

九州大学は本当に「総合知で社会変革を牽引する大学」なのか？

Is Kyushu University really a “university which drives social change with integrative knowledge”?

教職員組合は2024年12月3日の団体交渉で、九州大学を少しでも良い職場にすべく様々な提案をしました。ところが石橋執行部は、できない理屈ばかりを並べて、ほぼすべての提案を退けました（次頁以降を参照）。「総合知で社会変革を牽引する大学」どころか、職場の問題すら解決できないのが、石橋執行部なのです。心が折れかけましたが、まだ希望を捨てたわけではありません。石橋執行部は「総合知で社会変革を牽引する大学」を掲げている以上、来年度こそは、職場の問題解決に真剣に取り組んでいただけるはずです。石橋執行部を覚醒させるためには、彼らの背中を押す強い教職員組合が必要です。教職員の皆様が教職員組合に加入されることを、組合員一同、心よりお待ちしております。

At the collective bargaining meeting on 3rd December 2024, the Union made various proposals to make Kyushu University more comfortable to work. However, the Ishibashi administration rejected almost all of the proposals, giving only reasons why they could not be implemented (see the following pages). Far from being a university that "drives social change with comprehensive knowledge," the Ishibashi administration cannot solve even workplace problems. We are almost disappointed. But we have not given up hope yet. We believe that the Ishibashi administration will take workplace problems seriously and solve them properly in the next academic year because Kyushu University is a university that "drives social change with comprehensive knowledge." In order to wake up the Ishibashi administration, we need a strong Union to push them forward. We are looking forward to all faculty and staff joining the Union.

=====

※教職員組合に加入されたい方は、教職員組合書記局にメールをお送りください。

If you wish to join the union, send an e-mail to our office (qunion@qunion.jp), please.

九州大学教職員組合 Kyushu University Trade Union

Web <http://qunion.jp/>

九州大学教職員組合 検索

Mail qunion@qunion.jp

TEL 092-802-2237



申し入れ事項（10月16日、11月5日付）に対する回答

The following Japanese texts are available on the Union's website. If you are interested in reading them in English, please go to the following URL and translate them into English using a machine translation system.

申入1 総長と事務局長の団体交渉出席について

当局：労働協約の第3条に基づいて、代表者である総長に代わって総務担当理事を選任しており、これまで通り交渉担当者は総務担当理事が対応する。

申入2 人事院勧告、給与・賃金水準について

当局：学内委員会にて審議し、国の動向および本学の長期的な財政状況を踏まえて検討をしている。運営交付金が削減され続け、今後も厳しい財政状況が続くと見込まれるが、人事院勧告通り給与水準の引き上げを実施する方向で努めている。人事院勧告を上回る改善の要求については対応できない。給与以外の労働環境の改善については、人事院勧告の人材確保に資する処遇の改善、人事異動を踏まえた円滑な配置等のための処遇面の取り組みといった国家公務員の人事管理上の重点課題に対応するものは、本学の労働環境および財政状況を考慮し検討を行っている。

申入3 国際卓越研究大学の申請に関する意見交換会について

当局：構想案を部局長より部局の構成員へ周知していただいたうえで、現在は各地区協議会をまわって意見交換を行っている。受け取った意見は整理のうえ、構想案を修正する際の参考にするのはもちろん、全学の会議で周知して部局長より部局構成員へ周知していただくように考えている。今後、修正された構想案についても、各地区協議会をまわり意見交換を丁寧に進めていきたい。このような状況により、組合との意見交換の開催については、構想案に対する今後の取り組みを行った後に検討を行いたい。

申入4 外国人教員への対応について

当局：英語スキルを有する職員を各部局に可能な限り配置し、外国人教員への対応に遺漏がないよう努めている。教員等宛の各種文書についても、翻訳ソフト等を利用して二言語化したりメールに英文要約を追加したりするなど、英語での情報アクセスの強化に努めている。また、窓口での簡易なコミュニケーションに関しては、近年精度が向上した機械翻訳が外国人教員をサポートする有効な手段となっている。外国人教員向けの日本語教育プログラムについては、既存の留学生向け日本語学習科目等を活用できないか検討しているが、多くの課題があり実施には至っていない。

申入5 全学向けメールの使用について

当局：全学基本メールの一斉送信の活用が考えられるが、この制度は次の目的のために利用することになっている。第一に、本学の全職員に対して重要かつ緊急な連絡を行う必要があるときであり、第二に、本学の全職員に対し大学の組織運営に関する重要事項を周知徹底する必要があるときである。要望のあった活用方法はこれら目的に即したものと判断できないため、対応することはできないと考える。

申入6 パートタイム職員の5年雇止めについて

当局：本学では、財源や各職種の業務の性質に応じて雇用期間の上限を定めている。一方、雇用期間の定めのない職に登用する制度や無期転換を可能とする制度も設けている。雇用安定化基金の提案に関しては、現在本学で雇用されている有期労働契約職員は3900名程度（そのなかでパートタイムの事務補佐員は1000名程度）おり、これらの職員を雇用する財源を基金でまかなうのは現実的でなく、新たな基金の設立は困難だと考えている。

申入7 パートタイム職員の時給および勤務時間について

当局：パートタイム職員の時給については、人事院勧告を踏まえた改正を行っており、令和7年度以降も人事院勧告を踏まえて改正を実施する予定にしている。パートタイム職員の勤務時間は、勤務時間管理者または雇用責任者が従事させる業務内容を踏まえ決定するものであり、本人の希望で決めるものではない。資格を有し当該資格を活かした勤務経験をもつ者をそうした業務の補助として採用する場合（たとえば、司書の資格を有し当該資格を活かした勤務経験をもつ者を司書業務の補助として採用する場合）は、知識、技術または経験を有すると認められる者として、他のパートタイム職員よりも高い時給を支給することが可能だ。

申入8 事務職員の自宅研修日について

当局：事務職員に対しては、使用者が勤務時間および業務内容を管理し具体的指示を行わなければならないため、研修についても、時間を管理しつつ大学が内容を提供することになっている。したがって、専門業務型裁量労働制の教員とは異なるのであり、勤務時間内の従事内容が見えにくい自宅研修という提案は、事務職員の性質を踏まえると実現は難しい。もちろん事務職員の高度化は重要な課題であるため、人事部の階層別研修や国際部の語学研修、各部局事務主催の研修等によって対応している。研修内容に関しては、学内外のニーズに臨機応変に対応していきたい。職員が勤務時間内で私的に行った自己研鑽については、業務への貢献を踏まえて評価に反映できるよう新たな評価制度において検討しているところだ。

申入 9 教員の定年引上げについて

当局：高年齢者雇用安定法については、法令および本学の状況を考慮し対応を決定している。65歳以上の教員の雇用に関して、定年退職した教員に引き続き本学のさまざまな場で活躍する機会を提供するとともに、現役教員の業務の一部を定年退職した教員にアウトソーシングし現役教員の研究時間確保を図るために頭脳バンク制度を導入している。定年退職後の教員に対して一定程度の雇用機会を与える運用を行っており、定年引上げに関する教員の意向を把握することは考えていない。

申入 10 ひまわり保育園およびたけのこ保育園の入札について

当局：国立大学法人は公的法人であるため、官公庁と同じく会計検査院による検査対象機関となっている。したがって、実施業者の選定に当たっては競争契約が原則となり、法令に基づく手続きを遵守しつつ適切に対応していく必要がある。今後行われる両保育園の運営事業者の選定に際しては、事業者からの企画提案による審査をすることとしている。お預かりしているお子さまの保育の継続性についても、審査に反映されるよう準備を進めている。令和8年度の認可保育園利用申請時期を考慮する必要があるため、業者選定スケジュールは令和7年度早期の公募開始を予定している。現在、学内保育施設運営に係る大学負担額が大きく増額しているため、収支改善に向けた検討も必要になっている。

申入 11 人事ポイント凍結について

当局：本学の財政状況について、運営費交付金の削減や人事院勧告による給与基準の改定に際しては、これまでは極力、物件費予算を取り崩して人件費予算を確保してきたが、それにも限界が来ている。このような状況を踏まえ、今回の人事ポイントの凍結は、人事そのものを凍結するものではなく、部局配分ポイントの使用率を当面92%に定めてその範囲内で人事を行っていただくことで現状の人件費規模を維持するためのものだ。そのため、部局配分ポイントの92%の範囲内での人事は可能であり、部局でその範囲内の人事計画を策定すれば、昇任人事を行うことは可能だと考えている。

注：以上は教職員組合がまとめたものであり、石橋執行部が確認したものではありません。