

2018 年度運動方針

私たちを取り巻く情勢

谷口学長体制時に崩壊した労使間の信頼関係は、新学長体制の発足後に回復する兆しを見せていた。しかし、それは単なる幻想だった。

2015 年 7 月に行われた学長懇談で学長は、“学長のリーダーシップは、構成員に十分に理解してもらうことを前提にした説明責任”だと述べた。組合は、原田学長体制で労使間の信頼関係が回復すると期待した。現実には、教職員が安心して働けるようにするという学長の責務は優先されず、使用者は行政機関としての役割を優先させているだけだ。ましてや、“構成員に十分に理解してもらうことを前提にした説明責任”すら、使用者は忘れ去ったように団体交渉に臨んだ。

2018 年 3 月 8 日に開催された団体交渉は、前年度からの引き継ぎ事項である 6 項目の代償措置実現に向けた討議の最中に突然終了した。より正確に述べるならば、熊本大学使用者がお粗末な説明を繰り返し行なったため、組合は使用者には誠実交渉を遂行する意思がないと判断し、席を立たざるをえなかったのだ。1 時間 30 分以上にわたり組合は粘り強く訴えた。しかし、使用者の怠慢で悪質な態度を看過できるはずがなく、交渉は決裂することとなった。熊本大学は単なる営利団体ではない。教育・研究機関であり、医療機関だ。使用者は誠実さや信頼といった概念が価値を持たないもののように扱った。「教育の質の保証」や「地域の福祉と健康への貢献」といった美辞麗句を溢れさせつつ、その基礎を支える教職員に対して真摯に向き合わない使用者の愚行は決して許されるべきではない。

使用者はこれまで以上に官僚的姿勢を強めている。使用者は誠実に交渉を行なう意思があると述べつつ、熊本大学独自の方法で問題を解決しようとも、そのために努力しようともしない。ただ、閣議決定に追従するのみである。2018 年 1 月 1 日には、組合との交渉が継続中であつたにもかかわらず、退職手当引き下げが強行された。使用者が団体交渉を軽視しているのは火を見るよりも明らかである。また、実質を伴った労働環境の改善にも取り組むつもりのないことは、疑う余地もない。使用者は、教職員の働きに感謝するといいつつ、“社会からの理解を得られない”というつかみ所の無い口実で、これまで幾度も給与の引き下げを行なってきた。対外的な大学評価に現を抜かし、教職員の労働条件や心身の健康には興味がないかのように。

2017 年 1 月 23 日、附属病院は、違法な長時間労働を行なっているという理由で、労働基準監督署から是正勧告を受けた。使用者が医学部附属病院事業場過半数代表者と締結している労使協定では、年間 540 時間の時間外労働を特例として定めていたが、それを大幅に超過した時間外労働が行なわれていた実態が発覚したのだ。そのため特例時間外労働は 540 時間から 690 時間に変更されることになった。しかし、これは法律上の責任を逃れるための一時的な策であり、使用者が自ら時間外労働の増大を是認し、過剰労働問題を放置したに過ぎない。

大学では、「枯渇する財源」を理由にした教員定数の 25%カットが着々と進行している。一方、職員の仕事はこれまで以上に煩忙を極めている。にもかかわらず、教職員には「教育の質の保証」と同時に「徹底した効率化」、「残業ゼロ」が強要される。教育とは、本来、時間と労力を要する行為であり、これらの要求は理不尽であると言わざるを得ない。これまで教職員は、熊本大学の為に、多大な犠牲を払ってきた。しかし、大学は「改革」や「機

能強化」といった言葉を振り回し、教職員にさらなる自己犠牲を強いているのだ。組合は、これ以上の労働強化に断固として反対する。

組合は決して実現不可能な「理想」を要求したことはない。運営交付金が毎年削減されているような状況を軽んじることも決してない。現在のような財源が厳しい時だからこそ、労働環境の改善には妙案を模索することが不可欠であり、合意形成にむけた積極的で誠実な交渉が肝要なのである。

組合は、以下に示す基本方針のもと、諸課題の現状精査を踏まえ、具体的な要求を提示しつつ、一つでも多くの要求事項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. 賃金問題

基本給平均 0.2%と勤勉手当 0.1 月分の引き上げ分を 4 月に遡及し、その差額を 3 月に一時金として支給させたものの、退職手当の引き下げ、現給保障の終了、そして扶養手当の改定をうけ、総体的には過去の大幅賃下げにより地に落ちた教職員の賃金水準の回復には遠く及ばない状況にある。教職員の賃金問題に対し全精力を傾けた対応が必要であるの言うまでもない。

昨年度、合理的根拠を示すこともなく退職手当引き下げを強行した使用者は、国立大学法人使用者に不可欠な、自主的かつ自律的に大学を運営するという当事者能力を持ち合わせてはいない。使用者には合意形成の意志が欠如している。組合からの要求に対して、使用者はきまって“ご意見は頂戴した”、“財源的に厳しい”という回答を繰り返すのみであり、団体交渉を軽視しているのは明らかである。使用者の説明からは、もはや論理性の片鱗をも確認することができない。団体交渉に臨むにあたり、予め必要な情報の提供を求め、使用者提案の合理性を徹底的に確認する必要がある。団体交渉では、労働条件の改善を求め、誠実に交渉するよう強く訴えていくことはもちろんのこと、立て看板やのぼり旗といった大学内外に広く訴える方法を用いて、団体交渉を正常に実施できる土壌を築かねばならない。

使用者は「枯渇する財源」を盾に、給与水準を改善する意思が全く見られない状況であるため、組合から積極的に代償措置案を提示し、労働条件の改善を訴え続けることが必要である。交渉義務を怠る使用者に対し、昨年度は熊本県や私大等の教育職員および医療職員の退職手当水準についての調査だけではなく、2018 年 4 月以降に 2017 年度退職者へ余剰金を補填、さらには退職年度に特別有給休暇の創設、インフルエンザワクチン接種の全額補助などの代償措置を要求している。また、幾度となく繰り返された教職員の給与水準の引き下げへの代償措置として、継続性が求められる業務を行なう教員の任期制を廃止、専門的な業務に従事している専門資格保持者の有期雇用職員の任期の撤廃を求めている。昨年度行なったこれらの要求の実現に向けて、今年度も引き続き取り組んでいく。

2017 年度からの継続交渉事項について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。

- (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

前述したように、昨年ของผู้者の6項目全てについて、これまでと変わらぬ回答を繰り返したため、誠実交渉を遂行する意思がないと判断し交渉は決裂した。このように、団体交渉を蔑視する愚行にてた使用者に対し、組合は以下を要求した。

- (1) 振替休日の実態調査と有給休暇の取得日数の調査
- (2) パートタイム職員への図書カード配付の可能性や無給休暇の有給化（病気休暇、産前・産後休暇等）
- (3) 入試手当と休日給を併給した場合の財政的な影響額の提示

熊本大学職員のラスパイレス指数は未だに低いままである。改善に努力しない使用者を容認できるはずはない。要求事項の実現まで、組合は徹底的に闘い抜く。

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。また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、一人でも多くの教職員が安心して仕事に従事できる環境を整えなくてはならない。そのため、組合は、下記の取り組みを強化していく。

(1) 教員の任期制問題

2017年7月には、埋蔵文化財調査センターの教員任期制が廃止された。このように、教育・研究の質を保証するためには、教員の待遇改善そして雇用期限の撤廃を訴え続ける必要がある。しかし、五高記念館等の学内共同教育研究施設では、任期制が適用され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速やかに実現することを要求する。

(2) 有期雇用職員の雇用継続問題

有期雇用職員を可能な限り正職員化することを求めていく。また、最低でも雇用期限を撤廃するよう訴えていく。また、2018年度の労働契約法改正をうけ、労働者が無期労働契約への転換を使用者に申し入れることが可能になった。これに伴い、熊本大学でも継続雇用を求める声が数多く聞かれる。無期雇用への転換手続きについては、情報収集しながら注視し、継続雇用を要求していく。

(3) 教員の年俸制給与制度の拡大について

教員の年俸給与制度は2015年10月に導入された。特定の研究分野においては、研究成果として発表するまで時間を要する場合もあるため、教員年俸制給与制度は各部局および当事者の自主的な同意のもと実行されるべきだというのが、組合の主張であった。しかし、各部局等の機能強化に向けた取組とそれに伴う人事計画が、大学戦略会議において評価され、実現可能性の高い行動計画に人的資源を再配分す

る仕組みを設けるといった動きが過去にあったのも事実である。今後、教員年俸制給与制度の導入が大学戦略会議によって誘導されるかもしれない。そのため、教員年俸制給与制度の導入を拡大する動きがある場合は、組合は制度そのものから評価基準、そして後任ポストへの影響について確認し、教員の不利益となることがないように訴えていく。

(4) 駐車場有料化について

使用者が、熊本地震の影響で3年間延期している駐車場有料化を実施する動きがある場合は、組合とは交渉中であるため、事前交渉を踏まえねばならない。組合は、教職員と有期雇用(パートタイム)職員収入の差を考慮した料金設定、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く。

3. 軍事研究支援について

防衛装備庁が安全保障技術研究推進制度を開始し、2017年4月に熊本大学は、学長名で「安全保障技術研究制度の募集について」を研究者に通知した。募集に対して2件の応募があり、学内審査の結果、1件を採用している。防衛装備庁の軍事研究推進制度については、情報収集するとともに熊本大学や他の研究機関の今後も引き続き状況を注視していく必要がある。

4. 過半数代表者の推薦及び支援

労働環境の改善には、過半数代表者との協力が不可欠である。そのため、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。過半数代表者の選考において組合推薦以外の候補者が立候補する恐れがあるため、組合推薦候補者の選考を検討し投票呼びかけを強化する必要がある。また、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。特に、附属病院では違法な長時間労働が行なわれているという理由で、労働基準監督署から是正勧告(2017年1月臨床研修医・2018年4月看護部)を受けた。悪化の一途をたどる熊本大学の労働条件・労働環境にあって、長時間労働問題は附属病院だけの問題ではないため他の事業場においても働きやすい職場環境を守るため、過半数代表者の役割は、今まで以上に重要となる。

今年度5月には、黒髪事業場、本荘・大江事業場、医学部附属病院事業場の過半数代表が連名にて以下の情報提供を求めている。

- (1) 「超過勤務実績表」について職員の区分、所属部局・課に区別した詳細の集計結果。また、第7条適用者の内訳として、最大超過勤務者の職員の区分、所属部局・課、超過勤務時間数の集計結果
- (2) 職員の区分、所属部局・課に区別した休暇取得日数の集計結果

これらの情報は、使用者が毎年四半期毎に簡潔にまとめた超過勤務実績表を詳しく分析するために、また年次有給休暇の取得状況を確認するために重要な情報である。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、労使協定を遵守するよう使用者に意見することも、改善の見直しを積極的に行なうことも、過半数代表者の重要な業務である。

組合は、このように重大な責任を担う過半数代表者に最大限の支援を行なっていく。

5. 書記局体制について

書記局員の世代交代に伴い、書記局の人員不足も問題となっている。持続可能な組合活動を実現するためにも、執行委員会で戦略的にこの問題にとりくみ、書記局員の増加を実現しなくてはならない。また、今年度3月末に医学部支部事務所の書記1名が定年退職となるため、後任の採用手続きを進めていく。

6. 組織財政の活性化

一般会計の予算は、前年度の決算額をふまえて運動方針に基づいて編成してきた。組合費収入は、黒髪地区の団塊の世代の退職を受け、減少が予想されたものの、医学部支部の加入取り組みにより医療職員の若年層の新規加入が多く、辛うじて現状を維持している。業務が増え続け多忙を極める組合員の今後の組合活動を継続しながら、さらに強化するためには、執行委員会や書記局会議への出席に応じる活動補助費について見直す必要がある。また組合書記の待遇改善や後任書記の採用に備えるための組合職員経費を確保していく必要があるため、執行率に応じた適切な予算編成を行なう。

7. 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組合員数は減少の一途をたどっている。熊本大学教職員組合は組織拡大において健闘しているが、それは医学部支部の積極的な勧誘活動のおかげであり、黒髪地区では組合員数が減少している。執行委員や書記局員の活動は、毎年のように同じ組合員にお願いする状態が続いているため、組合活動に取り組む人びとの輪も縮小しているのが現状だ。組合の活動をさらに拡大させるためにも、特に黒髪地区の組合員数を拡大しなくてはならない。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を理解し協力してもらえるように、日頃から未加入者に対して声掛けすることが必要である。

また、組合の課題解決には他団体との連帯・共闘が必要となる。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。特に、熊本県国公に対しては、2004年から熊本大学は法人化し、国家公務員ではなくなったため、署名活動等は引き続き協力しつつ、動員要請等には無理のない対応をとるべきである。議長・事務局長担当の要請があっても、任にあたる意義も人的余裕もないため、要請に応じえない対応をせざるを得ない。

8. 熊本中央法律事務所との顧問弁護契約の更新

熊本中央法律事務所との顧問弁護契約は、2017年8月1日から1年間となっている。この間、同法律事務所は組合の相談・依頼に迅速かつ的確に対応している。今後も有期雇用の無期転換といった問題に対し法的なアドバイスが必要となる。そのため、顧問弁護契約を更新する。

専門部会方針

賃金部会

- (1) 退職手当引き下げ問題や扶養手当の改善を中心に、給与問題に取り組んでいく。
- (2) 進展をみせていない代償措置の検討事項について、組合からアイデアを積極的に提示しつつ、使用者に明確な回答を得る。

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) 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。

組織・財政部会

- (1) これまで勝ち取った成果を強調し、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。
- (3) 組合の財政の状況と活動状況を精査し、予算配分の最適化について検討する。

青年部会

- (1) 黒髪地区の青年組合員拡大のために、現組合員が気軽に交流を深めるための黒髪地区主催の小規模イベントを企画し、定例化を目指す。
- (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ついて早めに広報をし、各地区青年層同士の交流の場を設ける。
- (3) 教育・文化・レクリエーション部会等と連携して魅力的な行事やイベントを企画し、参加者増を目指す。
参加組合員には組合活動について説明し、その重要性についても理解してもらう。

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) 男女共同参画推進基本計画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) 昇任昇格に対する使用者回答を基に、技術職員の在級年数等を調べ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。
- (2) 上位級の定数枠の拡大を目標とする。
- (3) 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。
- (4) 技術職員が関わる業務について、特殊手当の等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) 有期雇用職員は、その無期転換を原則として、大学全体として責任を取る体制を強く求める。
- (2) 有期雇用職員の正職員採用ルートの実況を調査・確認する。
- (3) 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。
- (4) 有期雇用職員の看護・介護休暇などの無給休暇の有給化を強く求める。
- (5) 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る。
- (6) 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。
- (7) 「こぼと保育園」パートタイム職員の雇用期限を撤廃し、正職員化と待遇改善を求める。
- (8) フルタイム職員の月給化について、その実現を強く求める。

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。夜勤専従看護師導入については、注視していく。
 - 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、年末年始休暇中に勤務する職員への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。
- (4) 防衛装備庁による安全保障技術研究推進制度公募への対応については、社会や他大学の動向を注視しながら、軍事研究に関する研究者の拒否権を尊重し、軍事関連の研究公募を推奨しないことを要求する。

医療技術職員部会

- (1) 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・認定手当の支給対象に有期雇用職員を含めるよう求める。
- (2) 年末年始休暇中に勤務する職員への特別勤務手当の創設を求める。
- (3) 職場の現状に見合った人員の増員を求める。また、増加している中央検査部の有期雇用職員の正規職員化を求める。
- (4) 部会員の昇格の実態調査を行ない、技師(士)長の昇級、主任ポスト増の実現に向け働きかける。
- (5) 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。
- (6) 医療技術職員の研修・研究制度の確立をめざす。
- (7) 職場からの意見を集約して要求実現に努め、加入説明会を開催し組合員拡大につなげる。