

# 2020 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～

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。これは、原田教授（当時）による、2014 年度学長選挙所信表明の言葉である。あれから、6 年が経過した 2020 年の今、熊本大学は世界に誇れる大学となったのか。学長の崇高な理念は実現できたのか、それともただの投票数を上げるためのリップサービスだったのか。

2016 年の熊本地震と言い、2020 年の新型コロナウイルス感染拡大と言い、原田学長は、たえず、危機的状況への対応を迫られているように見える。とはいえ、大学を取り巻く状況は、さらには問題を残したまま導入された業績評価基準からは、闇雲に仕事に追われ疲弊する教職員の姿が簡単に想像できるだろう。このような大学を取り巻く環境を冷静に見れば、大学が自由かつじっくりと物事を考えられる場所であったのは、すでに過去の出来事のようなものである。

たしかに、原田学長が述べられるように、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、世界と未来に向かって人を育てる場所であるべきである。その崇高な理想について異論を唱えるつもりはない。

しかし、問題なのは、現在の熊本大学の労働環境に、学長の崇高な理想を実現するだけの余力があるのかということである。残念ながら、熊本大学の労働環境は、学長の理想を実現するには極めてお粗末と言わざるを得ない。そのことは、熊本大学に長く勤めている教職員ほど年々感じていることではないか？わたしたちの熊本大学は、「地域に根ざした、世界に誇れる大学」へと年々、日々進んでいると感じるだろうか？

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、長期的な視点でじっくりものを考えたり、議論したりする時間であり、教育や研究だけではなく、健康的な大学運営に従事できるような精神的な余裕である。わたしたちがめざす高い理想を日々実現するために、日々の労働環境のあり方が根本的に問われているのだ。

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の運営に不安を覚える教員は多い。

毎年繰り返しているが、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、労働環境改善へのアイデアを出しあう、誠実な交渉が必要なのである。

2019 年 4 月、黒髪事業場の時間外・休日労働に関する労使協定において特例時間外労働は 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ったが、これは、あくまでも一時的なものであり、使用者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。しかし、今後 450 時間にまで引き下げられる日など来るのだろうか。現状の過酷な労働環境を改善するための努力をより続ける必要がある。

今年は、来期からの新たな学長を選ぶための学長候補者選考が実施され、定期大会の前日（9 月 30 日）に学長候補者が公示されている。組合は、新たな候補者へのアンケートを実施した。もちろんそれは、熊本大学に求められる未来へのビジョンに関する見解を教職員に広く知らせるためのものでもあり、労働環境が悪化しないよう、牽制するためのものでもある。学長が代わるたびに労働強化がなされるということは是が非でも防がなければならない。

2019 年 5 月の「国立大学法人法」の一部改正により、一法人複数大学制度が可能となり、2020 年 4 月から名古屋大学と岐阜大学が統合した。学長懇談（2019 年 8 月 30 日）で原田学長は、「1 年前から検討しているが、

難しい。少子化、第4期中期目標期間に向けた定員調整の可能性がある。」と述べた。また、2019年人事院勧告では、国家公務員の定年の段階的引上げ、ハラスメント防止対策の充実強化、非常勤職員の適切な処遇の推進を求めている。

このように大学を取り巻く現状は、めまぐるしく、かつ極めて厳しい。そのような中で、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、ひと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、未来に希望の持てる職場をめざすためのものであり、かつ地域の教育・医療の拠点としての熊本大学の役割を十二分に果たすためのものである。

## 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～

減るままの人員、増えるだけの業務という熊本大学の現状において、その労に報いるためにも、また人間らしい最低限度の生活を営むためにも、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を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。熊本大学が置かれた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、これまでにすでに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が繰り返され、その結果、給付総額の減額は続いており、熊本大学事務職員のラスパイレス指数は81.6（2019年度）と給与水準は低い状態に変わりはない。

また、2020年4月1日から、住居手当が引き下げとなった。家賃が高額の場合は、手当が増額し、逆に低額の場合は減額となる。まずは、使用者から情報提供される予定の手当支給実態についてのデータを精査し、引き下げが行なわれていることが判明した場合は、労働条件の不利益変更に対応するため反対する必要がある。さらに、今年度は経過措置として減額分の一部が補填されるものの、来年度は補填がなくなるため、最大4,000円の負担を強いられる教職員が多くいるかもしれない。そのため、予算に余剰金が生じた場合は、不利益変更の影響幅を少なくするため減額分の補填や救済措置を講じるよう求めなくてはならない。

組合からも、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給付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資格を有する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む。

給与削減の不利益を最小限に留めるためにも、下記の交渉事項は継続して要求する。

- (1) インフルエンザワクチン接種の全額補助
- (2) パートタイム職員へのボーナス支給（図書カード配付等）
- (3) 働き方改革関連法の趣旨に基づく有期雇用職員の待遇改善
  - ① 年次有給休暇の日数を常勤職員に認められている日数と同じにすること
  - ② 特別有給休暇の日数を常勤職員に認められている日数と同じにすること

現在の労働環境、さらに新型コロナウイルス感染拡大が今後も続くことが予想される状況においては、新たな提案もふくめ、さまざまな要求を模索することで賃金問題に取り組む必要がある。10月以降に延期された2020年人事院勧告では、内容が厳しくなることも予想されることから、交渉において熊大教職員のラスパイレス指数の改善に努力すると約束した労働協約(2010年12月24日)の遵守、「高度の必要性」に基づいた合理的な根拠の提示、上記の継続要求事項の実現を求めて交渉する。

## 基本方針2. 労働条件の改善における各種取り組みについて

新型コロナウイルス感染拡大の影響も受けて、熊本大学の労働条件・環境はこれまで以上に厳しくなると危惧される。一人でも多くの教職員が安心して仕事をし、未来に希望の持てる労働環境を整える必要がある。労働条件改善について、下記7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、業績評価基準は、不利益変更が生じることがないように運用すること、公平性や透明性が確保できる権利保障の充実を使用者に求める。

#### **(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。安心して職務に従事できるよう、使用者に対し雇用期限の速やかな撤廃を求める。

#### **(3) 技術職員の昇任昇格について**

昇任昇格の遅れを改善するため、技術職員が所属する部局長と人事課とに情報提供の要求や交渉を行ってきた。技術職員の昇任昇格基準のあいまいな点、2級から3級への昇格（技術職員から技術専門員へ）のハードルの高さの問題が改めて認識できた。

2020年4月1日から全学組織として【技術部】が新設された。技術部ワーキンググループでは、昇任昇格基準が課題とされ、検討される。今後も注視する必要がある。

#### **(4) 有期雇用職員の雇用継続問題**

2019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。

働き方改革関連法が改正され、2020年4月から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求める。さらに、働き方改革関連法の趣旨に基づく待遇改善について、年次有給休暇や、特別有休休暇なども、できるかぎり常勤職員と同じく扱うように求める。

#### **(5) 年次有給休暇の取得について**

2019年4月1日から法制化された年次有給休暇の年5日取得ルールの完全実施と取得率の改善を求める。

#### **(6) 黒髪・大江地区駐車場有料化問題について**

熊本地震の影響でこれまで延期されてきた黒髪・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、組合との事前交渉は必須である。その際、組合はこれまでと同じく、教職員と有期雇用職員の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。

とくに、黒髪南地区においては、プレハブ撤去以降の動きを注視する必要がある。

#### **(7) 新型コロナウイルス感染症への対応について**

新型コロナウイルス感染拡大防止策を使用者に徹底して講じるよう要求し、教職員が安心・安全に業務を遂

行できる労働環境の整備と状況に応じた対応を措置することを求める。

2020年4月から教職員の業務負荷増に伴う現場の疲弊した状況や不安の声を集約し、使用者に要望を伝えてきた。現在の状況が改善するまで引き続き取り組む。

### **基本方針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」に応募した2件のうち、審査の結果、1件を採用したが、採択までは至っていない。2019年12月24日に防衛装備庁は、安全保障技術研究推進制度の2次募集結果を発表し、国大協の会長校である筑波大学が大規模研究課題に1件採択された。全国では、軍事研究への抗議と中止を求めるネット署名が行なわれており、賛同者への協力を求めている。

研究費が年々削減される中、憲法9条と共に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。組合は2017年に研究の軍事利用反対を表明しており、引き続き情報収集をし、今後の状況を注視する必要がある。

### **基本方針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。選挙の結果により、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の必要がある。

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労働環境についての情報提供を使用者側に求め、提供を受けている。

これらを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する。

また、過半数代表者選出選挙がウェブでの投票が主流となった現在、ウェブ投票が、これまでの書面での投票とできるかぎり同一の機会を与えるよう、以下の3点を選挙管理委員を通じて使用者側に求めることも必要である。

すなわち、①ウェブ投票における投票ボタンの確定ポップアップの追加設定を2020年度の選挙管理委員から提案する。また、②これまでの成果としてウェブ投票における白票を意味する「いずれでもない」が表記されることになったが、投票結果として公表される書面に、ウェブ投票前と同じように、「いずれでもない」という表記の投票数を明記することを求める。③2020年度選挙からは、病院事業場の投票方法もウェブ投票に完全移行するため、事業場内の周知に努めることを求める。

### **基本方針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、一部執行委員や書記局員は、不本意ながら、毎年同じ組合員にお願いせざるを得ない状態が続く。新たな取り組みと、更なる呼びかけが必要である。

また、執行委員を中心に、書記局への参加を広く呼び掛けて、書記局の充実強化を図る。

後任の専従書記の支援・育成そして研修などを行なう機会を積極的に設ける。

「組合からの働き方改革」を率先して行なうため、専従書記の待遇改善（特別昇給）を検討し、かつ、専従書記を含めた組合員全体の有給休暇の取得率を上げ、労働環境の改善に努める。

### **基本方針6. 組合財政の適正な編成・執行について**

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減少を受け、低迷している。また新型コロナウイルスの影響で4月開催予定であった医学部支部の新規加入者への説明会や歓迎パーティーが中止せざるを得なくなり、新規加入者減が予想される。

一方、専従書記の3名体制の2年目でもあり、人件費を確保しなければならない。今年度は特別会計から不足分を繰り入れ、例年通りの活動を維持する必要がある。2019年度の執行率に応じて目標とする80%の執行率に応じた適正な予算編成を行なう。

## **基本方針7. 組合の組織拡大と他団体との連携について**

これまで、全国の国立大学法人の組合員数は減り続けている中でも、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、わずかだが組合員数が増えていた。とはいえ、新型コロナウイルス感染拡大防止を受けての各種イベントが取りやめとなり、本年の組織拡大は非常に苦しい状態にある。また一支部や職種への組合員数の偏りは、大学全体の労働環境改善をめざすための情報収集、解決の点で望ましい状態とは言えない。

組織拡大のためには、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また必要となる。

労働環境を含めた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。熊本県国公には、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ため、より慎重に対応する。

## **基本方針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、2019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や今後起こりうる、新型コロナウイルス感染拡大に伴う労働環境の変化など、使用者側に対応するため、法的な助言は、今後もますます必要となると考え、そのための顧問弁護契約を更新する。

# 部 会 活 動 方 針

## 専 門 部 会

### 賃金部会

基本方針と同じ

### 教育・文化・レクリエーション部会

コロナ禍自粛において、今年度もどの様になるか予想がつかないが、組合員および組合員獲得のために以下のように方針をたてる。

(1) 組合員・非組合員親睦・交流を深めるためのイベントを企画対応する。

- (2) 感染対策を講じた「グループ活動支援」を積極的に活用してもらえるように予算の拡大をおこなう。
- (3) 組合員の職場環境、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提供する。

### 組織・財政部会

- (1) コロナ禍により、集会やイベントが行えず、新規組合員獲得に大変苦勞している現状、組合員獲得について新たな手法を検討し、効果的な形で行く。(加入キャンペーン、新たな情宣活動)など
- (2) これまで、組合が獲得した成果や、今後起こりうる労使関係の問題点をわかりやすく広報し、組合の意義や機能が労働者に必須であることを示していく。それとともに、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最大限行なう。
- (3) 組合の財政の状況とコロナ禍における活動状況を精査し、予算配分の最適化について検討する。

### 青年部会

- (1) 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) 新型コロナウイルス対策を講じた上で、親睦・交流のためのレクリエーションの企画を模索する。
- (3) グループ支援活動の利用を周知、また学内外で開催される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) 男女共同参画推進基本計画が目標としている子育て世代が働きやすい職場の実現にむけて取り組む。
  - 1) 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) 車両入構制限距離内に住居をもつ職員が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際は、駐車場へ入構許可を求める。
- (2) ハラスメントのない働きやす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。

## 職 種 別 部 会

### 技術職員部会

- (1) 昇任昇格の遅れについては交渉等を継続して行ない、昇任昇格の基準も含めて改善につながるよう対応していく。

昇任昇格については、級別標準職務表や昇格基準に基づいた運用がなされるよう交渉などを継続して要求していく。また、上位級の定数拡大を要求する。
- (2) 技術部の全学組織化に伴い不満等を抱えている技術職員が多く見受けられる。新しい組織の運営等の問題点を集約して注視し、必要であれば技術部長との交渉も視野に入れる。
- (3) 技術職員にとって有意義となる全国的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) 技術職員がかかわる業務において、特殊手当等が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合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

基本方針と同じ

## 教員部会

- (1) 前年度に導入された人事給与マネジメント改革に基づく「新たな教員年俸制」については、引き続きその運用に注視する。教員の同意なしに給与制度の不利益変更が行なわれることがないこと、特に教員業績評価に対する不服申し立てについては、手続きを明確にして透明性を確保しつつ、審査委員会の公平性を担保する制度に見直すことを要求する。
- (2) 新型コロナウイルス感染拡大防止策を徹底的に講じ、オンライン講義・会議のための設備の拡充や在宅勤務の柔軟な運用など、教員が安心・安全に業務を遂行できる環境を整備するように求める。同時に学生の不安や不満を汲み上げつつ、教育の質を落とさずに日々化する状況に対応した措置をとるよう提案する。
- (3) 第4期中期目標期間への移行後、そして学長交替後の大学戦略会議で進められる教育職員の採用方針については、引き続き部局定数25%削減や採用・昇任手続きを中心に問題がある方針案が出てこないよう、またその運用を注視していく。
- (4) 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。
- (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) 年休取得については本人が希望する日とし、年間取得日数の増加、また、退職日までに残日数を完全に取得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) ハラスメントのない職場環境をめざす。
  - 4) 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、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。特に 2021 年度より導入されたリハビリテーション部の交替制勤務について不利益がないよう注視し、適性な増員を求める。
- (4) 技師(士)長の昇級、また、現場にあった適切な主任枠の創設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、さらに、看護部と同様に前倒しでの代替要員の確保を求める。
- (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。