

鹿大教職組ニュース

Tel. 099-285-7285, Fax:099-285-7286, e-mail. ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp

～今号は、非組合員の皆様にも配布しております～

2019年度第2回団体交渉報告

桜ヶ丘事業場（命令ナシの）超過勤務削減へさらなる働きかけ！……………1

2019年度第2回団体交渉の要求項目、大学当局からの文章回答および交渉要旨……………1

「大学通りの環境整備」および「海外学会・出張等事務手続きを迅速化」の要求は継続……………4

要望書提出- 新型コロナウイルス感染症感染防止対策に対する迅速な措置を！……5

全大協九州農場部会報告……………6

2019年度第2回団体交渉報告

桜ヶ丘事業場（命令ナシの）超過勤務削減へさらなる働きかけ！

3月4日に教職員組合と大学当局の団体交渉が行われた。その交渉の中で、「桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況の改善」について、大きく要求が前進した。桜ヶ丘事業場では、現在も、時間労働制の職員や臨床系の教員などに対し、医歯学総合研究科および大学病院の分野等、大小レベルで行われる各種の会議、勉強会、研修会等が勤務時間外や休日に超過勤務命令なしで行われているケースがある。これらが、サービス残業にあたる法令違反であることから、今回、組合側から改善を求めた。その結果、大学当局より「さらに病院への働きかけをしていきたい。」と回答を得られた。また、教育に関連する研究科の会議も時間外に行われるため、これについても学部や研究科へ大学本部から働きかけを行うという確約が得られた。実質的に組合の主張が認められた形となった。

2019年度第2回団体交渉の要求項目、大学当局からの文章回答および交渉要旨

1. 要求項目 2. 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化について
2. 要求項目 3. 技術職員の組織化と昇任評価の明確化に関する検討結果の開示
3. 要求項目 5. 非事勤職員およびアルバイトの待遇改善
4. 要求項目 8. 桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況の改善
5. 要求項目 9. 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の解消

以上の5項目は令和元年11月20日に組合が大学当局に提出した15件の要求項目（組合ホームページ掲載

[http://ka-kumiai.jp/dl/negotiation/negotiation_\(2019-1\)_01.pdf](http://ka-kumiai.jp/dl/negotiation/negotiation_(2019-1)_01.pdf))の一部である。これらの15項目に対する大学当局からの文章による回答書([http://ka-kumiai.jp/dl/negotiation/negotiation_\(2019-1\)_02.pdf](http://ka-kumiai.jp/dl/negotiation/negotiation_(2019-1)_02.pdf))が令和2年2月19日に届き、この回答に対する団体交渉を令和2年3月4日に大学本部2階の第一会議室で行うこととなった。交渉議題を事前に数点に絞ってほしいと当局側から要請があったため、要求書項目2, 3, 5, 8, 9（各項目前の数字は11月20日付要求書の項目番号）について交渉を行うこととした。

当日出席者は大学当局側からは越塩理事、西学長補佐、松浦人事課長、野間人事課課長代理、勇人事課課長代理、野澤総務部長、白坂共通教育課長、瀬戸口任用・審査係長、藤田給与計画係長、川路安全衛生・サービス係長、瀬脇安全衛生・サービス係員、大迫安全衛生・サービス係員の13名であった。一方、組合側は丹羽(佐)委員長、中村副委員長、坂巻書記長、下田代書記次長、丹羽(謙)(法文)、坂本(教育)、中川(理)、久米(水産)、山口(医歯学)、丸山書記の10名であった。昨年11月の要求項目、今年2月の大学当局からの文章回答、および交渉当日の具体的な交渉要旨は以下の通りである。

要求項目 2 差別的な人事の是正と候補者決定手順の開示義務化と透明性強化

「人件費ポイント削減計画」に基づいて、教員人事の全体が遅くなっている中、部局ごとに資格取得の認定基準や教育分野ごとの強化方針などによって一部分野（教員）の昇任が優先されるなど、同様な業績を上げていても、教員間で昇任に大きな格差が生じている。……<中略>……

執行部は、各部局にすべてを任せるのではなく、年齢構成・性別・業績などに関するチェック体制を整備し、パワーハラスメント的な人事差別への対策を講ずることを要求する。・・・<中略>・・・時にハラスメント防止の観点から、部局で権限を持つ者に対し、昇任候補者決定のための適正なプロセスの在り方を指導するとともに、管理職に就く者として人権への意識を高めるため外部専門家による教育もしてほしい。

大学当局からの文章による回答

各学系における教員人事については、平成 28 年度に策定した「教員人事管理基本方針」に基づいた各学系における「人件費ポイント削減計画」を基に平成 29 年度から行われているものと理解しています。令和元年 12 月 20 日付けの学長通知において、今後の人事(昇任を含む)は、原則として公募することとなっており、より公平性透明性が担保されることとなります。

交渉要旨

公募で解決される問題ではなく、人事の発議時点からすでに差別的な場合もあり、また、分野によって、人事や承認の速度が異なり、所属教員が不公平感を訴える状態になっていることに問題があると組合から主張した。また、学部別の人事に偏りがあるかを確認するために、学部別の人事の進行状況が一覧できる表の開示を求めた。これに対して、大学当局側は、「一覧表を出す予定はない。設置基準や資格認定基準を満たすための人事を優先している。また、学部の機能を効率的にするために学部で判断いただき挙げてきたものを審査しているが、その場で全員を認めることはできず、優先順位を決めさせてもらっている。学部内の分野間の速度の違いは学部内のシステムによるもので、こちらからそれを否定することはなかなか難しい。公明正大に学部の選考委員会から教授会を通して挙げられたものを信じるしかない。こうしたら良いという具体案があれば出してほしい。」という回答だった。そのため、「公明正大に行われているならば、どうして、学部別の人事の進行状況が一覧できる表の開示ができないのか、また、一部学系において学系長の選考過程が公表されなかったが、どうして公表できないのか」をあらためて組合から問い詰めた。これに対して、選考過程の個人情報を含まない「学部別の人事の数の一覧表」ならば、フォーマットさえあればできる、という回答をえられた。

要求項目 3 技術職員の組織化と昇任評価の明確化に関する検討結果の開示

技術職員のやる気を引き出すために昇進などの評価基準を明確に打ち出すことを要求する。昨年度の回答にあった技術系職員の組織化(再編統合及び一元化)と評価基準の明確化がどこまで進行したのか明示することを要求する。

大学当局からの文章による回答

令和元年 5 月 17 日の全学技術部合同会議において、技術系職員の組織化については目的を明確にする必要があり、目的について技術部でも考えていただきたいと人事課からお話させていただいています。単に処遇改善を目的とした一元化では全学の理解は得られないと考えています。昇任については所属長の推薦に基づき、“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、総合的判断の上、決定しています。

交渉要旨

総合的判断がどのようなものか、わからない。例えば農学部農場の技術職員には要項に挙げられている昇任条件を満たしていても、一人も技術専門員に承認されていないことから、要項以外に在級年数や年齢、ポストの有無などの条件が関係すると思われる。また、ホームページ上の職員名簿システムでは技術専門員は 2 名(研究推進機構研究支援センター 1 名、大学院医歯学総合研究科共同利用研究室 1 名)しか出てこないが、部局による偏りがあるのではないか? ポスト(定数)に制限があるのか? と組合側から質問した。これに対して、「技術専門員の数は現在 4 名(工 3 名、研究推進機構研究支援センター 1 名)であり、また、技術専門職員については所属長から推薦があれば現在も人事を進行している。技術専門員の在級年数とポストの制限の件は、これからもう一度確認して回答する。」との返答があった。

要求項目 5 非事勤職員およびアルバイトの待遇改善

鹿児島県の最低賃金が 790 円に引き上げられた。しかし、鹿児島大学非常勤職員(パート)の時給は 800 円であり、「働き甲斐が感じられない」との声が当事者からあがっている。とくに近年の職員削減で仕事の量・質ともに年々重責となっており、常勤職員と同一労働でボーナスもなしに 800 円は安すぎる。・・・<中略>・・・優秀な非常勤職員の確保には、このような待遇改善の検討も要求する。

一方、アルバイトの業務には多様な形態があり得るし、

経験・能力も加味されてよい。それを一律に実験補助・資料整理として一括りにし、単価を設定しているのは柔軟性に欠ける憾みがある。特に科研費などを利用するアルバイトについては、たとえば雇用する代表者（教員）の裁量で1割程度まで時給単価を引き上げられる、または、数種類の選択肢の中から職歴や能力などによって選ぶといった新たな制度設計を求めたい。

大学当局からの文章による回答

本学非常勤職員の時給単価は県内における給与面の待遇と比較して相対的に低下しており、本学非常勤職員の求人に対する応募者減少の一因となっていることは認識しており、令和2年4月1日から時給単価を900円に引き上げることを検討しています。

アルバイトの時給単価については、非常勤職員の時給単価も職種に応じて一律としていることから、時給単価設定に柔軟性を持たせることは困難です。今後の社会情勢等も考慮しアルバイト単価を検討します。非常勤の介護休暇の無給を有給にすることについてはパートタイム・有期雇用労働法の改正にあわせて、非常勤職員就業規則の一部改正を検討中です。

交渉要旨

科研費など外部資金の場合、代表者にある程度の裁量があるはずなので、アルバイト賃金について柔軟な対応ができるはずではないかと、組合側から質問した。

それに対し、人事課長から「“アルバイト”として、雇用するなら一つの賃金体系（時給）しか設定できない。科研や外部資金で雇用するならば、ほかの名称での雇用を行えばいい。」という回答をうけた。これに対し、組合側からRAや特任研究員などの名称で雇用をすると、例えばRAなら博士号が必要であり、特任の職の場合雇用手続きがより煩雑になるので、より単純な雇用として、アルバイトに賃金の階層を設け、より効率的に執行したいと要求した。さらに十分な賃金を払える体系を作らないとアルバイト希望者が現れないと主張し、アルバイト賃金の弾力化についてさらなる検討を改めて要求した。これに対し、人事課長から「アルバイトという雇用形態でなければ、現在のシステムでもできるかもしれないし、これから検討していこうと思う。」と返答を得ることができた。

要求項目 8 桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況の改善

平成31年1月30日に鹿児島大学事務局人事課長あてに教職員組合桜ヶ丘支部より提出した「桜ヶ丘事業場での不適切な勤務状況と職場環境の改善を求める要請書」の特に1番の項目で、医歯学総合研究科および大学病院の分野（講座）、病棟、部門、係といった大小レベルで行われる各種の会議、勉強会、研修会等が勤務時間外や休日に超過勤務命令なしで行われているケースがあり、いわゆるサービス残業（闇残業）と同様に法令違反であるため、改善を求めたが、これに関する人事課からの回答を受け取っていない。早急に回答することを要求する。

また、同日の人事課との交渉では上記を含めて7項目の要求をしたが、いずれも回答がない。当日は回答書を約束する旨の発言を得ている。早急な対応をお願いしたい。

大学当局からの文章による回答

2019年1月30日に持参いただきました要請については懇談として対応を要請されたと理解しております。よって、要回答の文書としての取扱いをしておりませんでした。

交渉要旨

まず、組合側からその場で以下の内容の文章を当局側に配布した。「2019年1月31日の申し入れから後、一部で改善の動きがあるが、一部部局では相変わらず、毎月開催のいくつかの定例会議が17:30や18:00開始となっている。これらの会議には事務官も出席している。未確認だが事務官はおそらく超過勤務命令がでていのではないだろうか。一方、臨床分野の教員は時間労働制であり命令なしでのサービス残業に当たる。これは違法である。」というものである。これに対して「他大学の医学部病院の情報では、超過勤務になるようなカンファレンスへの参加は禁止しているようなケースもあるという情報を人事課でも得ていることから、さらに病院への働きかけをしていきたい。」という前向きな回答を得ることができた。組合からは「病院だけではなく、特に学部の教育関係等の会議が勤務時間外に開催され改善の兆しが見えないので、学部への働きかけもお願いしたい。」とさらなる申し入れをして、当局側への要望をして受け入れられた。

要求項目 9 共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数不平等の解消

共通教育外国語英語における、学部教員の担当コマ数不平等について、2016年と2017年の組合団体交渉において、大学執行部に関係機関への改善指導を要求したところであ

るが、その後、担当コマ数の差が縮まり改善の傾向が見られたものの、未だに完全な平等化に至っていない。現在でも、担当コマ数を同一にすることによって負担が増えることになる教員の中には、平等化を拒む者がいると聞いている。

本件に関して、学部教員の担当コマ数を完全に均一にし、20年以上にも及ぶ理不尽な負担差をなくすよう、所轄の機関もしくは担当部署に大学執行部から指導するよう強く求める。

そもそも共通教育外国語英語における学部教員の担当コマ数不平等は、・・・＜中略＞・・・教養部改組後20年以上も経つのにこのような差別が根本的に解消されていないことの端的な表れであり、他の大学にも例を見ない。大学執行部が改善へ向けた努力をしない限り、このような一部教員の「ごね得」がまかり通る状況は今後も変わらない。授業担当コマ数の平等化に向けた早急な対応を要求する。

大学当局からの文章による回答

共通教育の英語授業の負担軽減については、これまで共通教育センターも意識して取り組んできており、2017年度の団体交渉では組合側からもその取組に対して評価を頂いたところです。

今回、「共通教育外国語・英語における学部教員の担当コマ数不平等について、未だに完全な平等化に至っていない」とのご指摘については、これまで申し上げており、担当いただいている学部教員につきましては、副担当として「鹿児島大学学術研究院に所属する教員の業務に関する規則」（平成29年2月23日規則第11号）及び「鹿児島大学学術研究院に所属する教員の副担当に関する要項」（平成29年2月23日学長裁定）によることとなり各学部でも共通教育、学部教育、大学院教育を総合して負担の均一化が図られていることと推察します。共通教育センターとしましても、各学部同様に財政厳しい折、非常勤講師にかかる経費削減を求められていることから、教育方針を維持するため学部教員の皆様に授業担当をお願いしているところです。

交渉要旨

やはり、共通教育の英語については一部の部局に限って、共通教育の担当が少なく、平等化が完全にはなっていない。共通教育から学部へ「お願いしている」ことから、「忙しい」などの理由で「ごね得」が生じて不平等が起こっていると考えられる。一方で多くの時間の授業を担当させられ

ている教員はもともと旧教養部から学部に移った教員に偏っている。「ごね得」が生じている学部の学系長へこの状況を知らせ、「お願い」ではなく「指導」をしてほしい。また、担当コマ数が多い教員も少ない教員も同じ授業評価アンケートで評価されることも、不満がたまる原因であるので、負担を平等にしてくれということを主張した。これに対して、共通教育課長から、今回の資料を持ち帰り、共通教育センターとしては、再来年度に向けて引き続き検討したいという回答を引き出した。

交渉全体としては、桜ヶ丘事業所の問題以外の4項目については、引き続き検討することを確約したものの、今回実質的に前進したとは言えない。しかし、今回の団体交渉でも組合の要求項目は少しずつではあるが、当局の見解との溝が埋められつつある。今後も、粘り強く要求を続け、検討の進展を報告させていくことが重要だ。

「大学通りの環境整備」および「海外学会・出張等事務手続きを迅速化」の要求は継続

今回の団体交渉要求書に対する当局からの2月19日付け回答書では、組合側の主張の詳細が不明と指摘された3点について具体例の提示を要請された。その3点(各項目前の数字は令和元年11月20日の団体交渉申し入れ要望項目番号)については、3月4日付で具体例を挙げ当局側に対応を再度要請した。以下にその内容を掲載する。なお、これらについては、今回団体交渉議題数が限られていたため、回答書のみ提出としたが、今後も大学当局の対応を注視しつつ、要求を続けていくべき問題である。

要求項目7 「職階ごとの厳正な勤務実態調査」「管理職以上教職員の組織運営に関する自己点検・評価」及び「大学組織改革前後の成果と教職員の労働状況の変化の調査の実施と結果公表」

(3) 文部科学省への報告のために組織改革として「バーチャルな」組織を作ることで人件費を増加させずに乗り切る工夫をしているが、実態として職員の業務が増え、事務職員は翻弄されるばかりで、有益な成果が出ているのか不明な組織もある。このような組織に関する具体的な成果と教職員の労働状況の変化を、外部評価して公表することを要求する。

大学側からの「回答」

(3) “文部科学省への報告のために組織改革として「バ

「一チャルな」組織・・・”との記載について、具体的に提示いただき対応を検討させていただきたい。

組合からの回答

「労務調査室」「基金渉外係」「学長戦略室」「奄美群島拠点」などが挙げられる。「労務調査室」「基金渉外係」「学長戦略室」は兼務の方ばかりで、一部欠員も見られ、実体があるか疑問である。また、「奄美群島拠点」は実在するのか？これら組織の効果が挙げられているのか、兼務職員の労働強化につながっていないか懸念している。

要求項目 13 大学通りの環境整備（夜間照明・冠水しない舗装道路の整備）

大学側からの「回答」

具体的に冠水場所を提示いただきたい。確認の上、鹿児島市へ相談します。

組合からの回答

1) 大学通り北側歩道の共通教育棟 4 号館の南側の倉庫周辺

同様に学内の冠水がひどいところとして、組合員から以下の2か所も挙げられている。

2) 理学部 1 号館北側(ふれあい通りから西門に抜ける)通路

3) 農学部研究棟 D 棟北側の駐車場

早急な改善を希望する。

要求項目 15 出張等事務手続きの迅速かつ効率的な処理、及び手続きマニュアルの作成

(1) 海外関連業務を含む公務遂行のための事務手続きを迅速に行うよう改善依頼の件について

大学側からの回答

(1) 海外関連業務を含む公務遂行のための事務手続きを迅速に行うよう改善依頼の件について、ご指摘の内容がどの事務手続きを指しているのか不明です。

組合からの回答

具体的には海外出張の際の、旅費、学会参加費などの立替払い手続きである。

要望書提出-新型コロナウイルス感染症感染防止対策に対する迅速な措置を！

3月4日の団体交渉当日に、交渉に先立って「新型コロナウイルス感染症感染防止対策による小中高等学校等の臨時休校にかかる措置等についての要望書」を提出し迅速な措置を求めた。これについては、全大教経由で得られる他大学の対応例の情報の提供を伴って、2月末から人事課へ迅速な対応をメールなどで要望していた。また3月に入ってから組合員からも「休校措置を受けた子供を随伴した出勤ができないか、相談する先がわからない」などの相談があった。このため、この当日に文章で改めて要望書を提出した。これに対し、迅速に当局が対応したことは3月4日付の学長通知「新型コロナウイルス感染症対策に係る小中学校等の臨時休業に伴う休暇の取扱いについて（通知）」に示され、組合の要望が迅速に実現された。

[中央執行委員会書記長 坂巻祥孝]



2019年度第2回団体交渉の様子（令和2年3月4日 大学本部2階第一会議室）

全大協九州農場部会報告

全大教九州農場部会（以下、部会）は、九州内の農学部附属農場がある国立大学4校（九州大学・佐賀大学・宮崎大学・鹿児島大学）で、組合に加入している技術職員で構成されています。部会は、毎年2月初旬に開催され、4校の輪番制となっています。今年は、鹿児島大学が当番校であり、2019年2月1日は入来牧場を視察見学、2月2日は唐湊果樹園で意見交換会を行いました。

1日目の入来牧場では、管理等施設の改築と家畜（牛）の飼養体系について施設見学を行いました。また、農場予算の都合により、農業機械の更新・修理が満足に行われていない現状を視認していただき、意見交換会での議題の一つとしました。

2日目の唐湊果樹園では、人事関係（昇給・昇格、人事異動など）から業務関係（資格・研修、農業機械の修理・更新、家畜の防疫体制など）まで多岐に渡って意見交換を行いました。各大学共通した課題としては、①求められる仕事量は増えている。②定員削減に対して不安がある。③農場収入の増加も求められている。④栽培施設の改修、農業機械の修理・更新が滞っているなどが挙げられました。また、農場職員の技術専門員（技術専門職員の上級職）について、佐賀大学は、前任者の退職に伴い、現在、不在となっていますが、宮崎大学では1名、九州大学では2名となっています。一方、鹿児島大学は、15年以上不在となっており、今後の課題点として意見が行われました。

以上、2日間と短期間ではありましたが、他大学との意見交換および親睦を深めることが出来、大変有意義な部会を行うことが出来ました。

[農学部附属農場唐湊果樹園技術専門職員 廣瀬 潤]



改築された宿泊施設



育成牛舎の様子

組合事務局だより

2019年5月から書記として月、水、金の週3回、組合事務局の切り盛りをしていただいた、丸山絵梨奈さんが、進学のため3月いっぱいを持って退職なされました。4月以降、新たな道での活躍をお祈り申し上げます。また、4月からは桑水流美穂さんが1年ぶりに復帰します。4月以降は組合事務局は月曜～金曜の週5日間ベテランの桑水流さんがおりますので、労働問題など、ご相談などある際には、ぜひ、保健管理センターとなりの車庫2階にある教職員組合事務局にお立ち寄りください。

