

熊本大学教職員組合 2005 年度運動方針


私たちをめぐる情勢

高等教育に対する公的財政支出の国民総生産に占める割合が OECD (経済協力開発機構) 加盟国平均値の半分にも満たないこの国で、大学破壊が着々と進行しています。より正確には、高等教育に対する国の責任を軽減しようとする政策が軌道に乗り、国立大学潰しに拍車がかかっている状況にあるとすべきでしょう。公的財政支出が OECD 加盟 30 国中 29 位という恥ずべき事実は、2001 年、すなわち法人化以前におけるこの国の高等教育の実態を映したものです。政府は法人化に先立ち、教育研究費、施設の整備費等、大学の教育研究機能の維持・改善の基盤をなす予算の縮小、定員削減や俸給水準の引き下げによる人件費の抑制を、国による統制の及ぶ範囲において押し進め、各国立大学の基礎体力を極限まで低下させたのです。行財政改革を実現する上で、扱いやすく、容易に切り捨てることのできるサイズにまで国立大学を圧縮するという行動目標は周到な計画の元を実施され、法人化以前に達成されていたのです。分断化・コンパクト化された国立大学は、既にこの時点で、劣悪な教育研究環境、業務量の増大・偏重に伴う労働条件の悪化、雇用不安といった深刻な問題を抱えています。

本来、このような教学面、組織財政面の問題を解消し、高等教育を維持・充実させる責任は国が負うべきものです。しかしながら政府は、2004 年 4 月に実現した国立大学の法人化と同時に、中期目標・中期計画という名の制御装置を設けることで各大学への統制を強めつつも、少なくとも制度上は、国民に対する国の責任の放棄を首尾良く成し遂げたのです。これにより、全国 89 の国立大学は、教育研究の充実という大学本来の使命に加え、組織の経営全般にわたる重責を負うことになりました。権限の一極集中、責任の分散というこの新たな構図を象徴する事例が、授業料標準額の引上げを前提とする 17 年度運営費交付金の減額に前後し、ほとんどの大学で実施された学費の値上げです。文科省政令によって規定されている授業料標準額はあくまでも標準であり、実際の授業料は標準額の 110% を上限として各法人の判断により決定されます。しかしながら、運営費交付金は、算定ルールに従って予め減額された必要経費から、81 億円の標準額増額分を水増しした授業料収入等を差し引くことにより算出されます。したがって、授業料改定の見送りは収入減に直結し、中期計画に基づく年度計画の実現を困難にするため、各法人の取りうる選択肢とはなりえません。教育基本法に反し、国民や学生が教育を受ける機会を損なう行為を行った責任は、授業料値上げを決定した各法人に置かれます。各法人は、その説明責任を果たすべく学生や学費負担者に向けた文書を一斉に公開しましたが、標準額改定の理由として文部科学省が提示した「私立大学の授業料等の水準など社会経済情勢等」に根拠を求めるものは皆無です。私学の学生負担金との格差是正のため、また、政府の財政破綻のつけを清算するために国立大学の学生・保護者に更なる学費負担を求めるなどという主張には一片の合理性も妥当性も無いからです。

17 年度予算における運営費交付金の減額は 98 億円、共同利用機関に対する増額分を除いた国立大学全体の削減額は実に 124 億円にも上ります。また、各法人からのヒアリングを終え、8 月末に 18 年度概算要求を控えた今日現在、「効率化係数」や「経営改善係数」を用いた運営費交付金の算定ルール見直しの意向は示されておらず、国立大学の経営状況の悪化は避けられない状況にあります。法人化により経営上の窮地に立たされた国立大学では、法人化以前から抱えていた様々な問題が一層深刻さを増しています。

競争原理に基づく資産配分への傾斜が法人化以前にも増して強まる一方、日常的な教育研究活動を支える基盤的経費は確実に減少を続けています。この競争原理は大学間のみならず、各大学内での予算配分にも確実に影響を及ぼしています。熊本大学において採用されている科学研究費補助金の申請実績に基づく基盤的経費の配分方法はその一つの典型と言えるでしょう。中教審の「我が国の高等教育の将来像(答申)」では、大学における人材養成の観点から「地域社会のニーズに十分こたえらるべき分野(例えば医療・教育等)や、需要は少ないが学術・文化等の面から重要な学問分野については、国として全体的なバランスが図られるよう配慮していかなければならない。」との指摘がなされています。また、先端的な教育・研究の実施と同時に「社会・経済的な観点からの需要は必ずしも多くはないが重要な学問分野の継承・発展」を保証する必要性が強調されています。このような分野における教育研究は、日々の地道な努力の長期的な積み重ねにより初めて実を結ぶものであり、短期的な成果のみに価値を置く現在の競争的資金配分のあり方と全く相容れない性格を持っているのです。基盤的教育研究経費が決定的に不足している現状では、基礎科学をはじめとする重要な学問分野の発展はおろか、継続さえも危ぶまれます。基盤的経費の不足は、短期的なプロジェクト研究に適した学問分野にも長期的な視点からは悪影響を及ぼします。なぜなら、予算配分において既存の施設・設備に対する維持・管理の視点が欠落しているからです。プロジェクト研究において施設や機器を獲得すれば、必ず多くの維持・管理費用が発生します。したがって、十分な基盤経費が与えられない限り、競争的資金の獲得が、維持管理費の増大によって自らの日常的な教育研究資金の圧迫につながるのです。維持・管理の視点の欠如は、教室や研究室の不足、老朽化といった、教育研究の基本的環境の荒廃をも引き起こしています。競争原理に基づいた予算の配分を行うのであれば、インフラの整備を進めるとともに基盤的教育研究費を充実することにより、適正な競争の成立条件を整えることが先決です。(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 8 2005. 8. 24	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@mx7.tiki.ne.jp http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso/

国立大学の持病とも言える教職員の労働条件の悪化、雇用不安の問題も、法人化を機により切実なものになりました。学科予算や部局の管理運営費縮小に起因するパート職員の雇用不安は、雇用時間削減や職員配置数の縮小といった現実の問題として表面化しています。そもそも臨時雇用職員は、単なる学科や部局の勝手な都合によって雇用されていたわけではなく、各大学に割り振られた定員数の不足を補うために業務遂行上の必要に応じて「定員外」に採用されてきた職員なのです。法人化により定員概念が消失する一方、時間数や配置数の圧縮に反比例する形で臨時雇用職員一人当たりの業務は量的に増大し、質的にも複雑化・高度化しています。もはや業務内容における常勤職員との違いは消失し、雇用形態の違いによる待遇の差だけが浮き彫りになっているのです。法人化により、大学は労基法上の使用者としての責任を負うことになりました。雇用形態の違いにより著しい待遇の差を設けるならば、大学は使用者の果たすべき義務に反する行為を行ったこととなります。学科や部局に対応を押し付けるのではなく、大学全体の問題として改善に取り組むべき課題なのです。

業務の増大、煩雑化は、常勤職員をも危機的な状況に追い込んでいます。定員の削減により組織的な見直しを迫られた旧国立大学では、各職場の実情や、業務の特性を十分に考慮することなく、無理な合理化が推進されました。他大学における悪しき前例を顧みることなく熊本大学において実施された事務一元化は、その典型と呼ぶに相応しいものです。人的・財政的投資無き効率化と収入増を意味する「効率化係数」、「経営改善係数」の導入によりさらに増幅された一元化の歪は、事務職員の劣悪な労働条件に末期的な症状をもたらすことになりました。増大した業務量は組織あたり・職員あたりの処理能力を遥かに超え、連日 10 時・11 時に及ぶ残業、休日労働が常態化しています。しかも、労使協定で定められた時間数の制限を超えた時間外労働の対価は支払われていません。このような不払い時間外労働の蔓延に耐えかね、既に幾つもの大学で、労働基準監督署への告発が実行に移されています。労基署の調査の結果、明らかに問題があると認められた場合、使用者は最大過去 2 年間に遡る不払い賃金の支給を含む是正勧告を受けることとなります。これに加え、大学が犯した犯罪行為はマスコミを通して万人の知るところなり、それによって大学が被る風評被害の影響は計り知れません。しかしながら、事務職員の労働条件に関わる問題の本質は、不払い賃金そのものよりもむしろ、不払い労働を生み出す粗悪な業務管理システムと時間外労働を黙認する職場風土にあるのです。使用者は全ての職員の労働実態を適正に把握し、不払い時間外労働の撤廃に向けて、具体的かつ抜本的な対策を早急に打ち出さなければなりません。労働組合もまた、事務職員に限らず、全ての教職員の労働時間とそれに付随して生じるコストに対する意識を高めていかなければなりません。不払い労働は、裁量労働制が導入された教員を含め、全職員の労働条件に関わる重要な問題だからです。

法人化により国立大学を窮地に陥れた政府は、その攻撃の手を緩めるどころか、国家公務員の給与構造の基本的見直しを強行に推し進めることにより更なる締め付けを実行に移そうとしています。人事院が 5 月に公表した措置案は、上位級や本府省手当等の新設によるキャリア優遇を加速させる一方で、民間給与との格差是正を名目とした一律 5 % もの俸給水準の引き下げに加え、中高年を対象とする最大 2 % の更なる引き下げ、女性職員をはじめとした昇級の遅れている職員の給与を圧縮する枠外昇級制度の廃止など、ほぼ全ての職員を対象とした近年に類を見ない待遇改悪の方針を明らかにして

います。今回の見直しは、国家公務員の行政職俸給表(一)を対象にするものではありませんが、非公務員化された国立大学の教職員の給与と決して無関係ではないのです。国立大学の職員の俸給表は、法人化移行時の国家公務員の俸給表に準じて作成されています。これは、法人法が準用している独立行政法人通則法が、職員の給与の基準を「当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるよう」配慮して定めるよう規定しているからです。文科省は、この規定が人事院勧告を国立大学法人の待遇に直接反映させる合理的な根拠にはなり得ないことを、6 月に行われた学長等会議において明言しています。しかしながら、ほとんどの国立大学が昨年度の人事院勧告に準じて寒冷地手当の廃止ないし減額を実施した実績や、各国立大学が給与表改定を検討する際の参考資料として、国大協が「法人化移行直前に適用されていた教育職俸給表(一)等に平成 17 年度の人事院勧告を反映した場合における給与表」の作成を委託し、本格的に検討を開始した事実からも、今回の見直しが今後の教職員の待遇に悪影響を及ぼす可能性は決して否定できません。また、仮に人事院勧告に準じた法人職員の待遇切り下げが実施されないとしても、給与構造の見直しは熊本大学を含む地方大学の将来に暗い影を落とすことには変わりはありません。なぜなら、いわゆる三位一体改革による地方切捨ての政策が今回の見直し案にも色濃く投影されているからです。措置案では、従来の調整手当に代えて、人口五万人以上の地域を単位に最大 18 % の割合で支給される地域手当の新設を提案しています。しかしながら、全国平均に対する民間賃金指数が 96.5 以上であることが地域手当の支給要件となっており、熊本を含む民間賃金の低い地域では、最悪の場合、地域手当が得られないまま、7 % にも及ぶ俸給水準の引き下げが実施されることとなります。現在の年収を 800 万と仮定した場合、減額される給与の金額は、単純計算で 56 万円になります。因みに、17 年度の熊本大学の授業料は 535,800 円です。また、国家公務員の俸給水準の引き下げは、地方公務員の給与に直接影響します。総務省は、地方公務員の賃金決定にあたり民間準拠をさらに徹底させる姿勢を見せており、国家公務員にも増して大幅な給与削減が予想されます。その結果、地方の消費は縮小し、民間賃金水準の更なる低下という悪循環を生み出すことになるのです。高等教育に対する公財政投資の充実と共に、地方切捨て政策の撤回を政府に対して強く求めていかなければ、地方の国立大学はさらなる苦境に立たされることとなります。

法人化後 1 年を経て、組合活動もまた、岐路に立たされているといえます。これまで長年にわたり組合活動を支えてきて下さった団塊世代の組合員の方々がやがて定年を迎え、徐々にこの職場を去って行かれます。このため、組合組織の拡大は、これまでも増して重要な課題なのです。組織財政の根本的な見直しに着手するとともに、加入率拡大に向けた具体的な取り組みを展開していく必要があります。法人化とそれに伴う運営費交付金の削減、競争的資金の拡充、授業料標準額の値上げ、国家公務員の給与構造の見直しといった現政権の繰り出す様々な政策は全て社会を富により階層化し、かつ、集団から個へと分断化を進めようとするものです。残念なことに、大学においても同様傾向が強まっています。職種間の繋がりは希薄になり、各職種内でも個人のノルマ消化に追われるあまり職場

(2 枚目につづく)

の連帯が薄れています。その結果、共通して抱えているはずの慢性化した労働問題、あるいは大学全体の組織・運営の問題に対して無感覚になりつつある、または、問題を感じながらも無関心を装う風土が形成されつつあると言えるでしょう。分断された個を再び結びつけ、職場・職種間の連携を強めていくことは組合にしかできない仕事です。今後の熊本大学の明暗も組合の活動如何にかかっていると言っても過言ではないでしょう。なぜなら、金と物を閉ざされた現状で、政府の不当な支配に服することなく国立大学本来の使命を果たしていくためには、全教職員の意欲と知恵を最大限に生かしていく他に道は無いからです。硬直した局面の打開の鍵になる、独創的で革新的な発想は個々の教職員の心のゆとりから芽生えるものです。組合は、雇用不安の解消、労働条件の改善を実現することで、熊本大学の全ての教職員が心のゆとりを持ちながら安心して働くことのできる明るく活力に溢れた職場作りに取り組んでいきます。

組合活動の基本方針

2004年4月1日の就業規則施行により、熊本大学に働く教職員および非常勤職員の労働条件の最低線が示されました。しかしながら、使用者は、それから僅か一年後に退職時特別昇級の廃止という就業規則の不利益変更を人事院規則の改正を理由として一方的に決定、施行しました。人事院勧告に準ずる給与表改定の実施が懸念される状況において、このような使用者側の合理性を欠いた不利益変更を繰り返させないためにも、組合は広く情報を収集し、定期的な協議の場を持つことによって労働者側の意見を取り入れるよう強く要求していきます。また、就業規則は、あくまでも最低基準であり、労働者の待遇を決定付けるものではありません。法人化以前から国立大学の教職員は不当に抑制された労働条件の元に置かれていました。したがって、就業規則が定める最低基準を超えた労働条件の確保は正当な要求であるとともに、労使契約を締結することによりこれを実現することは労働者に与えられた当然の権利なのです。組合は、昨年度中に獲得された労働条件を、2005年度における活動のスタートラインとして捉えなおし、教職員一人一人の声が職場環境・労働条件の改善に反映されるようきめ細かな取り組みを行い、要求の実現に向けてより一層努力していきます。そのためには、各職種別部会の活動を活性化し、あらゆる職種・職場の声を汲み取りより具体的な要求に結び付けるよう努めなければなりません。また、他大学との交流を通じて、先進的な取り組みを積極的に取り入れるとともに熊本大学の取り組みと活動の成果を発信することも必要です。このような運動を通じて、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、安心して働くことの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) 人事院勧告を理由にした賃金引き下げに反対する。
- (6) 組合員の声に基づいた賃金要求に取り組む。特に
 - (a) 各職種ごとの昇格昇給基準の明確化と、その改善を求める。
 - (b) 入試手当の新設を求める。
 - (c) 特別都市手当の経過措置など法人としての実体に合わない制度の廃止を求める。
- (7) 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。少なくとも全てのフルタイム職員の雇用中断日の廃止を求める。
 - (b) 永年勤続表彰、特別休暇、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割を確保するために、ボーナスの支給を求める。
- (8) 高年齢者雇用安定法の趣旨に基づき65歳までの定年延長を求める。
- (9) 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視点から見直しを行うよう求める。
- (10) 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視点から行うよう求める。
- (2) 大学運営に当たっては、構成員の意志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。

(裏につづく)

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対する。
- (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、労働基準法的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作る会」教科書の教育現場への押しつけにも反対する。
- (10) 30人学級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。
- (2) 過半数代表者の選出が必要な場合には、現過半数代表者および使用者と協議し、全ての有権者が参加できる選挙を実現する。
- (3) 過半数代表者の業務遂行を支援するとともに、使用者との労働者代表の協議の現状を全教職員に伝えていく。
- (4) 専門部会・職種別部会は課題を明確にし、労使協議・団体交渉等の場を通じて組合員の諸要求の実現につとめる。
- (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行う。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目指す。
- (4) 各職種別のきめ細かな要求作りの支援を行う。
- (5) 賃金不払い残業の実態調査と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、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) 組合活動の将来を見据え、組織面・財政面の検討する。
- (3) 組合のホームページを充実させ、活動をアピールする。
- (4) 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. 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。

(3 枚目につづく)

5. 青年部会

- (1) 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、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) 働きやすい職場づくりをめざすため、生じた様々な問題等に取り組む。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。
 - 3) 結婚、出産、育児をしながら働き続けられる環境づくりをめざす。
- (3) 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) 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。
- (3) 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。

2. 技術職員部会

- (1) 上位級の拡大に努める。
- (2) 法人化に伴い使用者側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元の職場で再雇用できるよう努める。

上記に対して使用者側へ積極的に働きかける。

- (4) 学外の集会等に積極的に出席し、技術職員に関する他大学の情報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討議を深め対処する。
- (2) 標準職務表・昇格基準の抜本の見直しを要求し、昇格運動を積極的に行う。
- (3) 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) 雇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ンク、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) 臨時職員看護師の正規職員化をめざす。
- (3) 外来看護の充実をめざす。
- (4) 労働条件の改善及び賃金について
 - 1) 超過勤務を削減する体制を求め、実働分については手当を完全に支給させることをめざす。
 - 2) 申請した年次休暇を希望通り取得できる体制をめざす。
 - 3) 中央手術部に勤務する職員へ調整額(危険手当)の適用を拡大させることをめざす。
 - 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。

(裏につづく)

- 5) 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。
- 6) 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。
- 7) 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。
- 8) 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. 教員部会

- (1) 教員組合員を増やす。
- (2) やむを得ず任期制を導入する際には、事前に組合に情報を提示するよう求め、労基法 14 条に基づく有期雇用に反対する。
- (3) 裁量労働制を導入以降の教員の就労実態を把握し、その適正な運用とさらなる改善を目指す。
- (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) 部会を頻繁に開催し、組合員数の増加を図る。
- (2) 宿日直中に行った業務については時間外労働として認めさせ、その支給を求める。
- (3) 有期雇用職員として採用されている医療技術職員の正規職員化を求める。
- (4) 理学療法部に技師長の新設を求める。
- (5) ME 機器管理センター新設に際しては、適正人員（臨床工学技士）の確保を要する。
- (6) 医療の高度化に伴う大型機器の導入、救急体制、宿日直体制などに対応するための人員増を求める。
- (7) 昇格基準の見直し、基準適合者（特に教室系臨床検査技師）の昇格実現をめざす。
- (8) 医療技術職員の研究・研修制度の確立をめざす。