

# 2022 年度運動方針

〔目次〕 全体として - 現状を変えるための教職員組合の役割を考えつつ

- 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 -
- 基本方針 2. 労働条件の改善に関する各種取り組みについて
- 基本方針 3. 軍事研究支援への注視について
- 基本方針 4. 過半数代表者への推薦と支援について
- 基本方針 5. 書記局体制の強化について
- 基本方針 6. 組合財政の適正な編成・執行について
- 基本方針 7. 組合の組織拡大と他団体との連携について
- 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

## 全体について - 長引くコロナ禍、大学をめぐる苦境そして現状を変える教職員組合の役割

昨年より続く新型コロナウイルスの流行は、未だ収束の見通しはつかない。コロナ禍において熊大教職員の働く環境は悪化する方向に変化しつつあるようである。医療現場はもちろん、その他の職種においても、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を行ないながらの業務であり、業務負担は以前よりもはるかに増している。この熊大の労にどう向き合うかが、熊大使用者の評価を左右する重要な基準であることは間違いない。

このような規準から考えたとき、昨年 4 月から就任された小川学長以下、現在の熊大執行部の対応には、残念ながら、首をかしげざるを得ないと言える。

いわゆるコロナ不況の中で大学執行部が行なってきた人事院勧告を機械的に適用しただけの賞与減額や、それに対する組合からの代償措置に対するゼロ回答など、下記、組合の最重要課題で述べる【賃金問題】についての進展の無さを振り返ると、残念ながら、「減だけの報酬、増えるだけの業務」という言葉でしか表現できない、希望を見出し難い熊大という職場の未来しか見えない。

我々熊大教職員組合も、「そもそも何のための組合なのか」とその存在意味が厳しく問われ続けていることを覚悟せねばならないと感じる。

例年に従えば、この時期に学長懇談があり、歴代の学長は、全員、異口同音に、「熊大教職員の労に報いたい」と述べてきた。しかし、いまだにその言葉を実感できる成果は得られておらず、現実是非常に厳しい。熊大教職員組合はこの状態を真摯に受け止めねばならないと考える。絶望したり、冷笑主義に陥るのはまだ早いのだ。今こそ、熊大教職員の職場環境が、これ以上に悪化しないようにすることはもちろん、少しでも未来に希望が見えるような職場にするための役割を果たすべき時である。熊大教職員組合にも、できることはまだまだあるはずである。

ウィズコロナに向けて、熊大教職員組合の知恵と勇気と志とを結集し、ここ熊大において働く教職員の皆さんが、「熊大で働いていて良かった」と思える職場（事業所）にするためにも、組合の役割は非常に大きい。今年度も引き続き、組合員や熊大教職員の皆さんの理解と協力を得つつ、熊大の労働環境における諸課題の現状を精査し、具体的な要求を提示し、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きたい。

以下、熊大教職員組合としての基本方針を示す。

## 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 -

2020年度のボーナス0.05月分引き下げに加え、2021年人勸を参考に2022年度からボーナス0.15月分引き下げの給与改正が行なわれた。組合は、団体交渉で代償措置を要求したが、2022年4月1日の規則改正には間に合わないという熊大使用者の一方的な理由で、ほぼゼロ回答に終わった。ここ数年、給与自体はわずかだが上がってきていたものの、実際には退職金引き下げや現給保障の終了、扶養手当の改定、住居手当の改定など生涯獲得収入や基本給月額が確実に減額傾向にある。

減らされているのは給与だけではない。人員も減少傾向にあり、増えるのは業務量だけである。教員25%問題や定員削減による人員不足は常のこととなっている。増えるだけの業務、コロナ禍対策としての負担増、医療従事者も業務の激化と感染への不安を抱えながら勤務している。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。

国立大学の運営費交付金は年々減額されており、その終わりは見えてこない。たしかに、これまでの給与引き上げの人事院勧告に対して大学が努力してきたのも事実である。また昨年の賞与減額に対しては、2021年度は引き下げしないという判断もあり、一定の評価はできる。

とはいえ、年々増えるだけの業務、コロナ禍による新たな不安を抱く熊大教職員への配慮は十分なものとは言えない。組合は給与減額には基本阻止することを前提に交渉を行なっていく。しかし、大学の財政状況も苦境にある中では、どこかで実を取らなければならない。その対策として代償措置がある。組合は積極的に代償措置を提示し、労働条件の改善を訴え続けることが必要である。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、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や働き方改革関連法による同一労働同一賃金ルールの導入など有期雇用職員の待遇改善も求めてきた。

このような代償措置の提案は今年度も引き続き取り組むが、これまでの熊大使用者回答も踏まえ代償措置の精査は必要である。現実味のある代償措置と獲得に向けた下記の賃金交渉を行なう。

- (1) 2021年人事院勧告による引き下げ分の代償措置としての熊大教職員に対する特別休暇の付与。
- (2) 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。

後述、有期雇用職員の諸問題【下記；基本方針2(3)】に記す。

現在の労働環境、コロナ禍の収束が見えない現在、新たな提案も含め、さまざまな要求を模索し、賃金問題に取り組む必要がある。2022年人事院勧告では、コロナ禍の影響もあり民間給与の実態によっては昨年よりも厳しい内容も予想される。大学側に対し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. 労働条件の改善に関す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、熊大の労働条件・環境はこれまで以上に厳しくなると危惧される。一人でも多くの熊大教職員が安心、安全に仕事をし、未来に希望のもてる労働環境を整える必要がある。以下、労働条件改善と維持について取り組む。

## **(1) 教員問題について**

### **1) 業績評価基準の運用について**

2020年度に導入した、業績結果が処遇等に反映される教員の業績評価制度については、各部局等が作成し学長が承認した業績評価基準を大学戦略会議が、学部長に学部の基準外ルールを要望し、学部長がやむを得ず個人の判断で運用される恐れもある。このように同基準について公平性・不透明性が確保できない場合は、具体的な事実の確認を含め、制度の改善が必要な場合には見直しを求める。

### **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。継続業務を行なう教員が安心して職務に従事できるよう、また、優秀な人材の流出を防ぐためにも熊大使用者に対し雇用期限の速やかな撤廃を求める。

### **3) 教員年俸制の賞与に対する考え方について**

教員の給与は前年度の業績評価に対して年俸という形で決まる。それをこれまでと同じように月給、賞与という形で支給する。ここで疑問が生じる。定年退職や転出など3月末で大学を辞められる教員には賞与分の評価分が支払われていないのではないのか。

そもそも年俸なので本来、総額を12カ月で割ったのが月例給である。それを現在は賞与分を引いた額を12カ月で割ったものが月例給として支給されている。これは賞与分の評価額が支払われていない状況という事に他ならない。そうであるとするならば、教員の年俸制を考えるうえで不利益なことであり、現在の就業規則など、見直す必要があるのではないのか。熊大使用者と交渉および協議を重ね、同制度の改善を求めていく必要がある。

## **(2) 技術職員の昇任昇格について**

技術職員における、事務職員からの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なった。熊大使用者からの回答は、受け入れられるような回答ではなかったが、2021年4月の昇任昇格状況は大幅に改善されたと認識する。

この改善は事務職員主任と同じような技術主任という職名を創設し、事務職員と比較して昇任昇格が遅れていた技術職員への業務評価について実は差がなかったことを示す結果である。しかし、新たな職名が追加されたことにより、在級年数や主任の在任年数などが部局内の申し合わせ等であいまいにされていることも考えられる。新たな職名を新設したことで、不利益待遇を受ける可能性も予想されるため、今後も継続して改善されるよう注視していく必要がある。

## **(3) 有期雇用職員の諸問題について**

2013年の労働契約法改正により、2018年4月1日以降から労働者が無期労働契約への転換を熊大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訴える。また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について年次有給休暇や、特別有給休暇なども、できるかぎり常勤職員と同じく扱うように求める。

1) 2020年4月に施行された「同一労働・同一賃金」の原則に則り、より良い待遇の中で働き続けられるように不合理な待遇をなくすことを求める。

- 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 有期雇用職員の年次有給休暇日数および特別有給休暇を常勤職員と同等にすることを求める。
- ③ 介護・看護の各休暇などの無給休暇の有給化、対象年齢引上げ、日数増を求める。

2) 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。

3) 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。

4) 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。

5) 黒髪・大江地区駐車場有料化問題については、下記(5)に記す。

#### **(4) 年次有給休暇の取得について**

そもそも年次有給休暇取得率の向上は、熊大使用者側の法的義務であることを強く確認する。その大前提の上、2019年4月1日から法制化された年次有給休暇の年5日取得ルールを熊大使用者側が完全実施し、取得率向上のための努力を熊大使用者側が積極的にするよう求める。特に教員は裁量労働制との関係で1日単位の取得が難しく、年5日取得は困難な状況にある。裁量労働制適用教員の柔軟な年休取得方法を提案し取得率改善を求める。また組合員も、5日取得ルールが達成できるよう取り組む。全教職員が達成できるよう大学使用者とも連携する。

#### **(5) 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進む。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、正規職員と有期雇用(パートタイム)職員の収入の差を考慮した料金設定(有期雇用職員の駐車料金を正規職員の半額程度とすること)、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る。

#### **(6) 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熊大使用者に徹底して講じ、また業務に関してはそれぞれの事情を考慮し、無理な押し受けをしないように要求し、熊大教職員が安心・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。

### **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月に熊大は、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、採択までは至らなかった。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。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、賛同者への協力を求める。

大学関連の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」は年々脅かされつつある。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、危機感をもって、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3事業場において組合推薦の過半数代表者が選出され、支援してきた。

黒髪、本荘・大江そして病院の各事業場代表者の連名で、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熊大使用者側に求め、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、熊大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、日々の熊大教職員の労働環境に、重大な責任を担う過半数代表者に最大限の支援をする。

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、これ以上の熊大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。

2020年度選挙からは、病院事業場もウェブ投票に完全移行され2021年度は投票率が23.4%増加して過半数(56.9%)に上昇したが、本荘・大江地区の投票率は2020年度より7.1%上回ったが過半数には達していない。組合に推薦された過半数代表者が名実ともに「過半数」の信任を得られるよう選挙管理委員会および事業場に働きかける。

#### **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。

- (1) 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。
- (2) 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。

#### **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て運動方針に基づき編成してきた。

組合費収入は、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、加入者歓迎会を中止せざるを得なくなったが、昨年度の反省から組合資料を新規採用者に直接送付するなど工夫して行ない、今年の新規加入者は昨年度よりも増えた。また、黒髪地区執行委員の加入勧誘行動の成果で若干名の新規加入があり、昨年度の予算を維持できている。

2022年度の執行率に応じて目標とする全体予算の80%以上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おり、熊大教職員組合も例外ではない。医学部支部

の加入取り組み成果は昨年度よりも上回ったが、組合全体としては、組合員数が若干減少した。新型コロナウイルス感染拡大防止を受けて各種イベントは中止となり、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、要求を解決するためには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、協力してもらえるよう、未加入者への日頃の声掛けも必要となる。

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（オブザーバー加盟）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。熊本県国公に対しては、2004年から熊大が法人化され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、2021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、熊大使用者側に対応するための法的な助言は、今後もますます必要となる。そのための顧問弁護契約を更新し、2022年8月1日から新たに1年間契約する。

# 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広報を行なう。
- (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にあるが、組合員獲得に

ついて新たな手法を検討し、効果的に取り組む。(加入キャンペーン、新たな情宣活動)など)

(2) 組合が獲得した、これまでの成果や、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。そして、個人情報の保護に配慮しつつ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) グループ活動支援の利用を周知、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

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。有期雇用職員の育児・介護休暇の有給化をめざすとともに、すべての職員が育児や介護休暇を取得しやすい職場の実現を目指す。

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。

(1) ハラスメントのない働きやすい職場環境をめざす。

(2) 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。さらに、上位級の定数拡大および上位の職位の新設を要求する。

(2) 技術部の全学組織化の後、不満等を抱えている技術職員はいまだ多い状態の中で改組が検討されている。技術部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行なう。

(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) 技術職員が関わる業務において、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

基本方針と同じ

## 教員部会

(1) 教授の選考基準評価方針は、教員人事委員会の意見集約を経て大学戦略会議等にて検討段階に入っている。2021 年度に大学戦略会議が教育職員選考基準を理事個人の解釈によって運用した疑いもあるため組合は部局を尊重した全学的な評価基準を策定するよう求めている。引き続き、教員選考方針の運用を注視していく。

(2) 「新たな教員年俸制」は、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ように運用を注視すること。また教員業績評価に対する不服申し立ての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。

(3) 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常化する状況に対応した措置をとるよう提案する。

(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は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、介護休暇および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。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) タスクシフト/シェアに伴い、業務量が増加することが予想されるため職場の現状に見合った増員を求める。

(4) 技師(士)長の昇級、または、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。