

## 2012 年度運動方針

### 私たちを取り巻く情勢

熊本大学教職員組合は、2005 年度以降の人事院勧告に対応した度重なる給与引き下げ（2005 年 12 月，2006 年 4 月，2009 年 1 月，2011 年 1 月）に対して毅然と運動を展開し、熊大使用者に給与引き下げの不当性（法的根拠も合理的根拠もないこと）と教職員の給与水準の低さを認めさせるとともに、2009 年度以降は給与引き下げ分を原資として特定有期雇用職員制度の廃止=正職員化をはじめとする数多くの労働条件の改善を獲得してきた。

しかし、いかに熊大使用者が教職員の給与水準の低さを認識して「ラスパイレス指数の改善に努力する」と約束したとしても、改善に向かうどころか、熊本大学職員の給与の対国家公務員比ラスパイレス指数は 82.9 にまで落ち込んでいる（2011 年 4 月段階）。これは、現行の国立大学法人制度のもとでは、各国立大学法人の自助努力で給与水準を改善することが困難であり、国立大学法人の教職員の適正な給与水準を確立するには全国的な大学人の取り組みが必要不可欠であることを如実に物語っている。

こうした厳しい状況のなか、今年度は「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法律」に対応した給与引き下げ問題が具体化した。本学の場合、2011 年度人事院勧告分として基本給：平均 0.23%，臨時特例分として基本給：平均 7.8%（最大 9.77%），賞与：一律 9.77%，管理職手当：一律 10%を 2012 年 8 月 1 日から減額する（臨時特例分については、2014 年 3 月 31 日までの期間）という内容の引き下げである。さらに、8 月 7 日には国家公務員の退職手当を平均 14.9%削減する方針が閣議決定されており、それは国立大学法人にもおよび危険性が高い。

これまでの給与引き下げによって本学はすでに教員等の人材確保が困難な状況に陥っており、これらの引き下げが行なわれたならば、教職員の生活を脅かし、本学が担う教育・研究機能を破綻させるのは確実である。そのため、「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法律」に対応した給与引き下げ、退職手当削減問題を最大の課題として取り組んでゆかねばならない。

### 基本方針

#### 賃金問題

執行部交替時期に「国家公務員の給与改定及び給与の臨時特例に関する法律」に対応した給与引き下げの提案が行なわれたため、例年の定期大会のあり方とは異なり、定期大会では直面する給与引き下げ問題への対応方針と予算のみを決定し、年間の活動方針は給与引き下げ問題の交渉結果を見て秋に臨時大会を開催して決定することにした。

6 月 26 日・7 月 5 日・11 日計 3 回の団体交渉を通じて組合は、国立大学法人に臨時特例

を適用する法的根拠はなく、臨時特例は「社会一般の情勢」（＝民間の賃金水準）に適合させるものでもないことを明らかにするとともに、運営費交付金の削減額が確定していない現時点では給与を減額しなければならない「高度の必要性」・合理的根拠が何ら示されておらず、熊大使用者は誠実交渉義務に違反していると主張した。熊大使用者の提案は、これまで締結してきた労働協約の趣旨からも断じて受け入れられるものではない。

しかし、①熊大使用者も提案の不備を自覚し、運営費交付金の削減額が確定した時点（早ければ今年秋の補正予算）で再度団体交渉を行ない、減額した給与の取扱いを決定すると約束していること、②納得できるものではないとはいえ、熊大使用者が給与減額を回避する努力をつづけてきたこと、③組合の主張を受け入れて再交渉までに組合の要求事項の検討を約束するなど、熊大使用者が真摯な姿勢で団体交渉に臨んでいることを考慮し、決裂することなく合意して労働協約を締結し、再交渉において減額分の返却・減額率の圧縮・代償措置の実現をめざしていく方針を定期大会で決定した。全国大学高専教職員組合が提起している裁判闘争（差額賃金請求闘争）については、再交渉の結果を見て検討することとした。

我われ組合は、使用者の提案に合意したとはいえ、けっして給与減額に合意したわけではない。あくまで運営費交付金の削減額が最悪となった場合を想定した暫定的な対応策の実施に合意し、再交渉によって減額分の返却・減額率の圧縮・代償措置の実現をめざすものである。しかも、これまでの団体交渉において多くの成果と再交渉の際の手がかりを獲得している。その内容を確認すれば次のとおりである。

1. 8月1日付の減額実施。
2. 支給を停止した給与の取り扱いについて、運営費交付金の削減額が確定した時点での再交渉が約束されていること。
3. 給与を引き下げの場合には引き下げが最小限にとどめるよう努力することが約束されていること。
4. 人事院勧告の現給保障制度の廃止は実施しないこと。
5. 附属学校の教員，附属病院の医療職（一）・（二），一般職（二）の一部の引き下げについては特例の手当を創設して補填すること。
6. 今年度の有期雇用職員の給与は現行通りとすること。
7. 特別休暇（年末年始休暇，リフレッシュ休暇，産前休暇8週間）を増設すること。
8. 次の事項を再交渉の時点までに検討すること。
  - ・ 役員給与の引き下げ率をアップすること。
  - ・ 正式に給与を引き下げの場合には，勤務時間を短縮すること。
  - ・ 無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること。
  - ・ パート職員にボーナスを支給すること。

再交渉にあたっては、いかに熊大使用者が給与引き下げを回避、あるいは引き下げ額を最小限にとどめるよう努力したか、給与引き下げの「高度の必要性」・合理的根拠が示されているか、組合の要求事項（上記8の4事項）を実現するかを試金石として交渉していく。交

渉が難航する場合は、学内抗議集会・デモなどの示威行動も行なう。

裁判闘争は、国立大学法人の給与決定システムの現状を打開する可能性のある戦術である。裁判闘争については、再交渉の結果を見て検討するが、先行して裁判闘争を行なう単組がある場合には、傍聴行動・諸集会への参加など全面的に支援活動を行なう。

再交渉の時点までに検討することを約束させた要求事項のうち、「役員給与の引き下げ率をアップすること」、「正式に給与を引き下げer場合には、勤務時間を短縮すること」の二点は、給与引き下げ提案を判断した熊本大学使用者に最低限の責務を果たすことを求めるものであり、「無際限に再任を認めている教員任期制を廃止すること」、「パート職員にボーナスを支給すること」の二点は、我われ組合が長年にわたって労働条件の改善事項として要求してきた課題である。

無際限に再任を認めている教員任期制の問題については、文部科学省も任期制の趣旨に反すると解説した制度であり、組合は一貫して問題点を指摘し廃止を求めてきた。また、交渉の過程で熊大使用者も教員の定着策を構築する必要性を認めており、教員の定着策の一環として実現をめざす。パート職員へのボーナス支給の問題については、近年、重要課題の一つとして取り組んできたが、いまだ実現を見ていない。しかし、前年度の団体交渉において、熊大使用者はパート職員の貢献を認めて「労に報いる気持ちはある」との見解を示し、自己研修のための図書カードの配布を行なうに至っている。前年度に獲得した手かがかりをふまえてボーナス支給の実現、最低限でも「労に報いる策」の拡充をめざす。

国家公務員の退職手当削減問題については、動向を注視して分析し、断固として反対してゆく。

### 情報分析・発信と拡大活動

90年代の「大学改革」以来、本学では学内意志決定ルールに違反した意志決定が度々行なわれ、大きな混乱と負担増を招いて教職員の士気を喪失させる事態を繰り返してきたが、その都度、組合は情報収集と分析を行ない、情報の発信と解決策の提言に尽くしてきた。給与問題、労働条件の改善の取り組み等とあわせて、学内における組合の存在感は大きなものになっている。また、熊本大学教職員組合の特徴の一つとして、職場の身の回りの小さな問題や非組合員がかかえる問題にも真摯に取り組んできたとがあげられる。組合が存在感を増してきた理由はこうした点にもある。

今年度も従来の方針を継承して、学内問題の情報収集・発信、職場の身の回りの問題の解決に努めてゆく。なお、近年は数多くの成果と拡大活動によって組合員数の減少に歯止めをかけているが、黒髪地区では組合員数の減少が顕著である。組合の存在感が増している状況を活かして、とくに黒髪地区において組合員の拡大に努力する必要がある。「団塊の世代」の大量退職が迫っているため緊要な課題である。

従来の方針を継承して、平和な社会と働きやすい職場作りをめざして活動してゆくが、具体的課題・方針は専門部会方針・職種別部会方針において示す。

## 専門部会方針

### 組織・財政部会

- (1) 過半数組合の実現をめざして、各職種・各支部で組合員の拡大活動を行なう。その一環として支部の組合員名簿を作成・配布して活用する。
- (2) 正式に給与引き下げが行なわれた場合には、それに対応して組合費の見直しを行なう。
- (3) 2010年度に決定した「支部財政活動の見直し」（医学部支部以外の支部は、単年度の支部活動計画の作成にもとづいて財政支出を行なう）の定着を図る。
- (4) 本部書記の交替2ヶ年計画の1年目として、2012年4月に採用した書記の研修を行ない、本部書記交替の準備を進める。

### 賃金部会

基本方針に同じ。

### 教育文化・レクリエーション部会

- (1) 組合員の親睦・交流を深めるための、文化・レクリエーションを企画する。その際には、非組合員をも対象とし、組合への理解を深めてもらい、組合加入の機会となるよう工夫する。
- (2) 「グループ野外活動支援」の情報宣伝活動を行なう。
- (3) 組合員の教育文化的活動を積極的に支援する。
- (4) 大学の職場環境、学習環境、福利厚生、組合員の教育文化的活動に役立つ情報を収集して提供する。

### 女性部会

- (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。
- (3) 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。
- (4) 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。

### 青年部会

- (1) とくに黒髪地区の青年組合員の拡大をめざし、組合全体の組合員拡大計画とも連携し

ていく。

- (2) 青年層が組合行事へ積極的に参加してもらえよう、まずは交流を深める企画を教育・文化レクリエーション部会と連携して行なう。

## 職種別部会方針

### 技術職員部会

- (1) 昇給昇格の規則改定がその後も基準通りに運用されているかの確認と級別定数の現況を把握する。正しく運用されていない場合は団体交渉（協議）を行なう。
- (2) 技術職員の処遇改善が熊大より進んでいる大学があれば、各種集会等へ参加し、今後の技術職員部会の課題として取り組んでいく。
- (3) ひきつづき研修制度確立を求める。  
これまでの交渉を踏まえ制度確立のための要求事項の整理・提案を行う。

### 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て実現を追求する。
- (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いて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の実現を調査・確認する。

### 現業職員部会

- (1) 標準職務表・昇格基準が職務実態に適ったものになるよう見直しを求めるとともに、昇格改善を求める。
- (2) 退職者の後補充は、業者委託ではなく職員を採用することを求める。
- (3) 外注化に起因する問題は、情報収集・分析を行ない、問題の解決に努力する。

### 看護師部会

- (1) 新人を指導する看護師に対して看護教育指導手当の創設を求める。
- (2) 本人が希望する日に年休を取得し、また取得日数を増やすことができる職場づくりをめざす。
- (3) 看護の専門性を発揮し、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) 夜勤体制の改善（回数の減，人数の増）をめざす。
  - 3) 慢性的に行な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・介護休暇等による欠員に対して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について注視していく。
  - 2) 妊娠判明後の夜勤免除，また産後休暇・育児休業後に勤務する職員が希望する育児時間や短時間勤務を受け入れられやすい体制づくりをめざす。
  - 3) 勤務体制について，他大学の情報を得ながら安全・安心が確保された働きやすい体制づくりについて検討する。

#### 医療技術職員部会

- (1) 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。
- (2) 夜間や休日の緊急時に対応するため各部署で行なっている待機当番に対して，実態に合った手当の創設，呼び出しに伴う出勤時には交通費（タクシー券等）の支給を求める。
- (3) 職場の現状に見合った人員の増員を求める。
- (4) 医療技術職員の研修・研究制度の確立をめざす。
- (5) 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。

#### 教員部会

- (1) 無際限に再任を認める教員任期制の廃止を求める。安易な任期制の導入について批判し，任期制を導入する場合には、事前に組合へ情報提供することを継続して求める。
- (2) 労働基準法 14 条に基づく教員任期制を可能な限り廃止するよう求める。
- (3) サバティカル制度の充実をはじめとして，人材の流出を防ぎ，優秀な人材を定着させる施策の実現を要求する。同時にそのための具体的施策も検討・提案する。