

熊本大学教職員組合 2004 年度運動方針

私たちをめぐる情勢

今年4月1日、前日まで全国に89校あった国立大学が、いっせいに国立大学法人になり、国の直接運営から各大学ごとの法人運営に変わりました。日本の高等教育制度の改変としては、1949年に新制大学が発足して以来の大変革です。

昨年7月に成立した国立大学法人法（以下、法人法とする）は、その国会審議の過程で、大学に対する国の統制を強めながら、財政負担は弱めていく悪法であることが浮き彫りになっていきました。そうした弊害への配慮から、衆参両院で合計33本という附帯決議がなされ、また数多くの国会答弁も引き出され、法人法下で予想される「大学の荒廃」に対する一定の歯止めが掛けられたのでした。これらを厳格に守ることは、立法府に対する政府の重い責任であり、法人化にあたっての前提条件であるはずでした。ところが今年4月の法人化を待たずに、政府はこれらの附帯決議や国会答弁を無視して、大学の存立基盤を脅かす計画を次々と打ち出して来ました。

その最たるものは、運営費交付金の一律削減計画です。

そもそも政府は、国会審議において、法人化の目的を“財政削減のためではなく大学改革の一環”と説明し続け、附帯決議には「大学の教育研究機関としての本質が損なわれることのないよう、国立大学法人と独立行政法人の違いに十分留意する」、「法人化前の公費投入額を十分確保」することが盛り込まれました。

ところが、政府は、国立大学法人の2005年度以降の運営費交付金を、既存の独立行政法人と同様に「裁量的経費」（国の財政支出が抑制されても一律削減の対象にならない「義務的経費」に対して、一律削減の対象になる経費枠のこと）として扱い、「効率化」「経営改善」等の名目で毎年一律に削減する算定ルールを押しつけてきました。05年度の削減額は92億円と見込まれ、その後も毎年約90億円ずつ減らされ、5年後には最大で約450億円の削減が予想されています。これは、中小規模の国立大学法人10校分への交付額に匹敵し、このままでは存立が危ぶまれる大学が生まれかねませんし、早晩、基礎研究の後退や教職員のリストラ、学費値上げが実行されることは火を見るよりも明らかです。

文部科学省はその布石として、授業料の基準額を52万8000円と定め、各大学で10%の値上げを認めるとしています。そのため、2005年度から授業料が上がるのではないかと不安が学生の間で広がっているのです。今年度から発足した法科大学院の授業料が、国立大学法人の場合、84万4千円という高額になってしまったことは、その不安に現実感を与えました。また学部間格差が導入され、医学部等の授業料が真っ先に引き上げられる可能性も指摘されています。政府は、法人法審議中に文科大臣が行った、「法人化で授業料が高くなることは絶対に避けなくてはならない」という答弁を厳守すると同時に、「教育研究の効率化」を根拠とした経費削減で、法人法第三条「教育研究の特性に常に配慮する義務」が損なわれないようにするべきです。

さらに重大なことは、政府がこの法人化を機に、大学の中期目標や評価に数値基準を導入し、それにもとづいて大学の改廃・民営化さえ目論んでいることです。

附帯決議は、法人化の下でも大学の自主性を最大限尊重するため、「中期目標原案の変更は、財政上の理由など真にやむを得ない場合に限る」、「国立大学法人等の主要な事務・事業の改廃勧告については、……各大学の大学本体や学部等の具体的な組織の改廃、個々の教育研究活動については言及しない」としていました。

ところが、政府の総合規制改革会議は、昨年12月に出した答申で、国立大学法人の中期計画・中期目標が「数値目標の設定等も含め、可能な限り具体的なものとなるよう……評価基準を明確化する」ことを求めると同時に、6年間の中期目標期間が終了した後の評価の結果、「十分な機能・役割を果たしていない」とされた大学を改廃、民営化することまで提言しています。

政府のねらいは、「効率化」を名目に大学法人の予算を一律に削減する一方、数値による評価を押しつけ、その結果、立ちゆかなくなった大学を統廃合するか、民営化しようとするものであり、日本の学術研究と高等教育とに対する国の責任を放棄するものです。そのための「制約」となる一連の国会決議・政府答弁が、なし崩し的に反故にされようとしているのです。これを許すかどうかは、法人化後の大学運営のあり方を大きく左右すると言っても過言ではありません。


法人化前に懸念された、以上のような事柄は、法人化後、残念ながら現実のものとなって私たちの前に立ち現れてきました。予算配分方法の変更に伴って、学内のあちこちで研究予算減少への不満が高まっていたり、雇用不安までが生まれていたりします。また7月に入り、全国の国立大学病院で、法人化後、労働基準法が適用されることになって、支払い義務が生じた医師の超過勤務手当が、数十億円不足していることが大々的に報じられたことも、法人化の矛盾を露呈しました。

そんな中、ある新聞に掲載された次の投書に目を引かれました。

国立大学は、四月から法人化され、独立した大学法人となった。これまで以上に「経費節減」が強調され、大学病院は人員不足で大変な忙しさとなっている。労働時間は就業規則によりこれまでより15分間延びたが、それでも仕事が終わらず超過勤務はふえるばかり。超勤手当をきちんと支給させるなど、組合の役割をますます痛感している日々である。（仙台市、Aさん）

「痛感する重い役割」と題されたこの投書を読んだとき、これは私たちの組合の組合員さんの投稿ではないかと、慌てて文末に記載された投稿者の住所と名前を確かめたほどでした。

この投書に見られるように、いま、多くの国立大学で、法人化に際して大学の自治と教職員の雇用・権利を守り、発展させる取り組みが進められています。こうした状況下において、私たちも組合の組織拡大を図り、予算削減計画の撤回、中期目標原案作りへの不当な介入の中止を求める闘いを推進していくことが必要です。

	熊本大学教職員組合	
	No. 12 2004. 9. 27	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@mx7.tiki.ne.jp http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso/

組合運動の基本方針

2004年4月1日国立大学は法人化され、熊本大学で働く教職員には労働基準法等が完全に適用されることになりました。今後、私たちの勤務条件は基本的に学内で労使の話し合いを通じて決められます。一方、運営費交付金の削減見通しなど大学の経営環境は決して明るいものではありません。今後の状況によっては大幅な人員整理が行われる可能性すらあります。その中で雇用の確保と労働条件の改善という組合の本来の使命を果たすために重要なのは組合員の数です。私たちは組合員を増やすため可能なあらゆる取り組みを行い、過半数組合の実現を目指します。

また、労働基準法の下で、労働者代表（過半数組合または過半数代表者）に認められた権利である就業規則への意見表明や労使協定の協議によって、私たちの職場に対する願いが実現するよう努力します。そのためには、労働基準法や就業規則・労使協定の仕組みをしっかりと学習するとともに、各職種・職場の声に耳を傾け、組合員個々の要求を集約するように努めなければなりません。また、他大学との交流を通じて、その活動から学ぶとともに熊本大学での取り組みを発信していくことも必要です。このような運動を通して、職場の勤務条件の目に見える形での改善を目指し、組合運動が着実に前進していることを実感できる運動をしていきます。

1. 明るく働きやすい職場を作るために

- (1) 法人化に伴うさまざまな矛盾の現れ、特に常態化しつつある拙速かつ非民主的な大学運営に対して、安心して働くことができる職場環境を確保する立場から、機敏に対応していく。
- (2) サービス残業を放置する職場風土は業務量削減の最大の障害である。業務量の増加が経営コストの増大につながるとの認識を職場に広めるとともに、業務量削減と労働時間の短縮に取り組む。
- (3) 個々の労働者の始業終業時刻の正確な把握を求めるとともに、業務量に応じた適正な人員配置を要求する。
- (4) 上記の要求を通じてサービス残業の全廃を目指す。
- (5) 組合員の声に基づいた賃金要求に取り組む。特に
 - (a) 人事院勧告を理由にした賃金引下げに反対する。
 - (b) 特別都市手当の経過措置など法人としての実態に合わない制度の廃止を求める。
- (6) 有期雇用職員の継続的な雇用を確保するとともに、違法状態の正規職員との待遇格差の改善を求める。特に
 - (a) 長期にわたって継続的に雇用している職員について期間の定めのない雇用にすることを求める。少なくともフルタイム職員の任用中断日の廃止を求める。
 - (b) 永年勤続表彰、特別休暇、ボーナス支給などについての正規職員との差別的扱いを止めるよう求める。
 - (c) 有期雇用職員の賃金については、同種の業務を行う正規職員の8割を確保するよう求める。
- (7) 業務の外注については、経費、業務内容、職場環境に与える影響など総合的観点から見直しを行うよう求める。

- (8) 共済組合熊本大学支部の運営(例えば支部還元金の使用)の早期公開を求め、教職員の声を反映するよう求める。

2. 大学の自治を守り、真の大学改革を民主的に実現して行くために

- (1) 法人法の委員会採決に際しての附帯決議を厳格に運用するよう求めていく。特に運営費交付金の算定については、行財政改革の観点ではなく高等教育の充実発展の観点から行うよう求める。
- (2) 大学運営に当たっては、構成員の意思が的確に反映するような制度作りを行うよう求める。
- (3) 大学教員に任期制を導入することには断固反対する。やむを得ず任期制を導入する場合には任期制法の趣旨に則って厳格な判断のもとに行うよう求める。特に労基法14条に基づき有期労働契約を結ぶことは任期制法の趣旨に反するので反対する。
- (4) 学長選考会議に学長を加えることに反対する。

3. 安心して暮らせる平和な社会を実現するために

- 下記項目について、他団体との協力を含め、幅広い活動を展開する。
- (1) いかなる戦争・核実験にも反対し、核兵器廃絶のために創意ある活動を推進する。
 - (2) 憲法改悪を阻止し、憲法を守るための幅広い活動に参加する。また教育基本法の改悪に反する。
 - (3) 昇格の遅れなどの女性差別、外国人教員の扱いに見られる外国人差別に反対し、人権を擁護する運動に取り組む。
 - (4) 弱者に犠牲を押しつけようとする「構造改革」に反対し、真の政治改革・経済改革を求める。
 - (5) 男女雇用機会均等法の悪用や、労働基準法の女子保護規定撤廃によって広がる女性の雇用不安や労働強化については、母性保護の立場からその改善を要求する。
 - (6) 身近な学内から社会全体に及ぶ環境問題に取り組む。また、リサイクルを推進し、資源の活用の推進を図る。
 - (7) 安心して育児、介護を行うため、育児休暇及び介護休暇の有給化を求める。また多くの問題が指摘されている介護保険制度については、その見直し・改善を求めていく。
 - (8) 消費税の税率引き上げには反対していく。また消費税の使途にも注視していく。
 - (9) 教育現場での強制的な日の丸掲揚と君が代斉唱・演奏に反対する。また、「新しい歴史教科書をつくる会」教科書の教育現場への押し付けにも反対する。
 - (10) 30人学級の実現による初等中等教育の充実を求める。
 - (11) 公的年金制度の改善を求める。

4. 一人ひとりの願いや要求をかなえる組合活動のために

- (1) 組合員の拡大により過半数組合を目指す。過半数組合が実現できない場合には過半数代表者選挙に推薦候補を立てるなど組合として組織的に関わっていく。
- (2) 過半数代表者の業務遂行を支援するとともに、使用者と労働者代表の協議の現状を全教職員に伝えていく。

- (3) アンケート等に基づいて、組合員の諸要求をつかみ、労使協議・団体交渉等の場を通じて、その実現につとめる。
- (4) 専門部会・職種別部会は課題を明確にしながら創意ある活動を展開する。
- (5) 各種の学習会、意見の交換を通じて、学部や職域を越えた組合員相互の交流の場を設ける。
- (6) 各支部においても独自の構想を立てて活動を活発化する。そのための支援体制を整える。
- (7) 各種団体と連携し、全国の仲間とともに、要求の全国的実現に努める。
- (8) レクリエーション、文化行事等を積極的に行い、組合員相互の親睦を深める。また、それらを通じて非組合員との交流を積極的に深め、組合員の増加に努める。

<< 専門部会 >>

1. 賃金部会

- (1) 賃金など熊本大学教職員の基本的労働条件の改善に取り組む。
- (2) 就業規則の意見聴取および労使協定の締結のための協議において、過半数組合・過半数代表者を支援する。
- (3) 就業規則に取り入れられなかった要求事項について、団体交渉を通じてその実現をめざす。
- (4) 賃金不払い残業の実態を調査し、抜本的な改善を求める。

2. 教育文化部会

- (1) 法人化後の教職員組合における「教育文化」、「福利厚生」について考え、そのための学習講演会を開催する。
- (2) 熊本市および周辺で開催される教育文化的行事の紹介、及び組合員の教育文化的活動の紹介と支援。
- (3) 学内教職員による演奏会や学術講演会の開催。
- (4) 大学の教育環境（廃棄物管理や喫煙・電磁波等）に関する監視を継続して行う。

3. 組織財政部会

- (1) 過半数組合の実現を目指し、新加入パンフを活用しながら、各職種・各職場ごとにきめ細かな拡大運動を行う。
- (2) 労働基準法の下での組合活動のあり方（組織面・財政面）を検討する。
- (3) 無料法律相談など組合員のメリットとなる事業を継続する。
- (4) 組合のホームページを充実させ、学内外との密なる連携をめざす。

4. レクリエーション部会

- (1) 継続的に実施しているビアパーティ・焼肉パーティを行う。
- (2) 組合員相互の親睦を深めるため、「グループ野外活動支援」の情報宣伝を行う。

- (3) 組合員の趣味・特技を活かしたカルチャー活動を積極的に実施する。
- (4) 組合員からの発案があれば、随時活動に取り上げていく。
- (5) 多くの組合員の参加をいただくために、(1)～(3)の活動につき積極的に広報活動に取り組む。

5. 青年部会

- (1) 法人化をむかえ、青年層にかかわる様々な問題を青年部機関紙等を通じて組合員・非組合員問わず青年層へ配布し、共通した問題意識が持てるようにする。
- (2) 他の専門部会とも連携し、学習会やレクリエーション活動へも青年部として積極的に参加協力をする。
- (3) 青年部は様々な職種の集まりである特徴を活かし、他団体の全国的な集会に参加し、交流することで個人の視野を広げる。
- (4) 上記の活動により、組合離れがある青年層の組合加入及び組合活動への参加を促す。

6. 女性部会

- (1) 部会の組織強化、部会員の親睦を図り、話題と情報交換の場として集えるような企画を計画し活動する。
- (2) 女性組合員の拡大に努める。
- (3) 働きやすい環境づくりをめざすため、生じた問題等に取り組む。特に
 - 1) 附属病院内にある「こばと保育園」について、円滑な運営が行われるように運営委員会と協力し活動する。
 - 2) 職場の中でのハラスメントの問題に関して、学習する機会を設ける。
- (4) 働く女性の実態や活動を知るため、他団体などの集会に参加する。

<< 職種別部会 >>

1. 事務職員部会

- (1) 一人でも多くの事務職員の組合加入を目指す。
- (2) 業務量の削減について、事務職員の声に基づいて具体的な検討を行い、その実現を図る。特に新たに業務を増やす場合には、それに見合う業務の削減を要求する。
- (3) 労働時間の短縮の方策として、フレックスタイム制、変形労働時間制などの導入の可能性を検討する。
- (4) 課長以上の職がほとんどすべて他大学・文部科学省からの移籍者で占められるという現状を改め、熊本大学で雇用されている職員についても能力によって課長以上の職につけるような人事制度を導入するよう求める。
- (5) サービス残業の蔓延とそれを放置する学内風土は、業務量削減の最大の障害である。業務量削減の実現のためにも適正な労働時間管理とサービス残業の全廃を求める。

2. 技術職員部会

- (1) 7級以上の定数拡大に努める。
- (2) 法人化に伴い当局が認めた資格を取得し、その業務担当となった者に対しては正当な手当が支給されるよう努める。
- (3) 定年延長が実現するまでは、技術の継承という意味も含め、技術職員の再雇用希望者に対しては再雇用できるよう努める。

上記に対して熊本大学当局へ積極的に働きかける。

- (4) 学外の集會等に積極的に出席し、技術職員に関する情報交換、および収集を行い職場環境の充実へ取り組む。

3. 現業職員部会

- (1) 退職者の後補充は、業者委託によってではなく職員採用とする。職場で進んでいる外注化に起因する問題については職場で討議を深め対処する。
- (2) 標準職務表・昇格基準の抜本的見直しを要求し、昇格運動を積極的に行う。
- (3) 本人の意志を尊重しながら、一般職(二)から一般職(一)への振り替えを要求する。
- (4) 他部会とも協力しながら現業職員のいっそうの結集に努力する。

4. 有期雇用職員部会

- (1) 有期雇用職員の正規雇用を求める。
- (2) 有期雇用職員の待遇改善のために努力する。
 - 1) 任用中断日の廃止を求める。
 - 2) 給与の月給化を求める。
 - 3) 退職手当の見直しを求める。
 - 4) 永年(20年)勤続表彰を求める。
 - 5) パート職員の期末手当・勤勉手当を求める。
 - 6) 正規職員と同等の特別休暇を求める。
- (3) 3年期限付き雇用の撤廃を求める。
- (4) 有期雇用職員の雇用につき、大学全体で責任をとる体制を求める。

5. 看護師部会

- (1) 看護の専門性を発揮することができ、質の向上につながる安全・安心な看護体制をめざす。
 - 1) 増員により夜勤体制、勤務体制の改善をめざす。
 - 2) 患者サービスの向上のためのクラーク、看護助手、病棟婦の配置を要求する。
 - 3) 応援体制についての意見を集約し、体制の是非を検討する。
- (2) 非正規職員看護師の雇用の継続と正規職員化をめざす。
- (3) 外来看護の充実をめざす。

- (4) 充実した救急外来体制確立をめざす。
- (5) 労働条件の改善及び賃金について
 - 1) 申請した年次休暇を希望通り取得できる体制をめざす。
 - 2) 超過勤務手当を実働分支給させることをめざす。
 - 3) 中央手術部に勤務する職員に調整額(危険手当)の適用拡大をめざす。
 - 4) 産休、育休、病休、長期研修者の代替を確実に補充させることをめざす。
 - 5) 看護の専門性を重視したローテーションの実現をめざす。
 - 6) 妊娠が判明した時点で夜勤免除が出来るような体制をめざす。
 - 7) 昇格、昇給、諸手当についての学習、調査を行い、適切な昇格の実現をめざす。
 - 8) 二交替制については他病院・院内の今後の動向について情報を集め、導入に反対する。
- (6) 安全・安心の働きやすい職場環境をめざす。

6. 教員部会

- (1) 教員組合員を増やす。
- (2) 教員人事の際、労基法14条に基づく有期雇用に反対する。
- (3) 大学教員の就労実態を考慮した労働時間の検討を行い実現を目指す。
- (4) 賃金面を含めた教員の待遇改善を目指す。
- (5) 研究費の確保を要求する。

7. 医療技術職員部会

- (1) 医療技術職員部会を頻繁に開催し組合員増をめざす。
- (2) 理学療法部に学長辞令による技師長制の新設を要求する。
- (3) 医療機器の中央管理に向けたME機器管理センター新設に際しては人員の適正配置と待遇改善を要求する。
- (4) 医療の高度化に伴う大型機器の導入、救急体制、当直体制に対応するための人員増をめざす。
- (5) 昇格基準の見直し、基準適合者の昇格の実現、特に教室系検査技師の昇格の実現をめざす。
- (6) 医療技術職員の研究・研修制度の確立をめざす。
- (7) 当直中に行った業務についてはその実態に応じた時間外労働としての手当支給を求める。
- (8) 職員の健康の実態を調査し、それに伴う対応を協議し必要があれば具体的な要求をだす。