

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

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

2022年度 第1回団体交渉報告-----1p～4p

第1回団体交渉報告

第1回団体交渉報告

令和5年1月23日に第1回団体交渉を遠隔方式で行った。書面での回答については各支部の中執を通じて組合員に周知されているが、この中から優先交渉事項として6つの要求項目を選定し対面交渉を行った。大学執行部からは学長、総務担当理事、学長補佐、総務部長、人事課長ほか人事課職員が同席し、組合からは総ての中央執行委員が出席した。

●大学院手当の見直し

文科省の基準が昭和40年代制定の規則のまま、「基礎講座」が維持されていることから部局をまたがった大学院調整額の支給ができないとのことであった。組合からは、構成員の所属は学部にあるのではなく学術研究院の学域学系にかわったが、対応する学域学系に所属していれば、自動的にその学部にも所属するということ解釈になるのか、そうではないのかと質問した。大学側からは「鹿児島大学としては、そのような取り扱いではない。従前のような取り扱いをしている」との回答がされ、学術研究院制度そのものが文科省の規則と矛盾する制度であることが追認された。

組合は、文科省に対して学術研究院制度を導入して不適切な労働環境が出ているから、この場合どのようにすればよいのか質問するということはしているのかと尋ねたところ、学長から「昨年問い合わせた返答の中に、人件費の中の交付金の支払い方で、文科省が認可していることと異なる調整額支払いをしていたことが分かった時点で、交付金の支払いを認めない、大学の裁量で変えるのはかなり難しいと文科省からは回答された」と回答があった。そうだとすれば、学術研究院に改組した時はどのような検討が行われたのかと尋ねたところ「大学院調整手当については、引継ぎはなかった」「学術研究院制度そのものは各大学が使いつつあり、文科省もそのあたりはよくわかっているはずだが。まだ昭和40年代の通知はかえようがないとの厳しいお答えをいただいている」と回答された。組合は「だとすれば、学術研究院制度は実質的には機能しないのではないか。このあたりは国大教あたりで文科省に交渉する等のことは考えられていないのか」と聞いたが、次元の異なる話を持ち出され、明快な回答は得られなかった。

●新年俸制の是正

年俸制について、他大学は年俸制の変更後もあまり大きな影響がないとの情報を得ている。鹿児島大学だけが特殊なのではないか。これまでは年俸制についてどのような問題があるのか検討はしたのか、また現年俸制の運用はいつまでなのかと尋ねたところ、大学側からは、①本学が導入した年俸制は文科省がしめしたモデルからはずれものではない。②5年後の昇給は通常では20号級上がり、40号級積み上がることも可能。科研費の間接経費も給与に反映できる、③年俸制への変更については本人からも申し出に基づいてやっている。④本学の年俸制は、他大学と比べても特に問題点は承知していないので、見直しの議論はしていないと回答された。組合は、問題点を把握しようという試みはしているのかと尋ねたところ、「今はしていない。今後する予定も、現時点ではない」とされたため、「だとすれば、どのようにして改善するかどうかの判断を行うのか。書面回答には書いていないが、人事課としては、他大学との格差があるという組合側の主張を事実として認めるという解釈でよいのか」と重ねて問うたが、「准教授から教授に上がる人には明らかに有利に作用する」と別の話を持ち出された。そこで「他大学の状況をそちらでも調べて欲しいし、こちらも全大教を通じて情報収集をするので、最終的にはそれを突き合わせて合意形成をすることが望ましい。個人的に不利益変更にならないと感じる人がいる・いないということと、今回の話は質が異なる」と軌道修正をしたところ「組合側の主張はよくわかる。シミュレーションはこちらで行いたい」とされた。このシミュレーションが何を意味するのかわからないが、組合は「出来るだけ多くの例を試算としてあげてもらえると、有利にも不利にもならないということが判明する。同じ給与で出来るだけ業績を上げることが経営的には大事なはずだ。その時に無理やりやらされている状況で業績を上げるのは望ましくない。研究系の教職員はモチベーションが持てないと生産性は低下する。人事課が個別の問題でどうというのではなく、全学の執行部として取り組んで欲しい」と結んだ。この意見に関しては、学長は科研費の間接経費が給与に算入されることについて業績向上のための高いインセンティブになりえると評価しているようであり、後に反論がなされた。

●アルバイト等の雇用制度の改善

法人化前と法人化後の雇用非常勤職員のなかで待遇が違うことに不満が出ている（「同一労働同一賃金」に反する）。一部の職種については時間給単価の引き上げの検討に入ったとあるが、この具体的な内容および検討のスケジュールについて教えて欲しい。と尋ねた。大学側からは、①法人化以前に雇用されたこの職員は少なくなっていく見込みで、今後は職員間の格差がなくなる。②検討に入ったということは、最低賃金の引上げにともない事務職員の給与と最低賃金とのレンジが縮小しているため、つぎの最低賃金の改定にそなえて、時間給単価の引き上げの検討に入ったということの意味している、③賃金水準は職務内容について決めているのではなく、以前の職で得ていた賃金を時間給で割り出して決めていたが法人化以後は行っていない。④「同一労働同一賃金」とは正社員と非正規雇用者が比較対象となったもので、同じ時間雇用職員との間で比較するものでないため、ガイドラインに抵触するものではないと回答がされた。

組合は、非常勤職員は公募をかけることも多く、同じ職務内容であっても民間との人材の取り合いになるが、それでも一律賃金でよいと考えているのかと尋ねたところ、基本的には、被雇用者が

応募内容を見ての労働契約となるので、労働協約が合致しているのであれば、見直すことは考えていないとややはぐらかされた。組合は「非常勤職員についても、実際やっていることは違いがある。民間との人材の取り合いでなるべく優秀な人材を確保し、効率的に組織を運営するためにも、柔軟に考えて欲しい。最低給与を維持すればよいということでやれば、優秀な人材の確保が出来ず、全体の効率が下がるということにもつながる。大学に努めると最低賃金しかくれないという評判が立つのもよろしくない。そこをふまえて賃金水準の検討をして欲しい」としたところ、大学側からは「鹿児島県内の事務職員としての給与水準については、(これまでも行ってはいるが)よく検討したい」と回答された。

●人件費ポイント削減に伴う今後の大学運営の早急な改善

学術研究院の仕組みがうまく機能していないと考えているのか尋ねた。学長は学部間でポイントの貸し借り等が行われていることは学術研究院制度がない時にはできなかったが、旧態依然のところは残っていると回答された。続けて、今後の人件費ポイントの配分についてどのようにするのかという点について書面回答がなされていないと主張したところ、学長からは、①各部局の努力で借金を返済するところまでこぎつけたが、その先についてはまだ推移が不明である、②教員に関してはこれ以上削れるところはないという段階までいっているという判断をしているが、見極めを行うため、残任期(2年)は様子を見させて欲しいと回答された。組合側は、発言した組合員の個人的な意見と述べられた上で、同じような専門家が複数の部局にいる場合、教員のリソースの共有をすること等、人数が少なくても質を落とさないということを全学的な見地で考える必要も考慮する必要がある。日本経済の現状を考える限り、今後運営費交付金はますます減ることが予想されるからだ。これからは減らないという見通しだと安心はできない。経営破たんすると組合も困る。そのため「ここをこういうふうに乗切ればこうなるんだ」という将来展望を、学長の任期を超えたところまでのばしてビジョンをしめすことが重要だと要求したところ、学長からは「ご節はごもつとだ。運営費交付金は令和4年から令和5年は横ばいだが、物価上昇、人事院勧告による人件費の引き上げを考慮すれば、逆査定となり、マイナスとなっていると考える必要がある。経営マネジメントでは教員以外の職種が出来ていないので、そこはしっかり査定を行う。少なくとも、5-10年かけて、つぶれる大学ではなく、教職員が誇りにできるような大学に向かっての経営を念頭に置きながらやっていきたい」と述べた。組合は、そういったことが末端の教職員までに伝わっていくことが非常に重要で。組合側としては、なるべくオープンな形でそれらの情報提供が開示されることを希望しているとした。

●今後の個別人事に関する全学方針の早急な改善

組合は、個々の人事案件について、全学ではどのような基準で行われているのかただした。大学側からは①全学の条件は人件費ポイント内(単位は学部)でやること、合理的な理由が添えられることの2点のみである、②部局レベルの必要性の評価は部局で行われる。③全学的な必要性の評価については総務担当理事の人事計画室で協議される。④基本的には学系の意向を尊重した人事になるとされた。異なるベクトルが混じった回答であるため、組合は①新規採用人事の職位など全学的な方針が示されている、②新規採用と昇任、研究力・教育力・事務能力などがどの程度重視されているのかがみえない。④人事計画室ではどのようなやり取りがされているのか。人事を

行う前・後の情報の質・量も含めて開示せよと求めた。人事課からは、①学長は研究力の高い教授の研究室に助教を置くなどの事も進めている。②全学的には女性教員を増やす必要がある。③それ以外については、学部の方でどのようなニーズがあるのかを踏まえた採用として進めていると認識しているとされ、学長からも人事課の説明にはおおよそ賛同できると述べられた。あわせて学長からは、①規則に準拠するので個人的な印象で駄目だということとはできない。②内部昇任についてはストップをかけているが、「特に優れた業績がある」者については、内部昇任も認めている(規則で認められているため)。③「特に」という限りは、学部で相違があるがほとんどの各学部では昇任の基準を定めているが、その基準の1.5倍程度の業績があるということであれば通していると、定量的でふみ込んだ言及がなされた。

併せて学長からは、①交付金の配分の10%は成果で増減する、②評価のなかで本学が圧倒的に偏差値を落としているのが研究で、その中でも、赤点をもらっているのが研究業績、科研費で、とくに科研費(獲得額、件数、伸び)である、③そのため、テコ入れをしないと本学が生き延びられないというところに手を打つ必要がある、④今後研究が伸びていき、黒字になったと評価を受ければ、安心して教育もここが弱いなどに目を向けられるとされた。組合は、部局や、下のレベルになると危機感が共有されていないということを受けており、このことが執行部に対する批判につながりかねないので、そのあたりも改善して欲しい。5年、10年後に鹿児島大学が存立していることは組合としても大変重要であるので、今後は組合との懇談会の場を持つことも積極的に検討して欲しいと述べた。

今回の団体交渉では、昇任人事など人事関係でこれまでにない情報が得られた。基本的に学長・理事・人事課は丁寧に答えていた。その上で、学長は業務の優先順位(研究)は明快にわけた(その熱量は他のものより高い印象を持った)。ほかはあまり分けて話すことはなかった。学術研究院制度の運用に関しては、明快に賛否を述べることがなかった。要求事項になかったこともあるかもしれないが、優先順位をつけたことに伴う業務量の歪みの是正、既存業務の見直しについて、言及はなかった。

これらをふまえると、目的(研究重視)は明快ではあるが、手段(研究時間の確保)については、これまで通り、各個人の創意工夫(≒労働強化)に責任を投げるということだと思われる。それを公募という負のインセンティブでけん引という整合の取り方をしているのであろう。そのため、逆説的ではあるが、研究をエフォートに織り込む教員は苦しい状況が継続する。今後の合理化の対象は事務と看護という話も重要である。管理・運營業務は事務職員の能力、病院業務は看護職員のそれに大きく依存している。教員の仕事量に間接的なかたちで影響を与える可能性がある。

書記長