

## 2015 年度運動方針

### 私たちを取り巻く情勢

国立大学を法人化する際の謳い文句は、大学運営の独自性を拡大するというものであった。しかし、組合をはじめ法人化に反対する大学・学術関係者が予見したとおり、2004 年 4 月の法人化以降、それは幻想であったことが明白になっている。謳い文句とはうらはらに、財政誘導によって要求される大学改革、運営費交付金の定率削減、人事院勧告に準拠した給与削減など、政府による大学運営への介入の度合いは、法人化以前より強くなっている。2012 年度には、人事院勧告を「重要な参考資料」として「社会一般の情勢に適合」するよう給与水準を決定するという原則さえも覆し、東日本大震災復興費の確保を名目とする政府の要請（臨時特例措置）にしたがい、前例のない大幅な給与減額が 2 年間にわたって行なわれた。また、学校教育法の「改正」によって、従来は学部等の意思に基づいて決定されていた事項にまで学長の権限を拡大し、学長を介して政府の要請を押し付ける大学改革が急速に進行している。これが国立大学に法人化がもたらした現実なのである。

社会の歪みは大学だけにとどまらず、司法の場にも及んでいる。現在、2012 年度の臨時特例措置による給与減額の不当性を訴え、全国 11 の大学・高専・研究機関で裁判闘争が行なわれている。しかし、これまでの判決は、いずれも使用者側が給与支払い可能な財政状況であったことを認めながらも、法廷では被告が一切主張しなかった事項・解釈を採用して原告の訴えを棄却している。

我われ国立大学法人の教職員は、法人化によって国家公務員の身分を奪われながらも、大学の目標達成に向けて日々尽力している。それは一人ひとりが大学の使命に対する思いを抱き、そこで働くものとしての誇りを持っているからこそである。しかし、熊本大学の使用者は、研究費を減額する一方で短期的な研究成果を求め、給与を減額する一方で業務を増大させている。こうした労働環境は生活に歪みを生じさせ、教職員を熊本大学から去らざるを得ない状況にまで追い込んでいる。大都市圏や大手私立の大学へ転出する者、心身に不調をきたして退職する者が後を絶たない。とくに文系学部においては教員の流失が激しく、賃金水準の低さを理由とする就任辞退によって教員採用人事が不成立となる事態まで生じている。仮に教員を採用したとしても、数年のうちに他大学へ移動することも稀ではない。

こうした状況のなか、我われ熊本大学教職員組合は、雇用条件や昇格問題など、不遇にあった職種の労働条件を改善し、給与減額支給期間の短縮や手当の新設・増額についても成果をあげてきた。これらは、組合が問題点を明確に指摘し、粘り強く交渉を行なうとともに、一つひとつの課題に毅然として取り組み、粘り強く運動を展開してきた結果であった。しかし、谷口前学長の任期満了を 2 年後に控える頃から熊本大学使用者は組合との交

渉を避けるようになる。退職手当の年度途中の一方的引き下げを皮切りに、基本給切り下げ交渉の一方的打ち切り、その後の度重なる団体交渉拒否等、使用者の不誠実な行為によって、これまで築き上げてきた労使の信頼関係は完全に崩壊してしまった。2014年11月の団体交渉を最後に、使用者は組合との交渉を拒んだままである。

熊本大学が教育・研究、高度先進医療という地域・国民に対する責務をひきつづき果たしていくためには、安心して働ける職場を作ることが何よりも重要である。谷口体制が終わり、学長・理事が一新した今年度こそ、信頼ある労使関係を回復する良い機会である。これまで積み残してきた課題も現状を踏まえて精査し、以下に示す基本方針に基づいて粘り強く運動に取り組んでいかなければならない。

## 基本方針

### 賃金問題

2004年4月の法人化以降、熊本大学の教職員の給与は減額を重ねている。2006年度の地域給導入によって、後の政令指定都市に立地する大学でありながらも、給与水準は全国の国立大学法人で最低のグループに位置づけられた。また人事院は、2014年度に2014・2015年両年度分の異例ともいえる勧告を出した。熊本大学使用者が実施した2015年度以降の賃金引き下げは、2014年度勧告の「給与制度の総合的見直し」を具体化したものであり、賃金水準が全都道府県中下位25%に属する自治体に合わせて教職員の基本給を平均2%、高齢層に対しては5~6%も引き下げた。一方、大都市圏の国立大学法人では、地域手当の支給率の改善が行なわれたため、都市圏の国立大学法人と地方の国立大学法人との給与の格差は更に拡大した。

これまでの給与減額において熊大使用者は、人事院勧告を参考にした国家公務員同様の賃金引き下げを「社会一般の情勢に適した」ものとするにとどまり、労働契約法で義務づけられている「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は一切なかった。2012年度の臨時特例措置にともなう減額においては、減額期間の短縮、医療職員等を対象とした「業務特例手当」の支給、賞与の減額分を補填した「臨時特例手当」の支給など、熊本大学独自の施策を講じたものの、使用者が団体交渉を一方的に打ち切っており、19ヶ月間の減額分は未払い賃金のままである。また、熊大使用者の背信行為によって、2015年度の給与減額に関する団体交渉は行なわれていない。

組合は、団体交渉・労使協議の実施を求め、前年度要求した代償措置の実現をひきつづき要求していく。前年度要求した代償措置は次のとおりである。

- ・勤務時間の短縮
- ・勤務時間外の兼業許可
- ・パート職員へのボーナス支給(2014年度基本給引き上げ準拠)
- ・超過勤務手当の割増率引き上げ
- ・休日労働に対する休日給支給の原則化、代休制度の新設

- ・入試手当と休日給の併給禁止規則撤廃
- ・勤勉手当の上位区分の人員分布率の拡大
- ・異動保障(特別都市手当)の支給対象拡大
- ・広域移動手当の支給対象拡大
- ・単身赴任手当の支給対象拡大

なお、現在、全国 11 の大学・高専・研究所の組合が臨時特例措置にともなう給与減額の不当性を訴えて裁判を闘っている。既にいくつかの裁判では原告の訴えを棄却する判決が出ているが、いずれも国立大学法人の教職員を労働法制の外におく不当な判決である。また被告が主張していない事項・解釈を判決に盛り込むなど司法の信頼を損ないかねない内容である。こうした判決は、国家公務員の身分を剥奪された国立大学法人の教職員を労働法制によっても保護されない立場に置くものであり、断じて認めることはできない。九州地区で裁判を闘っている福岡教育大学教職員組合は、控訴審を闘っている（高専協議会・京都大学教職員組合も控訴）。裁判の結果は、今後の国立大学法人における労使交渉のあり方に影響を与えるものでもあるため、今後もひきつづき訴訟単組を積極的に支援していく。

賃金問題の解決には、大学関係者だけでなく、地域社会・国民の理解を得ることも重要である。そのため、大学の現状や教職員の要求を広くアピールする方法もひきつづき模索していく。

## 労働条件の改善

労働条件についても、組合は雇用・昇格問題などの改善に向けて課題別に団体交渉を行ってきた。しかし、2013 年度には「新たな教員任期制」が組合との交渉を経ることなく導入された。組合は「新たな教員任期制」が任期付きポストの在職者を差別する内容になっていることなどを指摘し、次の要求を提出した。

### 1) 教員任期制について

- 1.任期付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。
- 2.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のかを明示すること。
- 3.学内共同教育研究施設の場合、教授会機能を持つ施設では教授会の審議によって、教授会の機能を持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ルール化すること。
- 4.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なおすこと。

昨年度 9 月の労使協議において、使用者は、これらの要求を検討した上団体交渉で回答すると約束したが、本年 2 月の団体交渉申し入れを拒否したまま運用を開始しており、今年度も引き続き回答を求めている。

## 2) 有期雇用職員の雇用制度の見直しについて

有期雇用職員の雇用年限を3年から5年に延長する判断を部局等で行なえるようにする。

## 3) 教員の年俸制の導入について

2015年10月から導入する教員の年俸制導入の案が取りまとめられた。10月に導入予定であるため早急に交渉を求め、年俸制対象者に対して不利益のない制度設計と運用を求めている。

## 4) 附属病院の職員の待遇改善について

2010年、組合はそれまで長年にわたる運動の積み重ねにより、特定有期雇用職員制度を廃止し医療職員全員の正規職員化を実現した。それ以降も、現場の意見にもとづいた要求項目を学長交渉、病院長交渉等を通して少しずつ実現してきている。特に各種手当関係等には熊大独自に新設された項目もある。

しかし、基本的な要求である増員については、なかなか進展が見られない状況である。現在医療系職員には業務の特性に応じた様々な形態の労働時間が取り入れられているが、年次有給休暇を職員が希望する日に取得できるという当たり前の運用が依然として実現していないのは医療職員の数が根本的に不足していることが原因である。また、国立大学病院の賃金水準の低さと労働環境の劣悪さは、人材確保の困難さに輪をかけており、募集をしても人が集まらないという状況を招いている。医療職員の労働条件を改善していくとともに、さらに医療職員の増員を要求していく。

## 5) 駐車場の有料化について

駐車場の有料化については2014年9月の労使協議会以後、何の進展も見られない。組合は有期雇用職員(パート職員)の料金設定の見直し、十分な駐車スペースの確保、警備体制と臨時入構車両のチェック体制の整備、導入開始後の収支に基づく料金の見直しを引き続き求めている。

これら以外の課題が出た場合にも迅速に対応し、団体交渉や労使協議を行なっていく。

## 過半数代表者への支援について

京町地区を除くすべての事業場の過半数代表者はこれまで組合推薦の方が担当してきた。組合は、今年度も候補者の推薦と選挙期間の投票呼びかけを行ない、選出された組合推薦の過半数代表者が、使用者による労働条件の変更等に労働者を代表して厳格に対応する重要な責務を遂行できるよう支援していく。また、長時間労働が慢性化する部署では、過重労働の実態を監視し、労使協定の締結にかかわる重大な決断を下すことも、過半数代表者の重要な業務である。このように重大な責任を担う過半数代表者の業務を形骸化させないためにも、組合は過半数代表者に最大限の支援を行なっていく。

## 組織拡大と他団体との連携について

2004年4月の法人化以降、全国の国立大学法人の組合が組合員数を減少させているなか  
にあって、熊本大学教職員組合は組合員数を維持しつづけている。それは、特定有期雇用  
職員の正職員化を筆頭として全国屈指の成果をあげるとともに、医学部支部を中心に組合  
員の拡大に努めてきた結果である。

しかし、黒髪地区では組合員数の減少がつづいており、附属病院についても、若年層の  
新規組合員数は増加しているが、若年層であるがゆえの入れ替わりがあるため、組合費収  
入の増加にはつながっていない。相対的に入れ替わりの少ない黒髪地区の組合員の拡大こ  
そが、組合活動の安定には必要である。単に加入の声掛けをするだけにとどまることなく、  
これまでの運動の実績を大きくアピールして組合加入の意義を実感してもらえよう拡大  
活動を工夫することが必要である。

組合の課題解決には他団体との連帯・共闘も必要不可欠である。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、全国的な情勢を的確に把握しながら運動に役立て  
ていく。また、これらの加盟団体への関わり方についても検討し、熊本大学教職員組合に  
必要な連帯・共闘のあり方を追求していく。