

## 2016 年度運動方針

### 私たちを取り巻く情勢

2016 年 4 月、未曾有の大地震が熊本を襲った。益城町は町自体が壊滅的な状況におかれ、また南阿蘇村では、アパートの倒壊により、東海大学の学生 3 名が亡くなった。熊本大学では死亡事案はなかったものの、施設・設備には甚大な被害を受けた。とくに国の重要文化財である五高記念館、工学部研究資料館は壊滅的な状況であり、現在も立ち入りができない。黒髪南地区では、地震直後ほとんどの施設の立ち入りが規制されていたが、教職員の献身的な復旧作業によって現在は 1 号館を除くすべての施設で講義・研究を再開している。附属病院では地震直後から被災患者の治療に奮闘する日が続いた。

現在、熊本大学は最低限の社会的役割を果たせるまでにその機能を回復するに至っている。それは、自身も被災者である教職員すべてが大学の使命に思いを抱き、そこで働く者としての誇りを持ち、自身のことよりも優先して行動し、大学人としての役割を果たそうとしたからである。

こうした教職員の尽力を熊本大学使用者はどのように評価し、処遇するのであろうか。これまで熊本大学使用者は、教職員の働きを評価するといいいながらも、「社会一般の情勢」・「社会からの理解を得られない」という理由で幾度となく給与の引き下げを行ってきた。とくに 2012 年度の給与減額臨時特例措置の際は、給与引き下げの根拠を何ら示せないまま、国の要請に従った。現在も臨時特例措置に対する裁判闘争が全国で行なわれているが、福岡教育大学教職員組合の一審・控訴審の敗訴、上告棄却をはじめ他の裁判においても不当な判決が続いている。いまや国立大学法人の教職員は、司法からも不当な扱いを受け、労働法制下にも置かれない立場に追い込まれてしまっている状況である。

熊本大学の場合、新たな原田学長体制の発足、前年度の執行委員会をはじめとする組合の努力によって、崩壊した労使間の信頼関係を回復しつつあり、使用者は交渉などで組合からの提案・指摘を持ち帰り検討するようになっている。また、2015 年の人事院勧告に対応した給与引き上げも実現することができた。しかし、前年度につづき今年度も人事院勧告に対応した給与引き上げが可能かといえば、厳しい状況にあると言わざるを得ない。運営費交付金削減の動きにくわえて、「熊本地震」の復旧費の問題が生じたからである。学長懇談の際、学長自ら“震災からの復旧にかかる経費が全額政府から支給されるのであれば、人事院勧告に対応した引き上げができるかもしれないが、いくらかでも熊本大学が負担を強いられることになれば、人件費に影響する可能性がある”と述べたことから、厳しい状況が窺える。

しかし、依然として熊本大学教職員の給与水準は低いままであり、2010 年に締結した労働協約の趣旨からしても、「熊本地震」の有無にかかわらず、人事院勧告に対応し

た給与引き上げは行なわれて当然である。加えて熊本大学使用者には、教職員の献身的な尽力に報いる責任がある。

我われ熊本大学教職員組合は、2016年人事院勧告に対応した給与引き上げの実施を目指し、次に示す基本方針のもとに運動していく。

## 基本方針

### 1.給与問題

(要求事項)

- 1.パートタイム職員へのボーナス支給
- 2.休日労働に対する休日給支給の原則化
- 3.入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃
- 4.異動保障の支給対象拡大
- 5.広域異動手当の支給対象拡大
- 6.単身赴任手当の支給対象拡大

勤務時間の短縮、超過勤務手当割増については、前年度に回答があったものと受け止め、要求しない。

上記の要求項目については、使用者が昨年度の交渉の中で一定の理解を示し、持ち帰り検討するとしたものである。また、国立大学法人や官庁からの異動にのみ適用される手当などは、人材確保の観点からも改善していかねばならない。給与問題ではこれらの事項に加え、2016年人事院勧告に対応した給与引き上げ問題をとくに重視して取り組む必要がある。前年度の学長懇談の中で、運営費交付金削減のために、今後、人事院勧告に対応した給与引き上げが難しくなる恐れがあると学長が発言しており、さらに熊本地震の復旧費捻出のために、人件費の確保が困難になる危険性もあるからである。

組合は、人事院勧告に対応した給与引き上げの100%実施を目標に運動していく。かなわない場合には、人材確保の面から必要とされる職種に限定したものであったとしても、代償措置策などを講じる必要がある。

臨時特例措置に対する裁判の不当判決は、我われ国立大学法人の教職員が労働法下にある意味を失わせるものであり、断じて認めることはできないものであるが、我われを取り巻く社会情勢がいかに厳しいものであるかを如実に示している。国立大学法人における賃金決定のあり方を根本的に問い直す必要があるように思われる。

### 2.教員問題

昨年度使用者が持ち帰っている事項について回答を求める。

#### 1) 教員人事システム

- ・教授人事について公募ではなく昇任を認める場合の判断基準を明確にさせる。
- ・教員採用の場合複数名の採用候補者とあるが、従来の部局のやり方を尊重し1名

でもいいという選考方法について、理事の明言だけでなく大学戦略会議、あるいは学長自らが説明する機会を求めていく。

## 2) 教員任期制

- ・教員任期制の趣旨にそぐわない組織について、任期制の撤廃を求める。

## 3. 有期雇用職員問題

給与問題にもあげているが、ボーナス支給、もしくは何らかの形での待遇改善の実現を目指す。

「こぼと保育園」保育士問題については、いまだ交渉の機会が設けられていないため、早急に対応するよう求める。

## 4. 駐車場有料化問題

有期雇用職員の駐車料金の引き下げについての組合からの具体的提案をうけ、使用者は検討して再交渉することになっている。ただし、「熊本地震」後、駐車スペースの確保が不可能になり、黒髪・大江地区の駐車場有料化は延期となった（3～4年間延期）ため、交渉が先延ばしになる可能性もある。有期雇用職員の駐車料金については、黒髪・大江地区に限らず全学問題であるため、本荘地区の有期雇用職員の駐車料金について料金の引下げを求めていく。

## 5. 「熊本地震」に対する組合の対応について

「熊本地震」以降、他大学の組合から義援金の申し出が幾つか届いている。旧執行委員会は、単組個別による義援金は寄付された募金の使途や公正な配分の判断が難しいため、公的団体への寄付を依頼するようにした。しかし、全大教から全国的な取り組みによる義援金寄付の打診があった。新執行委員会は旧執行委員会の考えを変えていないが、全大教が取り組んでいる義援金の扱いについては、今後の給与問題の交渉を見据え、全大教と熊本大学教職員組合として、本学の「熊本地震復興事業基金」などに寄付し、大学の研究教育のための施設等の復旧に寄与するようにしたいと考える。

## 6. 過半数代表者への支援について

京町事業場を除く 3 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ている。これまで組合は、選挙管理委員会などにも組合推薦者 1 名が参加し、過半数代表者選挙の効果的な方法を模索するとともに、投票の呼びかけを行ってきた。昨年は全学的に Web 投票が行なわれ、ほとんどの候補者が 50%以上の信任を得ていた。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の提案する労働条件の変更に労働者代表と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、過重労働の監視、労使協定の締結に関わる重大

な判断など過半数代表者には重要な業務がある。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対して最大限の支援を行なっていく。

#### 7.組織拡大と他団体の連携について

現在、医学部支部の積極的な活動の成果によって組織拡大を実現している。具体的には、医学部支部では4月から5月の新規採用者に対する勧誘活動によって32名増員した。黒髪地区においても、執行部を経験した組合員から「組合活動をようやく理解できた」等の感想をもらっている。執行委員経験者と協力しながら、組合活動と意義を理解してもらえよう拡大活動を行なう。また、課題は組合員だけの問題でなく教職員全体の課題として運動していく。それが組合を理解するにつながるものとする。組織拡大を行なっていくうえでは、様々な課題を解決して組合の意義を示すことが最も重要である。課題解決には組合だけでは解決できない問題もあり、他団体との連携・共闘も必要不可欠である。全大教・熊本県国公・熊本県医労連への加盟は継続し、全国的な情勢を把握しながら運動に活かしていく。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携・共闘のあり方を追求していく。

#### <<専門部会>>

##### 組織・財政部会

- (1) 過半数組合の実現をめざして、各職種・各支部において支部の組合員名簿を活用した拡大活動を強化する。
- (2) 他団体との連携のあり方について検討する。

##### 賃金部会

- (1) 人事院勧告に対応した給与引き上げの100%実施を目標に運動していく。
- (2) これまで持ち帰らせている代償措置の検討事項について明確な回答を得る。

##### 教育・文化・レクリエーション部会

- (1) 組合員・非組合員の親睦・交流を深めるための文化・レクリエーションを企画する。
- (2) 「グループ野外活動支援」の情報宣伝活動を行ない、活用を促す。
- (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、福利厚生等、教育文化的活動に役立つ情報を収集して提供する。
- (5) レクリエーションなどの誰でも参加できるイベントを企画・開催し組合活動への理

解を深めてもらう。

### 女性部会

- (1) 男女ともに結婚, 出産, 育児, 介護をしながら働き続けられるように, 出産, 育児, 介護での女性の負担を軽減すべく, 育児休業, 介護休暇・休業を確実に取得できる勤務体制や職場環境をめざす。
- (2) 女性の割合の高い有期雇用職員の育児休業や介護休暇・休業の有給化をめざす。
- (3) 女性が働きやすいハラスメントのない職場環境をめざす。
- (4) 女性部会員の親睦を図り, 情報交換の場としてレクリエーションなどへの参加を呼びかける。

### 青年部会

- (1) 特に黒髪地区の青年組合員拡大を目標に, 本部の組合員拡大計画と連携する。
- (2) 医学部支部で開催されている青年層を中心とした催しに積極的に参加を促し, 青年部会および黒髪地区においても独自で企画できる基盤を作る。
- (3) 様々な行事に参加してもらえよう働きかけ, そのなかから交流を深めるだけでなく組合活動の重要性についても理解してもらう。
- (4) 青年部会として, 教育・文化・レクリエーション部会等, 援助を必要とする場合は積極的に企画運営に協力をする。

### <<職種別部会>>

#### 技術職員部会

- (1) 使用者に, 事務系を含む全学一般職員の昇任昇格の実態に関する資料の提供を要求し, 将来的に技術職員の昇任昇格に繋げるための検討を行なう。
- (2) 近年, 技術専門職員への移行が遅れている傾向にあるので, (1) の検討をもとに対象職員が昇任昇格できるよう部会から働きかけ, 交渉・協議を行なう。
- (3) 上位級の定数枠の拡大を目指し, 交渉・協議を行なう。
- (4) 技術職員に有意義と思われる集会等に参加し, 全国の技術職員の問題の中から熊本大学で必要な部分については運動として取り組んでいく。
- (5) 技術職員が関わる各種資格手当の増額を目指し, 交渉・協議を行なう。

#### 有期雇用職員部会

- (1) パートタイム職員へのボーナス支給の実現を追求する。
- (2) 有期雇用職員の駐車料金については, 黒髪・大江地区に限らず全学問題であるため,

本荘地区の有期雇用職員の駐車料金について料金の引下げを求めていく。

- (3) 「こぼと保育園」職員の雇用期限を撤廃し、正職員化と待遇改善を求める。
- (4) フルタイム職員の月給化については、その実現を強く求める。
- (5) 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強く求める。
- (6) 有期雇用職員の正職員採用ルートの現状を調査・確認する。
- (7) 若手有期雇用職員の労働状況を確認し、待遇改善について検討する。

#### **現業職員部会**

- (1) 標準職務表・昇格基準が勤務実態に適ったものになるように見直しを求めるとともに、昇格改善を強く求める。
- (2) 退職者の後補充は、業者委託ではなく職員を採用するよう求める。
- (3) 外注化に起因する問題については、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) 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・休業等の取得による欠員に対して確実な代替要員の補充を求める。
- (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) 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。とりわけ夜間の体制については勤務時間の短縮を実現させるとともに，仮眠時間の確保，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・安心が確保される働きやすい体制づくりをめざす。

#### **医療技術職員部会**

- (1) 夜間勤務を行なっているコメディカルへの特殊勤務手当の創設を求める。
- (2) 夜間や休日の緊急時に備えて計画的に待機する際に支給されている待機手当の増額

- を求める。
- (3) 産前産後休暇，育児休業，介護休暇・休業等の取得による欠員に対して確実な代替要員の補充を求める。
  - (4) 職場の現状に見合った人員の増員を求める。
  - (5) 医療技術職員の研修・研究制度の確立をめざす。
  - (6) 部会や加入説明会を開催し，職場からの意見を集約して要求実現に努め，組合員拡大につなげる。

### 教員部会

- (1) 教授人事について，公募ではなく昇任を認める場合の判断基準を明確にすることを求める。
- (2) 「教員職員の採用等に関する手続きの見直し」について，各部局の教員選考方法を尊重することは認めさせたが，確約するには至っていないため，大学戦略会議あるいは学長自らの説明を求める。
- (3) 労働基準法 14 条に基づく教員任期制，「大学教員任期制法」の趣旨に反する任期制を実施しないことを求める。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求める。埋蔵文化財調査センターの教員任期制の廃止を求める。
- (4) 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。
- (5) 大学の組織改編案については，情報収集と分析を行ない，情報発信に努める。