

2024 年度運動方針

〔目次〕	全体について - 大学を取り巻く問題と組合のあり方
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 - 大学を取り巻く問題と組合のあり方

世界情勢は不安定でロシア・ウクライナやイスラエル・ガザでは紛争が起き、その影響はその多くを輸入で賄っている日本において物価・エネルギー価格の高騰が続き、さらには円安も終わりを知れず我々の生活には多大な影響を与えている。

日本人の賃金水準は 30 年間変わっていない。日本政府は「最低賃金および賃金の大幅賃上げ」を掲げ、民間企業に理解を求めた。いわゆる大企業といわれるところでは「大幅賃上げ」が実現し、マスメディアなどで大きく報じられた。その一方多くの中小企業では「賃上げ難し」という現状に所得の格差は広がったともいえる。我々大学教職員の給与も 2023 年人事院勧告では「過去 5 年の平均と比べ、約 10 倍のベースアップ」と謳い若年層を中心に 5% 近く増額された。しかし、中・高年層では 1% 以下と世の中の物価高騰には対応していけない現状である。そもそも 2022 年までにボーナスがどれだけ引き下げられ、扶養手当・住居手当等、各種手当の改悪が行なわれてきたか。中高年世代の給与は減額されたままである。日本政府は 6 月から定額減税を行ない額面上の手取りは多くなったように感じるが限定的で今後行なわれる増税を考えれば根本的な解決にはなっていない。

エネルギー価格の高騰や賃上げは、大学の財源にも大きく影響している。大学に配分される運営費交付金は年々減額されており、その多くが基幹経費(高熱水料費・人件費)として支出され、教育研究費を強化するには財源が不足しています。そんな状況の中東京大学は「授業料の値上げを検討している」と発表した。これまでもいくつかの大学が「国際化への対応や教育の充実」を理由に授業料を値上げしてきた。しかし、今後の大学財政を考えれば「国際化への対応や教育の充実」ではなく、大学運営の滞り、教職員への給与を捻出できない等の問題がすぐ目前まで迫っている。熊大でも小川学長は記者会見において現状が改善しなければ授業料の値上げも検討する意向を示した。学生からすれば「大学悪し」「授業料値上げ反対」、大学からすれば「大学運営に限界」「授業料値上げ仕方なし」と言い分は別れるだろう。では組合はどうか。組合は大学と学生との共闘の懸け橋となり三位一体、これまで運営費交付金を下げ続けてきた国、財務省に「運営費交付金の増額」を訴えるべきと考える。これまでも組合は学長へ「国大協として国に対し声を発するべき」と何度も要求してきました。国大協はついに 2024 年 6 月 7 日に「限界が来てい

る」と声明を発表し、教育研究を守るために国や地域、産業界や自治体を含む社会全体と国民に理解と協働をお願いした。組合は熊大使用者を批判するのではなく、この運営費交付金問題については学生・家庭・地域社会が一体となって共闘することが大切である。

熊本大学で働く教職員が、「熊大で働いていて良かった」と思える職場にするためにも、粘り強く運動に取り組んでいきたい。

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 -

2023 年人事院勧告では若年層を中心に大幅賃上げとなったが、中高年層には現実とはかけ離れた賃上げであった。2024 年人事院勧告も賃上げ勧告が予想されている。しかし、財源確保ができず遡及して賃上げすることはできないかもしれない。これは交渉において理事がよく回答されている熊大の現状でもある。これまで組合は賃金問題について、「人勧で引き下げるのであれば、賃上げ勧告が出た際には必ず引き上げを行なう」と学長に「約束」させ、熊大使用者の提案を了承してきた。組合はこの「約束」に決して妥協してはならない。また、代償措置については看護休暇の日数制限の撤廃や年齢引き上げなど特別有給休暇の一部に改善がみられるものの、パート職員へのボーナス支給などの多くがいまだ継続要求として残っている。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) 全国平均より低いラスパイレス指数（国家公務員の給与を 100 とした場合の給与水準。熊大の場合、事務職員は 81.8、医療職員は 97.5、教育職員は 88.9）の改善を引き続き求めていく
- (2) 使用者が組合との「約束」を反故した場合は、教職員全体の問題として、これまでの代償措置に新しい要求事項を上乗せして交渉し、教職員の不利益を改善して大きな損失を取り戻すよう求める。
- (3) 国が求める職員の定年延長に係る財源は、大学からの持ち出しではなく、国からの人件費充当が原理原則である。また運営費交付金の削減は大学運営に限界をきたしている。学長には継続して国へ予算を要求するよう求める。

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

熊大の労働条件・環境はこれまで以上に厳しくなることは間違いない。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、2024年4月に五高記念館の所属教職員がキャンパスミュージアムに移行したため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。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教員任期制の運用は注視していく。

(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月時点での昇任昇格状況は大幅に改善されたと認識する。

しかし、3年が経ち組合が当初危惧していたことが露呈してきた。在級年数や主任の在任年数などが関係し、2021年以前の平均年齢へと戻りつつある。新たな職名を新設したことで、不利益が起きている。今後は技術部組織とも情報共有し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。

また、2024年6月28日に人事院は、不安定雇用の解消や人材確保をするため国家公務員の非常勤職員、期間業務職員（一会計年度雇用・フルタイム）を公募によらない継続採用を可能とし、採用期間を撤廃したと発表した。任期は、原則1年（2回更新）とする努力義務を撤廃した。価格高騰および人材確保が困難になっていることを理由に、熊大非常勤職員の賃金は年度途中で改定し、1.1%を引き上げる決断をしている。同様の趣旨からも有期雇用職員の無期雇用化への改善を引き続き求めていく。

(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

本荘地区は、職種等によって駐車料金が半額になった。また身体障害者手帳等の保持者も半額にされたが、他の地区については条件にない。他地区と統一した条件を措置するように求めている。また駐車場料金の適正な収支であるかをチェックし、駐車場・学内道路を含めた交通環境が利用者にとって快適になるよう求める。

基本方針 3. 軍事研究支援への注視について

防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度には熊大からも応募をしている。組合は 2017 年に研究の軍事利用反対を表明しているが、大学関連の研究費が年々削減される中、教員の研究費捻出にかかる気持ちも理解し、熊大の選考基準審査により軍事利用に関わるものでないと判断された場合は容認していく。また採択された場合に採択案件に対し組合は情報提供をはじめ、熊本大学の安全保障技術研究推進制度への応募が適正なものであるかの検証を行なう。また熊本大学として平和に関する研究であることを世間に発信するとともに、研究者等に批判がないよう大学として取り組むことを引き続き求める。

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、京町地区を除く 3 事業場において組合推薦者が選出され支援してきた。

【過半数代表者の連携協力について】組合推薦者を中心として、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行なうことは、これまでの経緯からも他事業場の現状を知るには有意義であり、今後も組合推薦過半数代表者を中心に組合が協力し開催していく。組合は熊大全体の労働環境の維持・改善のため過半数代表者を支援する。

【情報提供】各事業場代表者の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過半数代表者から情報提供をお願いしている。組合は、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】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求め、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、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を最大限に支援する。

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可能性もある。これ以上、熊大の労働環境を悪化させないためには、投票呼びかけが必要である。

【投票率アップについて】2023 年度の選挙は、4 つの事業場の投票率が、2023 年度を上回った（58.6%）。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ていく。

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いている。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 回線の単独利用とバリアフリー化の実現をめざす。

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。

【組合員参加の充実と予算執行】2023 年度よりビアパーティー、レクリエーション(2 回)、転退職者を囲む夕べなど、慣例化していたイベントが再開し多くの組合員が参加してくれた。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」と実感してもらえるようなレクリエーション活動などを続けたい。

ただ、昨今の光熱水料費および物価の高騰により支出の増加は免れない。2024 年度予算は、2023 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が、締めれるところは締めながら予算執行していく。

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。レクリエーションイベントも再開し、日帰りバスハイクやグループ活動などにも多くの組合員が参加しており、組合加入へのメリットを少しは感じてもらえていると思われる。ただ、イベントだけでなく労働組合の本質である労使交渉の実績も重要である。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活動を続けていくとともに、未加入者への日頃の声掛けも必要となる。また、情宣活動の強化として「組合員紹介制度」を導入し、新たな組合員獲得に繋がる方法を試行し、組織拡大をめざす。

【組合規約内規の改定】「専門部および専門委員会についての内規」第 6 条の専門部の内、青年部と女性部を統合し、ダイバーシティ部会を置く。性別問題だけでなく、人種、年齢、障がいのある方を含め、多様な人材が活かされる職場を目指した活動を目標に設定する。

また「慶弔についての内規」第 2 条「慶弔金」を執行委員および他支部の設定などを比較検討し、金額を 2 万円に改定し弔意を表す。

【他団体との連帯】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（熊本県国家公務員組合共闘会議）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、署名活動等はこれまでどおり協力しつつ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、その資格がないと考えるため、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、2023 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いただいていた。

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、2024 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) 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労してきたが、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、組合員紹介制度のように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コロナ禍における活動状況を精査し、今後の予算配分の最適化について検討する。

ダイバーシティ部会

個々人の「違い」（年齢、性別、国籍、障がい、性的指向および性自認等）や「価値観」を相互

理解し、教職員一人ひとりの多様性をいかすことで、職場雰囲気の改善や教職員組合の持続的な活動につなげていく。

- (1) 出産、育児、介護をしながら働き続けられるよう、すべての教職員がそれぞれの特別休暇を取得しやすい職場環境の改善を求めている。
- (2) 有期雇用職員部会とも連携し、同一労働同一賃金を目標に正規職員との差別的な処遇の改善を求めるとともに、無期転換や正職化など働く人の希望に沿った形態での採用を求めている。
- (3) ハラスメントのない働きやすい職場環境をめざす。
- (4) 他部会とも通ずる部分があるため、部会同士の連携を取り、教職員一人ひとりが活躍できる職場づくりを考えていく。

職 種 別 部 会

技術職員部会

- (1) 技術主任(2級)昇任の遅れおよび技術主任歴による3級昇格の遅れが表面化している。技術主任を導入したことにより、以前の3級昇格平均年齢を超える改悪にはならない。3級昇格については事務職員の平均年齢となるよう求めている。
- (2) 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、適当である必要数は要求すべきである。
上記(1)(2)に関しては該当組合員のいない技術職員部会だけでは交渉等は難しい。これらを解決するには例年行っている昇任昇格数アンケートを実施し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。
- (3) 全学技術組織の改組が行われる動きがある。職場改悪につながらないように注視し、必要とあれば全学組織技術部とも協議などを行っていく。
- (4) 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、熊本大学技術職員と比較し必要な部分については運動として取り組んでいく。

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実現を強く求める。

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。
- (6) ライフイベントに対する考慮として、教員選考規則、教員業績評価要項に「不妊治療による業務の負担軽減」を規定に追加するよう求める。

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 年次有給休暇については、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・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、全部門の技師(士)長、主任を学長辞令ポスト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。