

# 熊本大学教職員組合 2007 年度運動方針

## 私たちをめぐる情勢

### 新自由主義的経済政策のもたらしたものの

1980年代にイギリスのサッチャー政権とアメリカのレーガン政権によって始められた新自由主義的経済政策は、国家による福祉・公共サービスの縮小と、市場原理主義・規制緩和を特徴とする。その背景には企業間の自由な競争が経済活動を活発にし、豊かな社会が生まれるという競争至上主義の考えがある。これは先進国だけではなく、IMFなどの圧力を通じ発展途上国にも導入された。その結果、一部に成長と繁栄がもたらされたものの、世界各地で失業の増大や格差の拡大が生じている。地域経済を支えていた農業・漁業なども、国際市場に組み込まれ、価格の変動に庶民の生活が直撃される状況が生まれている。格差の拡大は貧困層の不満を高め、地域紛争の火種にもなっている。

日本でも歴代政権によって新自由主義的経済政策が、民営化や規制緩和という形で推進されてきた。しかし企業間の競争が進む中で、リストラや非正規雇用の増大という雇用不安が生み出されている。正規雇用で安定しているはずの労働者も、過密長時間労働に蝕まれている。しかもこのようにして労働者を犠牲にして生み出された利潤も、企業の経営体質を強化するという理由で賃金には回されない。その他にも、企業の生産拠点の発展途上国への移転による国内生産の縮小と、下請け企業へのコスト削減圧力なども強化されており、競争至上主義は格差拡大の大きな要因になっている。現在社会問題となっている格差拡大が安倍政権のいう「再チャレンジ支援」で解決し得ないことは明らかである。

また競争至上主義は経営者のモラルの崩壊さえ引き起こしている。廃棄物の不法投棄、インサイダー取引、介護報酬の不正請求、偽装請負、牛肉偽装事件などといった、様々な違法行為が続発しているし、違法まがいの詐欺的商法や労働者の安全をまったく考慮しない労務管理・サービス残業なども一向に無くならない。そしてこの社会のモラルの低下は、青少年の教育に深刻な影響を与えている。

さらに、近年明らかになってきた地球温暖化は、産業活動の拡大に伴う温暖化ガス排出が原因と考えられている。経済発展そのものが温暖化と結びついているのであり、自由な競争によって経済を活性化させるという新自由主義的な政策は根本から転換が求められていると言えよう。今必要なのは、競争によって経済を活性化させるのではなく、限られた資源を有効に活用し地球環境との調和を保ちながらいかに物心とも豊かで安定した平和な社会を実現するかということではないか。

### 国立大学に蔓延する歪んだ競争至上主義

しかし、この競争至上主義は国立大学にも及んでいる。それは現在の大学改革の方向をまとめた大学審議会答申(1998年)が「競争的環境の中で個性が輝く大学」と題されたことに端的に現れている。特に2004年の国立大学法人移行は、独立行政法人の枠組みを基本としたために、競争原理の更なる強化のきっかけとなった。国立大学法人法の国会附帯決議である「運営費交付金の算定に当たっては法人化前の公費投入額を十分に確保」、「国公立全体を通じた高等教育に対する財政支出の充実に努

めること。また、地方の大学の整備・充実に努めること。」などの事項は反故にされている。

しかもここでの競争は決して公正なものではない。第一にすでに少数のしかも特定の大学に金・物・人が集中的に配分されており対等な競争の条件が確保されていないことである。評価に基づく資源配分という考え方は、特定の大学への資源のさらなる集中を促すことにしかつながらない。

第二に高等教育予算が削減されてきた結果、運営費交付金では人件費すら確保できないという事実である。大学は予算獲得競争に参加しなければ現状の教育研究条件の維持すらできない状況に置かれている。

第三に競争の結果を判断する基準がなく、政府の恣意的な判断を排除できないことである。結果として各大学は政府財界の意向にそった改革を「自主的」に進めざるを得ない。学内での文部科学省官僚の発言権は増し、まさに「政府従属法人」と化しつつある。この最も典型的な例が山形大学学長選での結城事務次官かつぎ出しの動きと言えよう。

このように現在の国立大学間の競争は、条件の公平性も対応の自主性も確保されていない。結果として教職員は内在的必然性の乏しい改革に追い立てられ、多忙化が進み疲弊していく。しかもその努力が教育研究条件の改善という形で報われる保障はない。これが多くの教職員の実感ではないだろうか。今国立大学間で行われている競争は、このように歪んだ競争である。必要なのは競争原理の強化ではなく、歪んだ競争至上主義を克服し、教職員が自主的に教育研究の発展に向けて努力できる環境を作ることだ。

さて、経済財政諮問会議の提言から運営費交付金に競争的原理を導入する動きが露になってきた。地方からの強い反発に「骨太2007」での表現は「運営費交付金の適正な配分」という形に弱められたが、問題は決して解決したわけではない。そもそも独立行政法人の仕組みが中期計画期間の業務遂行状況の評価のもとに、組織の存廃も含めて検討するものであるからだ。現在業務組織評価のための資料作りが進められているが、その結果で運営費交付金の額が決まるというのは独立行政法人の仕組みそのものなのだ。運営費交付金に競争原理を導入させないためには、国立大学法人が独立行政法人ではないことをより鮮明にし、国立大学法人法の枠組みそのものを変えていく運動が必要不可欠だ。その運動なくしては歪んだ競争至上主義におかされた国立大学を救うことはできない。

### 熊本大学の教育・研究・医療の発展のために

組合は歪んだ競争至上主義の克服を訴えているが、改革の必要性を否定するものではない。より良い教育・研究・医療を実現するための教職員の自主的な努力は積極的に推進されるべきと考えている。

	熊本大学教職員組合	
	8 2007.8.2	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

そしてその努力を促すためにも賃金面での正当な処遇を確保することが不可欠と訴えてきた。

しかし、熊本大学教職員の賃金水準は国家公務員や独立行政法人職員と比べて極端に低くなっている。国立大学法人に求められているのは賃金水準について社会一般の基準に適合させることであるから、それより低い熊本大学の現状は早急に改善に取り組む必要がある。また教職員の自主的な努力が報われるような措置も必要である。ただし上からの評価のみによる査定では評価視点の単一化が避けられないし、恣意的な評価への疑念が残る。これは自主的な努力を阻害する要因にもなりかねない。教職員が納得し理解できる評価システムの構築が必要である。

そして教職員個々の自主的な努力を保障していくためにも、学内の民主的な意思決定システムの維持は不可欠である。教職員の業務遂行に密接に関係する事項を、教職員の声をまったく聞かないまま決めてしまうことは、結果的に業務の混乱と停滞を引き起こす。学長は政策判断の前に教職員の意見を聞く責任がある。教職員の意見を無視して進められる改革が成功するはずはないことを銘記すべきである。さらに学長選出における選挙（意向聴取投票）の位置づけは軽視されてはならない。

上記の観点から熊本大学における組合の役割はますます重要なものになっている。組合はその責任を自覚するとともに、職場環境の改善とより良い教育・研究・医療の実現のために全力を尽くす。

## 組合活動の基本方針

2004年4月1日の法人化以降、国立大学の教職員は非公務員化され、私たちの勤務条件は基本的に各大学の労使の話し合いを通じて決定されるようになりました。各大学の労使の創意工夫によって、労働環境の改善・充実が図られる余地が広がったともいえます。

しかし、熊本大学の現状は、こうした可能性が十分活かされているとは言えません。とりわけ、公務員制度に固執する使用者側の態度は、労使の合意のもとに労働条件を決定するという労働法の原則を事実上形骸化させています。これは地域給導入に伴う賃金の大幅切り下げや、一部人事交流職員のみ適用される特別都市手当・広域異動手当に端的に現れています。就業規則改正の根拠を公務員制度の変更以外には事実上提示することができないのですから、労使の議論はまったく噛み合わない状況に陥っています。昨年以来の労働争議状態ともみなしえる労使関係は、労務管理における公務員体質からの脱却がまったくできない使用者側に責任があります。

私たちは、熊本大学の持続的発展は健全な労使関係の構築の上に成り立つと考えています。その中で働く意欲を生み出す労働条件、職場環境の整備・改善に向け、昨年度の取り組みを継承・発展させながら幅広い活動を展開していきたいと考えます。

### 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、特に拙速かつ非民主的な大学運営に対しては、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) 始業終業時刻は、職場ごとの業務量を知るための最も基本的なデータである。始業終業時刻の適正な把握を通じて、業務量に応じた人員配置と業務量の削減を実現するとともに、サービス残業の全廃を目指す。

- (3) 2006年4月に強行された基本給引き下げに反対するとともに、組合員の声に基づいた賃金要求に取り組む。特に
  - (a) 勤勉手当の不合理な総枠規制を廃止させるとともに、その改善に取り組む。
  - (b) 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。
  - (c) 入試手当ての業務の実情に応じた改善・充実を求める。
  - (d) 特別都市手当や昇給抑制など根拠の乏しい制度の廃止を求める。
- (4) 有期雇用職員の継続的な雇用を確保するとともに、正規職員との甚だしい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、正規雇用へ切り替えることを求める。
  - (b) 賃金、特別休暇、共済組合などでの正規職員との差別的扱いを止めるよう求める。
- (5) 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。
- (6) 大学教員への安易な任期制導入に反対する。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。

### 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) 大学の「教育研究機関としての本質」の尊重を求めた法人法採択時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) 学長選考過程において、構成員への情報提供と手続きの透明性が充分確保されるよう図る。
- (4) 全国的対応を要する課題について、他大学とも協力して取り組む。ナショナル・センターのあり方や単組との関係について、あらゆる可能性を排除せず検討し、運動の充実をはかる。

### 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。
- (3) 昇格の遅れなどの女性差別、外国人教員の雇用条件など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るような「構造改革」に反対する。
- (5) 「母性保護」および「健康と安全」の観点から労働環境の改善と充実を求める。
- (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、リサイクルなどによる資源の活用を推進を図る。
- (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反対していく。また消費税の使途にも注視していく。

(9) 改悪された教育基本法や先の国会で成立した教育三法を根拠とする教育現場への政治介入に反対する。

#### 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) 各支部においても活動の基本方針に沿った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、それらを通じて組合員未加入者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) 教育文化活動として映画、本、講演会、演奏会、演劇などを紹介する。
- (2) 学内教職員の教育文化活動を紹介し、組合員の教育文化活動を支援する。
- (3) 大学の職場環境、教育学習環境、福利厚生に関して調査、資料収集、提言などを行う。  
たとえば以下のような活動を行う。
  - (1) について、らい予防法廃止 10 周年記念の映画「新あつい壁」の上映会を開催する。
  - (3) について、AED（自動体外式除細動器、Automated External Defibrillator）の設置状況、資源回収の状況を調べ、改善を要する点があれば提案する。廃棄物管理、喫煙場所、電磁波の健康への影響についても継続して観察する。

### 3. 組織財政部会

- (1) 過半数組合の実現を目指し、各職種・各職場できめ細かな拡大運動を行なう。
- (2) 組合活動の将来を見据え、組織面・財政面の検討を行なう。

(3) 組合のホームページを充実させ、全教職員に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。

具体例

(1) について

- ・ 法人化前・後の「組合の成果」一覧表を 2006 年度に作成してもらったのでそれを活用する。
- ・ 各支部会で年次総会を開催してもらい、過半数組合のメリットについて共通理解を深める。
- ・ 各支部・各職場で組合員拡大に繋がる創意工夫があれば提案してもらい纏める
- ・ 加入パンフレットの見直し・活用

(2) について

- ・ 支部活動費の活用方法を考えてもらう
- ・ 書記の配置及び業務の見直し

(3) について

- ・ ホームページを全教職員に見てもらうために、赤煉瓦などで大きく宣伝する。

(4) について

- ・ 他の部会と連携し、組合員のメリットを強調し、ホームページなどで公開する。

### 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ーを行う。
- (2) 「グループ野外活動支援」の情報宣伝活動を行う。
- (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支援する。
- (4) 組合員からの発案があれば検討し、随時活動に盛り込んでいく。
- (5) 多くの組合員に御参加いただき、組合員相互の親睦を深めるため、上記の活動につき積極的に広報活動に取り組む。
- (6) 組合員以外の方にも御参加いただき、組合活動に対する理解を深めていただけるようイベントを開催する。

### 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部会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) 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) 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。

- 2) 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。
- 3) 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。
- (2) 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。
- (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) 各学部における技術職員の位置づけを明確にし、「級別標準職務表」に明記させる。
- (2) 法人化に伴い、職場に必要な資格については大学側が予算措置を講じ、有資格者を必ず置くこと。
- (3) また(2)のように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を支給すること。
- (4) 定年延長が実現するまでは、技術職員の再雇用希望者に対して元の職場で再雇用できるようにする。

上記に対して使用者側へ積極的に働きかける。

- (5) 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・昇格基準の抜本的見直しを要求し、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) 給与の月給化を求める。
  - 2) 任期満了手当を廃止し、退職時に退職手当として支給することを求める。

- 3) パート職員の期末手当・勤勉手当を求める。
- 4) 正規職員と同等の休暇制度を求める。
- (3) 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) 医員・研修医の待遇改善を求める。

### 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) 増員によりゆとりある人員配置ができる7対1看護体制をめざす。
  - 2) 全科にクラークを配置することをめざす。
  - 3) 外来看護の充実をめざす。
  - 4) 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。
  - 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。
- (2) 長時間拘束勤務につながる二交替制の導入に反対する。
- (3) 特定有期雇用職員看護師の正規職員化をめざす。
- (4) 労働条件の改善及び賃金について
  - 1) 全科の夜勤人数を3人以上とし、夜勤回数については4週6回以下とすることをめざす。
  - 2) 始業終業時間を適正に把握することを求め、超過勤務を削減する体制を求める。
  - 3) 申請した年次休暇を希望通り取得できる体制をめざす。
  - 4) 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。
  - 5) 産休、育休、病休、介護休業、長期研修者の代替を確実に補充させることをめざす。
  - 6) 妊娠が判明した時点で夜勤免除が気兼ねなく出来るように体制を整える事をめざす。
  - 7) 昇格、昇給、諸手当についての学習会、調査を行い、適切な昇格の実現をめざす。

### 6. 教員部会

- (1) 加入勧誘の方法等を工夫し、組織的に取り組むことで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に求め、労基法14条に基づく有期雇用に対処する。
- (3) 学校教育法改正に伴う助教、新助手の新設に伴う雇用形態の情報提示を求めるとともに、その適正な運用と助教の適正な処遇実現を目指す。
- (4) 賃金面を含めた教員の待遇改善を目指す。
- (5) 基礎的な研究費の確保を要求する。

### 7. 医療技術職員部会

- (1) 特定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。
- (2) 部会や加入説明会を開催し、医療技術職員の組合員数増をはかる。
- (3) ME機器センターに適正人員(臨床工学技士)を配置すると共に、主任枠の拡充を求める。
- (4) リハビリテーション部やME機器センターの責任者として技師長枠の新設を求める。
- (5) 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。
- (6) 医療技術職員の研究、研修制度の確立をめざすと共に、参加にあたっては出張扱いとする。