

2013 年度運動方針

私たちを取り巻く情勢

増え続ける仕事と下がり続ける給与。かりにこの表現が、かつて有していた異様な響きを失っているとしたら、それは裏返しに、私たちが長きに渡って置かれている状況の異常さをあらためて浮き彫りにするものだ。2005年12月から現在までの約7年半に5回にも及ぶ給与引き下げが行われ、給与明細には代わり映えしない数字が並ぶ。とりわけ昨年度の「国家公務員の給与改定及び給与と臨時特例に関する法律」に対応した大幅な給与減額問題(以下、「臨時特例」に対応した給与減額問題と略記する)は、いかに時限的なもの(2014年3月31日まで)とはいえ、平均4.8%に及んだ小泉政権下の「給与構造改革」(2005年度)による給与削減幅を大きく上回り、すでに低い熊本大学教職員の給与水準をさらに悪化させた。これに追い打ちをかけるように、熊本大学使用者は、団体交渉を一方的に打ち切り、「国家公務員退職手当法」の改定(2012年11月16日)にともなう退職手当引き下げを強行するという不当労働行為を犯した。こうした度重なる賃金引き下げによって、多くの教職員が人生設計の見直しを余儀なくされている。

熊本大学教職員組合は、長く厳しい状況にあってつねに毅然として使用者と対峙し、抗議行動や団体交渉等を通じた粘り強い運動によって数々の“代償措置”を獲得してきた。さらに組合は、締結した労働協約(2012年7月)において「給与水準を最大にするよう努力する」ことを使用者に約束させた。しかし、昨年度の「臨時特例」に対応した給与減額問題と退職金引き下げ問題における使用者のかたくなな態度は、団体交渉を基軸としたこれまでの運動の限界を知らずも顕在化させる結果となった。一方で熊大教職員の賃金水準の低さを認め改善への努力を約束しておきながら、他方、運営費交付金という“縛り”と文部科学省の「要請」によって賃金水準をさらに悪化させる決定をした熊大使用者は、他の国立大学法人使用者と同様に、自主的・自律的運営を行う当事者能力を有していない、あるいはその責任を放棄してしまったと断じざるを得ない。事実全国では、団交の決裂や使用者による一方的な給与削減によって、裁判闘争を選択した単組が続出している(2013年7月22日時点の段階で、7単組)。こうした異常事態を招いた使用者たちと政府・文部科学省の責任はきわめて重大である。

これまでの度重なる給与引き下げによって、私たちの生活はすでに限界に達している。もはや、教育・研究や医療に携わる仕事に就いているという誇りや義務感だけで教職員の士気と帰属意識を維持することは困難である。すでに、教員や附属病院の看護師、医療技術職員の人材確保は、危機的状況に至っている。労働条件・環境のより良い職場への転出

者も後を絶たない。こうした状況で、地方国立大学として本学がこれまで担ってきた教育・研究及び医療における質と機能を維持することは不可能に近い。それゆえ組合は、昨年度の運動を継承しつつ、裁判闘争も視野に入れながら全国の他の単組と連携し、「臨時特例」に対応した給与減額問題及び退職手当削減問題を最重要課題と位置づけ、取り組みをこれまで以上に強化して行かねばならない。

基本方針

賃金問題

新執行部は、学長との懇談(2013年7月2日)にて、「臨時特例」に対応した給与減額問題についての団体交渉が2012年度から継続中であることを確認するとともに、退職金引き下げに対する激変緩和措置の実施をあらためて要求し、賃金削減問題に関する団体交渉を早急に再開することを求めた。要求事項に変更はないが、今年度の組合運動の最重要課題でもあり、ここで再度確認しておく。

【組合の要求事項】

1. 役員給与の引き下げ率をアップすること。
2. 無制限に再任を認めている教員任期制を廃止すること。
*この事項については、2013年度内に検討することが約束されている。
3. 勤務時間外の兼業を認可すること。
4. 勤務時間を短縮すること。
5. パート職員にボーナスを支給すること。
6. 休日振替から休日給支給に変更すること。
7. 超過勤務手当の割り増し率を増額すること。
8. 退職手当引き下げ方法を改善すること。

役員給与の引き下げ率アップ(給与の自主返納)については、昨年度の労使協議・団体交渉で幾度となく実行を強く迫ったが、学長は、“役員会で決定したことであり、その決定に従う”と繰り返すばかりか、“役員の報酬は就業規則に定めるものではないため、労働法規に基づく労使交渉にはなじまない”と開き直るありさまだった。また、教員任期制の廃止については検討を約束したものの、パート職員へのボーナス支給をはじめすべての事項にゼロ回答を繰り返している。労働協約での約束を守るどころか、熊大職員のラスパイレス指数を悪化させ続けている熊大使用者の姿勢を看過できるはずはない。要求事項の実現まで、組合は徹底的に闘い抜く。

昨年度の団体交渉においてすでに組合は、(1)国立大学法人に臨時特例を適用する法的根拠はないこと、(2)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、を明らかにしている。これに対して使用者は、臨時特例に対応した給与削減と退職金引き下げの「高度の必要性に基づいた合理性」をまったく説明できていない。それどころか、組合からの公開質問状(2013年4月22日)への谷口学長と両角人事・労務担当理事の回答は、本学の運営・経営の最高責任者としての当事者能力と意欲の欠如、国立大学法人に認められた教育研究の自律性・自主性の放棄、さらに、人材確保の困難に端的に表れている本学の危機的状況への無理解を露呈するものであった。すでに報道等で明らかになっているように、「東日本大震災からの復興のための施策を実施するために必要な財源の確保に関する特別措置法」(2011年12月2日施行)に基づく復興のための財源が、本来の意味での被災地復興・被災した方々への支援からほど遠い杜撰な使われかたをしていることに憤りを感じている国民も多い。削減した私たちの給与が、被災地・被災者の復興とは無関係としか思えない事業等に“流用”されていることをどう考えているのかを組合が問い質したのに対して学長は、“法律の趣旨に則って使われていると理解している”(7月2日の学長懇談)という官僚の答弁かと耳を疑いたくなる見解を示した。やむにやまれぬ事情で本学教職員の給与を削減したというのが本心であるなら、学長として、政府や文部科学省に対して抗議してしかるべき事態であるにもかかわらず。

おそらく熊大使用者は、今年6月期に実施した期末・勤勉手当への「臨時特例手当」をもって臨時特例に対応した給与削減問題への使用者としての“精一杯の努力”を示したと考えているだろう。しかし、昨年度の団交で一貫して指摘した通り、これだけでは“代償措置”としてまったく不十分であるという組合の見解は変わっておらず、先の学長懇談でもこの点を明確に宣言した。今年度の運営費交付金額(参議院選挙後の秋の臨時国会・補正予算に関する動向も注視しなければならないが)及び学内予算配分はすでに決まっている。熊大使用者が給与引き下げ率の圧縮にどのようにして努めるのか、組合が要求している“代償措置”にどう応えるつもりかを明確にさせ、“自助努力にも限界がある”といった安易な言い逃れを許さないためにも、労使協議の開催・団体交渉の再開を早急に求める必要がある。交渉は、減額率圧縮への使用者の努力、減額分の返却、及び組合の要求事項の実現等を争点として行うことになるが、早ければ今年度内に判決が出る可能性がある他の単組による裁判闘争支援との連動が重要となる。とりわけ、文部科学省・高専機構を除き九州地区で唯一提訴している福岡教育大学の裁判闘争への全面的支援に力点を置いた運動が鍵を握る。なぜなら、裁判の争点は本学の課題と同じであり、提訴した他の単組の裁判結果と同様に、その判決内容はわれわれにも大きな影響を与えるからである。昨年度の活動報告にもあるように、2013年3月14日の団体交渉で学長は、“熊本大学が訴訟当事者で

ないとしても、同じ内容の裁判の結果”について、退職した後であっても“役員メンバーで責任をもちます”とまで言い放った。具体的取り組みを次にまとめる。

1. 全大教が提起した「福岡教育大学教職員による未払い賃金請求訴訟の公正な判決を求める署名」活動に集中的に取り組む。単組として目標数を設定し、すべての組合員が自らの問題として取り組むこととする。(第一次集約は9月中旬, 第二次集約は10月下旬予定。)なお, 学外の諸団体へも協力を要請する。
2. 組合ニュース『赤煉瓦』で「未払い賃金請求訴訟速報シリーズ」を発行し継続的に情報提供を行う。(「シリーズ No. 1: 京都大学, 山形大学」は発行済。)
3. 立て看板を設置し, 裁判闘争に関する全国の状況を学内外に知らせ, 裁判闘争への支援を呼びかける。
4. 今後, 福岡地裁での公判日程が決まり次第, 随時情報を提供し裁判傍聴行動に積極的に参加する。
5. キャンパス内に設置しているのぼり旗を情勢に対応した新しいものに変え, 運動を継続する。

なお, 裁判で勝訴する単組が出た場合, それをもとに熊本大学教職員組合として裁判闘争も視野に入れ給与減額分を取り返すための行動を開始する。そのために, 昨年度と今年度の組合執行部を中心に, 熊大使用者に対して未払い賃金請求を行う準備を進める。当然ながら, こうした行動には法律の専門家の存在が不可欠である。組合として法律事務所と顧問弁護士契約を交わし, 体制を整えることとする。

労働条件の改善

悪化の一途をたどる熊本大学の労働条件・労働環境にあつて, 改正労働契約法に対応した有期雇用職員の雇用期限問題は, 人材確保の観点からも, 今年度中に決着をつけなければならない重要課題である。熊大使用者は, 契約更新が通算5年を越えた労働者が申し込んだ場合に期間の定めのない労働契約に転換することが使用者に求められる「無期労働契約への転換」(2013年4月1日施行)に関して, 昨年度の団交(2013年3月11日)において今年度中の検討を約束しており, 組合はその経緯を注視してきた。使用者は検討内容を未だ示していないが, 組合は, 可能な限り正職員化すること, 最低でも雇用期限を撤廃することを求めている。熊本大学における有期雇用職員の比率は高まっており, 安定した職場環境を整えるためにも, 組合は取り組みを強化して行く。

とりわけ, こばと保育園保育士の雇用期限問題は, 当事者の方々のみならず, 子どもた

ちを託している附属病院職員にも大きな影響を与えるものである。事実、こぼと保育園を利用している職員からは、“先生がころころ代わるようでは、保護者も子どもたちも不安だ”という声が上がっている。今年度末で雇用期限をむかえる方々もいるため、組合は、“今年度内に結論を出す”といった悠長な姿勢では手遅れになることを指摘し、有資格者である保育士については別課題として早期の交渉を求めて行く。保育士不足は深刻化しており、熊本県・熊本市が保育士の待遇改善に動き出しているといった状況に鑑みても、使用者は、組合が要求する雇用期限の撤廃を真摯に検討し、速やかに実現しなければならないはずだ。

さらに、組合がこれまで廃止を求めてきた無際限に再任を認めている教員任期制については、文部科学省も「大学教員任期制法」の趣旨に反するという見解を示している。こうした教員任期制の廃止は、教員の確保・定着化を実現するための経費負担増を伴わない有効策でもある。これまでの給与引き下げにより労働条件の悪化と教員の流出を招いている使用者であればこそ、廃止に向けて検討を急ぐべきである。組合は、今年度中の要求実現を強く求めて行く。

改正労働契約法が、有期雇用労働者の雇い止めに対する不安を解消するためのものであることを考えれば、使用者が、法に抵触する可能性を孕む事態の発生を恐れ、5年で雇用期限を切るといった法の趣旨に反した決定をすることは許されない。

情報分析・発信と組織拡大

熊本大学教職員組合は、給与問題や労働条件の改善に取り組むとともに、くり返される学内意思決定ルールに違反した学内運営に関する情報収集及び分析を行い、情報の発信と提言に積極的に努めてきた。こうした地道な活動によって、組合の存在意義は、組合員であるなしにかかわらず、多くの熊大構成員に認識されるようになってきている。これは、総合大学として多種多様な職種に携わる職員がかかえる問題に、真摯に向きあい、問題解決に取り組んできた結果でもある。今年度も従来の運動・取り組みを継承し、学内問題の情報収集・分析・発信を行い、教職員がより良い職場環境で働くことができるよう努めて行く。

これまでも組合は、組織拡大に力を注いできた。近年の運動の成果によって、組合の存在意義は大きくなり、医学部支部の精力的な取り組みもあり、組合全体としての組織維持はできているものの、黒髪地区の組合員数の減少は大きな課題となっている。長きに渡って組合活動を支えてきた、いわゆる「団塊の世代」の方々が退職を迎え始めており、組合の将来を見据えたとき、いかにして組織を拡大し組合を強化して行くかが喫緊の課題となる。今年度も引き続き粘り強く取り組んで行かねばならない。