鹿大教職組ニュース

No.1307　2025年6月5日
発行：鹿児島大学教職員組合

Tel:099-285-7285　Fax:099-285-7286
Mail:ka-kumiai@leaf.ocn.ne.jp　HP:http://ka-kumiai.jp/

団体交渉ご報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1p～4p
懇親会開催のご報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4p

～2024年度第2回(2025年度第1回)団体交渉ご報告～

鹿児島大学教職員組合（以下、鹿大教職組）は、2024年12月25日（水）付で国立大学法人鹿児島大学（以下、鹿児島大学）に団体交渉申し入れを行った。大学への要求項目は、精査した結果全部で11項目となった。(各要求項目内容の詳細については鹿児島大学教職員組合HPを参照のこと。）その結果、2025年5月16日（金）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「2024年度第2回団体交渉（学長交渉)」(「2025年度第1回団体交渉」を兼ねる）を実現させた。鹿児島大学執行部からは、井戸学長、橋本理事（総務担当)、松田学長補佐（総務・人事・広報担当)、藤澤事務局長、原総務部長、加治屋総務課長、横枕人事課長、東研究協力課長、加治教務課長、岩元財務課長、川﨑経理課長、宮下企画課長、他8名（敬称略、計20名)、鹿大教職組からは、下桐中央執行委員長（農獣医)、兼城副委員長（法文)、濱沖書記次長（教育)、農中執行委員（法文)、一谷執行委員（農獣医)、桑水流組合書記、丹羽（書記長・教育)（敬称略、計7名）が出席した。

今回の対面交渉では、時間の都合上、事前に鹿児島大学から配付された回答文書のうち、鹿大教職組側から直接口頭にて交渉に臨みたい項目を大きく以下の3つに絞ったが、4-A)と4-B)はそれぞれ分けて交渉に当たったため、実際の交渉項目は小区分で合計4項目となった。

① 6. 有期雇用職員の雇用対応について
② 4. 給与の適切な支給
　A)本学の年俸制に関する合理性のエビデンス
　B)大学院手当（本給の調整額）の改善
③ 5. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化について
　A)教員の昇任制度の見直し及び、昇任基準の透明化・明確化について

本組合ニュース第1307号では、対面で直接話し合われた3項目について概要を報告する。

① 6. 有期雇用職員の雇用対応について

鹿大教職組は、有期雇用職員の無期雇用化への促進を鹿児島大学に毎回要求しているが、鹿児島大学からはこれまで「慎重に判断する必要がある」といった同じ回答しか返ってこない。本件については室蘭工業大学や徳島大学など、無期雇用転換に向けた見直しが進んでいる大学も増えており、鹿児島大学でも工夫次第で実現は可能なはずである。「能力ある職員が継続して雇用されるための体制」を整え、職員が安心して仕事に集中できる環境を整えることは、結果として大学全体における円滑な仕事の流れを促進し、「職場の労働環境全体の改善にも大きく貢献するはず」であり、鹿大教職組は今回も、鹿児島大学に改善を強く求めた。鹿児島大学からは、本学非常勤職員就業規則第6条の2第1項を根拠に、無期転換を行う場合の条件として定年までの「雇用経費が確保できる」ことが必須であり慎重に対応する必要があるとの回答があった。但し、「雇用経費の確保についてどのような場合が認められるのか等、部局からも意見が出され

ている」ことから、今後規程の解釈を「改めて整理した上で、明確にしたい」とのことであった。

鹿大教職組は対面交渉で、無期転換が為されないことにより実際に現場でどのような不都合が生じているか、具体的な事例及び現場の職員の声を紹介した。例えばある部局では、5年任期という縛りにより、①職員を募集しても応募がなかなか集まらない、②結果として人員が減り、現場を担う職員が本来の業務以外の仕事までしなければならず、過重な負担を強いられている、③仮に新たに職員が雇用されても一から仕事を覚える必要があるため、その手ほどきを現場の職員が行わなくてはならず、職員の負担がさらに増える、④仕事に慣れてくる頃に契約を打ち切られることが繰り返され、結果として部局全体の業務効率に支障を来している。鹿大教職組は、このような状況に置かれた職員の切実な声を紹介した上で、無期雇用転換により職員がキャリアを最大限生かせるよう、また結果として大学全体の労働環境がもっと良くなるよう、鹿児島大学に改善を求めた。

また、前回の交渉時に鹿大教職組は、「全学的な無期転換制度の周知と、わかりやすい手続きの整備および、各部局の無期転換ルールの提示・開示」も鹿児島大学に求めており、今回はその進捗状況についても説明を求めた。鹿児島大学からは、「令和6年8月9日付け学長通知「非常勤職員及び特任職員の期間の定めのない雇用における審査方法等の制定及び周知について」にて各部局へ審査方法等の制定及びその制度の周知について依頼した」との回答があった。その結果、既に制定済みの7部局に加え、令和7年2月19日現在新たに2部局で新規制定されたとの回答もあった。この件については一定の手応えが得られたと言えるが、まだ全部局で制定・周知されているわけではない。審査方法の制定自体に消極的な部局もあることから、今後は組合各支部においても、学部長交渉の場で直接働きかけていくことが重要である。

② 4. 給与の適切な支給

A)本学の年俸制に関する合理性のエビデンス

鹿大教職組は、前回の団体交渉で「新年俸制の導入による成果の検証と評価を行なう」ことを鹿児島大学に求めていたため、今回の対面交渉において、現時点での状況について大学の具体的な説明を求めた。鹿児島大学からは、年俸制導入による効果については「様々な観点から検証を行い、検証結果を示す予定」であり、またこれまで出された意見も踏まえ、「制度の見直しにつなげる予定」との回答があった。新年俸制の導入は、多くの教員、特にこれから昇任を希望する教員にとって、今後の年収や職位に大きく影響を及ぼす制度改変である。各部局内では、旧来の月給制と新年俸制のそれぞれ異なる適用を受けた教員が同籍しており、公平性という観点からも、新しい制度の検証結果は今後全て明らかにされなければならない。鹿大教職組は対面交渉において、5年を経過した時点でその検証結果を、問題点も含め必ず全ての教職員に開示するよう鹿児島大学に求めた。本件について、鹿大教職組は今後も継続して、鹿児島大学に情報開示を要求していくと共に、その対応を注視していく。また、新年俸制が導入されている他大学の教職員組合とも、それぞれの大学における様々な事情について相互に情報を共有していくことが重要である。

③ 4. 給与の適切な支給

B)大学院手当（本給の調整額）の改善

鹿大教職組は、大学院の本給調整額について「業務の実態に見合った本給調整数となるよう」鹿児島大学に改善を求めた。鹿児島大学からは、大学院本給調整額は「他の職員と比較して特殊性を有する場合に本給を調整するために設けられている」との回答があった。しかし鹿児島大学が言うように特殊な業務への対価として本給調整額が支給されるのであれば、所属する（大学院ではなく）学部の部局や職位等でその基準が異なるのはおかしい。例えば現状では、大学院とは異なる基礎講座（学部）所属の有無で、本給

調整額支給に係る条件が異なっており、教員の間に著しい不公平をもたらしている。鹿児島大学からは、本給調整額の「支給基準は法人化前の通達に則り取り扱っている」との回答もあったが、そもそも法人化されてから既に 21 年経ち大学の組織も大きく変化しているにもかかわらず、未だ昔の基準に則って支給されているという点も現状に見合っておらず、その基準の規定自体に問題があると言わざるを得ない。

鹿大教職組は対面交渉において、法人化前の規定を現在の大学院本給調整額に適用することの不自然さを指摘した上で、不公平を解消するよう鹿児島大学に求めた。また、基礎講座（学部）に所属する教員と所属しない教員の本給調整額の不公平な具体例として、人文社会科学研究科や教育センターの場合のケースについても説明した。例えば人文社会科学研究科は、法文学系教員と、教育学系ほか法文学系以外の教員の一部から構成されているが、両者の間では、本給調整額が支給されるための講義等の単位数の条件が異なるなど差がつけられており、後者に明らかに不利な条件となっている。これにより生じる差額は毎年積みあがり、結果として生涯年収にも著しい差がつくことになる。いずれの教員も同じ大学院の一構成員でありながら、このような不公平が何年も続くわけである。鹿大教職組はこのような事例を説明した上で、早急に且つ抜本的に本給調整額支給の在り方を見直すよう鹿児島大学に要求した。鹿児島大学からは、本件について他の事例も精査したいので、実態を把握した上で改善を図るために少し時間が欲しいとの回答があった。しかし差額は年を経る毎にますます開いていくことになる。鹿大教職組は、本件について一刻も早く改善するよう、引き続き鹿児島大学に強く求めていく。

④　5. 教員の昇任人事に係る判断根拠の明確化・透明化について

A)教員の昇任制度の見直し及び、昇任基準の透明化・明確化について

新年俸制へ移行する際の説明会において、鹿児島大学からは、今後学内の全ての昇任人事は原則完全公募制とし、内部昇任があり得るのは、世界の論文引用数ランキングでトップ 10%に入るほどの、国際的に卓越した特別な場合のみとの説明があった。しかし内部昇任に係る具体的な判断基準はその時は示されなかった。新年俸制移行後、学内ではいくつかの内部昇任が既に行われたことがわかっている。しかしどのようなケースでそれが認められ、誰がどのような根拠に基づいて最終決定（承認）を下したのか等、可否決定がなされるまでの具体的なプロセスは明確にされておらず、部局間の情報共有も不十分で内実が不透明なままである。このような不透明さがあるため、一部の上層部の主観的判断に拠るところが大きいのではないかとの疑念の声も聞かれる。内部昇任の可否に係る基準が一切何も示されないのは、完全公募の原則に従い審査を受ける人との公平性という観点からも問題がある。鹿大教職組は、内部昇任を認める場合について、その基準の透明化・明確化を鹿児島大学に求め、対面交渉でも大学からの説明を求めた。

対面交渉において鹿児島大学からは、まず人事については原則完全公募制であるとの回答があった。その上で、内部昇任を認めるケースとしては、例えば非常に優れた業績があるにもかかわらず対外的に見て不釣り合いな職位にある場合、鹿児島大学の顔としてその研究者が対外的に重責を担う場合等に、その実績と研究内容に鑑みて昇任を認めること等が考えられるが、これらは個別の判断となり、一律の基準を設けるのは難しいとの回答があった。また病院の場合は病院機能を維持させることが重要であるため、病院診療に係る教員の業績が十分と判断される場合に内部昇任を認める事があるとの説明もあった。しかしそうであれば、病院以外の他の部局においても、同じ理由により人事の空白は極力避けるべきであり、部局側から内部昇任人事の申請があった場合にはそれを尊重するべきである。トップダウンで完全公募による人事を強いるのは、逆におかしいのではないか。一方で完全公募を強いておきながら、他方で個別に内部昇任の例外を認めること自体、不透明さを助長するものである。鹿児島大学の説明は、その時々に応じて

判断の基準がころころ変わるということを意味し、このような曖昧なやり方では、内部昇任の可否決定時において特定の研究分野に有利不利になるような偏った判断が為される可能性がある。鹿大教職組は今後も、内部昇任の問題をはじめ昇任制度そのものの在り方について、鹿児島大学に抜本的な改善を求めていく。

（文責　書記長　丹羽佐紀（教育支部））

教育学部支部　共催

教職員の交流　懇親会のご報告

5 月 17 日（土）に鹿児島大学教職員組合のレクリエーションとして、下荒田キャンパスの水産食堂にて懇親会を実施しました。元々は鹿児島ユナイテッド FC のホームゲーム観戦を予定していたのですが、あいにくの大雨で全体でのサッカー観戦は中止となりました。しかし、水産学部支部の佐野先生と、佐野研究室の学生のみなさんのご尽力により、懇親会を開催することができました。

当日は組合員のご家族や非組合員も含め、法文・教育・水産・農獣医から 24 名の参加がありました。会の冒頭、乾杯の挨拶に先立って、下桐委員長からは前日に行われた全学の団体交渉にかんして情報提供がありました。参加したお子さんが飽きないようにと佐野先生がスクリーンでのアニメ上映までご準備いただいたこともあり、大人は日々の仕事で抱えている悩みや困りごとをゆっくり話せる貴重な時間となりました。

（教育学部支部 濱沖）

⚽サッカー観戦の感想

17 日は大雨でしたが、サッカーの試合そのものは行われました。雨合羽を用意していた組合員 1 名と組合員の子ども 1 名が懇談会を途中退席してサッカー観戦に行きました(いい意味で 鹿児島弁の「ぼっけもん」、というのでしょうか？二人とも県外出身ですが)。

二人とも初めてのプロサッカー観戦で、大雨にもかかわらず全力で戦うサッカー選手と 3800 名以上の観戦者の熱い応援に驚いていました。試合は鹿児島ユナイテッド FC が福島ユナイテッド FC に 5 対 0 で勝ちました。５点とも後半での得点で、運良く私たちの目の前で次々にゴールが決まりました。たまには非日常を味わえる企画もいいですね。

（農獣医支部 一谷）

～教職員共済からのお願い～

・ご住所変更などがございましたら、「大学事業所」までご連絡をお願いします。
・資料のご請求や各種お問合せは以下の番号で受け付けています。

教職員共済生活協同組合　大学事業所

フリーダイヤル　0120-628-095（平日　9：00～17：30）

共済　6 月 30 日まで　わくわくキャンペーン実施中
資料請求すると抽選で 600 名様に商品をプレゼント！
詳しくは→https://www.kyousyokuin.or.jp/wakuwaku/

●○●　仲間と仲間が助け合う教職員共済　●○●
周りの方に共済加入の声かけを！
困った時はお互い様、いざという時の助けになります。