

2017 年度運動方針

私たちを取り巻く情勢～「改革」にさらされる大学の教育と研究、そして教職員組合～

今、大学をはじめ教育機関は病に侵されつつある。「改革」という病だ。使用者は、「効率」、「グローバル化」、さらに「ランキング」という言葉に煽られ、目標数値を高らかに掲げる。足下の諸課題は、十分に精査されることもなく、ひたすら「改革」なるものに突き進んでいく。

「改革」という病は、大学の本務である研究や教育を弱体化させる。2015 年度に始まった軍事研究を助成する「安全保障技術研究推進制度」は、開始時の 3 億円から 2017 年度に 110 億円に増額された。軍事利用に応用できる研究を積極的に奨励する。「改革」という名の下、運営費交付金を減らし続ける一方で、政府が求める研究を手厚く支援する。こうして、健全な大学運営は蝕まれ、その帰結として、学生への教育も大きな影響を受けることとなる。

学校教育法「改正」の後に、強化された学長権限についてその帰結が危惧された。そして今、その悪夢は現実のものとなりつつある。人事をふくめた部局長選考、予算配分そして教育課程の編成といった重要事項に教職員の声は反映されず、トップダウンで決まる。細分化された業務が大学運営の官僚的性質をさらに加速させ、民主主義的意思決定プロセスも形骸化していった。教職員数の 25% カットは加速し、仕事は煩忙を極める。さらには、教員の昇進は停滞させられ、有能な若手研究者の補充も不可能な状態は、教員の志気を下げるだけではなく、健全な心身のバランスにも支障をきたしている。しかし、熊本大学の使用者側は、教職員に業務の「質の保証」を求め、効率化と「残業ゼロ」を求める。要するに、教職員のさらなる自己犠牲である。使用者側に、詳細な説明を、追考を、代替案を、さらには改善を要求しても、使用者は決まって「改革」の必要性、枯渇する予算を理由に、「理解」を求める。厳密には「理解」ではない。教職員の「犠牲」である。

この悪影響は、熊本大学における教育や医療の現場に及んでいる。教養教育において履修者が教室から溢れだすような状況が多発し、「後任人事」が不可能な状態である部局では、教育を健全に行なう人員確保すら覚束ない。病院長は、病院職員一人一人の“英知と力こそが本院の最大の財産”とは言うが、2010 年 4 月、特定有期雇用職員制度を廃止し正職員化した後は、組合が要求する手当等の待遇改善には多年を要している。使用者側は、“最大の財産”である職員の“英知や力”を支援する基盤を十分に築いていないとは言えない。使用者側が求める「教育の質の保証」や「医療の質と安全の維持」の実現には、教職員のこれまで以上の「犠牲」が不可欠という訳だ。

使用者側のどのような「改革」でも、我われにとって不利益な「改革」であることは間違いない。我われは拒否すらできず、どこまで「不利益」が許容できるかという選択肢しかないのか。5 年前、いや 2 年前でもよい、以前と比べて、労働環境が「改善」したと感じる教職員が何人いるのか。そして今後 5 年、10 年の労働環境に、不安を覚えない教職員は何人いるのか。我われは、負の螺旋階段を一步一步と下っている。労働環境のこれ以上の悪化を甘受することはできない。我われは、同僚のためにも、学生のためにも、家族のためにも、そして自分自身のためにも、労働環境のこれ以上の悪化を断固拒否する。

教職員組合は、これまで非現実的な「理想」を求めてきた訳ではない。現状に真摯に対峙し、できるかぎり「理想」と「現実」とを架橋し、労働環境を充実させようとしてきた。今後さらに厳しさを増すばかりの労働環境を少しでも改善するためにも、教職員組合は、これまで以上に取り組みを強化する必要がある。そのため、以下に示す基本方針のもと、積み重なる諸課題の現状精査を踏まえ、具体的な要求を提示し、その実現に向けて粘り強く運動に取り組んでいく。

基本方針

1.給与問題～最優先課題として～

2004年4月の独立法人化以降、給与問題は教職員組合にとって解決すべき最優先課題であり続けている。2006年の地方給導入以降、特別都市手当が支給されない熊本大学教職員の給与は、国立大学法人で最低グループに属している。熊本大学使用者が臨時特例措置に従い、2012年8月から2014年2月まで強行した給与減額は、なんら詳細な説明もないという意味で労働契約法違反であるだけでなく、誠実交渉義務に反し団体交渉をも拒否するという労使の信義を破る行為だった。2015年度に熊本大学使用者は、人事院が2014年に勧告した「給与制度の総合的見直し」に鑑み、基本月額給をさらに減額した。地域手当支給率が改善された都市圏の国立大学法人と比べると、熊本大学をふくむ地方の国立大学法人の給与は低く、給与格差は大きく、多くの有能な研究者が次々と転出する弊害を生みだした。

2016年の学長懇談で、学長は人事院勧告等での給与引き上げには、財政に余裕があれば対応すると述べても、賃下げの可能性を決して否定しなかった。もちろん、2016年度、使用者側は人事院勧告による基本給平均0.2%の賃上げを4月に遡及し、勤勉手当0.1月分引き上げ分を3月に一時金として支給した。かつて相互理解と信頼に基づく健全な労使関係が破壊されたことを考えると、この支給は教職員と使用者側との健全な労使関係再建につながる一歩と評価できる。しかし、これまで使用者側は、賃上げを決して約束してはいない。

しかも、2017年度は、人事院が4月19日の調査で退職手当の給付水準引き下げを政府に求めたこともあり、減額改訂の勧告も予想される。扶養手当の段階的引き下げが始まり、支給額が減る人もいれば、増える人もいるため、組合は段階的改定について一概に反対の立場は取ることではない。しかし、手当の引き下げに該当する教職員のためには、引き下げ率が緩和されるような改定を要求する。

また、熊本大学で2015年4月に始まった現給保障が2018年3月に終了するため、基本給が最大4%程度の賃下げもありうる。熊本大学の教職員へのさらなる賃下げも予想される。

このような状況下、教職員組合は、今後も人事院勧告に対応した給与引き上げの100%実施を目標に、給与問題に取り組むとともに、使用者側の一方的な決定を決して許すことなく、現給保障の継続を求める交渉を粘り強く続けていく。

教職員組合が前年度要求した代償措置の多くに対して、使用者側は検討すらしていない。怠慢そのものである。教職員組合は、下記の代償措置の実現を引き続き要求していく。

- ・パートタイム職員へのボーナス支給
- ・休日労働に対する休日給支給の原則化
- ・入試手当と休日給の併給禁止規則の撤廃
- ・異動保障の支給対象拡大
- ・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

臨時特例措置（2012年度）にともなう給与減額の不当性を訴え、全国11の大学・高専・研究所の組合が裁判で闘ってきた。これまで多くの裁判で原告の訴えを棄却する不当な判決が下された。2017年6月には京都大学職員組合の組合員ら109人が行なった未払賃金等請求訴訟上告

が棄却された。実質的な理由が説明されることなく、形式的な文言のみで請求を斥けた。この判決は、労働契約法に違反し、労働者の権利を剥奪したともいえる。九州地区では、現在、佐賀大学教職員組合が支援する退職金引き下げ無効訴訟控訴審が行なわれている。また、京都大学職員組合の原告団長は、不当な賃下げは国が大学法人に行なった違法な働きかけに帰するとし、国家賠償請求訴訟を提起し、この闘いは続いている。熊本大学教職員組合はこのような闘いを引き続き支援していく。

2.労働条件の改善

運営費交付金の削減をうけ、熊本大学の労働条件・労働環境は今以上に厳しい状況になることが予想される。このような不安定な時期であるからこそ、教職員が安心して仕事に従事できる環境を整えるべく、下記の取り組みを強化していく。

(1) 雇用期限の撤廃について

組合は、任期制で雇用されている教員そして有期雇用職員を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要求する。2014年から団体交渉で組合が廃止を求めてきた埋蔵文化財調査センターの教員任期制は、2017年7月に廃止が承認された。教育・研究の質を保証するために、また教職員の待遇改善を求め、雇用期限の撤廃を訴え続けていた組合にとって大きな前進である。しかし、こぼと保育園や五高記念館等の部局では、いまだに雇用期限があるために継続して雇用できない教職員が数多くいる。一人でも多くの教職員が安心して職務に従事することができるように、組合は使用者に対し雇用期限の撤廃を真摯に検討し、速やかに実現することを要求する。

(2) 駐車場問題について

2016年に発生した「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約3年後まで延期となった。しかし、未だ解決していない問題が数多くあるのも事実である。組合は、有期雇用職員(パート職員)の料金設定の見直し、男女共同参画の推進に基づき、子どもを送迎する場合の自動車通勤の許可、十分な駐車スペースの確保、警備体制と規則の整備、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く。

3.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いる。過半数代表者には、過重労働の監視、労使協定の締結に関わる重要な業務を担当していただくため、組合はこれまで過半数代表者に対して最大限の支援を行ってきた。今年度も候補者の推薦と選挙期間中の投票呼びかけを行ない、組合推薦の過半数代表者の選出を成し遂げ、その過半数代表者が、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して、重要な責務を遂行できるよう支援していく。

4.組織拡大と他団体との連携について

全国の国立大学法人の組合は組合員数が減少の一途をたどっている。しかし、熊本大学教職員組合は組織拡大において健闘はしている。それは、特に医学部支部の積極的な勧誘活動の結果である。残念ながら、黒髪地区では組合員数の減少が続いているのが現状である。そのため、執行

委員や書記局を務める組合員も大きく変わることなく、特定の人びとに毎年のように組合の仕事をお願いする状態が続いている。すなわち、組合員数が少なくなるとともに、組合活動に取り組む人びとの輪も縮小を続けているということだ。これから組合の機能を低下させないためにも、特に黒髪地区の組合員数の拡大、そして少しでも多くの組合員に組合活動に参加してもらうように組織拡大の取り組みを行なう必要がある。日ごろから未加入者に対して声掛けをするのはもちろんのこと、組合員に対しても運動の実績をアピールするだけでなく、組合活動の意義や重要性に共鳴してもらえるように活動を強化する必要がある。

組合の課題解決には他団体との連帯・共闘が必須である。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。

専門部会方針

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、給与問題に取り組んでいく。
- (2) 全く進展をみせていない代償措置の検討事項について明確な回答を得る。

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) 組合員の資格についての見直しを行ない、「組合員の範囲に関する了解事項について」の改正を行なう。
- (3) 組織の拡大に向けて、新任教職員への加入呼びかけを継続的に行ない、加入者を増やし組織を拡大する。
- (4) 将来的に熊本大学教職員組合の財政基盤の状況を検証する。

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) 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。

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。

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な勤務体制や職場環境をめざす。特に、女性の割合が高い有期雇用職員の育児・介護休暇の有給化をめざす。
- (2) 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。
- (3) 女性組合員の親睦を図り、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。
- (4) 男女共同参画推進事業が掲げる子育て世代が働きやすい職場の実現に向けて、車両入構制限距離内に住居があり、保育園などへ子を送迎するために自動車通勤を必要とするすべての職員の駐車場への入構許可をめざす。

職種別部会方針

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、昇格等の遅延をなくす。
- (3) 上位級の定数枠の拡大を目標とする。
- (4) 全国的に取り組まれている、技術職員にとって有意義な取り組みについては、熊本大学技術職員の現状と比べ合わせ、必要な部分については運動として取り組んでいく。
- (5) 技術職員が関わる業務について、特殊手当等の必要な部分については新設や増額を目標にする。

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。

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強く求める。
- (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も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実現を調査・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。

看護師部会

- (1) 増員により、質の向上につながる安全・安心な看護体制をめざす。
 - 1)適切な人員配置をめざす。
 - 2)本人が希望する日に年休取得ができ、取得日数を増やすことができる職場づくりをめざす。
 - 3)夜勤体制の改善（回数の減、人数の増）をめざす。
 - 4)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。
 - 5)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) 祝日勤務に対する休日の確保、年末年始休暇中の勤務に対する特別勤務手当の創設について検討する。
- (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となっているか注視していく。特に、夜勤時における

る仮眠時間の確保、勤務と勤務の間隔が適正となっているか、ロング日勤についても注視していく。

- 2)妊娠判明後の夜勤免除、また、産後休暇・育児休業後に職員が希望する際、育児時間や短時間勤務を希望しやすいゆとりある職場づくりをめざす。
- 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。

教員部会

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 大学戦略会議で進められている第 3 期中期目標期間中における教育職員の採用方針については、部局定数 25%削減や採用・昇任手続きについて引き続き問題がある方針案が出てこないように、またその運用を注視していく。

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、専門・認定手当について、支給要件の見直しと増額、有期雇用職員への支給対象拡大を求める。
- (3) 産後・介護休暇、育児・介護休業等の取得による欠員に対して確実に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。