

2010 年度運動方針

私たちを取り巻く情勢

2004 年から 6 年間の第 1 期中期目標期間は昨年度をもって終了し、熊本大学は今、国立大学法人としてその第 2 期目を迎えています。自公政権が崩壊し、ともすると、国立大学も聖域無き「構造改革」の呪縛から解き放たれたかのような錯覚を覚えがちですが、政権交代に前後して策定された熊本大学の第 2 期中期目標・中期計画には、いまだに「行政改革の重要方針」に基づく 2006 年度以降の人件費削減に関わる数値目標が明記されたままになっています。いうまでもなく、基本給の大幅切り下げ、度重なる一時金の切り下げ等により、熊本大学はこの数値目標を大幅に超過達成していますので、この目標・計画は私たち熊本大学教職員の給与にこれ以上悪影響を及ぼすものであってはなりません。しかし、この 6 年間にわたる人件費削減政策と高等教育予算抑制の事実、それが国立大学にもたらした重大な損失を私たちが胸に刻み直すための教訓として、これらの文言はいまだにその意義を保ち続けているのです。

そもそも、法人化により労働法下に置かれた国立大学における教職員の労働条件は、業務の実績に応じて決定されるよう定められています。熊本大学は、教職員の献身的な努力の結果、法人化以降 1 度の例外もなく良好な評価を受け続け、期間を通した中期目標の達成状況についても全面的に高い評価を獲得しています。ところが、教職員の給与水準は上向きの業務の実績に応じて改善されるどころか、一時金においては合計 0.25 月、基本給では 2005 年度に 0.3%、2006 年度に平均 4.8%（最大 7%）の切り下げ、昨年度さらに 0.2% を減じたほか諸手当の減額も行われ、私たちの労働の成果はマイナスの査定を受け続けてきたというのが偽らざる事実です。使用者は度重なる賃下げの提案に際して、低迷を続ける社会一般の情勢に適合させる必用性を説き続けてきましたが、参考資料とする人事院勧告は熊本大学教職員の 2 割近く高い賃金を得ている国家公務員と民間の給与比較に基づくものですし、法人化後最大である 2006 年度の基本給切り下げも、私たち国立大学教職員とは無縁である中央官僚や渡り官僚を厚遇するための国家公務員給与総額の再配分を徒に模倣したものであり、共に合理的な根拠を欠いた不当な不利益変更以外のなにもものでもありません。

労働の対価が縮減される一方、私たちの労働量自体は着実に増え続けています。『国立大学法人化後の現状と課題について（中間まとめ（案））』（2010. 5. 27 文部科学省、以下『中間まとめ（案）』と略す）によると、この 6 年間で国立大学教員の社会サービス活動と教育活動に費やす時間は着実に増大していますが、この増大する職務を分担すべき教員数は減少の一途をたどり、期間中の削減数は 1800 名程に上ると報告されています。また、同様に業務の高度化と多忙化が進む教員以外の職においても、医療系を除く 1300 名以上の正職員数が削減されています。増え続ける業務と減り続ける人員、これに相反して納得のいく説明もなく

大幅に切り下げられる給与水準。既存の教職員がここに働く意欲を失い、是非とも迎え入れたい優秀な人材が採用を拒むほどの劣悪な労働条件。これこそ、法人化が働く場としての国立大学にもたらした憂うべき現状です。

国立大学に課せられた使命の遂行、とりわけ教育・研究をとりまく環境についても法人化は致命的な打撃を加えました。毎年1%の効率化係数、附属病院を有する大学においては、さらに2%の経営改善係数の重みがボディーブローのように大学の体力を奪い続け、日常的な教育研究活動を支える基盤となる運営費交付金は6年間の累計で実に830億円も削減されています。「競争的環境の中で、個性輝く大学」という法人化のスローガンの元、教育研究に最低限必要とされる基礎的な予算の保障も失い、不足を補うための競争的資金の獲得に没頭するあまり教育研究の本来の目的がゆがめられてしまうような事態も生じています。『中間まとめ(案)』によると、学部長を対象としたアンケート結果において、法人化後の多忙化により教員の研究活動時間そのものが減少したとする回答が全体の79.3%を占めたのに対し、外部資金の獲得に向けた努力が増加したとする回答は90.6%にも上っています。また、『平成21年度科学技術の振興に関する年次報告』(2010.6.15閣議決定)によれば、研究者を対象とした認識調査において、長期の時間をかけて実施する独創的な基礎研究は減少し、逆に短期的に確実な成果があがる一時の流行を追った研究が増えているとの共通した認識が存在し、日本全体の基礎研究の多様性が損なわれているという結果が示されています。熊本大学における科研費申請の義務化と未申請者に対する罰則の適用という世に恥ずべき制度は、まさに日本の学術的な発展を阻害する取り組みの典型であると言えます。

国立大学法人法成立時の附帯決議に反して、教育研究の実施に必用な所要額を保障する国の義務を放棄し、前年度比1%の予算を減額する運営費交付金の算定方法は本年度の予算編成においてようやく廃止されました。しかしながら、第2期中期目標・中期計画期間中の大学予算の策定にあたって、文部科学省の指示の元に、暫定的な割合とはいえ、設置基準に定められた教員の人件費を除外した経費について前年度の1%、附属病院を有する熊本大学においては合計1.8%を一律縮減するという新たな算定方法を記すことが求められるという異常な事態が生じています。政府のこのような教育財政政策の選択は、高等教育に対する公的財政支出がOECD加盟国中最低のこの国の将来をさらに危うくするものです。さらに、『財政運営戦略』(2010.6.22閣議決定)が掲げる向こう3年間の歳出抑制の大枠である「中期財政フレーム」が文教予算の概算要求枠にそのまま適用されることになれば、「骨太の方針2006」を遥かに凌ぐ交付金の大幅削減が予想されます。このような状況では、熊本大学が本来大学に求められる機能を今後6年間維持していけるか不安を抱かざるを得ません。

以上のように、我われ熊本大学を取り巻く情勢は依然として厳しいものですが、こうした時であるからこそ、教職員組合の果たす役割の重要性は鮮明になっています。組合はその責任を自覚し、教職員の処遇問題はもとより、本学が本来の社会的使命を果たせるよう

大学内外のさまざまな課題に奮闘していきます。

組合活動の基本方針

熊本大学教職員組合は、昨年度中に長年の要求であった特定有期職員の正職員化の実現というまれに見る大きな成果を獲得することができました。これは、法人化以前から今日に至るまで粘り強く運動を継続してきた多くの方々の努力のたまものだと言えるでしょう。その一方で、2006年の基本給の大幅切り下げ、地域給の導入により、全国立大学法人中最低のレベルまで引き下げられた私たち熊本大学教職員の給与水準は、昨年度の基本給および一時金の切り下げによりさらに劣悪なものとなりました。しかし、組合は使用者の不利益変更提案に対して反対の姿勢を明らかにした上で、最終的な同意への決断に至る過程において「給与引き下げによる余剰金は基本的に人件費に充てる」ことを明記した「組合員の給与に関する労働協約」を締結し、すでにその実現のための16項目にのぼる代償措置も要求しています。したがって、本年度の組合活動のボトムラインは、昨年度の賃金闘争はいまだ継続中であるということを経験に銘じ、引き下げられた給与を、要求項目の実現によって実質的に取り返すことにあります。また、「組合員の給与に関する労働協約」は、熊本大学の労使関係の歴史上、初めて使用者側が熊本大学教職員の賃金水準が低く、改善を要する状況にあると認めたことを、労使双方が法的拘束力を持つ文書によって確認したという点においても画期的な成果であると言えます。労働協約は使用者に対して就業規則に勝る拘束力を持つものですから、今後の人事院勧告でどのような引き下げ勧告がなされようと、熊本大学使用者が法を犯すことなく就業規則の不利益変更を行うことは不可能です。さらに、使用者は「熊本大学職員のラスパイレス指数の改善に努力すること」を約束したわけですから、給与の増額勧告がなされた場合はもちろんのこと、すでに私たちには昨年度の給与引き下げによる余剰金の還元にも止まることなく、賃金水準の引き上げを要求する十分な根拠があるのです。

本年度の組合活動の最大の目標は給与水準の回復およびさらなる改善にあります。これは、私たち教職員組合が、熊本大学をより明るくより働き甲斐のある職場にしていきたいと強く願うからに他なりません。したがって、賃金改善だけではなく、教職員一人ひとりの声をくみ上げながら、小さな改善を積み上げていくことも等しく価値のある取り組みだと考えます。賃金不払い残業の撲滅、学内意志決定過程の正常化等、解決すべき課題は山積しています。これらの課題についても情報分析を綿密に行ない、これまでの運動を継承・発展させながら活動を幅広く展開していきます。

1. 大学の本来の機能を実現・維持して行くために

- (1) 大学の「教育研究機関としての本質」の尊重を求めた法人法採択時の附帯決議を厳格に運用するよう求めていく。特に運営費交付金の算定については、行財政改革の

観点ではなく高等教育の充実発展の視点から行うよう求め、運営費交付金の削減方針に断固として反対し、改善を求める。

- (2) 大学運営にあたっては、構成員の意思が反映されるよう構成員への情報提供と手続きの透明性が充分確保されるような制度作りを行うよう求める。
- (3) 全国的対応を要する課題について、他大学とも協力して取り組む。ナショナル・センターのあり方や単組との関係について、あらゆる可能性を排除せず検討し、運動の充実をはかる。

2. 明るく働きやすい職場を作るために

- (1) 労働協約に基づき、2009 年度給与引き下げの代償措置として要求中の項目の実現にむけて粘り強く運動していく。
 - (a) 休日勤務に対する休日給の支給による対応の原則化を要求する。
 - (b) 特定有期雇用職員の正職員化に対応した退職金の大学全体の予算による積み立てを要求する。
 - (c) 報奨金制度の廃止、および、勤勉手当のA区分・B区分枠の拡大を要求する。
 - (d) 夜間看護手当を増額するよう要求する。
 - (e) 主任・師長・副師長に対する職務手当の支給を要求する。
 - (f) 中央手術室、放射線業務勤務の看護師に対する危険手当の支給を要求する。
 - (g) 看護師・コメディカルの増員を要求する。
 - (h) 設備管理技師の昇格改善を要求する。
 - (i) 技術職員の昇格改善を要求する。
 - (j) 技術職員の研修制度の確立を要求する。
 - (k) パートに対するボーナス支給を要求する。
 - (l) フルタイム職員の月給化を要求する。
 - (m) 有期雇用職員の正職員化枠の拡大を要求する。
 - (n) こばと保育園保育士の正職員化・待遇改善を要求する。
 - (o) 教員のサバティカル制度の充実を要求する。
 - (p) 入試手当の改善を要求する。
- (2) 労働協約に基づき、ラスパイレス指数の改善にむけた賃金水準の引き上げを求め、あわせて、人事院勧告に対応して改悪された給与制度の改善を要求する。
 - (a) 人事院勧告において、増額勧告がなされた場合には完全実施をもとめる。
 - (b) 特別都市手当や昇給抑制など根拠の乏しい制度の廃止を求める。
 - (c) 不利益緩和措置の一環として勤務時間を7時間30分に短縮することを求める。
- (3) 法人化に伴うさまざまな矛盾の現れ、特に拙速かつ専断的な大学運営に対しては、安心して働くことのできる職場環境を確保する立場から、機敏に対応していく。
 - (a) 改組や教育研究に関わる予算申請に際しては教育研究評議会と関係部局の審議を

経て行うよう求める。

- (b) 事務職員の業務・人員配置の見直しに関わる事務改革案の策定にあたっては教職員の意向を十分に踏まえた検討を行うよう求める。
- (4) 始業終業時刻は、職場ごとの業務量を知るための最も基本的なデータである。始業終業時刻の適正な把握を通じて、業務量に応じた人員配置と業務量の削減を実現するとともに、時間外賃金未払い事件の再発を防止するため、賃金不払い残業の実態調査を行うよう求める。
- (5) 有期雇用職員の継続的な雇用を確保するとともに、正規職員との甚だしい待遇格差の改善を求める。
 - (a) 賃金、特別休暇、共済組合などでの正規職員との差別的扱いを止めるよう求める。
 - (b) 通勤手当の支給対象を拡大する。
- (6) 高年齢者雇用安定法の趣旨に基づき 65 歳までの定年延長を求める。
- (7) 現行の個別契約職員制度は恣意的な運用が可能なものであるため、改善を求める。
- (8) 大学教員への安易な任期制導入に反対する。やむを得ず任期制を導入する場合には任期制法の趣旨に則って行うよう求める。特に労基法 14 条に基づく任期制は、無制限な任期制導入の可能性があるため、反対し、改善を求める。

3. 安心して暮らせる平和な社会を実現するために

下記項目について、他団体との協力を含め、幅広い活動を展開する。

- (1) いかなる戦争・核実験にも反対し、核兵器廃絶のために創意ある活動を推進する。
- (2) 憲法改悪を阻止し、憲法を守るための幅広い活動に参加する。
- (3) 昇格の遅れなどの女性差別、外国人教員の雇用条件などに見られる外国人差別に反対し、人権を擁護する運動に取り組む。
- (4) 弱者に犠牲を押しつけるような規制緩和・格差拡大の動きに反対する。
- (5) 「母性保護」および「健康と安全」の観点から労働環境の改善と充実を求める。
- (6) 身近な学内から社会全体に及ぶ環境問題に取り組む。また、リサイクルなどによる資源の活用の推進を図る。
- (7) 安心して育児、介護を行うため、育児休業及び介護休業の有給化を求める。また多くの問題が指摘されている介護保険制度については、その見直し・改善を求めていく。
- (8) 消費税の税率引き上げに反対していく。また消費税の用途にも注視していく。
- (9) 改悪された教育基本法や教育三法を根拠とする教育現場への政治介入に反対する。

4. 一人ひとりの願いや要求をかなえる組合活動のために

- (1) 組合員の拡大により過半数組合を目指す。
- (2) 深刻化した教職員の多忙化の影響によって停滞・空洞化した支部活動の活性化と執

行委員の負担軽減を図るため、2009 年度執行委員会からの申し送りをうけて、支部財政活動のあり方を見直す。なお、支部財政活動の見直しについては、第 3 号議案で提案する。

- (3) 過半数代表者の選出が必要な場合には、現過半数代表者および使用者と協議し、全ての有権者が参加できる選挙を実現する。
- (4) 過半数代表者の業務遂行を支援するとともに、使用者との労働者代表の協議の現状を全教職員に伝えていく。
- (5) 専門部会・職種別部会は課題を明確にし、労使協議・団体交渉等の場を通じて組合員の諸要求の実現につとめる。
- (6) 各種の学習会、意見の交換を通じて、学部や職域を越えた組合員相互の交流の場を設ける。
- (7) 各種団体と連携し、全国の仲間とともに、要求の全国的実現に努める。
- (8) レクリエーション、文化行事等を積極的に行い、組合員相互の親睦を深める。また、それらを通じて組合員未加入者との交流を積極的に深め、組合員の増加に努める。
- (9) 組織拡大・組合員確保の一環として、ホームページやニュース等による広報・宣伝を充実させ、全教職員に活動をアピールする。

<< 専門部会 >>

1. 賃金部会

- (1) 労働協約に基づき、賃金など熊本大学教職員の基本的労働条件の改善に取り組む。
 - 1) 休日勤務に対する休日給支給の原則化を求める。
 - 2) 報奨金制度の廃止と勤勉手当上位区分枠の拡大を求める。
 - 3) 医療職の処遇に相応しい手当の創設や改善を求める。
 - 4) 有期雇用職員の正職員化と待遇改善を求める。
 - 5) 入試業務全般にわたる手当の増額および支給対象の拡大を求める。
- (2) 賃金不払い残業の実態調査と抜本的な改善を求める。
- (3) 就業規則の意見聴取および労使協定の締結のための協議において、過半数代表者を支援する。
- (4) 就業規則に取り入れられなかった要求事項について、団体交渉を通じてその実現を目指す。

2. 教育文化・レクリエーション部会

- (1) 教育文化活動として映画、本、講演会、演奏会、演劇などを紹介する。
- (2) 学内教職員の教育文化活動を紹介し、組合員の教育文化活動を支援する。
- (3) 大学の職場環境、教育学習環境、福利厚生に関して調査、資料収集、提言などを行う。

- (4) 継続的に実施しているビアパーティーを行う。
- (5) 「グループ野外活動支援」の情報宣伝活動を行う。
- (6) 組合員の趣味・特技を活かしたカルチャー活動を積極的に支援する。
- (7) 組合員からのレクリエーションの発案があれば検討し、随時活動に盛り込んでいく。
- (8) 多くの組合員に御参加いただき、組合員相互の親睦を深めるため、上記の活動につき積極的に広報活動に取り組む。
- (9) 組合員以外の方にも参加いただき、組合活動に対する理解を深めていただけるようイベントを開催する。

3. 組織・財政部会

- (1) 過半数組合の実現を目指し、各職種・各職場できめ細かな拡大運動を行なう。
- (2) 組合活動の将来を見据え、組織面・財政面の検討を行なう。支部財政活動の見直しについては、来年度からの実施に向けて、本年度中に結論を得る。
- (3) 無料法律相談など組合員のメリットとなる事業を継続する。
- (4) 書記の福利・厚生を充実させる。

4. 青年部会方針

- (1) 青年層にかかわる様々な問題を青年部機関紙等通じて、共通した問題意識が持てるようにする。
- (2) 他の専門部会とも連携し、学習会やレクリエーション活動へ部会として積極的に参加協力をする。
- (3) 青年部は様々な職種の集まりである特徴を活かし、他団体の全国的な集会に参加し、交流することで個人の視野を広げる。
- (4) 上記の活動により、組合離れがある青年層の組合加入及び組合活動への参加を促す。

5. 女性部会

- (1) 働きやすい職場づくりをめざして、以下のような課題に取り組む。
 - 1) 結婚、出産、育児、介護をしながら働き続けられる職場環境をつくる。
 - ① 改正育児介護休業法に定められた育児介護休業（休暇）を確実に取得できるような勤務体制をめざす。
 - ② 有期雇用職員の育児介護休暇の有給化をめざす。
 - ③ 定時で帰宅できるような職場環境をつくる。
 - 2) ハラスメントのない職場づくりをめざし、男女共同参画を推進する。
- (2) 部会の組織強化、部会員の親睦を図り、情報交換の場として集えるような企画・活動を行う。
- (3) 働く女性の実態や活動を知るため、他団体などの集会に参加する。

<<職種別部会>>

1. 事務職員部会

- (1) 一人でも多くの事務職員の組合加入を目指す。
- (2) サービス残業の蔓延とそれを放置する学内風土は、業務量削減の最大の障害である。業務量削減の実現のためにも適正な労働時間管理とサービス残業の全廃を求める。
- (3) 課長以上の職がほとんどすべて他大学・文部科学省からの移籍者で占められるという現状を改め、熊本大学で雇用されている職員についても能力によって課長以上の職につけるような人事制度を導入するよう求める。
- (4) 現在検討が進められている事務改革については、事務職員の意見と業務の実態を十分考慮して行うよう求める。

2. 技術職員部会

- (1) 技術職員の昇給昇格の基準を事務職員と同様にするよう求める。
- (2) 中途採用時の格付けを、経験と技術に見合った号級で採用するよう求める。
- (3) 各学部における技術職員の位置づけを明確にし、「級別標準職務表」に明記するよう求める。
- (4) 使用者が必要とする資格を有する者には、正当な手当を支給するよう求める。
- (5) 技術職員の再雇用希望者に対しては、元の職場で再雇用され、技術の伝承などができるようにすることを求める。
- (6) 学外の集会等へ積極的に参加し、技術職員に関する他大学の情報を収集し、技術職員の処遇改善へつなげる。

3. 現業職員部会

- (1) 標準職務表・昇格基準が職務の実態にあった適正な基準となるよう見直しを要求し、昇格運動を積極的に行う。
- (2) 退職者の後補充は、業者委託によってではなく職員採用とする。職場で進んでいる外注化に起因する問題については討議を深め対処する。
- (3) 他部会とも協力しながら現業職員のいっそうの結集に努力する。

4. 有期雇用職員部会

- (1) 有期雇用職員の正規雇用を求める。特に、こばと保育園の保育士については雇用期限を外し、正規雇用とすることを求める。
- (2) パート職員へのボーナス支給を求める。
- (3) フルタイム職員の月給化を求める。

- (4) 有期雇用職員の待遇改善のために努力する。
- (5) 期限付き雇用の撤廃を求める。
- (6) 有期雇用職員の雇用につき、大学全体で責任をとる体制を求める。
- (7) 医員・研修医・市内在住の非常勤講師に通勤手当の支給を求める。

5. 看護師部会

- (1) 危険手当の創設(中央手術室、放射線部勤務者)、夜間看護手当の増額、師長・副師長に対する職務手当の創設をめざす。
- (2) 看護の専門性を発揮することができ、質の向上につながる安全・安心な看護体制をめざす。
 - 1) 増員によりゆとりある人員配置ができる看護体制をめざす。
 - 2) 夜勤回数の減、夜勤人数の増をめざす。
 - 3) 勤務と勤務の間隔を十分にとる体制とすることをめざす。
 - 4) 継続して全科にクラークの配置することをめざす。
 - 5) 外来看護の充実をめざす。
 - 6) 年休取得については、本人が希望する日に取得できることをめざすとともに、取得日数を増やすことをめざす。
 - 7) 応援体制についての意見を集約し、体制の是非を検討する。
 - 8) 看護の専門性を重視したローテーションの実現をめざす。
- (3) 職場の声を無視した一方的な二交替制導入については反対する。また、二交替が導入された病棟については夜勤時における十分な仮眠時間の保障を求める。

6. 教員部会

- (1) 加入勧誘の方法等を工夫し、組織的に取り組むことで教員組合員を増やす。
- (2) やむを得ず任期制を導入する際には、事前に組合に情報の提示を求め、労基法 14 条に基づく有期雇用および学内意思決定ルールに反する任期制の導入には反対する。
- (3) 賃金面を含めた教員の待遇改善を目指す。特に、以下の点を要求する。
 - 1) 労働協約に基づき、休日勤務に対する休日給支給の原則化・報奨金制度の廃止と勤勉手当上位区分枠の拡大を求める。
 - 2) 助教の待遇改善を求める。
- (4) 基礎的な研究費の確保を要求する。
- (5) 教員のサバティカル制度について、財政面も含めた全学的支援制度の早急な整備・拡充を求める。
- (6) 全学的教育研究および改組等に関わる予算申請の際は、教育研究評議会、関係部局における審議および関係する教職員の意向を踏まえることを求める。

7. 医療技術職員部会

- (1) 職場の現状に見合った人員の増員を求める。
- (2) リハビリテーション部へ技師長の創設、ME機器センターへ主任枠の拡大を求める。
- (3) 主任への職務手当の創設を求める。
- (4) 医療技術職員の研究、研修制度の確立をめざすと共に、参加にあたっては出張扱いとする。
- (5) 部会や加入説明会を開催し、医療技術職員の組合員数増をはかる。