

2025 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 - 人事院勧告を厳守させる取り組みを -
	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・ガザの紛争は長引き、さらにイスラエル・米国とイランとの衝突も生じている。世界の情勢は混迷を極めている。今後この流れに便乗してくる国も十分に考えられる。6月22日イラン国会がホルムズ海峡封鎖を承認した。先行きは不透明だが、海峡封鎖が行なわれれば、さらなるエネルギー資源の高騰が懸念される。政府はガソリンなどには補助金を出すことで価格の上昇を防ごうとしているが、一般消費者からすればその他の価格高騰が止まらない。生活必需品や食品などは、毎月のように値上げされている。

6月23日、政府与党自民党は、参院選に向け平均年収の400万円を2030年までに100万円程度も引き上げることを公約に掲げた。しかし、世論では、政府は、企業に賃上げ努力をさせるだけで何もしていないと受け止められている。しかも、日本政府からの要請で大企業は賃金を大幅に上げ、その原資を下請けである中小企業へ負担させている。そして多くの中小企業が疲弊していくのを政府はみて見ぬふりをしている。そんなことで30年間給与が上がらなかった国民の平均年収を、5年のうちに100万円程度も上昇させられるのだろうか。

少なくとも現状では、熊本大学で働く教職員の給与については実現不可能といわざるを得ない。2024年人事院勧告において熊本大学使用者は、赤字を理由に年度内の給与改定をしないとした上で、期末・勤勉手当の改定については凍結した。熊本大学使用者の努力として給与表は2025年1月に遡及して改定されたが、実際2025年6月期の賞与については改定がないままである。国は運営費交付金の減額を進める一方で上記のような大風呂敷な公約を平気に掲げている。そのようなことを考えてみれば、我々の平均年収の100万円程度の上昇は夢物語のようにも思える。

ただ、この公約を単なる夢物語にしてはならない。組合としては、運営費交付金削減ストップ及び増額へつなげるチャンスと捉え、学長を中心に国大協へ働きかけるよう進言し続けなければならない。また2024年度は人事院勧告が一部凍結されたが、2025年度はそのようなことがないよう国立大学法人だけでなく、その他の団体とも共闘し、熊本大学教職員の給与を守る努力を組合はしなければならない。組合は熊本大学で働く教職員が、「熊本大学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 - 人事院勧告を厳守させる取り組みを -

2024 年人事院勧告においても若年層を中心に大幅賃上げとなったが、中高年層には物価高騰に対応する上で厳しい賃上げであった。これに対して、熊本大学使用者は、財源の枯渇から人事院勧告分を一部凍結し、2025 年 1 月に遡及する対応を示した。また、凍結された期末・勤勉手当 0.1 か月(6 月期 0.05 月,12 月期 0.05 月)の改定については決算を待って検討するとしている。しかしながら、6 月期賞与の支給後も改定はなされていない。

2025 年人事院勧告では、さらなる大幅な賃上げ勧告が予想されている。しかし、2024 年度の熊本大学使用者の対応をみると、2025 年度も同じ対応になりかねない。特に大学病院で示された 2024 年度 10 億円以上の赤字については、コロナ助成金がなくなり、医師の働き方改革による大幅な赤字と聞いている。昨年の交渉で学長は「2025 年度は 4 月遡及できるよう努力する」と発言したが、病院経営が赤字にならないような改善策はあるのだろうか。学長は、自らの発言に責任を持ち、対策をきちんと示すべきである。

これまで組合は、賃金問題について「人事院勧告によって賃金を引き下げるのであれば引き下げ、引き上げ勧告が出た際には必ず引き上げを行なう」という労使の「約束事」を重視し、熊本大学使用者の提案を了承してきた。しかし、この約束が実現されていない現状では、組合は教職員一人ひとりの業務量の増加等を考えて、この「約束事」について妥協してはならない。また、組合が要求してきた代償措置については看護休暇等の日数増加や年齢引き上げなど一部において改善がみられるものの、そ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、これまでの熊本大学使用者回答も踏まえ代償措置の精査が必要である。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) 2025 年人事院勧告の完全履行を目指し、2024 年度改定されるはずの期末・勤勉手当 0.1 か月分の引き上げを含めて教職員に還元されるよう交渉する。
- (2) 全国平均より低い熊本大学のラスパイレス指数(国家公務員の給与を 100 とした場合の給与水準を示す指数)、事務職員は 79.4(81.8)、医療職員は 93.3(97.5)、教育職員は 87.7(88.9) の改善を引き続き求める。(上記の括弧内の数字は昨年度の指数)
- (3) 国立大学法人の財政は全国どこの大学も厳しい状況で、運営費交付金の削減は大学運営に限界をきたしている。これまで以上に学長には大学の危機として認識を強く持ってもらい、国への運営費交付金の減額反対の意思表示を国大協と共に発信すること、および国への積極的な働きかけを求める。
- (4) 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ことを求める。

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。一人でも多くの熊本大学教職員が安心、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、労働条件の改善と維持について取り組む。

(1) 教員問題について

1) 教員人事の一元化について

2027年度導入に向けた「新たな教員人事制度」について、各部局教授会において説明がされており、教員人事一元管理体制や特定の重点分野における人材の配置など、これからの部局の体制を大きく変化させる制度が提案されている。その制度の実現のため今進んでいる人事以外は凍結が求められている。こうした事態は、部局運営および教員の負担にも大きく影響してくる。また、この制度を前倒しで進める動きもあり、組合としては正確な情報を入手するとともに、各部局における教育研究活動が滞らないよう注視していく。

2) 業績評価基準の運用について

2020年度に導入された、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、その運用に注目する必要がある。各部局等が作成して学長が承認した業績評価基準は、大学戦略会議が学部長に学部の基準外のルールを要望する恐れや、学部長がやむを得ず個人の判断で運用する恐れがある。同基準については、公平性・不透明性が確保できない場合が生じた際には、具体的な事実の確認を含め、制度の見直しを求める。

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している。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は支払われているのだろうか。

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ことを示している。そうならば、教員の年俸制を考えるうえで不利益になるので、現在の就業規則などを見直す必要があるのではないかと。熊本大学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。

(2) 技術職員の昇任昇格について

技術職員の3級昇格については、新たな職名を新設したことにより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。また技術組織は2025年4月より熊本大学研究開発戦略本部技術部門としてスタートしている。その中で新しい組織形態を検討し2026年4月改組を目指している。組織改編にあたり熊本大学研究開発戦略本部技術部門からも役職相当へ関しての要望が検討されている。場合によっては該当組合員がいるこの問題に関しても熊本大学研究開発戦略本部技術部門と連携し交渉などへ持ち込んでいきたい。

熊本大学研究開発戦略本部技術部門と関係事務との検討の進展具合も含め、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

熊本大学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、継続雇用を求めていく。

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

年次有給休暇取得率の向上は、熊本大学使用者側が実現すべき法的義務がある。その大前提の上で、2019年4月1日から法制化された年次有給休暇の年5日取得ルールを熊本大学使用者側が完全実施し、取得率向上のための努力を積極的にするよう求める。特に2025年度は有給休暇等の付与日を4月に改定したことにより、最大で60日の休暇が付与されることになる。有給休暇が失効して無駄にならないよう、教職員の計画的な有給休暇の取得に向け熊本大学使用者とも連携していく。

(5) 黒髪・大江地区駐車場有料化問題について

本荘地区有期雇用職員等の駐車料金の半額化が行なわれた。また障害手帳等を持つ方も同様に駐車料金が半額とされたがその他の地区については採用されていない。その他の地区においても一律の措置を求めていく。また駐車場料金の収支が適正に行なわれているかチェックするとともに、駐車場・学内道路を含めた交通環境が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

2023年度の労使協議会において熊本大学の選考基準を明確にし、軍事利用にあたらぬ応募を容認していくことを決めている。2023年3月には学長通知「熊本大学における防衛省等が公募する研究課題への応募等の取扱い」が策定された。しかし、組合は、熊本大学が平和に対して非常に意識ある大学であることを世間に発信するとともに、研究者等が批判にさらされないよう取り組むことを求めたが、まだ充分に取り組めていないと言わざるを得ない。大学の早急な提案を求める。

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の過半数代表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】組合推薦の過半数代表者を中心として、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る。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をしていく。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】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本大学使用者側に求め、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、熊本大学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、日々の熊本大学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を呼びかけていく。

【投票率アップについて】2024年度の選挙は、合計4つのうち、病院事業場の信任投票率のみ50%を下回った(48.1%)。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。新たな取り組みや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) バリアフリーの観点から組合事務所の移転を継続して要求する。

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。

【組合員参加の充実と予算執行】2024年度はビアパーティー、日帰りバスハイク(2回)、転退職者を囲む夕べなど、多くの組合員が参加してくれた。日帰りバスハイクについては参加希望者も多く、参加希望を出しても定員に達して参加できず、不満の声も出てきている状態になっている。組合員が幅広く参加できるシステムを部会で検討し、参加者(組合員)が、「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を目指す。

ただし、昨今の高熱水料費および物価の高騰により支出の増加を余儀なくされている。2025年度予算は、2024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い、可能な部分は節約を意識した予算執行を行なっていく。

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、熊本大学教職員組合も例外ではない。特に、医学部支部の加入取り組み成果は、例年をかなり下回っている。組合としては危機的状況になりつつある。一方、未組合員を交えた野外活動を利用し、組合員の拡大に向け取り組んでいる部署も多くある。また、組合紹介制度のルールも変更し、紹介数年間3名までとしていた人数制限を無くし、組合加入者を増やせるような制度にしていく。

ただし、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。特に給与問

題や組合員個人の問題などを重要視した誠実な組合活動が、組合員に活動の意義や重要性を理解し協力してもらえると考える。さらに、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、2024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。また、組合員からの私的な相談に関しても「法律無料相談」を利用してもらい、弁護士事務所からは適切に対応されている。

熊本大学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、2025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) 組合員の新規加入に力を注ぐ。新規加入拡大にむけて、加入促進キャンペーンや組合員紹介制度の充実を図るとともに、広報活動などの職場での周知の新たな手法を検討し、加入促進の効果的な取り組みと結びつける。
- (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、組合の意義や役割が労働者に必須であることを周知していく。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く。
- (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く。
- (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。
- (5) 上記の方針にもとづき、職場環境の実態を把握し、具体的な改善要求を取りまとめる。

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く。
- (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な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) 2025年4月より研究開発戦略本部技術部門となった。技術部から研究開発戦略本部の構成部門となったため処遇等の遅れや役職数の縮小が行なわれる可能性がある。または、2026年4月の組織改編に向け検討が進んでいる。だが技術部門の要望は本部には聞き入れられがたい。技術部門の要求が妥当なものなのかを情報共有し、2026年の組織改編に向け注視していく。
- (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) 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) 新学環などの創設に伴う、教員の部局間の移動については、教員本人への丁寧な説明と同意を前提として、雇用の維持はもちろん、研究および教育の円滑な環境整備を執行部に求める。
- (2) 教員人事の一元化については、2025年7月から選考の留保が求められており、学長のトップダウンによって、全学的な教員組織（学術院）の設置が画策されている。学術院の上流には、学長をトップとする人事委員会が設置される。人事委員会が、全学的な基本方針を策定、教員選考基準の承認、人事候補者の承認をおこなう。学術院長には学長が、副院長には人事担当理事が就任することも含め、学術院に配属される各学部・研究所・病院の運営・人事が不利益にならないよう注視していく。
- (3) 教員人事の一元化に伴い、教員個人の業績が、学部など各部門の業績に反映され、所属部局の教員数や業務の増減につながる。総合大学としての機能を損なわないような、平等な教員・業務の配置を求める。
- (4) 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年度には大学戦略会議が、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。
- (5) 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。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。
- (6) 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求める。
- (7) 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。
- (8) 防衛装備庁による安全保障技術研究推進制度（防衛省ファンディング）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。
- (9) 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) ワークライフバランスを実現し、長く働き続けられる職場づくりをめざす。
 - 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。
 - 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。
 - ⑥ 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、注視していく。
 - ⑦ 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。
 - ⑧ ハラスメントのない職場環境をめざす。
 - ⑨ 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。
- (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。

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) 夜間一人勤務のため負担が大きいことから、夜間業務従事手当の増額を求める。
- (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、副技師(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。