

# 2019 年度運動方針

## 未来に希望の持てる職場をめざして～大学を取り巻く厳しい環境と教職員組合のあり方～

使用者側の最高責任者である原田学長は、2014年9月のいわゆる学長候補者投票時に、熊本大学を「地域に根ざした、世界に誇れる大学」とするよう全力を尽くすと、その所信表明に記し、熊本大学のすべての教職員に宣言した。なるほど崇高な理想ではある。

そして、たしかに、熊本大学は、熊本という地域の教育・研究そして医療の中核拠点となるべきである。命を守り、未来に向かって人を育てる場所であるべきである。わたしたちも、そのことに誇りを持ってきたし、その自負もあるだろう。とはいえ、学長の言われた、その崇高な理想を実現するための熊本大学の労働環境はどうなっているのか？

残念ながら、熊本大学の労働環境は、学長が言われる崇高な理想を実現するには極めてお粗末なものと言わざるを得ない。たとえば、皆さんは、ご家族、親しい人たち、教え子たちに、この大学で働くことを、自信をもって勧めることができるだろうか？もし、そこに疑問をもたれるようであれば、それはある意味で大学の現状を的確に見ていると言えるし、学長の言われる「世界に誇れる大学」への道は遠く険しいと言わざるを得ない。

そもそも大学とは、命を守り、人を育てる場所のはずである。そのために必要なのは、長期的な視点、じっくりものを考えたり、議論したりする時間であろう。わたしたちがめざすべき高い理想を日々実現するために、労働環境のあり方が問われている。

部局ごとの定員削減（25%カット）が至上命題とされる教育職員（教員）でも、現状は果てしなく厳しい。教授会の議題に、教員の他大学への移籍を意味する「教員の割愛について」という言葉が上がるたびに、欠員補充なしでの今後に不安を覚える教員は多い。

組合は、これまで、実現できない「理想」を使用者側に要求したことはない。大学を取り巻く状況は年々厳しさを増している。そうであるからこそ、組合と使用者側には要求事項をふくめた労働環境改善へのアイデアを出し合い、誠実な交渉が必要なのである。

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としか思えない。使用者は、文部科学省への対外的な評価のみに時間と労力を傾けているようにしか見えない。

黒髪事業場の時間外・休日労働に関する労使協定では、特例時間外労働は450時間から540時間に変更された。たしかに黒髪の過半数代表者にとっては、苦渋の決断であつたとはいえ、あくまでも一時的なものであり、使用者側の法律上の責任を逃れるためのものであってはならない。現状の過酷な労働環境を改善するための努力は続ける必要がある。

また、もし、これ以上使用者側が、労働環境改善の努力を怠り、労使協議会や情報提供の場で不誠実な対応を続けるならば、「組合としての覚悟」も見せなければならない場面が来るかもしれない。労働環境改善のために、より実効性ある法的な手段も模索しなければならない場面が来るかもしれない。それもまた使用者側の交渉態度の誠実さ次第である。

尊敬されるべき学長には、その崇高な理念実現のために、具体的な行動を続けてほしい。

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。

それはすべて、熊本大学における未来に希望のもてる職場をめざすものである。

## 基本方針

## 1. 賃金問題について～最重要課題として取り組むこと～

減らされるだけの人員、増えるだけの業務の中で、人間らしい生活を営むために、正当な報酬としての賃金問題は、これまでと同じく組合の最重要課題である。

たしかに使用者は、これまで人事院勧告に参考にして基本給と勤勉手当の引き上げなどを実施してきた。熊本大学の厳しい財政状況を考えれば、一定の評価をすることはできる。

とはいえ、これまで、退職手当の引き下げ、現給保障の終了、扶養手当の改定など、繰り返しの給付総額の減額が続いており、残念ながら、いずれにしても、熊本大学の給与水準が、全国で最低ランクの水準にある状態に変わりはない。

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。また、組合は、これまでも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のみならず、退職年度への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減額の代償措置を要求し、さらに継続性が求められる業務を行なう教員の任期制の廃止、専門的業務に従事する専門資格保持者の有期雇用職員の雇用期限撤廃を求めてきた。このような代償措置案の提案は、今年度も引き続き取り組んでいく。

また、以下の6点の継続交渉事項については、2017年度から変更はないが、これらは、いずれも最重要課題でもある。ここで再度確認する。

- (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

使用者は上記要求事項に対して、「財源不足」などを理由に、実質ゼロ回答を繰り返してきた。給与削減の不利益を最小限に留めるためにも、上記の交渉事項は継続して要求する。

使用者は、上記6項目すべてについて、これまでと変わらぬ回答を繰り返したため、組合側は、使用者側には誠実交渉を遂行する意思もないと判断し、交渉は決裂した。

その後、組合は、団体交渉を軽視する使用者側に対して、以下5点を要求した。

- (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や無給休暇の有給化（病気、産前・産後休暇）
- (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
- (4) 夏季一斉休業期間を2日間から3日間に増やすこと
- (5) 有期雇用職員を対象として、2019年度に限り「休日」となる4月30日と5月2日および「国民の祝日」となる5月1日と10月22日の4日間を有給化すること

労働環境改善にほとんど努力の姿勢を見せない使用者を黙って見過ごす訳にはいかない。新たな提案もふくめ、さまざまな要求を模索することによって賃金問題に取り組んでいく。

## 2. 労働条件の改善への取り組みについて

熊本大学の労働条件・労働環境はこれまで以上に厳しくなりつつある。一人でも多くの教

職員が安心して仕事をし、未来に希望のもてる環境を整えなくてはならない。

以上の方針に基づき、労働条件改善について、下記の4点の取り組みを強化する。

(1) 「新たな教員年俸制」および業績評価基準の導入について

新年俸制に移行した職員の同意なしに給与制度の変更が行なわれることがないこと、業績評価基準を教員に適用する場合は、不利益変更が生じないような設定と運用を求め、異議申し立て制度など、権利保障の充実を、今後を注視し、使用者側に求める。

(2) 教員の任期制問題への取り組みについて

2017年7月に埋蔵文化財調査センターの教員任期制が廃止された。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、いまだ任期制が適用されている。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、組合は使用者に対し雇用期限の速やかな撤廃を求める。

(3) 有期雇用職員の雇用継続問題

2018年の労働契約法改正により、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。継続雇用を求める声は数多く聞かれる。無期雇用への転換手続きについては、情報収集しつつ、注視し、継続雇用を求める。

労働関連法が改正され、2020年4月には同一労働同一賃金の理念の実現が求められる。これまでどおり、有期雇用職員をできるかぎり正職員とすることを求め、同時に雇用期限を撤廃するよう訴える。

(4) 駐車場有料化について

熊本地震の影響でこれまで4年間延期されている黒髪・大江地区駐車場の有料化を実施する動きがある場合には、これまでの経緯から組合との事前交渉が必須である。

その際、組合はこれまでと同じく、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求めていく。

### 3. 軍事研究支援への注視について

防衛装備庁が安全保障技術研究推進制度を始めた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」を通知し、2件の応募、学内審査の結果、1件を採用した。

研究費が年々削減される中、戦後日本の伝統として確立してきた「知の平和利用」が脅かされつつある現在、さらに情報収集をし、今後の状況を注視する必要がある。

### 4. 過半数代表者への推薦と支援について

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。これまでも、京町地区を除く、すべての事業場において組合推薦の過半数代表者が選出され、活動してきた。

過半数代表者選挙においては、ときに組合推薦以外の候補者が立候補する恐れもある。これ以上の熊本大学の労働環境を悪化させないためにも、投票呼びかけをする必要がある。

過半数代表者は、黒髪、本荘・大江そして病院の各事業場の連名で、年次有給休暇の取得状況や超過勤務などの情報提供を使用者側に求め、提供を受けている。これら进行分析することで労働実態や解決すべき課題が明らかとなる。また長時間労働の実態を監視し、使用者に労使協定の遵守を意見し、労働環境の積極的改善を促すことも過半数代表者の重要な役割である。組合は、重大な責任を担う過半数代表者に最大限の支援を行なう。

## 5. 書記局体制の強化について

組織拡大が足踏みを続ける中、執行委員や書記局員は、不本意ながら、多忙な中毎年同じ組合員にお願いする状態が続いている。さらなる呼びかけが必要である。

また医学部支部事務所に採用された専従書記1名の有期雇用から正規職員への採用手続を進める。さらに熊本大学の労働環境改善の模範となるよう、働き方改革の趣旨から、専従書記をふくめた組合員の有給休暇取得率などを向上させる。

## 6. 組合財政の活性化について

組合の一般会計予算は、前年度の決算額をふまえ運動方針に基づき編成してきた。

組合費収入は、黒髪地区の大量退職と新規加入数の低迷を受け、減少が予想されたが、医学部支部の新規加入などの一定の成果によって、辛うじて現状を維持している。

多忙を極める組合員の活動を継続強化するため、執行委員会や書記局会議への出席、使用者側との団体交渉、労使協議会などへの活動補助費も見直す必要がある。働き方改革関連法、新年俸制など、外部の研修の機会を積極的に設ける。専従書記の待遇改善や後任書記の正規職員雇用の経費確保の必要もある。執行率に応じた適正な予算編成を行なう。

## 7. 組合の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員数は減り続けている中においても、熊本大学教職員組合は、医学部支部の加入取り組みの成果により、組合全体としてはわずかだが組合員数が増えた。とはいえ、組合員数と職種の偏りは、大学全体の労働環境改善をめざすための情報収集、解決手段の面で望ましくはない。組織拡大のためにも、組合活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、協力してもらえよう、未加入者への日頃の声掛けも必要である。

労働環境のより幅広い社会問題の解決のためには、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は継続し、全国的な情勢を的確に把握し運動に役立てる。とくに熊本県国公に対しては、2004年から熊本大学が法人化し、国家公務員ではなくなったため、署名活動等については、これまでどおり協力しつつも、動員要請等には無理のない範囲で対応する。たとえば、議長・事務局長などの要請があっても、その任にあたる人的余裕もなく、その意義も薄いと考える。より慎重に対応する。

## 8. 熊本中央法律事務所との顧問弁護契約の更新について

熊本中央法律事務所との顧問弁護契約は、2018年8月1日から1年間となっている。この間、同法律事務所には、組合の相談・依頼に迅速かつ的確に対応して頂いてきた。

有期雇用職員の無期転換など、最近の誠実とは言えない使用者側への対応としても、法的な助言は、今後もますます必要となると考え、そのために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。
- (3) 人事院勧告に対応した賃上げを求める。

### 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) 医学部支部・黒髪地区の青年層組合員の組織拡大を図る。
- (2) 親睦・交流のためのレクリエーションを企画する。
- (3) グループ支援活動・教育的文化活動等の情報を発信し青年層を中心とする活動を支援する。

### 女性部会

- (1) 女性も男性もともに結婚、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) 女性も男性も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、まずは、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。

### 組織・財政部会

- (1) 多くの支部で組合員の減少傾向が止まらないことを深刻に受け止めて、組織拡大活動に全力をあげて取り組む。
- (2) 組合員名簿を活用して、新任教職員はもちろん、過去に組合加入を断られた教職員に関しても、再度・再々度の依頼を行う。
- (3) 組合の財政状況と活動状況とを精査し、予算配分の最適化について検討する。

## 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に基づき、各部局における昇任昇格推薦状況を調査し、必要とあれば各部局とも交渉、協議を行なう。
- (2) 上位級の定数拡大を要求する。
- (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おいて、特殊手当等必要な部分については、新設や増額を要求する。

### 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) 2020年4月に改正法が施行予定の「同一労働・同一賃金」の原則に則り、不合理な待遇をなくし、より良い待遇の中で働き続けられるようにすることを求める。
- (2) 有期雇用職員を対象として、2019年度に限り「休日」となる4月30日と5月2日および「国民の祝日」となる5月1日と10月22日の4日間の有給化を求める。
- (3) 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。
- (4) 「こぼと保育園」など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。
- (5) 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。
- (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) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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。

### 教員部会

- (1) 人事給与マネジメント改革に基づく「新たな教員年俸制」導入により、教員の同意なしに給与制度の変更が行なわれることがないこと、また業績評価基準を教員に適用する場合は、不利益変更が生じないような設定を求めるとともに、不利益変更が生じた場合の大学の保証を確保すること、またその運用を注視する。
- (2) 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。

- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

## 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月から本格導入された夜勤専従体制の運用について注視していく。
  - 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ついては、代替要員を確実に確保することを求める。
- (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。

## 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。また、新たな手当の創設を求める。
- (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、有期雇用職員の正規職員化を求める。
- (4) 技師(士)長の昇級、主任ポスト増の実現に向け働きかける。また、修士を取得した職員の初任給格付けの調査を行い、見直しを求める。
- (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) 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。