

## 2014 年度運動方針

### 私たちを取り巻く情勢

国立大学法人に特徴的な問題は、法人化以来加速する「改革圧力」であり、それにとともなう教職員の多忙と疲弊であり、大学構成員の発言権と参加権の縮小である。

「改革圧力」は、市場原理や競争原理と結びついている。スピードや新しさや利益は、経済や資本の属性である。早くプランを出す、その成果が見える証拠を示す、評価に耐える資料をつくる、といった具合である。それに対して大学が本来果たすべき役割は、多様な価値観をもつ人がねばりつよく合意形成しながら、長期の展望をもって進める営みを通して成し遂げられるものである。また、研究や公務労働には、速さだけでは測れない価値がある。大学における仕事に関していえば、何をもって価値があるとするのか、その尺度は極めて多様であってしかるべきなのである。これに対し、「改革」の推進者は目に見える画一的な数値目標だけを設定して、評価しようとする。それは無謀なことであると同時に大学の価値を損なうものである。しかし、この批判は決して聞き入れられることはなく、教職員の間には発言しても無駄だ、という諦めも広がりつつある。

我われ教職員が、これまで「改革」に関する仕事に費やした時間と労力は膨大である。この時間と労力を、教育・研究に振りわければ、本来の仕事の成果はどれほど豊かになったことか。まさしく、倒錯状況である。

成果が見えないことの疲れに加えて、多忙感だけが募る。多忙化と疲弊は一緒になって教職員の心身をむしばんでいる。大学構成員が発言したり関与したりする機会が減っていくことが、この疲労感に拍車をかけている。このたびの学校教育法「改正」によって、学長の権限が強化されるため、学部長選考、教育課程の編成、学部の教育に関する決定、予算配分、人事など、大学の教育・研究にかかわる「重要な事項」に教職員が関与する機会が奪われるのではないか、という危惧を払拭できない。

耐えがたい疲労感にさいなまれながらも、我われ教職員は労をいとわず大学の目標達成に貢献してきた。その努力を踏みにじるかのように、2004 年の法人化以降、大学教職員の給与は削減され続けてきた。その結果、我われの賃金は、法人化以前の水準から基本給にして平均約 5 %、最大で 9 %、一時金で 0.45 月も減少し、生涯獲得賃金においては 1000 万円を優に上回る損失を被ることになるとの試算もなされている。大学のために心骨を砕いて働けば働くほどその対価であるはずの賃金は減るといふこの不条理は教職員の徒労感を増大し、著しい士気の低下を招いている。

さらに、2014 年 2 月まで 19 カ月の間、熊大使用者は、高度の必要性も合理的根拠も示

さないまま不当に給与を減額し続けた。全国各地で訴訟の対象となっていることから明らかなように、この減額措置はあまりにも不当であり、基本給にして法人化時の2割におよぶ賃金引下げに我われの忍耐ももはや限界をこえていた。交渉の結果、組合は熊大使用者から2013年度6月・12月期の賞与減額分の補填(臨時特例手当の支給)や減額期間の早期終了などの対応をкаろうじて引き出すことができた。しかし、高度の必要性を示さぬまま賃金を削減することそのものは依然として不当な行為であり、使用者が違法性を免れるには代償措置を講じるほかありえない。ところが、組合が要求する代償措置に対しても、熊大使用者は現在もほぼゼロ回答を続けている。

給与削減の最中、使用者は「国家公務員退職手当法」の改正に対応した16.3%にも及ぶ退職手当支給月数調整率の引き下げを提案したが、使用者は団体交渉が継続中であるにもかかわらず2013年1月、一方的に交渉を打ち切り、引き下げを強行した。さらに、2014年4月からの新たな任期制の導入にいたっては、就業規則の変更手続きのルールを完全に無視し、組合からの再三の団体交渉開催の請求に応じぬまま就業規則を不利益変更した。これら使用者の不誠実な行為により、法人化以来労使間で培ってきた信頼関係は瓦解に至ったと言わざるを得ない。

熊本大学が地域社会、国民への教育・研究、高度医療の提供という本来の使命を果たしていくためには、安心して働くことができ、声をあげることができる健全な職場をつくっていかなければならず、これ以上の待遇の切り下げは断じて許されない。組合は、以下に述べる方針のもと、山積する諸課題に対し、これまでも増して粘り強く運動に取り組み、要求実現に向けて尽力しなければならない。

## 基本方針

### 賃金問題

2004年の独立法人化以降、熊本大学において賃金問題は組合活動の最重要課題として位置づけられ続けている。これは、我われ熊本大学教職員の賃金が常に不当な抑圧の対象となってきたことの証といえるだろう。法人化後10年を迎えた2014年度の活動においてもまた、賃金問題は最重要課題の筆頭に掲げられる。しかしそれは、これまで積み上げられた何十億にも上る失われた賃金を取り戻すための運動の継続・強化のみならず、今年度新たに生じる重要課題への対応をも含むという意味においてより一層の取り組みを必要とするものである。

国家公務員の「給与構造の見直し」に対応した2006年度の地域給の導入により、熊本大学の給与水準は全国の国立大学法人中最低の水準までおとしめられた。その後8年を経た今年度、熊本大学の教職員にその状況をさらに悪化させる最悪の事態が訪れようとして

いる。2013 年の報告において、人事院は臨時減額の影響を差し引いてもなお国家公務員の平均給与が民間平均を下回っている事実を認めながら「給与制度の総合的見直し」を提案し、基本給月額さらなる引き下げに着手する意志を示した。5月22日に国公労連に示した「給与制度の総合的見直し（措置事項案）」によると、基本給の水準を平均賃金において下位25%に属する都道府県の民間賃金水準に合わせて平均2%、高齢層においては5～6%も引き下げるといふ。さらに問題なのは、1級地や2級地といった大都市部の地域給支給率を基本給の引き下げに応じて調整するということである。この見直しの内容をそのまま国立大学法人の給与に適用するならば、熊本大学の給与水準が地盤沈下を起こすのはもちろんのこと、東京地区の大学との間に既に存在している18%もの大きな格差をさらに拡大させることにより、深刻化している人材の流出に歯止めを掛けることはもはや不可能となる。また、見直しには上位区分の昇給幅の抑制も盛り込まれており、区分Aの昇給下限値「8号俸以上」が従来の区分Bの下限値である「6号俸以上」に引き下げられる見通しが高い。組合は、2014年人事院勧告後に予想される使用者の賃金引き下げ提案に断固反対し、これを阻止する強い決意を持って粘り強く交渉を行っていく。

2012年8月に始まった臨時特例に対応した給与減額は2013年度の終わりを待たず、2014年2月をもって終了した。しかし、熊本大学使用者がこの19ヶ月間労働契約法に反して教職員の給与を「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であることを示すことなく減額（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%）し、2013年1月1日には誠実交渉義務に反して実質的な交渉に入ることのないまま団体交渉を一方向的に打ち切って改正「国家公務員退職手当法」と同一の退職手当引き下げ（2013年1月1日から2014年7月1日の間に段階的に14.9%引き下げ）を強行したことは純然たる事実である。これらの違法な不利益変更に対する交渉は現在も継続中で、組合は、以下の項目を引き続き要求し続ける。

- ・ 超勤手当の割り増し率をアップすること。
- ・ 休日振替を休日給支給に変更すること。
- ・ 今後、給与減額を使用者が提案する場合は、勤務時間外の兼業を許可することを前提とすること。
- ・ 今後、給与減額を使用者が提案する場合は、勤務時間の短縮を前提とすること。
- ・ パート職員にボーナスを支給すること。
- ・ 役員給与の減額期間を2015年3月まで延長すること。
- ・ 年度途中の退職手当切り下げ対象者については、その差額分を支払う（補填すること）。

仮に、熊大使用者がこれらの要求に応じ、賃金引き下げの代償措置を講じたとしても、給与減額期間において本来支払うべき賃金が未払いの状態にあることに変わりはなく、組合は、医療職員等を対象とした「業務特例手当」と賞与の減額分に対応する「臨時特例手当」によって補填された分を除く給与減額分の賃金を支払うことを引き続き熊大使用者に求めていく。なお、給与減額期間中は実施が見送られていた 55 歳以上昇給停止が新たに提案される場合には、これに断固反対する。また、違法な給与減額・退職手当引き下げに対する裁判を闘っている全国 11 単組・約 500 名の方々（福岡教育大、高専機構、高エネ研、山形大、富山大、京都大、新潟大、高知大、福井大、電通大、佐賀大の組合の方々）に対して、傍聴行動を含め最大限の支援を続けつつ、判決の内容に応じて組合員の意見を十分にふまえながら組合としての必要な対応を検討する。

文部科学省は、国立大学に対し、教員の給与への年俸制導入の促進を要請している。政府の「国立大学改革プラン」によると来年度までに通常 10%、研究大学においては 20% の教員に年俸制を導入することが求められており、これを実現するため、本年度の国立大学法人関係予算には年俸制移行教員一人あたり 120 万円の「年俸制導入促進費」も計上されている。年俸制には適応対象となる教員にメリットをもたらす可能性もあるため組合として制度の導入自体を全面的に否定するわけではない。しかし、教員の労働条件に大きく係わる変更となることは間違いなく、制度の導入に当たっては業績評価等の重要事項について団体交渉を通して十分な協議を重ねるよう要求していく。一方、年俸制の導入には教員一人あたり年間 30 万円の独自財源が必要になり、「年俸制導入促進費」に含まれる「導入促進加速費」20 万円については 2 年間の年限が設けられているため、3 年目以降は必要とされる独自財源が一人あたり年間 50 万円に増加する。従って、熊本大学の継承教員数を 1000 人として、仮にその 20%にあたる 200 人を年俸制に移行させるとすれば、大学独自の財源を年間 6000 万円、3 年目以降は 1 億円を投入しなければならず、共済長期掛金の事業主負担の増加分も含めると大学の負担はさらに増大する。前述の通り、熊本大学使用者は、これまで繰り返してきた不当な賃金切り下げにより生じ続けている原資を代償措置に振り分けることを頑なに拒み続けてきた。その使用者が教員への年俸制の導入に際して 2000 人を超える全教職員の 1 割にも満たない人員にのみその原資を注入するのであれば、同等の効果をもつ待遇改善策を他の教職員に対しても提供するよう要求する。

なお、これらの運動を進めるに当たり、立て看設置行動や一昨年度から実施しているのぼり旗設置行動に引き続き取り組むなど、教職員や地域の人々の目に見える活動を心がける。

## 労働条件の改善

近年、労働条件の決定にかかわる熊本大学使用者の態度は、組合に対する不誠実さを増している。その最たるものが、前述の退職金の一方的な切り下げであり、「教員任期制の今後の方針」に基づく「新たな教員任期制」の一方的導入である。「新たな教員任期制」の導入に至っては、ただ一度の団体交渉さえも開催しないままに就業規則を不利益変更した。これは、明白な誠実交渉義務違反＝不当労働行為であり長年にわたって築き上げてきた労使間の信頼関係を崩壊させるものである。しかも、使用者によるこの一方的な労働条件の不利益変更は、任期付きポストの在職者を差別して処遇するという事態まで招いている。組合は、4月14日開催の団体交渉において使用者に対し提示した以下5点の要求に基づいて引き続き取り組みを継続していく。

- ・ 任期付きのままか、テニユアポストに移れるかをいつの時点で本人に示すのか、また何をもとに判断するのかを早急に検討してルール化すること。
- ・ 公募の際には「通常席（テニユアポスト）に採用する」可能性のある任期制であること、またその可否がいつの時点で示されるかを明示すること。
- ・ 学内共同教育研究施設の場合、教授会機能をもつ施設では教授会の審議によって、教授会機能をもたない施設では運営委員会の審議によって判断するようにルール化すること。
- ・ テニユアポストへの採用の可能性を新規採用者と同じく在職者も対象とすることを検討して交渉すること。
- ・ だれが読んでも制度内容を理解できるように「教員任期制の今後の方針」の記述を教育研究評議会で審議し直すこと。

また、前年度の交渉の成果をふまえて、こぼと保育園の有期雇用職員（保育士・調理師）の雇用期限の問題や、未だ計画段階に留まっている黒髪・大江地区の駐車場有料化問題についても今後の動向を注視しながら、状況に応じて団体交渉を要求するなど迅速に対応する。

## 情報分析・発信と組織拡大

6月20日、参議院本会議において「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律案」が可決され、教授会の審議項目の制限、学長・副学長の権限強化など、国立大学の意思決定のあり方が法的に根本から覆された。熊本大学において副学長や学長特別補佐の専断により過去において引き起こされてきた混乱や疲弊、結果としてもたらされた大学の基本的機能、とりわけ教育環境の質の低下を見る限り、この法改正の結果をそのまま本

学的意思決定の仕組みに適用するならば、教育・研究・高度医療といった本学がもつ国立大学としての使命を果たすことが一層困難になることは必至である。組合は、学内外における改革の動向を把握・分析し、迅速に学内構成員に届けることにより学内議論の活性化を促すよう尽力する。

今回の法改正は国立大学の学長選考においても政府および財界の経営的圧力が学内構成員の意向に優先される可能性をもたらす危険性を孕んでいる。奇しくも、本年度は学長選考の年に当たり、学長選考基準の策定や学長選考の実施についてより一層注視が必要である。組合は、学長選考会議の動向に目を配りつつ学長候補者アンケートの実施と結果の広報により健全な学長選考が実現するよう尽力する。

また、全大教、熊本県国公および熊本県医労連への加盟を継続し、他団体と共闘することにより全国的な情勢を把握し、組合活動に役立てる。なお、懸案となっている県国公へのかかわり方についても引き続き検討し、その結果に応じて必要な申し入れを行う。

労働条件の改善にかかわる組合活動の成果と拡大活動によって組合員数は減少することもなく全体としてはほぼ一定の組織率を維持しているが、特に黒髪地区では組合員数の減少が顕著である。また、「団塊の世代」の大量退職の進行に伴い、組合員の年齢構成バランスにも変化が見え始めている。このため、組合員数に変動が無いにもかかわらず、組合費の総額は減少する傾向にある。従って、組合が安定して運動を継続していくためには、組織率の維持にとどまらず、拡大に向けた一層の努力が求められる。