

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

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

2021年度第1回団体交渉のご報告----- 1p~6p

学習会『LGBT 基礎講座と当事者体験発表』開催のご案内-----6p

## 2021年度第1回団体交渉のご報告

日時:10月7日(木)10:30~12:00(オンライン開催)

参加者(敬称略):

組合側(委員長/城戸、書記長/中村、書記次長/井村、法文/兼城、農獣医/加治佐)

大学側(総務理事/越塩、学長補佐(総務・人事)/西、事務局長/田頭、人事課長/松浦ら 12名)

※佐野学長は、冒頭の顔合わせのあと退席

2021年6月21日付けで、要求事項を提示すると共に団体交渉を申し入れた。それに対する回答書を9月15日付けで受け取り、10月7日にオンラインで団体交渉を実施した。これまでと同様、冒頭の15分程度、学長と組合新執行部の顔合わせが行われた。学長は、ここで5分程度の挨拶をしたあと、団体交渉に参加することなく退席した。その後、終了予定の12時を5分程度超過して、1時間20分程度の協議が行われた。議事進行を組合側で行う了解を得て、書記長の中村が議事進行を行った。交渉では、事前に申し入れをした、人事関係の要求事項について、以下の順番で協議した。

### II. 人事関係

3. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化
7. 大学院手当の見直し
2. 人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の見直し及び人事の早急な改善
1. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示
4. アルバイト等の雇用制度の改善
6. 新年俸制の是正

※番号は、要求書の番号を示す。

今後の状況を観察する必要があるが、全体を通して、双方にとって意味ある協議となったとみなせる。以下、その理由を含めて、交渉の経過を簡潔に報告する。組合の各要求項目の内容(文書)、および、それらに対する大学の回答内容(文書)については、組合ホームページに掲載されているので参照されたい。

<http://ka-kumiai.jp/negotiation.html>

## I. 大学側の回答書に対する組合側のコメント

まず、事前に受け取った回答書に関して、今回の直接交渉では取り上げていない要求項目に対する回答について、以下の通り組合側の見解を示した。

- 1) 要求項目のⅡ教育関係(9, 10)、Ⅲ研究関係(11, 12)については、大学側でも一定の理解の下に、改善に向けた努力をしていると認識した。そして、回答書内容に従って継続的努力を要請した。
- 2) 特に、コロナウイルス感染症に対する教育環境への対応については、大学側も様々な工夫をしていると評価した。今後も組合として気付いた問題点を指摘していくことを伝えた。
- 3) Ⅳその他(13:馬毛島問題)については、現状としては、団体交渉事項に該当しないことを了解した。
- 4) 緊急要望書として提出した「組合費の引き落としに関する会計処理の問題」に関連して、各組合支部での経理担当者への依頼を、通常の規則(毎月、引き落とし額を記した名簿を提出)に従って行ってほしいと、大学側から要望された。これに関して、組合側では各支部での依頼方法の適切性を再確認する作業をしている旨を伝えた。

これらの組合側の見解に対して、特に大学側からコメントなく、引き続き本題に入った。

## II. 人事関係の3, 7

### 「3. 差別人事の是正と候補者決定手順の開示義務化」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、以下の通りである。人事は基本的に学系会議の専権事項であり、大学執行部の強い関与は馴染まない。学系会議では教員選考委員会が組織され審議されるので、一部の教員の恣意的な運用はできない。今後の人事はすべて公募制なので、透明性はいっそう担保される。

ここ数年の団体交渉では、教育学部の構造的な問題(業績とは関係なく、課程認定に関わる教員の昇格や補充が優先され、不透明でバランスを欠いた人事が行われている点など)を取り上げて協議してきたが、この問題については経過を見守ることにし、今回は、共通教育センターの組織運営に関連して、共通教育センターで働く教員の昇格、大学院手当てについて協議した。

まず、昇格の問題点として、共通教育センターの教員、特に自然科学系教員は、教授昇進資格があるにもかかわらず、いっさい昇格人事が行われていない点を指摘した。この事実は、共通教育センターで働く自然科学系教員の働く意欲やキャリア形成にとって切実な問題である。さらに、共通教育センターには自然科学系の教授が一人もないことを挙げ、共通教育センターは自然科学系教育に関して学内外の利害関係者に対する責任を果たせていないと考えられることを指摘した。これらの問題の背景には、共通教育センターの人事に関して、全体を見渡して組織運営する立場の人がいないことが一因であることを指摘した。

これに対する大学側の回答は以下の通りである。組合が指摘した問題点は理解できる。これに関して、来年度から始まる第4期中期目標に向けて、馬場理事を中心にして、「機構」の組織見直

しが行われている(越塩理事)。例えば、共通教育センターと高等教育センターの人件費ポイントをまとめて、大きい枠組みで人事が行われる案が検討されている(松浦人事課長)。ここで指摘された問題点は、大学執行部の会議で報告されるので、(執行部が必要と考えれば←中村加筆)組織見直しの枠組みの中で検討される(越塩理事)。最後に城戸委員長から、「機構」や学内共同教育研究施設等で公平な昇格の機会を作るのは絶対に必要であり、昇格の展望のない職場は健全な職場ではないという指摘がなされた。

第4期に向けた「機構」の組織見直しの一環で、どこまで今回の組合側の要求が取り上げられるかを、見守る必要がある。

※「機構」:総合教育機構、研究推進機構、南九州・南西諸島域共創機構の総称

## 「7. 大学院手当の見直し」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、以下の通りである。ノーワーク・ノーペイの原則から、手当の対価となる労働がない期間については賃金を支給しない取り扱いに変更したものであり、大学院手当の見直しは十分な合理性がある。

この問題に対して、理学研究科から共通教育センターに移籍した教員の事例を協議した。この教員は、理学研究科の兼任教員として、理学研究科で授業(2単位)を担当していたが、ある時期、主指導教員として受け持つ学生がいなかったために、調整数2が減じられ本給が減給された。しかし、その時期、修士課程の学生の副査や他の学生の研究相談をしていたことに加えて、教授会にも召集されていた。これは、理学研究科の教員であれば支払われる手当が、兼務教員になったために支払われなくなった事例で、同一労働・同一賃金の原則に反する点、労働しているにもかかわらず対価が支払われていない事例とみなすことができる点を指摘し、組合として許容できないことを伝えた。本給の減給は退職手当にも影響する重大な問題である。

この事例説明に対して、大学側からは、まず規則の説明がされた。部局に籍を置く教員に比べて、兼務教員の場合は授業担当および学生指導をより多く負担しない限り大学院手当が支給されない仕組みになっている(この仕組の厳密な説明はなし)。これは、大学が独法化される前に制定された国の規則に準拠したものである(藤田人事課給与計画係長)。越塩理事からは、問題を再認識したので、人事課の会議で議論したいという発言があった。一方、松浦人事課長からは、このような事例での人件費は交付金に含まれないので、対象者が多いと大学の財政が圧迫される可能性もあるので、対象者数を把握したうえで検討したいという回答があった。また、他大学の基準との兼ね合いも検討する必要がある点が付け加えられた。

最後に、組合側から、この問題は鹿児島大学における兼務教員の働き方の問題として認識し、しっかりと議論してほしいことを伝え、継続審議として結果を見守ることにした。



## I. 人事関係の2, 1, 4

### 「2. 人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の見直し及び人事の早急な改善」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、以下の通りである。H28 年度策定の「教員管理基本方針」に基づく各学系の「人件費ポイント削減計画」に基づき実施している。運営費交付金が毎年削減される状況で、人件費ポイントが変更されることや、人事が停滞するのは仕方がない。第4期中期目標での教員人事の基本方針については、今後検討していく予定である。

この問題に対して、組合側は、人件費ポイントが長期計画の中で決められていない(簡単に反故される)状況で、現行のカリキュラムを維持するための長期的な展望に立った人事(教育の質を担保する人事)が成り立たない点、教授ポイントの上昇により下位職でしか新規採用できないため教授が減っている点を指摘し、人件費削減計画に関して、第3期中期目標の総括を示すとともに、第4期中期目標の方針を示すことを要求した。

まず、松浦人事課長の見解を紹介する。第3期は人件費を総額で7.8億円下げるために、人件費ポイントを削減した。今後は、第3期の削減ポイントを達成し、学長裁量ポイントを返還した学部については、これ以上、ポイントを削減することはない。年ごとに給与支払総額に合わせて職階ポイントが動くので、戦略的な人事ができない状態であるが、現在、職階ポイントの統一と複数年で職階ポイントを固定する案を提案している。ただし、大学として職階ポイントを統一する案を提案すると、部局によっては困るところが出てくるので、まだ決まったわけではない。越塩理事からは、以下の説明があった。人件費ポイントの決め方については、経営改革ワーキングで検討している。職階ポイントの統一を検討しているが、ただし、これだと部局によっては不利益がでてくる場所がある。また、学長裁量ポイントを使っている部局があり、部局間の平等性が保てないこともあり、満足な仕組みを作るのは難しい。現在、第4期における方法を検討しているので、近々、第3期の総括と第4期の展望を示す。

最後に、組合書記長の中村から、第4期の人件費ポイントの考え方は教員のキャリア形成に係わる重要な問題なので、組合主催の学習会を持ちたいと考えているが、講師を派遣してもらえるかどうかを聞いた。越塩理事から、確約できないが執行部の報告会で要望を伝えるという回答を得た。

### 「1. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、以下の通りである。理事等の個別の実績評価は大学の業績評価として公表されるのが妥当であると考えており、それらについてはホームページ上に資料が掲載され開示されている。

この問題に関して、組合側からは以下のような基本認識を示し、要求事項を伝えた。理事に対する報酬や学長補佐等に対する管理職手当は、職責に対する対価として支払われているので、大学側は職責を果たしていることを構成員に報告する義務がある。組合側の要求は、大学評価に関連した事務的な報告をホームページに掲載するだけでなく、経営評議会等での年間活動総

括に基づいた個人業績評価を、部局長会議等を通して大学構成員に直接説明すべきであるというものである。

まず、越塩理事から以下の回答があった。構成員に対してメッセージを出すことは重要だと思う。ただし、理事個人の所掌は幅広いので、理事の実績とは何かを定義するのは困難で、何を業績として報告するかを決めるのが難しい。理事の仕事は縁の下の力持ち的などころがあり、細かい仕事が本質的な面もあるので、それらをまとめるのは難しい。田頭事務長からは、実際に仕事量は非常に多く、相当努力している。また、絶え間ないチャレンジなので、一つ一つその成果を整理して報告するのは難しい。

組合側からは、城戸委員長が、理事それぞれの日々の作業や労働時間の報告を求めているわけではなく、職種としてすべき仕事内容や、年度目標に対してどのようなことが達成されたかを報告して頂ければよいという趣旨の説明がされた。最後に、書記長の中村から、個人業績という形でなくてもよいので、各理事の所掌や、年度目標とその達成度などについて、組合主催の学習会で説明してもらうことを要求した。越塩理事からは、このような要望があったことを執行部懇談会で報告し、検討するという回答を得た。

#### 「4. アルバイト等の雇用制度の改善」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、以下の通りである。制度を変えるのは難しいので、技能補佐員(実験助手)(900円)や特任研究員(単価設定可)での雇用を検討してもらいたい。

これに対して、組合側は、特任研究員を気軽に雇用できるなら、高額のアバイト料金を新設する方法を取らなくても目的を達成できるので、大学側の提案を認めてよいと伝え、博士号の有無など特任研究員を雇用する条件を確認した。松浦人事課長から、博士号を要求することはないが、アバイトより高額の給与を支払う理由として、資格等で専門性があることを証明する必要はあるという回答を得た。依頼する仕事に対して、専門性があることが何らかの方法で証明できればよいことが確認できた。現時点では、技能補佐員や特任研究員の制度を利用することで合意し、この情報を組合員で共有することにした。

### Ⅲ. 人事関係の6 (20分)

#### 「6. 新年俸制の是正」

この要求に対する、回答書にある大学側の見解は、公募要領に記載された年俸制の適用に合意した上での応募となるので不利益変更ではない、というものである。

これに対する組合側の見解は、以下の通りである。昇格するとき無理やり従わなければならないことが問題であって、新年俸制について法律上の問題点がないことを問題にしているわけではない。昇格するとき新年俸制に移行しなければならない人は、常識的に考えて、不利益を感じてい



るということを問題にしている。まず、大学側は、素直にこの認識を持つことが必要である。そして、その上で、同じ職階に属する月給制の教員との格差を縮める努力をするべきである。

この点に関して、越塩理事からは、インセンティブがあるので、不利益ばかりでない。また、松浦人事課長からは、昇格すれば、昇給するので給与が下がるわけではない。インセンティブも用意されている。国の方針なので、新年俸制を否定することはできないという回答があった。越塩理事から、新年俸制の導入により、1000万円交付金が増えたという事実も伝えられた。

一方、組合からは、新年俸制と月給制の准教授を比較した場合、5年間で給与は200万円程度差が出ると思われること、それをインセンティブ制度で埋め合わせるには、相当の外部資金を稼がないと無理であることが指摘された(獲得した外部資金に対して、間接経費の1割が給料に反映される)。たとえば、4年間の研究計画で基盤研究Bを取得した場合、インセンティブとして4年間で60万円程度の収入が増える計算になる(2000万円×0.3×0.1=60万円)。したがって、月給制と比較すると、現在のインセンティブ制度で差を埋めるのは無理であるが、大学側は新年俸制と月給制を比較する意味を感じていないので、この問題は完全に平行線状態にある。(この段階で12時を回ったので、協議は終了された。)

最後に、委員長と越塩理事から、締めくくりの挨拶がされた。越塩理事からは、「建設的な話し合いができたと考えている。すべてが合意できるわけではないが、前向きに考えたい。」という発言があった。(文責:書記長 中村)



### 学習会開催のご案内

## 『LGBT 基礎講座と当事者体験発表』

講師:レインボーポート向日葵

日時:2021年12月17日(金)

18:10~19:30

場所:法文学部1号館2階 201教室

参加申込フォーム

■<https://forms.gle/QdaL15jbCgaqWHix9>

お問い合わせ:組合事務局

皆様のご参加をお待ちしております。

