

## 2011 年度運動方針

### 私たちを取り巻く情勢

私たちをとりまく情勢として、第一に指摘しておくべきは、独立行政法人化（2004）以来進行している「競争原理」「成果主義」であり、それに伴う多忙化であり、それにもかかわらず強行される給与の減額です。

大学運営においては、まず「改革」ありき「中期計画・目標」ありき、という風潮が醸し出され、それに伴って「数値目標」主義や「PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクル」の強化が進んでいます。教員には外部資金獲得の圧力がかかり、科学研究費を申請しない人に対してペナルティーを課すという暴挙が行われました。象徴的な言い方をすれば、「競争」とは、そこから降りることを許さないシステムなのです。

仕事の量は増えているのにもかかわらず、大学の運営交付金は毎年1%減額され、職員の給与も減額が続いています。たとえば、2006年度の給与構造の見直しで、基本給は4.8%の減額となり、2009・2010年度は連続して減額となりました。

さらに、政府は「東日本大震災」を口実にした「国家公務員給与1割削減」を提案しています。当然、国立大学法人への影響が懸念されます。その額は、全大教の試算によれば、一般職の平均で年収63万円の減収と見込まれています。震災復興の財源を国家公務員だけに負担させるということは、合理性を欠きます。国家公務員の労働条件変更は人事院勧告が大前提であるにもかかわらず、このたびの給与カットは人事院勧告にもとづくものではありません。したがって、この引き下げは違法性が高いのです。

公務員は“恵まれている”という国民感情を利用して「公務員たたき」が容認されるならば、労働者全体の給与引き下げが煽られる危険性があるとさえ言えるでしょう。その結果、公務員もがまんしているのだから、国民も負担を甘んじて受けろ、という風潮が生じることとなります。

いま、人事院（勧告）そのもの廃止すら議論の俎上に上っている現状をふまえて、全国的な世論を形成しつつ、大学独自の給与体系を提案していく必要があります。

第二に「改革圧力」のもとで、大学の職員の多忙化が進んでいます。職場の多忙化は全国的な特徴であるといつてよいでしょう。たとえば、いま、全国で過労死ラインにいる労働者は543万人であり、これは全労働者の12.7%です。この数値は、年間就業日数200日以上働き、週60時間以上働いている人の統計です。（総務省・就業構造基本調査、2007）週60時間労働なら、月80時間以上の残業となり、過労死ラインに到達してしまうのです。とくに30代男性において事態は深刻で、4人に1人は「過労死ライン」にいることになっています。

他方で、20代の労働者の3分の1は非正規雇用であり、年収200万以下の労働者は

1000 万人を超えています。非正規雇用の増加とワーキングプアの拡大、正規雇用労働者の多忙化と疲弊化、この両者は地続きであることは留意しておくべきでしょう。こういう強い緊張が絶えないところから職場の“いじめ”やパワハラ相談が増加しており、精神疾患や病気休職も増加しています。

貧困は「可視化」されないと、それは存在しないことになってしまいます。ストレスの強い職場からの「声や悲鳴」が聴きとられなければ、その被害は存在しないことになるでしょう。

いま、組合とは何をすところなのか。何ができるのか。何を期待されているのか。この問いへの答え方は、論じる観点や力点のちがいによってかなり異なるはずです。大げさに言えば、日本の労働運動を概括した歴史の学習が必要ともなります。

ここでは、組合一般ではなく、「熊大大学」教職員組合としての独自の成果と力量とを確認しておきます。熊大教職員組合の運動の特徴として、以下の3点を上げることができるでしょう。第一に、自立的に情勢分析と政策分析を行なって運動方針をつくってきたこと。第二に、学内の意志決定ルールに反する事態がひきこされたなら、それに対して徹底的に批判と抗議を行ってきたこと。第三に、組合員の意志決定にもとづき宣伝や示威活動を行ってきたこと、です。

10年以上さかのぼるなら大学病院への二交代制導入問題、大学教員任期制問題、法人化反対運動など、独自の方針にもとづく運動を展開してきました。近年に限って特徴的な成果をあげるなら、特定有期雇用職員制度の廃止と390人の正職員化（09年度）、12月の期末・勤勉手当の減額を回避（10年度）、センター試験の休日勤務に対する休日給の支給（10年度）、などがありますが、これらの成果は、組合ニュース「赤煉瓦」で随時報告されています。給与問題に関しては、「熊大教職員は人事院勧告に準拠する法的義務はない」「給与引き下げは政治的判断によるもの」という認識を獲得していますが、これは、全国的に見ても希少な成果なのです。

このように、組合運動においては交渉力をつける側面は不可欠です。それとともに、組合には「溜め」をつくることも求められ、かつ実際に行われてきたはずで、「溜め」とは湯浅誠の造語ですが、がんばることのできる客観的条件とがんばるための主体的潜在能力をくくった用語です。助けを求める声をひきだして、憤りの声を集めていくこともまた、私たちの職場を働きやすくするための一歩となるでしょう。

働く現場においては、労働法（ルール）と技（交渉・アピール）とつながり（仲間）が必要です。あるいは、労働の最前線においては、「最低限」のゆとりと仲間と自己決定が不可欠だとも言えます。このような観点に関心を抱くことは、組合を身近なものにしていくことにつながるでしょう。

最後に「東日本大震災」「原発」問題に対する労働組合の対応について言及しておき

ます。「3.11」以来、「国策」に対して「決定権」を対置させる、「豊かさ」の中味を問い質し「安全性」の公開を求める、「メディア、情報」を疑う力を身につける・・・など、私たちの生き方そのものや働き方の根本にまでふみこんだ議論が展開されています。これら当事者の声、市民の運動、世論の高まりに呼応しながら、批判的知性と発信力という「大学」が持つべき特性を活かすことが期待されるでしょう。また、命・暮らし・働きの問題を基底にすえる「労働組合」がとりくむことのできる課題もあるでしょう。したがって、「熊本大学教職員組合」が独自にとりくめる活動についての合意形成が必要です。

## 組合活動の基本方針

**「賃金削減によって生じた財源を基本的に人件費に充てる」ことの具体化を求めます**

2年続きの人事院のマイナス勧告の影響で私たちの賃金は基本給で約0.4%、ボーナスで0.55月削減されました。平均減収額は年間約25万円にも上ります。一方で熊本大学教職員組合の粘り強い交渉によって、ボーナスへの削減を次年度に繰り下げさせるなどの成果も上げています。とりわけ「組合員の給与に関する労働協約」によって、賃金削減によって生じた財源を基本的に人件費に充てること、熊本大学職員のラスパイレス指数の改善を約束させたことの意味は大きく、入試手当や病院職員に対する手当の改善など、様々な成果に結びついています。しかし、未だ「賃金削減によって生じた財源を基本的に人件費に充てる」ことの実現は見えていません。休日労働に休日振替で対応させるといった露骨な人件費抑制策も頑なに維持したままであり、なお減らされた賃金を取り返すための取り組みを強化していく必要があります。特に昨年度の執行部から引き継いだ11項目の要求書については早急な具体化を求めています。

**公務員賃金臨時特例を形式的に熊本大学教職員に適用することに反対します**

また一方で、人事院勧告制度の廃止（公務員の労働基本権の回復とセットではありませんが）と国家公務員人件費の2割削減を主張する民主党政権の誕生は、私たちの賃金決定システムにも大きな影響を与えつつあります。民主党政権は公約に人事院勧告以上の公務員賃金削減を掲げていましたが、昨年度は見送りました。しかし、3月11日の東日本大震災を契機に、急遽公務員賃金の10%削減を提案してきたのです。6月3日に閣議決定された法案では、下位級の職員について5%の削減にするなど、当初の案から若干変更されましたが、2年間のマイナス勧告による減額（約4%）と比べても極めて大きな減額です。

しかも、今回の賃金削減は人事院勧告制度とは無関係です。通則法に基づいて社会一

般の情勢に適合させるために人事院勧告と同等の賃金を切り下げを行うという従来の使用者側の主張（組合はこの主張について徹底的に反論し、賃金引下げの理由は学長の「政治的判断」と言わざるをえない状況まで追い込んでいます）は、その前提から破綻しています。また閣議決定でも法人における「自律的・自主的労使関係」が強調されており、組合の意見を無視した一方的な政治判断は許されません。使用者側には過去2年間行って来たような対応とは異なるものが求められています。

さらに今後人事院勧告制度が廃止されれば、大学独自、あるいは国立大学間の横断的な給与体系の構築が必要になります。このような状況の変化を注視しながら、今後の賃金に関する要求実現の取り組みを進めていく必要があります。

#### **学内意思決定手続きを求め、情報収集とニュース発行に取り組みます**

教育改革については2011年度より教養教育新カリキュラムに移行しました。しかし、その内容はお粗末で、科目区分の名称を変えたほかは基礎セミナーの1単位化とベーシックの導入ぐらいしかめばしいものではありません。またベーシックの評価については学内での一致はなく、必修から外したり卒業要件から除いた学部もあります。さらに実施体制についても混乱を極め、4月以降も2010年度限りの暫定的な組織であったはずの「教養教育カリキュラム実施準備WG」で運営するという異常な状況が続いています。結果として例年9月末に行っていた教養教育FDの企画は今年は見送られ、大学としてのFD活動の縮小を招いています。昨年度の赤煉瓦No.6、No.23で指摘されているように、これは副学長など専断的な委員会運営に原因があります。

教養教育については、専門教育に移すとされた2年次以降の英語教育の運営、実際の教育内容の整備の問題などなお数々の問題が山積しています。その決定過程において、正常な学内審議とそれに基づく学内コンセンサスの形成が行われるよう組合として情報収集とその提供を行います。

教育改革以外にも「女性研究者養成システム加速」「大学院教育の英語化」などGPがらみの様々なプログラムが進行しています。またセンター再編などの組織改編の動きもあります。また大学教員の任期制についても少しずつですが広がっています。これらの問題についても、組合として情報の収集と分析、ニュースの発行等を行い、適切な情報提供を行います。

#### **身の周りの小さな問題も重要な問題として取り組みます**

さて、以上のような取り組みは、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。ですから、私たちが

日々働く中で感じる様々な疑問、例えば、無意味な書類の作成や無駄と思える業務、職場環境を悪化させかねない節電の強要などについて、組合員の意見を聞きながらその改善のために活動することも等しく価値のある取り組みだと考えます。組合に一人でも多くの教職員が結集し、身の周りの問題を一つずつ解決していく力をさらに強化していきたいと考えます。

## 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. 働きやすい職場を作るために

- (1) 2年連続の給与引き下げによって生じた余剰金について、組合員の給与に関する労働協約に基づき、人件費にあてるよう粘り強く運動していく。とりわけ、昨年度の団体交渉後に提出した以下の項目の要求書について、その早期実現を図る。
  - (a) 中央放射線部勤務看護師、臨床工学技士への危険手当の新設を要求する。
  - (b) 認定技師・認定士などに対する手当の創設を要求する。
  - (c) 主任・師長・副師長に対する職務手当の創設を要求する。
  - (d) 設備管理技師の昇格改善を要求する。
  - (e) 技術職員の昇格改善を要求する。
  - (f) 技術職員の研修制度の確立を要求する。
  - (g) パートタイム職員への「ボーナス支給」を要求する。
  - (h) フルタイム勤務有期雇用職員の「月給化」を要求する。
  - (i) こばと保育園保育士の正職員化・待遇改善を要求する。
  - (j) 入試手当の改善を要求する。
  - (k) 教員のサバティカル制度の充実を要求する。
- (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) 国家公務員の賃金切り下げについて、その熊本大学教職員への形式的適用に反対す

る。

(b) 2007年から2010年まで4年間行われた昇給抑制は、熊本大学経営上の根拠はない。その是正を求める。また特別都市手当などの根拠の乏しい制度についてもその廃止を求める。

(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。特に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。

(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。

(c) 有期雇用職員の待遇改善のために必要な経費は、部局に任せることなく大学の責任で確保するように求める。

(6) 労働者を退職金制度を適用する形で雇用する場合に退職積立を行うことは当然である。法人化後の増員や昇格改善によって必要になる退職積立については、部局に任せることなく大学の責任として行うよう求める。

(7) 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。

(8) 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。

(9) 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、無際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) 安全性を軽視した原発推進政策に反対する。エネルギー消費量の削減や再生可能エネルギーの活用などにより安心して暮らせる社会を目指す。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 「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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 消費税の税率引き上げに反対していく。また消費税の使途にも注視していく。
- (10) 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) 所属別職種別にきめ細かな組合員拡大活動を行い、過半数組合を目指す。
- (2) 支部財政活動の見直しにより、支部活動の活性化と執行委員の負担軽減を目指す。
- (3) 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。
- (4) 青年部、女性部、各職種別部会は階層・職種固有の要求を整理し、労使協議・団体交渉等の場を通じてその実現につとめる。
- (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。
- (10) 「グループ野外活動支援」「無料法律相談」などの従来 of 企画を継続する。
- (11) 専従書記は組合活動の要の役割を果たしているが、その待遇は低い水準に放置されている。賃金面を含めそのあり方を検討する。

### <<専門部会>>

## 1. 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。

## 2. 青年部会

- (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。

## <<職種別部会>>

### 1. 技術職員部会

- (1) 技術職員の研修制度のあり方について、各部局の技術職員から現状の把握を行い、現行の職場に適合した研修制度のあり方を考え交渉項目へあげる。
- (2) 昇給昇格の改善は行われはしたが、今の中高年技術職員には、昇給昇格制度の改善というだけで、依然、同年代事務職員との給与格差は変わらない。今後は資料などを収集し、交渉へあげ、今ある給与格差を少しでも解消していくための活動を行う。
- (3) 上記の活動を行ううえで、成果を挙げている大学や集会等があり、役に立つような場合には人員を派遣し、技術職員部会の活動目標を実現させるよう努める。

## 2. 現業職員部会

- (1) 各職種の業務の状況を踏まえ、きめ細かな昇格運動にとりくむ。
- (2) 外注化に起因する問題については、情報を収集するとともに必要な対応を行う。

## 3. 有期雇用職員部会

- (1) こばと保育園の保育士については、ワーキンググループの検討結果を注視し、正規職員化と待遇改善を求める。
- (2) パート職員へのボーナス支給については、大学の検討結果を注視し、その実現を強く求める。
- (3) フルタイム職員の月給化については、大学の検討結果を注視し、その実現を強く求める。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 有期雇用職員の正職員採用ルート of 現状を把握、分析する。

## 4. 看護師部会

- (1) 中央放射線部に勤務する看護師への危険手当、師長・副師長に対する職務手当、看護教育指導手当の創設を求める。
- (2) 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求める。
- (3) 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) 慢性的に行われている超過勤務の時間数とその理由を把握・分析し、削減をはかる。
  - 4) 産前産後休暇・育児休業・介護休暇等に対する代替要員の確実な補充を求める。
- (4) 長く働き続けられる職場づくりをめざす。
  - 1) 現場の職員の意見を尊重した勤務体制がとられているか注視していく。とりわけ、夜勤体制(二交替制、三交替制)については、仮眠時間や勤務と勤務の間隔の確保がきちんとなされるよう求める。
  - 2) 妊娠判明後の夜勤免除・短時間勤務の希望が受け入れられやすい体制づくりを求める。
  - 3) 勤務体制について、他大学の情報を得ながらより働きやすい体制づくりについて検討する。

## 5. 医療技術職員部会

- (1) 認定技師、認定士などに対する手当の創設を求める。
- (2) リハビリテーション部、病理部、ME機器センターへの技師長制の創設を求める。
- (3) 臨床工学技士への危険手当の創設を求める。
- (4) 主任への職務手当の創設を求める。
- (5) 待機手当の創設を求める。
- (6) 職場の現状に見合った人員の増員を求める。
- (7) 医療技術職員の研修・研究制度の確立をめざす。
- (8) 部会や加入説明会を開催し、医療技術職員の組合員拡大に努める。

ここに方針を掲げていない部会については、全体方針に基づき機動的に活動します。