

熊本大学教職員組合 2008 年度運動方針

私たちをめぐる情勢

広がる格差と様々な不安

2007年7月29日の第21回参議院選挙の結果、参議院において連立を組む自民・公明両党は過半数を獲得できず、参議院の第一党は野党第一党の民主党になり、参議院議長も民主党から選出されました。いわゆる「衆参ねじれ国会」の出現です。この結果、教育基本法を改悪し、教育改革関連三法を無理矢理成立させた安倍内閣は最終的に政権を投げ出し、第一次福田内閣がそれを引き継ぐことになったのは、その2ヶ月後9月26日のことでした。あれから約1年、この構図は、これまで衆参両院で過半数を占めていた政府与党の政策決定に大きな打撃を与えることになり、もはや与党が数を頼みにしてどんな法案でも簡単に通せるという状況ではなくなったことを表しています（その福田首相も9月1日に突然辞意を表明し、安倍前首相と同じく政権を投げ出してしまいました）。

そのようなチェック体制が漸く確立する一方で、小泉構造改革及びその後継安倍政権の改革継承路線は、確実に社会の様々なレベルで格差を拡大させてしまっており、私たちの生活を十分すぎるほど蝕んできましたが、それに追い打ちをかけるように、去年から今年にかけて、サブプライムローン問題や世界規模の原油・原材料価格高騰に端を発する、金融不安や物価上昇がますます大きく私たちの生活にのしかかってきている現状があります。また、最近頻発している、秋葉原通り魔事件などの無差別殺傷事件は、年間3万人を超す自殺者数とともに、拡大の一途をたどる社会格差にその原因のひとつがあるという見方もあり、私たちの間に拭い去ることのできない大きな社会不安を醸し出しています。さらには、私たちの不安は日本国内の問題にとどまらず、地球規模の環境問題に対するものにまで及んでいます。7月に行われた北海道洞爺湖サミットでは、インドや中国をも交えて二酸化炭素削減が討議されたことは記憶に新しい出来事です。

これまでの政府主導のいわゆる「改革」路線文脈において見るならば、2004年の国立大学法人移行は、確かに「競争的環境の中で個性が輝く大学」という副題の1998年の大学審答申がそのルーツだとは言えるのかも知れませんが、真の意味での教育改革というよりはむしろ橋本内閣（1996年）以来の行財政改革の一環であったことが強く想起されます。国立大学教職員をまず非公務員化して分離し、とは言いながらも「運営費交付金」でがんじがらめに縛り、文科省がそれを思い通りに操るといふこのシステムは、移行後4年を経て、あからさまな大学間格差、もっと言えば、大学崩壊（そして再編統合への道）の危機までも生みだしており、私たちの不安をさらに増大させています。

運営費交付金削減率3%へ

昨年は、その運営費交付金を「競争的経費」化するような動きまで一時取り沙汰されましたが、地方からの強い反発もあり、「骨太の方針2007」では、「運営費交付金の適正な配分」という文言で決着し、とりあえずその競争的経費への全面的衣替えは回避されました。

また、今年に入って、7月1日に閣議決定された「教育振興基本計画」では、文科省はその原案において、教育に対する公的支出をGDP比3.5%からOECD加盟国平均である5%にするという数値目標を掲げましたが、財務省などの激しい抵抗に遭い、具体的数値はすべて削られてしまいました。最終的に当初原案は「OECD諸国など諸外国における公財政支出など教育投資の状況を参考の一つとしつつ、必要な予算について財源を措置し、教育投資を確保していくことが必要である」という表現にトーンダウンしてしまっただけです。

そんな中、政府は、7月29日の閣議で、2009年度予算の枠組みとなる概算要求基準（シーリング）において、医師不足等に対処する「重点化枠」を約3300億円確保するため、国立大学・高専運営費交付金、私学助成費等について、「骨太の方針2006」で決定されたシーリングマイナス1%枠（対前年度予算比1%減額）をさらに拡大し、マイナス3%とすることを決定しました。

現在でさえ、運営費交付金1%、病院経営改善係数2%が毎年削減され、交付される金額だけで研究教育を進めていくことは至難の業であり、そのため大学は自ら進んで競争的外部資金を獲得しなければ身動きがとれない状況に追い込まれているうえに、加えて人件費5%削減までが要求されており、もはや大学運営の限界に来ていると言わねばなりません。にもかかわらず、削減枠がいきなり2%増になるという暴挙は到底許し難く、このことについては、国大協・全大教もいち早く断固たる反対を表明しています。

さらには、第一期中期目標・中期計画の達成状況についての評価結果は（その暫定評価は2008年度中に行われますが）次期の運営費交付金に反映される仕組みとなっていることから、運営費交付金そのものの額が大きく変動しうる可能性があるのです。

熊本大学の教育・研究・医療の発展のために

このように、確かに厳しくなる一方の大学の財政状況ではありますが、私たちは今後もよ

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	8 2008.9.25	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

り良い教育・研究・医療を実現していかなければならないのですから、教職員一人ひとりがそれぞれの持ち場で自主的に努力する意欲を持てるよう、賃金面で正当な処遇を受けていない教職員には、是非ともそれが確保されなければならないと組合は考えます。2008年4月より改正されたパートタイム労働法に則り、有期雇用職員に（特に特定有期雇用職員に）正職員への道を開くことはその重要な一歩です。8月11日に出された、国立大学法人の給与決定の重要な参考資料となる「2008年人事院勧告」でも、非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定するとしており、通勤手当や期末手当の支給に努めること等が指針の原案として示されています。

また、部局単位で実施されている昇給・勤勉手当支給率の査定制度を適正に運用することで、不公平感なしに、それが教職員へのインセンティブとして十分に機能することも必要です。例えば、部局横断的な教養教育への関与に対する評価査定がそれぞれのシステムにおいてどれだけ適正に行われているかなどは今後検証すべき項目としてあげられます。

そして、熊大の教職員個々人が自主的に、本当にやりがいのある仕事をしていくことによって、熊大全体が大きく発展していくためには、何よりも学内における「意思決定システムの適正化」が不可欠です。今年5月に組合が出した国際化推進センターに関する「声明」でも主張されているように、教職員の業務遂行に密接に関係する事項を、教職員の声をほとんど考慮せず決めてしまえば、結果的に業務の混乱と停滞を引き起こす可能性が非常に高くなると言わねばなりません。学長は、教職員の意見を無視して進められる改革は決して成功しないということを銘記して、政策判断の前には教職員の意見を十分に聞く責任があります。その民主的な意思決定という点からも、本年末に行われる学長選挙における意向聴取制度の位置づけは決して軽視されるべきではありません。

現実問題として、国立大学を取り巻く状況がこのように厳しいときこそ、熊本大学における教職員組合が果たす役割は非常に重要であると考えられます。組合は、その責任を自覚して、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していきたいと思っています。

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。これは、各大学の労使の創意工夫次第で、労働環境の改善・充実を図る余地が広がったことも意味します。

しかし、熊本大学では、こうした可能性が十分活かされているとは言い難い状況にあります。とりわけ、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、公務員制度に固執する使用者側の態度は、非常に問題です。地域給導入に伴う賃金の大幅切り

下げや、一部の人事交流職員のみを支給される特別都市手当・広域異動手当は、その最たるものだと言えますし、このことは、多くの教職員の「働く意欲」を大いに削ぐ一因にもなっています。そして、労務管理における公務員体質からまったく脱却できない使用者側と、労働法に則り交渉を進めようとする組合とは、なかなか議論の歯車がかみ合わない状況に陥っており、このことは、7月に行われた学長挨拶での学長の”建設的でない”という発言に繋がっていると考えられます。

来年度から運営費交付金が3%削減されようとしているなど、大学を取りまく外的条件がますます厳しくなる中で、熊本大学が今後持続的に発展していくためには、まず、健全な労使関係が構築されなければなりませんし、そこから教職員の「働く意欲」を生み出す労働条件、職場環境の整備・改善が生まれていくことが必要不可欠と考えますので、私たちは、昨年度の取り組みを継承・発展させながら活動を幅広く展開していきたいと思っています。

1. 大学の本来の機能を実現・維持して行くために

- (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、政府の2009年度からの運営費交付金3%削減方針に断固として反対する。
- (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) 本年12月に行われる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はかる。
- (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。

2. 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) 勤勉手当の不合理的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) 入試手当で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。
 - (e) 不利益緩和措置の一環として勤務時間を7時間30分に短縮することを求める。
- (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。特に特定有期雇用職員について、その正職員化を求める。また、
- (a) 改正パートタイム労働法の趣旨に則り、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も含めて、有期雇用職員を正規職員として採用するルートの確立を求める。
 - (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。
 - (c) 通勤手当の支給対象を拡大し、パートタイム職員に対して期末手当を支給することを求める。
- (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。

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の推進を図る。
- (7) 安心して育児、介護を行うため、育児休業及び介護休業の有給化を求める。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。また消費税の用途にも注視していく。
- (9) 改悪された教育基本法や昨年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。
- (9) 組織拡大・組合員確保の一環として、ホームページやニュース等による広報・宣伝を充実させ、全教職員に活動をアピールする。

<< 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・レクリエーション部会

- (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。
- (4) 継続的に実施しているピアパーティーを行う。
- (5) 「グループ野外活動支援」の情報宣伝活動を行う。
- (6) 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。
- (7) 組合員からのレクリエーションの発案があれば検討し、随時活動に盛り込んでいく。
- (8) 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。
- (9) 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。

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) 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. 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。

5. 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。
- (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・市内在住の非常勤講師に通勤手当の支給を求める。

- (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

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看護体制をめざし、夜勤人数の増、夜勤回数の減をめざす。
 - 2) 勤務と勤務の間隔を十分にとる体制とすることをめざす。
 - 3) 全科にクラークを配置することをめざす。
 - 4) 外来看護の充実をめざす。
 - 5) 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。
 - 6) 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) 職場の声を無視した一方的な二交替制導入については反対する。また、二交替が導入された病棟については夜勤時における十分な仮眠時間の保障を求める。
- (3) 特定有期雇用職員看護師の正規職員化をめざす。
- (4) 中央手術部に勤務する職員に対して調整額(危険手当)の適用を拡大させることをめざす。

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反対する。
- (3) 学校教育法改正に伴う助教、新助手の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。