

Tel:099-285-7285 Fax:099-285-7286

Mail:ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp HP:http://ka-kumiai.jp/

2020年度 第2回団体交渉(学長交渉)ご報告-----1p~4p

『みんなの学校』自主上映会のご案内-----4p

2020年度 第2回団体交渉(学長交渉)ご報告

鹿児島大学教職員組合（以下、鹿大教職組）は、2020年12月1日（火）付で、国立大学法人鹿児島大学（以下、鹿児島大学）に本年度第2回目の団体交渉申し入れを行った。その結果、2021年3月10日（水）15時30分より、鹿大教職組中央執行委員と鹿児島大学執行部による「2020年度第2回団体交渉(学長交渉)」を実現させた。鹿児島大学執行部からは、佐野学長、越塩理事（総務担当）、西学長補佐（総務・人事担当）、田中総務部長、松浦人事課長、大津財務課長、白坂共通教育課長、野間人事課長代理、勇人事課長代理、瀬戸口任用・審査係長、藤田給与計画係長、野元安全・衛生サービス係長、瀬脇安全・衛生サービス主任、草野安全・衛生サービス係員（敬称略、計14名）、鹿大教職組からは、田浦中央執行委員長（農獣医）、濱沖書記次長（教育）、北村執行委員（理）、久米執行委員（水産）、桑水流組合職員、丹羽（書記長・教育）（敬称略、計6名）が出席した。今回は、直接対面ではなくWebexによる遠隔対面での実施となった。

今年度第2回目の交渉では、第1回目と同様に要求事項が多かったことから、全ての事項について鹿児島大学執行部と詳細に話し合う十分な時間は持てなかった。当日は、事前に鹿児島大学から配付された回答文書のうち、鹿大教職組側の方で直接口頭にて話し合いたい事項を4つに絞った。且つ、これとは別に「期末手当0.05%削減に関わる本学の対応について」として鹿大教職組から2021年1月14日（木）付で提出した要望書への鹿児島大学からの回答についても、回答内容が不十分な箇所があったため、計5つの項目を選定して交渉に臨んだ。5つの項目は次の通りである。

- I-3. 理事及び大学管理職手当の見直し（人事関係）
- I-4. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化（人事関係）
- I-8. 新年俸制の是正（人事関係）
- II-12. 2021年度共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数一覧の開示（教育関係）

「期末手当0.05%削減に関わる本学の対応について」

しかし、当日は交渉時間が1時間しか設けられておらず、結果的には上記のうち人事関係に関する3項目のみで終了となった。そこで残る2項目と、他に鹿児島大学の回答内容が不十分と思われる要求項目については、2021年3月17日付で改めて再回答の要求書を提出した。本号では、当日話し合われた人事関係3項目についての概要を報告する。



I-3. 理事及び大学管理職手当の見直し（人事関係）

令和元年度の理事及び大学管理職にある者の月額給与が特任教員の月額給与の約 3 倍に当たり、理事一人当たりの月額給与を 3 分の 1 カットすれば特任教員を 3 名雇用出来る計算であることから、鹿大教職組は、「教職員に対して人件費ポイント削減や新年俸制、各種手当の廃止を強いる前に、まず先に改革すべき人件費問題がある」はずで、この「不公平な待遇差」をどう受けとめるか、鹿児島大学の説明と見解を求めた。また、「これから昇任審査を受けなければならない弱い立場の教員に、新年俸制等で犠牲を強いるだけの経営マネジメント対策しか打ってこなかった理事及び大学管理職になぜこれほどの報酬が必要であるのか、それに見合った実りある働きを彼らがどれほどしてきたのか、前任者を含む各理事及び大学管理職の実績を示す」よう求めた。

鹿児島大学からは、大学管理職手当については妥当である旨、文部科学大臣により検証されており、「社会的にも極めて妥当な報酬水準である」との回答があった。理事の実績については、第 3 期中期計画期間における国立大学法人評価委員会からの本学の評価が全ての年度で「中期計画の達成に向けて順調に進んでいる」とされたことを理由に、実績があるとの説明があった。

これに対し、鹿大教職組は対面交渉において、入試手当や大学院手当については回答書の中で「本学の厳しい財政状況」などという表現を用い、財政逼迫を理由に全て削減しておきながら、なぜ理事及び大学管理職手当は「妥当である」と言えるのか、特別扱いをする理由について質した。鹿児島大学からは、「他大学と比較しても本学の理事及び大学管理職手当が際立って高額なわけではない」と、その妥当性を強調する答弁があった。しかし、もし真に財政が逼迫しているのであれば、文部科学大臣の検証や他大学の懐事情に関わりなく、大学自ら対策を講じ、しかるべきところから経費削減に着手するのが筋である。必修科目の専任教員すらまともに補充されず、学位の質保証が既に危機的状況にある中で、理事や大学管理職手当の見直しに何ら着手しないのは、そもそも改革の順序を間違えており、本末転倒と言わざるを得ない。鹿児島大学からは「教員個人の賃金が減ったわけではない」との説明もあったが、これに対し鹿大教職組は、「各種手当が減額や廃止となっているのは賃金の実質減額に等しい」ことを指摘した上で、一部の者が減額を免れるような手当の在り方を見直すよう求めた。

また、鹿大教職組は各理事の実績を個別に示すよう求めたのであるが、今回、鹿児島大学からは中期計画の全体評価しか示されなかった。対面交渉においてこの点を再度鹿大教職組から指摘したところ、鹿児島大学からは、各理事の具体的な功績を一覧表にして開示することは可能との回答であった。本件については、次回の団体交渉で改めて開示を求める。

I-4. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化

鹿大教職組は、「組織の都合を理由に一部の教員が昇任において不当な差別を受けており、これは日本国憲法 13 条が保証する人権を明らかに侵害するものである」ことを指摘し、人権に対する鹿児島大学の見解を求めた。鹿児島大学からは、「各学系は限られた人件費ポイントの中で人事を行なうため」、特定の人事が優先されるのはやむを得ないとの回答があった。鹿大教職組は対面交渉において、特定の人事が優先されることにより土足で踏みつけられる者の人権についてはどう考えるのか、鹿児島大学に再度見解を求めた。鹿児島大学からは、「本学の人件費予算の厳しい状況を理解願いたい」とした上で、「全ての人事を凍結しているわけではなく、人事運用の判断は各学系に任せている」との回答があった。また各人事は「学系会議の審議事項であり」、そのために「個別人事案件毎に複数の教員からなる教員選考委員会が設置されている」ので、一部の教員による恣意的な運用はできないはずとの説明もあった。鹿児島大学のこの回答は、第 1 回団体交渉時の回答内容と全く同じであるが、鹿児島大学が教員選考委員会の仕組みを未だ理解していないことがわかる。教員選考委員会は、出された事案に対する採用・昇任可否を決定する機関に過ぎず、それより前の候補者選定段階で、権限を持つ一部の者によって優先順位が決定されている実態が問題なのである。このような差別は研究者としての存在に関わる人権問題であることを鹿児島大学にきちんと認識してもらうため、鹿大教職組は対面交渉において、先般、全学の教職員に視聴するよう指示があったコンプライアンスに関する講演動画からハラスメント項目の文言を具体的に引用し、鹿児島大学に何が問題なのかを説明した。

また、人事運用の判断は各学系に任せているというが、人件費ポイントの全体的な振り分けについて実質的権限を握るのは大学トップである。年々トップダウンが強まる中、各学系における人事運用の自由度は弱まりつつあり、もし大学トップが特定の人事を優先して認めるような偏った判断を下せば、大学全体の教育・研究環境は著しく損なわれる。そうならないためにも、まずは管理職に就く者への人権教育徹底が必須である。現状ではまだ不十分と言わざるを得ない。鹿大教職組は、今後も鹿児島大学に対し、差別人事の是正と人事の在り方についての見直しを要求していく。また憲法に反するような人事の事例について、他大学の教職員組合とも情報共有していくことが重要である。

さらに、鹿大教職組は対面交渉において、部局長レベルの候補者決定過程において密室でヒアリングが行われている実態を鹿児島大学に指摘し、これを全て公開ヒアリングとするよう求めた。学長からは、密室ヒアリングが行われていることを認めた上で、候補者決定理由については各部局へ報告しているが、人事は完全公開が難しい面もあるとの回答があった。しかし、最終的に選ばれた一人の候補者についてのみ、優れた点を報告で列挙するのは容易である。そうではなく、なぜ他の候補者でなくその候補者でなければならないのか、他の候補者は何が不十分であったのか、そこまで明確にして初めて、候補者決定の公平性が透明化されるのである。ましてや候補者のヒアリングや討論等を各部局の構成員に公開することは、難しいどころかむしろ必要である。鹿大教職組は、今後も引き続き鹿児島大学に候補者決定過程の透明化を求めていく。

I-8. 新年俸制の是正（人事関係）

鹿大教職組は、2020年4月より導入された新年俸制について、「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」第3条2項においては、現職の助教、講師、准教授が本学での昇任を望む限り年俸制が強制になっており、この強制制度自体が明らかに不利益変更であることを指摘した上で、これを速やかに選択制に改正するよう求めた。鹿児島大学からは、公募要領に記載された年俸制に同意しての応募となることから不利益変更には当たらないと、第1回団体交渉時と同じ回答があった。

鹿大教職組は対面交渉で、新年俸制は労働する側の同意なく一方的に導入され、昇任を希望する者は年俸制に同意しなければ応募が出来ず選択肢がないという点において、明らかな不利益変更であることを再度強調した。またこれを裏付ける幾つかの論考も紹介した。また、既に教授に昇任済みで、今後業績を全く積まなくても新年俸制の影響を受けずにいられる教員も同一組織内にいるとすれば、同じ組織内で著しく不平等な状況が生まれることも訴えた。これに対し鹿児島大学からは、文部科学省の要請もあり今後の変更は考えていないとの回答があった。このような回答は、新年俸制が結局は上部からの指示であり、その妥当性、公平性、そして導入の必然性について論理的に説明できる根拠を鹿児島大学が持ち合わせていないことを示している。

本件について交渉は平行線をたどっており、今後も改善を訴え続けていくことが重要である。鹿大教職組は、新年俸制は明らかに不利益変更の制度であり、本人のみならずその扶養家族の生活にも影響し、幸福追求権という観点からも到底受け入れ難いとの認識に立ち、今後も鹿児島大学と粘り強く交渉を続けていく。

前述したように、下記の2項目については時間切れとなり対面交渉で話し合う事が出来なかったため、2021年3月17日付で提出した再回答要求書に対する鹿児島大学の回答が得られ次第、別途組合ニュースで報告をする予定である。

II-12. 2021年度共通教育外国語・英語の授業における学部教員の担当コマ数一覧の開示 (教育関係)

「期末手当0.05%削減に関わる本学の対応について」

書記長 丹羽佐紀（教育学部）

【鹿児島大学教職員組合教育学部支部 主催レクリエーション】

『みんなの学校』自主上映会のご案内

日時：2021年4月24日（土）14時～16時半

場所：鹿児島大学郡元キャンパス（※詳細は追ってご連絡いたします）

参加費：無料（事前申込制）



お問い合わせ：濱沖 (khamaoki@edu.kagoshima-u.ac.jp)