務量の現状把握や業務更新前後の比較など、定量的な評価を通して効果的な削減を講じるよう要求する。とくに、令和5(2023)年度から活動する業務効率化等検討サブWGの調査結果の開示を求める。業務整理には教職員が抱える業務の実態把握が欠かせないが、WGが把握した業務量の実態も含めた開示を求める。また、もし全体の把握が未完であるならば、まずはヒアリングやアンケートなどを通じた実態の把握も要求する。

#### 1-B)出張手続き書類の削減と合理化

以前と比べて、出張に関する書類提出の負担は一部で軽減された。しかし、非効率的・非経済的な規則も依然として残っている。例えば、より短時間で経費も節約できる出張ルートであっても物理的に遠回りとなる場合や、目的地と宿泊地の行政区が異なる場合には、理由書の提出が求められる事例がある。過去に発生した不正行為のために手続きが厳格化したと理解はしているが、そもそも大多数の教職員は規則を遵守している。過剰な書類提出を課すのではなく、部分的な確認などで出張者と確認者の双方の業務軽減に繋げるなど、改善の余地はあると考える。また、大学からの報告では令和8(2026)年4月から鉄道・バスは用務地の市区町村中心駅までが実費相当となり、宿泊費も上限有りの実費支給へと変更が予定されているとのことである。したがって、これまで提出不要であった領収書が新たに増え、事務的な業務量は必然的に増加することになる。継続した出張手続きの合理化と、業務負担の軽減を要求する。

## 2. 給与の適切な支給

### 2-A)年俸制に関する合理性のエビデンス開示の要求

令和2(2020)年4月の本学における新年俸制導入から5年が経過した。令和7(2025)年度の団体交渉に対して、同年3月21日付けで大学から「検証結果を示す予定」である旨の回答を得ている。この調査結果の開示を要求する。また、同回答にて示された、新年俸制適用教員の業績評価による昇級可能性の確保策が妥当な対策になっているか否かの検証結果についても開示を求める。なお、開示される調査結果は、教員人件費の推移だけでよし悪しを判断するものではなく、導入に伴い現場にもたらされたメリット・デメリットの両面、導入から5年を経て明らかになった課題、現場の声などもすくい上げた内容であることが重要である。

### 2-B)担当する大学院教育と本給の調整数との関係

本件に関する鹿大教職組からの要求項目に対しては、令和7(2025)年3月21日付けで大学から回答があったが、論点が噛み合っていないように見受けられる。現在も、大学院の講義や学生指導に関する「本給の調整額」の算定基準が部局により異なる実情がある。以前の交渉の際には大学側より、「事実関係を確認したいので時間を頂きたい」との回答もあった。この調整が年俸制教員の給与にどのように反映されているかの説明を含め、事実関係の調査結果の開示を求めたい。また、令和7(2025)年3月の大学回答に記されたように、「調整額」が「本給の一部として支給される」ものであるならば、なおさら大学院の講義や学生指導に関する評価の基準が部局により異なる現状は看過できるものではなく、ここにその是正を要求する。「同一労働同一賃金」の原則に反した今の状況に対し、大学がイニシアチブをとり改善に取り組むよう求める。また、引き去り額は明示がなされているのに、本給の構成がわからないような明細のつくりを改め、本給(調整額がない場合の金額)と調整額とが区別して示される方式に改善することを強く求める。

### 2-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

旅費について、近年の物価高騰などに応じた改善策が採られたことは、教職員の労働環境改善につながった。しかし、国家公務員を基準として検討された令和8(2026)年度からの新たな制度の導入により、まもなく地域による一律の宿泊費や鉄道・バスの実費相当の支給へと変わる。加えて、これまでは提出不要であった一部の領収書が新たに必要になるなど、業務が増加する面もある。とくに宿泊費については、支給する実費に上限を設定するとのことである。しかし、多彩な研究を行う教員の滞在先は、一般的な旅行のようなアクセス環境が当て嵌まらない特異な場所になることもあり、宿泊費が上限を超えることも容易に想像

できる。研究者と公務員の業務は本質的に異なることも多い。実費支給について上限を設定することが不都合を生まないように、場合によっては旅費支給額の増額を可能とするような、研究者の出張の特殊性を考慮した柔軟な対応が保障されることを要求する。

### 3. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化

#### 3-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

長く続く運営交付金の減額や人件費ポイント制度などで、部局によっては人事の固定化や一部の専門分野の教員の不在や偏りが顕著となっている。令和7(2025)年3月21日付けの大学回答にて、内部昇任に関する規定は示された。この規定が実質的に機能するよう、内部昇任を希望する教職員自らがその審査を依頼できるような申請ルートの確保、あるいは部局にて昇任の意向を伺う機会を設けるなど、内部昇任の機会が実質的に保証されることを要求する。また、実質的な内部昇任である人事案件を、公募の形式で採用する形をとっているが、過去5年の実質的に内部昇任となる当事者以外が採用された事例の数について学部別の人事の統計(人事案件数と内部昇任の当事者以外が採用された事例数)を開示するように要求する。外部から応募する研究者がかかる時間と労力は計り知れないものがあり、また審査を行う側も煩雑な作業にエネルギーを使っている実態がある。制度の見直しを強く求める所以である。

#### 3-B) 学系長以上の女性管理職登用

現在、様々な組織において女性管理職の登用が進んでいる。鹿児島大学でもこれまでの施策により、教職員の女性管理職登用については状況に変化が見られてきている。行動計画に記された女性管理職20%の目標目安については、令和7(2025)年3月の大学からの回答において本学では33%が達成されているとの報告があった。この達成率が現在も引き続き維持されているか、確認を求める。また特に常任理事職を含む女性管理職の登用についての改善要求を行ってきたが、同回答にて女性の評議員数増加が報告されている。引き続き今後の取り組みについての説明を求める。

#### 3-C) 運営費交付金の増額に向けた文部科学省への働きかけ

組合としては、全国大学高専教職員組合(全大協)から文部科学省に対して運営交付金の増額を要求してきた。また、大学においても一般社団法人国立大学協会からの声明発信などがなされてきた。そうした中、令和7(2025)年度の文部科学省の補正予算にて国立大学法人に対する485億円の配分が成立した。しかし、これは一時的な処置でもあり、今後も運営交付金の減額基調は変わらないと思われる。文部科学省としても運営交付金を増額したい意向だが、さらなる増額要求にあたっては国民の納得感も重視しているとのことである。

そのため、文部科学省は、大学が社会に対して高等教育の必要性を積極的にアピールすることも求めており、この点については労使の立場によらない双方の努力が必要不可欠である。

文部科学省に対する運営交付金の増額要求は引き続き重要であると考えられるが、今後の大学の具体的な取り組みに関する説明を求める。

#### 4. 有期雇用職員の雇用対応

令和7（2025）年度団体交渉に対する大学からの回答（同年3月21日）にて、「全ての特任職員が無期雇用となることができるよう国立大学法人鹿児島大学特任職員就業規則を一部改正（令和6年8月1日施行）したことに加えて、令和6年8月9日付け学長通知『非常勤職員及び特任職員の期間の定めのない雇用における審査方法等の制定及び周知について』にて、各部局へ審査方法等の制定及びその制度の周知について依頼」したとある。また「令和7（2025）年2月19日時点では新たに2部局にて制定、また他の多くの部局が検討中」とも回答されているが、本来は職員の労働環境改善は部局によらず進めるべきであり、大学執行部がおおいにイニシアチブをとって進める事案と考える。その後の状況説明と合わせて、大学の考えについての説明を求める。

#### 5. 子連れ出張に対する支援体制

子の出張帯同については、近年一部の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設立されている状況である。そのような中、令和7（2025）年度の団体交渉にて本学における「子連れ出張」の支援拡充を要求したところである。これに対する同年3月21日付けの大学回答にて、令和7（2025）年度からの運用を目指して「子の出張帯同支援制度実施要領（案）」を作成し、関係部署間での調整を行っているとの説明を受けた。その後の状況の説明を求める。

#### 6. 樹木を始めとするキャンパス自然環境の管理

キャンパスの自然環境は入学を希望する高校生へのアピールや周辺の都市住民への環境の提供など、必ずしも数値化できない社会的価値を持つ。構内の緑の環境についてはキャンパスマスタープラン2022にも整理されている。例えば銀杏並木通りに関する記述で「現在は間隔が狭く、隣り合う樹木が干渉しているので間隔を間引き、樹形を自然樹形としていくことで銀杏並木のトンネルを形成してゆく」とあり、望ましい目標設定である。しかし残念ながら、現状はプランと大きく異なっている。大学構内の多くの樹木には、幹や主枝のみを残して過剰に切り詰める「強剪定」が施され、自然樹形にはほど遠い景観になっているのが実情である。根元もアスファルト等で覆われて土の露出は非常に狭く、樹勢への影響も懸念される。大きく成長した樹木には安全上の観点からの管理も必要となる。夏の猛暑への対応

なども含めた観点から、樹冠被覆率（樹冠を上から見たときの面積と、敷地全体の面積の比率）にも注目する必要があると考える。現在の強剪定の手法を見直し、自然な樹形が保たれるような、異なる剪定方法に基づいた管理を求める。

#### 7. 「過半数代表者への説明会」の名称変更と在り方の見直し

学内において「過半数代表者への説明会」の名称で扱われる当該会議の参加者である「過半数代表者」は、選挙により部局の代表者として選ばれている。こうして選ばれた会議の構成員に対して、「説明会」という側面を過度に重視し、雇用者側の見解を一方向的に伝達するのみとなっている現在の在り方には問題がある。また、大学が一方向的な「説明会」という姿勢を採る根拠の1つに、労働基準法第90条第1項の「…労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない」という規定がある。しかし、現在の大学の対応はこの条文を都合良く解釈したものであり、会議を不当に矮小化していると言わざるを得ない。本来、当該会議は労使双方が対等な立場に立って、建設的な意見交換や協議を行うべき場であり、ここに名称および在り方の両方の見直しを要求する。

また、当該会議が規則や申し合わせの無い状態で進行し、質疑が行われている現状は看過できない。選挙による過半数代表者の選出方法だけは明文化されている一方で、その会の規則は存在しないというアンバランスで不適切な状態にある。規則に関しては例えば、日程の決め方について明文化されていない点、その決定過程が公開されない点、代理出席の規定がない点、説明会で出された意見を学長はじめ執行部に披露することが述べられるがフィードバックがなされないなどが問題点として挙げられる。会議規則の明確化を併せて要求する。

以上