

2023 年度運動方針

〔目次〕	全体について - 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 - 3年に及ぶコロナ禍、大学をめぐる苦境そして改めて教職員組合の役割について

3年に及んだ新型コロナウイルス禍は、法令上は通常のインフルエンザと同類のものに引き下げられたが、一部地域では再び感染拡大の動きもあり、今後の見通しはまだ不透明な部分も多い。

とはいえ、すでに経済活動はコロナ前に戻りつつあり、熊本には国内外からの観光客も戻りつつあり、活気を取り戻しつつある。さらに、国際的な視点に立っても、周知のように、熊本には、世界的な半導体メーカーの進出など、かつてない大きな流れ（嵐）の中にある。またロシアによるウクライナ侵攻もまた燃料費の高騰などと併せて、世界的なインフレの流れを引き寄せ、賃金が伸び悩む中、物価高騰だけが、わたしたちの生活を直撃しつつある。

このように、いずれしても、熊大を取り巻く環境は激動の時代にはあるが、それが熊大にとって明るい未来になるかどうかともまた不透明な部分も多い。このような時代において必要なのは、広い視野と着実な実行力と言えようが、小川学長以下、現在の熊大執行部の対応には、残念ながら、どうしても首をかしげざるを得ない。使用者側は、「最大限の努力はしている」と常々言うが、それは現場レベルの我々労働者の認識とは異なる。認識を変えるためにも、わたしたち熊大教職員組合は、現場の声を執行部以下、使用者に訴え続けなければならない。大学執行部が行なう人事院勧告（人勧）を機械的に適用しただけの賞与減額や、それに対する組合の代償措置に対するゼロ回答など、組合の最重要課題で述べる【賃金問題】についての、「減るだけの報酬、増えるだけの業務」という状況から、何としても、脱するような知恵と工夫が必要とされている。

そして、わたしたち熊大教職員組合も、「何のための組合なのか」とその存在理由が厳しく問われ続けることを覚悟しなければならない。例年、執行部の交代時期には学長懇談があり、歴代学長は全員、「熊大教職員の労に報いたい」と述べるが、その言葉を実感できる成果は得られていない。このことを、わたしたち教職員組合は真摯に受け止めねばならない。とはいえ、簡単に、絶望したり、皮肉めいたりしても仕方がない。職場に、未来に少しでも希望が見えるような役割を組合が果たすべき時である。わたしたち熊大教職員にも、できることはまだあるはずである。

熊大教職員組合の知恵と勇気と志とを結集し、熊大で働く教職員の皆さんが、「熊大で働いて良かった」と思える職場にするためにも、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、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昇傾向にあるが、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は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勸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年人勸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の下記【基本方針 2 (3)】に記す。

賃金問題に取り組む必要がある。2022年人勸では、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

アフターコロナ以降も、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 年度導入の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。

(4) 年次有給休暇の取得について

まず、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

黒髪・大江地区駐車場の有料化においては、組合がこれまで求めてきた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)は達成できた。この料金設定を本荘地区にも拡大させること、さらに、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

現在は小康状態にある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各事情を考慮し、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

【支援の意義について】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、京町事業場を除く 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。

【新たな試み】また、今年度から、これまでにない新たな試みとして、京町事業場を含めた、熊大のすべての事業場の過半数代表者同士の意見交換会を実施することができた。今後も定期的な情報交換に努め、熊大全体の労働環境の維持・改善のための活動を、組合として支援する。

【情報提供】貴重な情報提供として、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。

【労働環境の維持・発展】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。

【投票率アップについて】2022 年度の選挙は、合計 4 つのうち、病院事業場の投票率が、2021 年度を下回った (47.4%)。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。

【熊大全体の過半数代表者の連携協力について】組合推薦の過半数代表者を中心として、初の試みとして、京町を含めた計 4 つの事業場の過半数代表者が一堂に会しての意見交換会を 6 月 27 日に実施し、活発な意見交換をすることができた。今後も、連携を続け、労働環境改善をめざす。

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、毎年同じような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かけて、書記局の充実強化を図る。
- (2) 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。
- (3) 組合事務所の移転、または防災、防犯の強化および LAN 回線の単独利用の実現をめざす。
- (4) 専従書記の待遇改善として医学部支部書記へ組合が負担していた駐車料金については、黒髪地区駐車場有料化に伴い黒髪地区書記にも適用する。

基本方針 6. 組合財政の適正な編成・執行について

【原則】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。

【新たな動き】3 年間の新型コロナウイルスの影響での中止を経て、5 月開催の医学部支部加入者歓迎会などは一部開催できた。また 3 年ぶりのビアパーティーも開催予定である。いわゆるアフターコロナを見据え、今後も、「組合に入って良かった」「組合員でありつづけて良かった」と

実感してもらえそうなレクリエーション活動など続けたい。

また、新規加入者についても、各地区の執行委員会などと連携し、組合維持のための基盤として重点的に取り組む。

2023年度予算は、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

【組合の組織拡大】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、協力してもらえよう、未加入者への日頃の声掛けも必要となる。

【他団体との連帯・共闘】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（全国大学高専教職員組合）、熊本県国公（熊本県国家公務員労働組合）および熊本県医労連（熊本県医療労働組合 - ただし、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、2022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、2023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

- (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・開催し組合活動への理解を深めてもらう。
- (2) 「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) この 3 年間のコロナ禍により集会やイベントがまともに行なえず、新規組合員獲得には大変苦勞してきたが、そのコロナ禍も漸く落ち着きを見せ始めているので、組合員獲得について加入キャンペーンや新たな情宣活動などの手法を検討し、効果的に取り組む。
- (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過去 3 年間のコロナ禍における活動状況を精査し、コロナ後を見据えて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) 必要に応じて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) 本荘地区に勤務する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、黒髪地区と同様に条件なく希望する職員全員の入構許可を求める。
- (3) ハラスメントのない働きやすい職場環境をめざす。
- (4) 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) 技術主任(2級)新設による昇任の遅れが3級昇格のさらなる遅れへとつながっている。今後も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。また上位級の拡大については技術組織、事務組織における級別比率などから検討し、必要数は要求するべきである。これらの解決には全学組織技術部とも情報の共有をし、組合だけでなく当該技術組織としても動いてもらえるよう働きかける。
- (2) 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。
- (3) 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) 栄養管理部に所属する調理師を「医療職員等特別手当」の支給対象とするよう求める。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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) 本荘地区においても黒髪地区と同様に駐車場料金を正規職員の半額とすることを強く求める。

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) 学生の不安や不満を汲み上げつつ、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。

(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、自ら希望する日を申請して取得し、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。

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) 待機関連

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) 待機者が呼び出しを受け緊急的に夜間勤務した後の勤務については、医療安全及び待機者の健康面へ配慮する体制を確立することを求める。

- (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/シェアに伴う業務量の増加に対応するため職場の現状に見合った増員と手当の創設を求める。
- (4) 現場に見合った適切な主任枠の創設、また技師（士）長や主任を学長辞令とするよう実現に向け働きかけ、評価や選任方法の明確化を求める。
- (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、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。