

生命科学研究部長（医学部長）懇談報告

組合は、7 月 30 日、2025 年度執行部の交替に伴い 6 月 20 日に申し入れていた生命科学研究部長挨拶・懇談を行ないました。研究部側からは生命科学研究部長をはじめ 5 名、組合側は、本部執行委員長、医学部支部長をはじめ 7 名が出席し、意見交換しました。主な内容を報告します。

教員の年休取得状況について

<生命科学研究部年休 5 日取得率>

2023 年	基礎系教員	92.3%	臨床系教員	93.7%	事務系	100%
2024 年	基礎系教員	78%	臨床系教員	85%	事務系	100%

これまでの懇談で組合は、教授会などで年休取得についてアナウンスを行なっているとの説明を受けてきましたが、2024 年取得率が大幅に下がったことについて研究部長は「2019 年以降年休取得が、働き方改革の一環として労働基準法が改正され使用者の義務となった。年休を最低 5 日間取るよう周知している。2024 年は少し取得率が悪かったが、事情がある。2023 年には担当事務からしっかり周知を行なってもらい取得状況が良かったが、それでも 5 日間達成できなかった人だけに 2024 年は周知した。そのため 2023 年に 5 日間取った人には周知しなかった。何を隠そう私も 2023 年は 5 日間取っていたが、アナウンスが来なかったので取っているものだと思います、1 日も休んでいない。申し訳ないがそういう事例があったようで、今年は反省して毎年達成している人も、出来なかった人も差なく全員に周知している」と説明しました。

また、周知方法について事務部長は「今年度は講座の構成員の年休取得状況、必要取得日数、取得に必要な取得期間についてまとめたものを講座の長宛に送り、講座の長から周知していただく流れにしているためうまくいくと思う」と説明しました。7 月教授会で研究部長より周知し、既に 1 回目のメール周知を行っており、今後も定期的に周知していくとのことです。

（2025 年度より年休付与日が 4 月 1 日に変更となったため、2025 年度は採用日等により取得義務日数が異なります。【取得義務日数 = (5 日÷12 ヶ月) ×取得義務期間】）

組合は、裁量労働制教員の年休に対する意識が低いのではないかと質問しました。研究部長は「最近の若い方はしっかり取っている。裁量労働制でも変な時間に勤務することなく時間になれば帰っていく生活パターンの方が多い」と回答しました。しかし、研究部長をはじめ、事務からの周知がなければ年休を取得しない教員が多数いたのは事実です。組合は、年休を取得することが当たり前となるよう、定期的な周知を求めました。

教員人事一元化・大学院改革について

第 3 期 PEAKS 実証事業の一環として教員人事一元化などが検討されており、既にワーキンググループが動き出していることから研究部長と意見交換を行ないました。

研究部長は「これはまだ何も決まっておらず、部局長クラスで 1 回目のワーキングが始まったところだ。いろいろな意見交換をしているし、本部局からは副研究部長に参加していただいて議論している。今、大学の立場は運営費交付金が減り、物価高、さらには人件費の高騰がある。人事院勧告に毎回フルに回答すると大学では大学病院を除いて 8 億円支出負担が増える。本当に厳しいので、人事の効率化は大事だと思う。やはりこの時代は上手にオンデマンド型の講義を活用していく必要もあるだろう。人事一元化とは話が変わってくるが、教育学部が佐賀大学とやっていることが一つのモデルケースとなる。コロナ以降 Zoom で遠隔講義ができるようになった。対面

に勝るものはないと分かっているが、教員の負担を増やさず先端テクノロジーを使う時代になってきたのだと思う。それを学内でどうやるかは、ワーキングなどで検討しこれから知恵を出し合わなくてはいけない。また、もう一つは財務担当理事が言われている大学の二極化だ。削減される運営費交付金に頼り、教育だけやってダウンサイジングしていく大学と、研究大学として生き残るために運営費交付金に頼らずに自分で稼ぐ大学だ。熊本大学は「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」に採択されたことで研究大学になると意思表示をしたので、今後教員人事一元化と併行して、いかに運営費交付金に頼らず大学力を上げる仕組みを作っていくかということとを併せてやっていかなくてはいけないと思う」と意見を述べました。

これに対し組合執行委員長は「おっしゃっていることは非常によく分かる。ただ組合的観点で問題となるのは職員同士で負担が公平になっているかどうかだ。これには二つの側面がある。実態として公平になっているかということと、人は比較対象によって不満を感じるので、心不満はどうなっているのかという二つの側面がある。どちらも考えていかないと良い職場づくりはできないと考える。そういった意味で、ワーキンググループが動き始めたところなので、将来像は分からないにしても、負担の見える化をしていただきたい」と述べました。

ハラスメントについて

ハラスメント相談件数が増加していることから、予防と防止対策について聞きました。研究部長は「役割を果たす中で考えは理解できるが、その相手の気持ちや令和の言い方がある。昭和 100 年ではなく、令和の言い方があるのだということで、自分の考えを伝える時には令和の時代であることを考えてしっかり伝えてくださいと 6 月の教授会で全教授に指導の意味を込めて私からお願ひしており、教授だけではなく医局員の方々にも職位の上下があるので指導するよう伝えた」と説明しました。相談することに対するハードルは下がっているとのことでしたが、生命科学研究部は独自でハラスメント教育を行ったり、窓口を設けたりはしていないとのことです。

組合はハラスメントにより心が折れ周りが見えなくなっている人でも、助けをすぐに求められるような対策を強く求めます。

過半数代表者選挙投票率について

研究部長は「本荘・大江事業場の投票率は年々上がっており 2023 年度は 60%を超えたが、2024 年度は残念ながら 59.8%だった。60%前後を維持しているので、まずは 65%を目指して投票を呼びかけていきたい。次の選挙から学長選挙もウェブ投票になる。そういう大事な選挙もウェブ投票になるので面倒くさがらずちゃんとやる文化を醸成していくことが大事だ。2025 年度は 65%を目指して、しつこく頑張りたいと思う」と説明しました。

過半数代表者は熊大で働く全ての教職員（労働者）の代表であり、組合の代表ではありません。特に、時間外・休日労働に関する協定書（通称 36 協定）などの労使協定の締結や就業規則改正などの際には、学長に対し職場環境・労働条件の改善となるよう意見書を提出しています。過半数代表者選挙は労働基準法で定められた大事な選挙の一つです。教職員の皆さんも過半数代表者の役割を理解した上で、必ず投票を行なってください。

組合ニュース	No. 4	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2025. 8. 22	内線 5858 メール m-kumiai@kumamoto-u. ac. jp	