

2021年度 第2回団体交渉要求書提出のご報告

団体交渉要求書を2022年1月18日付で人事課へ提出いたしました。

項目は以下の通りです。詳細につきましては、[組合ホームページ](#)をご覧ください。

団体交渉項目

I. 人事関係

1. 差別的人事の是正と候補者決定手順の開示義務化
2. 大学院手当の見直し
3. 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
4. 新年俸制の是正
5. 理事及び大学管理職の過去5年間の個別実績開示
6. アルバイト等の雇用制度の改善
7. 勤務時間・休暇管理システムの導入の目的と今後の運用方針について



2021年度 鹿児島大学教職員組合 学習会ご報告

『第4期中期目標期間における人事管理方針等について』

*日時：12月3日（金）18:00～19:15

*場所：オンライン

*講師：鹿児島大学 経営改革担当 渡邊 睦 副学長

*演題：第4期中期目標期間における人事管理方針等について

*参加者数：30人

I. 開催までの経緯

今年度の第1回団体交渉（10月7日開催）において、共通教育センターで働く教員の昇格人事のあり方、大学院手当に関連して兼務教員の働き方のあり方、人件費ポイントに基づいた人事のあり方などの人事関連の問題点を議論した。その際、これらの問題の理解を

深めるために、後日、組合主催の学習会を開催したいので、大学執行部のどなたかに講演をお願いしたい旨を伝えた。このような経緯から、人事関連のテーマについて、学習会の講師を鹿児島大学経営改革検討ワーキンググループのメンバーに依頼する文書を、10月26日付けで人事課に提出した。

依頼文書では、人件費ポイント制に基づく人事制度のかみ砕いた説明、鹿児島大学で働く若手教員の将来設計に役立つような情報を提供して頂きたいという注文を付けた。具体的には、1) 第3期中期目標における人件費ポイント制での人事の問題点等の総括、および第4期へ向けた改善計画の説明(職階ポイント等の考え方など)、2) 第4期中期目標における昇任人事のあり方に対する説明(すべて公募人事で進めるのかどうかなど)、3) 学系での人事と異なり、機構や学内共同教育研究施設等での人事をどのようにするのかに関する説明(ここで働く教員の昇格の機会をどう保証するかなど)、4) 各職階での女性教員の割合をどのように増やしていくのかに関する説明に関する4項目を添えた。

このような依頼に対して、経営改革検討ワーキンググループの座長を務められている渡邊副学長が講師をお引き受け下さった。渡邊副学部長には、2019年度に「人事給与マネジメント改革計画」について教職員組合主催で学習会を開催した際も、講師を引き受けて頂いている。今回2回目であるが、お忙しい中、快く講師をお引き受け下さったことに対して、この場を借りて、改めてお礼申し上げる。

II. 学習会の内容

今回の学習会は、渡邊副学部長の要望により、Zoomを用いたオンライン開催となった。組合書記長(中村)の司会進行で定刻の18時にはじまり、組合の城戸委員長の挨拶のあと、渡邊さんの40分程度の講演があった。その後、5件の質疑応答があり、予定終了時刻の19時を15分ほど超過した19時15分に終了した。視聴者は30人であった。以下、渡邊さんの講演内容を簡潔に報告する。

冒頭、11月25日に役員会で第4期中期目標期間の人事計画が決定されたところなので、今回の講演はタイムリーだという説明があった。第4期中期目標期間の人事計画は、経営改革検討ワーキンググループ(以下、経営改革検討WG)によって、第3期中期目標期間の政策の検証を経て立案され、役員会に答申されたものであるため、まず、計画立案に当たった経営改革検討WGの構成員の妥当性に対する説明があった。経営改革検討WGは12人で構成されているが、いずれの委員もWG座長(渡邊副学部長)の1本釣りで任命されている。6人は教員、6人は事務職員(課長級)である。経営改革検討WGは、2019年4月に立ち上げられ、現在まで3年弱継続している。

経営改革検討WGの最初の仕事は、人事・給与マネジメント改革、つまり、新年俸制の制度設計と導入であった。これに関して、2021年11月時点で鹿児島大学教員(約1000人)のうち130人が新年俸制に移行しており、目標の100人を超えたことから、運営費交付金の増額(約1000万円)に繋がる高い外部評価が得られたという説明があった。

大学評価の重要項目である人件費比率について、Gグループ（国立大学のカテゴリー：医科系学部その他の学部で構成され、学部数が概ね10以下の総合大学）における順位が、R1年度の20/25位から、R2年度は13/24位に上昇した。この順位上昇は、前執行部が人件費ポイント制の下で学長裁量ポイントを無計画にばらまいた結果として嵩んだ人件費負担を、人件費ポイント削減計画に基づく学長裁量ポイントの返還により改善した結果であると説明された。

これらの事例があげられ、前執行部から現執行部になって大学経営は良好な状態へ改善されつつあるという説明がなされた。第4期中期目標期間では、学長裁量ポイントを返還した部局においては、これ以上の人件費ポイントの削減はないこと、一方、人件費ポイント外職員（事務職員、船舶職員、技術職員）については削減計画を進めることが説明された。また、学長裁量ポイントの多くはセンターでの教員採用に利用されたこともあり、センターについては、第4期中期目標期間に向けた学長ビジョン（11月17日大学運営会議決定）の方向性に従いながら、スクラップ&ビルドする方針が示された。ここまでの講演内容は、第3期中期目標期間の政策検証（もしくは前執行部の政策検証）に基づく第4期計画の説明であった。

続いて、組合から解説を依頼した内容（第2段落で記した4項目）に従って、いくつかポイントを決めて説明がなされた。説明の中で、経営改革検討WGが第4期に向けて政策立案した内容の中には、組合の意見を反映させた点もあると言われたのが印象的であった。

まず、人件費ポイント制に基づく人事について、運用が複雑であるということではなく、よくできた方法だという見解を示された。その上で、職階ポイントの考え方について、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は戦略的な人事を妨げるので、3年間固定する方針に変えることが示された。ここでも、これまで学長裁量ポイントで人件費を過剰に使っていた点が強調され、学長裁量ポイントの返還によってそれが解消され良好な状態に戻りつつあることが説明された。第4期は昇任人事を実施するかどうかという点については、これまでの絶対公募から、原則公募に緩めることが説明された。つまり、公募によらない昇任人事も可能であることが示された（ただし、昇任の際、新年俸制に移行する条件は変わらない）。これまで、人事の計画・決定プロセスが曖昧であった機構や学内共同教育研究施設等についても今後は学系化して、学系人事委員会によって人事が実施される体制になることが説明された。女性教員の割合をどのように増やすのかについては、すでに数値目標が設定されたので、目標に向かって粛々と人事が実施されるはずであるとの見解が示された。

最後のまとめとして、R1年度に比べR2年度の大学経営が改善された主な要因として、新年俸制の導入による運営費交付金の増額、病院の良好な経営状態による収益、人事院が給与のベースアップではなくCOVID-19による削減を勧告した点が挙げられた。これを受けて、第3期中期目標期間内に経営が改善されたので、第4期は上限ポイントの枠内で人事が活性化されるはずであると締めくくられた。

Ⅲ. 質疑応答

質疑応答については、質問および回答内容を筆者が十分咀嚼できなかった点があるので参考程度とお考え下さい。

1) 書記長中村（参加者の質問がまとまるまでの繋ぎの質問）

（質問） 大学経営の効率化（人件費比率の順位の向上）と教職員の労働環境の改善は必ずしも整合しないが、鹿児島大学はどのあたりの順位を目標にしているのか？

（回答） 下位に留まるわけにはいかないので、10/25 位程度が妥当だと考える。また、収入を増やせばよいの、両者は必ずしも背反するとは考えていない。

2) 理学部教員

（質問） 理学部では、教員が著しく減ったため、カリキュラムの維持が困難になっているプログラムがある。一つの原因に、新規採用人事と昇任人事のバランスが崩れた点が挙げられる。

（回答） 理学部の問題は、理学部内の人事計画の失敗もあると理解している。

3) 教育学部教員

（質問） 今日の話は、人事に関して教職員を将棋のコマのように動かすような話だったが、生身の人間がいることに理解は及んでいるか？

（回答） 大学経営の改善を目指しているので、何とも答えようがない（←書記長コメント：このようなニュアンスだったと受け取った）。

4) 理学部教員

（質問） 兼務教員や副担任制度での労働が、適切に給与に反映されていないと感じる。

（回答） 教育に対する評価を給与に反映させる制度は今のところない。検討課題だと思う。

5) 法文学部教員

（質問） 構成員一人一人の生活を考えて、大学経営をしているのか？この観点から考えると、大学執行部が各学部を回って丁寧な説明をする機会が少ないのではないか？

（回答） 経営に関しては部局長に説明しているので、構成員への説明は部局長の仕事である。

最後に、書記長の中村が、これらの質問については引き続き団体交渉等でも取り上げていきたいとまとめたあと、渡邊副学長にお礼を述べて学習会を終了した。

（文責：書記長中村）