

平成27年度 第1回教職員組合交渉

日 時 平成27年12月3日(木) 17時30分～
場 所 事務局第1会議室(2階)

議 題 1 鹿児島大学教職員組合からの要求事項の回答について

(配付資料)

- 資料1 2015年11月10日付け団体交渉の申し入れについて(回答)
- 参考資料1 教員人事管理基本方針について
- 参考資料2 国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項
- 参考資料3 平成27年度鹿児島県内国立大学法人等事務系・技術系新規採用職員研究実施要領

2015年11月10日付け団体交渉の申し入れについて（回答）

1. 賃金水準の改善について

本給表の水準については、これまでも説明してきたとおり、退職手当に直接影響があることから国の取扱いに準拠してきたところです。国と同じ本給表水準や昇給の取扱いを行うことが、今後の安定した給与制度を運営することに繋がり、ひいては職員の安定した生活を保障することにも繋がると考えます。

一方で法人化以降、運営費交付金の削減が続く中、人事院勧告は2年連続の増の改定となっており、増額分の財源の確保に苦慮しているところです。今年度も人件費は、大変厳しい状況にあり、平成27年人事院勧告については、国の今後の決定や本学の人件費の執行状況等を踏まえて判断することになります。平成27年度の一般運営費交付金約131億円に対し、約126億円が一般会計分の人件費（病院を除く承継職員の人件費）となっている状況です。

降灰を考慮しての特殊勤務手当（山上等作業手当）の増額については、このような人件費の状況、桜島の状況等も踏まえ慎重に判断すべきと考えます。

2. 学長裁量経費と部局予算配分について

学長裁量経費は、国立大学法人の現状と課題を踏まえ、文科省が「第3期中期目標期間における運営費交付金の在り方について」を議論する中で、運営費交付金配分方法の改善のひとつの柱として示されているものです（平成27年6月15日文部科学省審議まとめ）。

その趣旨は、学長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化する観点から、教育研究組織や学内にかかる資源配分等の見直しを促進するために新設するものです。現在、運営費交付金に係る平成28年度文科省概算要求の主要事項となっています。

平成27年度の学長裁量経費は、文科省の予算積算において一般運営費交付金対象事業の中に学長裁量経費として5%（本学は約5億6千万円）を既存の予算に区分したものです。

本学はこれまで、学部教育研究経費等に学内予算を優先的に配分していたことから、学長裁量経費が1億4千万円程度の規模であり、文科省の考える規模と乖離していました。

平成27年度において、学長裁量経費を大幅に拡充したのは以上のような経緯であり、学部等配分予算に影響を与えた一因となっています。しかし、要因はそれだけでなく、①大学改革促進係数による継続的な減額、②人事院勧告実施等による人件費増による影響等複合的な要因によるものです。

文科省が意図する「学長がリーダーシップを発揮し学内のマネジメント機能を予算面で強化する」という趣旨に鑑み、平成27年度の学長裁量経費の枠組みを決定・実施したところですが、各部局等予算への影響については他の要因も含めて、厳しい状況にあることは承知しています。また、教育研究評議会や財務委員会においても、今後の見直しについて意見を戴いているところであり、改善の必要があると考えています。

現在、平成28年度の学長裁量経費の本格実施に向け、次のような事項を考慮した予算の制度設計を検討しているところです。

- ①学部等の財源負担を極力軽減すること。
- ②第3期中期目標期間で求められている（平成28年度概算要求で示したビジョン及び戦略）教育研究組織や学内資源配分等の見直しを促進するための仕組みであること。
- ③学長がリーダーシップを発揮し、学内のマネジメント機能を予算面で強化できること。

今後、平成28年度政府予算編成において、大学改革促進係数に替わる機能強化促進係数が課せられるのは必至で、運営費交付金の逡減は避けられない情勢です。

各教員におかれては、外部資金獲得による研究費のさらなる確保に努めていただきたいと思います。

3. 教員人事管理について

運営費交付金については、これまで毎年、大学改革促進係数1.3%の減を受けてきました。これに対する一般会計（病院を除く）承継職員分に相当する人件費分が平成26年度で約5千万円となっています。第3期からは大学改革促進係数に代わり機能強化係数が示される予定ですが、まだ係数は示されていません。本資料では、平成26年度と同等の減額であった場合で算出しています。年約5千万円×6年＝3億と仮定し、また、昇給による増、法定福利費の増、人事院勧告増等で年間1.5億円と仮定しますと1.5億×6年＝9億円となり、あわせて12億円としています。これについては、仮定の数値であります、今後さらに膨らむことも想定されます。

大学改革に必要な教員の人件費ポイントについては、大学全体のポイント（病院を除く）の1パーセント相当を毎年6年間案分して徴収するものです。徴収したポイントは、大学改革等にあてられます。

参考資料1：教員人事管理基本方針について（平成27年7月9日学術研究院会議承認）

4. 技術系職員の昇任の手続きについて

技術系職員の昇任については、職員の業績等に基づく所属長からの推薦により、勤続年数、実務経験及び勤務成績の評価結果等を踏まえて、「国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項」の規定に照らし、人事計画室会議において検討し総合的に判断した上で、最終的には学長が決定しています。

技術系職員の昇任の推薦にあたっての年齢及び必要な経験年数等の資格については、現在のところ、事務職員の相当する職の資格に概ね準拠しているところでありますが、その資格を明確に定めることについては、引き続き、検討中であります。

技術部の全学的な組織化と技術系職員の人事の一元管理については、本学の財政、特に人件費に関して厳しい状況があり、教員及び職員全ての職種において人員の削減等が必要となっております。教員組織においては、新たに学術研究院が設置されたところでありますが、本学の第3期中期目標・中期計画（素案）の中でも、「事務職員、技術職員の組織について、再編統合や一元化など、大学改革に柔軟かつ機敏に対応できる組織に再編する。」と掲げており、今後、具体的に検討していく予定であります。

参考資料2：

国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項

5. 自由な組合活動の保障について

組合活動にともなう言動により、教職員の処遇（昇給・昇格・人事異動等）が影響を受けることは、これまででも、これからはありません。

新規採用職員への研修において、大学として教職員組合の説明をする場を設けることはできません。ただし、研修終了後に、資料を配付すること等は可能であると考えます。こ

の場合、教職員組合の説明を聞くこと、資料を受け取ること等は、研修生の任意であることに留意願います。

参考資料 3 :

平成 27 年度鹿児島県内国立大学法人等事務系・技術系新規採用職員研修実施要項

6. あおぞら保育園の管理運営について

おあぞら保育園の管理運営について、土地・建物については昭和46年9月の覚書を基とし、法人化に伴い平成16年4月に再度覚書を交わし一時使用が継続していること等、クリアすべき課題があることは承知しています。

については、あおぞら保育園の今後のあり方について前向きに検討したいと考えているので協議の場をできるだけ早急に設けたいと思います。

教員人事管理基本方針について

平成 27 年 7 月 9 日
学術研究院会議承認

1. 目的

- ① 人件費削減暫定見込分 1 2 億円程度の確保（第 3 期期間中）
 - * 平成 28 年度～平成 33 年度まで機能強化係数（仮）（大学改革促進係数 1.3%と同等と仮定）による一般会計分の人件費削減 年約 5 千万円（H26 実績）× 6 年 = 3 億円
 - 人事院勧告による給与の増額改定分及び法定福利費の事業主負担分増を年間 1.5 億円と仮定 年 1.5 億円× 6 = 9 億円
 - 合計 1 2 億円（あくまでも仮定の数値での暫定的な積算見込みであり、今後十分に変動が想定）
- ② 大学改革に必要な教員の人件費ポイントの確保
 - ・ 共通教育センター教員（共通教育担当）の人件費ポイントの確保
 - ・ 学長裁量ポストの人件費ポイントの確保（大学改革関係、女性教員及び外国人教員の採用支援等）

2. 方法

(1) 基本方針

- ① 第 3 期期間中の平成 33 年度までの人件費削減は、機能強化係数（仮）、人事院勧告（給与増を想定）等を見込んで、一般会計分として 1 2 億円程度とし、附属病院を除く構成員全体で負担する。
教員負担分は、8 億 4 千万円程度とする。
- ② 大学改革に必要な教員人件費ポイントは、6 年間で 5 4 ポイントを学部等から按分して徴収する（年 1%相当）。
- ③ 共通教育センター教員（39 人）の人件費ポイントは、20 人分を全学から徴収し（上記②に含む）、19 人分は分属した部局から徴収する。
- ④ 以上を踏まえて、平成 33 年度の学部等の人件費ポイントを算出する。
- ⑤ 人件費ポイント制は継続し、職階ポイントを統一する。

(2) 暫定方法

- ① 退職教員（定年退職及び途中退職）の後任は原則不補充とする。
不補充対象：平成 28 年 3 月 31 日定年退職教員
平成 28 年度途中退職教員
なお、平成 27 年度内の途中退職教員の後任補充については、鹿児島大学教員の選考に関する規則に基づき、個別人事案件の承認を得て行うこととする。
- ② 第 3 期期間中の人件費ポイント削減の目標達成が困難な学部等については、一定期間、人件費ポイント削減の一部を他の学部等に対応（肩代わり）する。
- ③ 設置基準教員数等、後任補充に相当の理由がある場合は、個別に検討する。
- ④ 定年退職教員の担当科目等については、必要に応じて非常勤講師手当相当を措置する。

不確定要素がある程度確定後、平成 27 年度内に「人件費ポイント削減計画」を学術研究院会議で策定し、各学部等に人件費削減ポイントを割り振ることとする。

国立大学法人鹿児島大学における技術専門員及び技術専門職員に関する要項

平成16年 4月 1日
学 長 裁 定

(設置)

第1 国立大学法人鹿児島大学に、技術専門員及び技術専門職員を置く。

(技術専門員)

第2 技術専門員は、極めて高度の専門的な技術を有し、その技術に基づき、教育研究の支援のための技術開発及び技術業務並びに学生の技術指導を行うとともに、技術の継承及び保存並びに技術研修に関する企画及び連絡調整を行う。

2 技術専門員となることのできる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- (1) 職務に関連する技術系の国家資格試験(大学卒業程度以上)に合格した者
- (2) 特許取得等の独創的な技術開発を行った者
- (3) 学会賞等を受賞した者
- (4) 科学研究費補助金等の公募採択型の各種助成金を受けた者
- (5) 修士以上の学位を有する者
- (6) 学会等において、職務に関連する論文発表等を行った者
- (7) 職務に関連する著作を発表した者
- (8) 技術職員研修会等において、講師の経験を有する者
- (9) 前各号に掲げる者と同等とみなされる者

(技術専門職員)

第3 技術専門職員は、高度の専門的な技術を有し、その技術に基づき、教育研究の支援のための技術開発及び技術業務並びに学生の技術指導を行うとともに、技術の継承及び保存並びに技術研修に関する調査研究を行う。

2 技術専門職員となることのできる者は、次の各号の一に該当する者とする。

- (1) 第2第2項各号の一に該当する者
- (2) 職務に関連する技術系の国家資格試験に合格した者(第2第2項第1号に該当する者を除く。)
- (3) 技術発表会等において、職務に関連する技術発表等を行った者
- (4) 技術職員研修会等の研修を修了した者
- (5) 前3号に掲げる者と同等とみなされる者

(雑則)

第4 この要項に定めるもののほか、技術専門員及び技術専門職員に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成16年4月1日から実施する。

平成27年度鹿児島県内国立大学法人等事務系・技術系新規採用職員研修 実施要項

1. 目的 国立大学法人等事務系・技術系職員としての使命と心構え、組織の一員としての仕事の厳しさやコミュニケーションの重要性を認識し、大学職員等として必要な基礎知識、技術、態度、職務への適応力を養うことを目的とする。
2. 対象者 平成26年9月2日から平成27年9月1日に鹿児島県内国立大学法人等に採用された事務職員又は技術職員
3. 受講者数 15名程度
4. 期間・日時 平成27年9月8日(火)～10日(木)
5. 場 所 事務局 4階 第4会議室
独立行政法人国立青少年教育振興機構国立大隅青少年自然の家
6. 研修内容 総務部長講話、コミュニケーションとメンタルヘルス、組織・運営、個人情報保護・情報公開、財務、人事・服務制度、中期目標・計画、大学評価、情報セキュリティ、学生支援、施設見学、班別討議 他
7. 実施方法 講義、施設見学、班別討議等により行う。
8. 日 程 別紙日程表のとおりとする。
9. 経 費 鹿児島大学が負担する。ただし、懇親会費等実費は自己負担とする。
10. 研修効果・内容・実施方法の評価
全出席時間数の4分の3以上に出席し、受講態度が良好であった者に修了証書を交付し人事記録に記載する。
受講者アンケートを実施し、研修の内容、企画・運営、理解度等を評価する。
11. 担 当 総務部人事課任用・審査係
12. その他 受講対象者以外の職員等を受講させる必要がある場合は、本研修の運営に支障のない範囲で受講させることができる。