

学長選挙候補者(意向聴取候補者)にアンケートを実施 回答を全教職員にお届けします

9月14日(木)に学長選挙意向聴取(投票)が行われます。熊本大学教職員組合から意向聴取候補者に以下のようなアンケートを実施しました。候補者からいただいた回答を全教職員に公表させていただきます。是非、投票の参考にしていただきますよう、よろしくお願ひします。

意向聴取対象者です。前回の選挙の時と変わっています。ご確認ください。

- A, 学長及び理事(学長選考会議委員である者を除く)
- B, 選任の教授、助教授、講師、副校長、副園長、教頭及び教育学部附属養護学校各部の学部主事(学長選考会議委員を除く)
- C, 一般職員及び医療職員のうち係長相当以上の職員

<<学長選挙候補者アンケート>>

1 熊本大学の将来構想について

- (1) 熊本大学は地方に位置する総合大学として、今後どのように発展してゆくべきだと考えますか。お考えをお聞かせください。
- (2) 18歳人口が底をうち、厳しい競争に晒されている大学が、教育研究機関として発展してゆけるかどうかは、優秀なスタッフを確保できるか否かにかかっています。ところが、本学の給与は国立大学法人のうちで最低に切り下げられている状況です。本学において優秀な教職員の確保は如何にすれば可能だと考えますか。お考えをお聞かせください。
- (3) 法人化以前から国立大学の学費は値上げがつづき、文系では私立大学と同等もしくはそれよりも高い額に達しています。法人化後の現在では、各国立大学法人が独自に学費額を決定することができるようになってきました。学費額を今後どのようにしてゆくおつもりですか。お考えをお聞かせください。

2 医療職員の増員並びに優秀な人材確保のための待遇改善について

- (1) 2006年度診療報酬改定では、医療の質を高めることを掲げて入院患者に対する看護職員の配置が一定以上であれば入院基本料を多く得られる仕組みとなりました。現在の看護職員の配置10対1を7対1へ早急に移行することが必要だと考えます。この件についてどのような計画を考えておられるか、お聞かせください。
- (2) 医学部並びに附属病院に勤務する医師は、近隣の総合病院に比べ極めて低い賃金で雇用されているばかりか、時間外手当も支給されず超過密労働を強いられています。このような事態が優秀な医師の流出、研修医の大学病院離れによる医師不足を招いていると思われる。こうした医師不足にどのように対応しようと考えますか。お考えをお聞かせください。
- (3) 2006年4月より医療技術免許を有する臨時職員は特定有期雇用職員(5年)として待遇はほぼ正職員並となりました。しかし、特定有期雇用職員が一定の技術に達するには長年の時間が必要で

す。数年の教育期間を費やして一定の技術を体得しても、これからという時に去られては、業務の効率化はおろか、その技術流出は大学にとって大きな痛手となります。対策として特定有期雇用職員の一刻も早い正職員化が必要と考えますが、この件についてお考えをお聞かせください。

3 法人化後の諸問題について

- (1) 2006年4月の就業規則変更に基づく賃金切り下げに対して、420名を超える教職員が異議通知書を提出しているという事態を、どのように解決しようと考えますか。お考えをお聞かせください。
- (2) 今年度開始予定の「教員個人活動評価」は、その「指針」と「要項」が作成され、現在は各部署で「要領」の作成段階に入っています。しかし、評価結果を給与等に反映させるかどうかについては、昨年度以来の議論の混乱が収束しておらず、「指針」及び「要項」の文面からも明確に読み取ることもできず、教員の間に不安が広がっています。この混乱をどうやって解決しようと考えますか。お考えをお聞かせください。
- (3) 法人化後、業務は質量ともに増大の一途をたどっていますが、本学の各職場にはタイム・カードさえ設置されておらず、時間外労働を黙認あるいは実質的に強制する状況にあると考えます。長時間労働・不払い残業の蔓延にどう対処するおつもりか、お考えをお聞かせください。
- (4) 事務職員のうち課長級以上の管理職の多くが、文部科学省からの出向官僚で占められている現状は、大学組織の創意工夫ある運営を阻害する要因になっているように思われます。こうした現状についてどのようにお考えですか。

4 教職員組合との関係について

現在、熊本大学における労使関係は決して良好とは言えない状況です。賃金という最も基本的な労働条件について、団交は決裂し使用者側は一方的な賃金切り下げを強行しました。組合が教職員に賃金切り下げ措置に対する異議申し立てを呼びかけたところ、420名以上の職員がそれに応じています。これはまさに労働関係調整法の言う「労働争議」状態にあります。

組合は、このような状態に至った原因の一つに、労働条件に関して役員会で方針を決定してから組合と団交を持つというプロセスがあると考えています。役員会の方針が決まってい団交に臨むため、団交において組合の要求に耳を傾ける対応は無く、要求を持ち帰って検討するという対応もほとんどありません。このこと自体、労働組合法の定める誠実交渉義務に違反していると考えます。

現状の労使関係を改善するためには、労働条件事項について役員会で方針を決定する前に組合と団交を持ち、団交に実質的な意味を与えることが必要と考えますが、この件について如何お考えでしょうか。

赤煉瓦

熊本大学教職員組合

15

2006.9.4

内線:3529 FAX:346-1247
ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp
http://union.kumamoto-u.ac.jp/