

# 熊本大学教職員組合2009年度運動方針

## 私たちを取り巻く情勢

### 法人化と国立大学の現状

国立大学法人となって6年目を迎え、この間、大学はどのように変わってきたでしょうか。

法人化にあたり、政府は国立大学及び大学共同利用機関における教育研究の特性に配慮すること、一方、大学は自主性と自律性を具え、自らの中期計画・目標に基づいて大学としての使命を果たすことが求められました。熊本大学も独自の目標を立てて教育研究、高度先進医療、そして社会貢献に努めてきました。しかし、こうした大学の努力は報われるどころか、大学に対する政府からの締め付けはあらゆるところで強化されてきており、使用者側の視線は、多忙化のなかで奮闘する教職員ではなく、政府に向けられたままです。法人化に際して謳われた「大学の自治は自主性・自律性」は虚像であったことが、誰の目にも明らかになっています。

「運営費交付金」の毎年1%削減だけでも甚大な悪影響があるにもかかわらず、政府は、「2008骨太方針」において2009年度の運営費交付金の削減幅を3%に拡大するという愚策を提唱しています。また、附属病院においても、病院経営改善係数2%が加算されることによって、教育研究機関、高度先進医療機関としての本来の機能を果たすことがきわめて困難になっています。

そうしたなか、2005年度にはほとんどの国立大学法人が授業料の値上げを行ないました。この授業料値上げにより、国立大学法人の文系大学院では私立大学よりも授業料が高くなるという状況さえ生じています。しかも、この授業料値上げは直接大学の収入アップにつながったわけではありません。なぜなら、政府は授業料標準額の引き上げに応じて各大学に支給する「運営費交付金」を減らすのが原則というルールを作ったからです。授業料の引き上げ分が大学の収入に結びつかず、また据え置いても政府からの交付金は減るという仕組みによって、多くの国立大学法人は苦渋の選択を強いられました。このように予算の減額に苦しむ国立大学法人では、独自の予算獲得へ向けて奔走することとなり、教員に対する外部資金（科学研究費や産学連携）の獲得へ向けた圧力は強まる一方です。「正当」な理由なく科研費を申請しない教員にはペナルティを科すという文科省すら驚いた（時代遅れの）熊本大学の制度もその一例にほかなりません。外部資金の獲得額が大学の評価に直結するという大学評価制度そのものに大きな問題があることは言うまでもありませんが、「運営費交付金」の減額によって教育研究の維持が危ぶまれる一方で、外部資金の獲得に奔走せざるを得ないという事態は、日本の高等教育が崩壊の危機に瀕していることを雄弁に物語っています。

また、我われ教職員の生活基盤である給与については、熊本大学の一般職員のラスパイレス指数が83.3(2008年度)にすぎないにもかかわらず、使用者側は2006年の大幅な基本給引き下げ(平均4.8%)に続き、人事院勧告を判断材料として2009年度の夏期ボーナスの0.2カ月分を一時凍

結し、教職員の家計をさらに苦しめることになりました。

さらに、優秀な人材確保という点においても、地方の国立大学法人は甚大な危機に追い込まれています。附属病院では医療職員の半数近くが最長5年という期限を付けられた特定有期雇用職員ということもあり、「正規職員と同じ業務、低い給与、任期後の保障がない」などの理由から離職率が非常に高く、かつ後任の補充も困難であるという悪循環が生じ、恒常的な人材不足に悩まされています。これは、けっして附属病院のみに限った問題ではありません。教員の公募にあっても、「公募しても人が集まらない」、「内定者が辞退する」といった深刻な事態が起こっています。こうした問題の根源は、労働条件は各大学使用者と労働者との協議において決められると言いながらも、大学事務組織の幹部の多くを文部科学省の「渡り鳥」官僚が占め、旧態依然とした横並び主義と人事院勧告という呪縛から逃れられない（逃れようとしない）使用者側に染み込んだ非自律的で非自主的な悪しき習慣と、そうした状況に大学を追いやった国立大学法人制度そのものにあります。

現在策定中の第二期中期計画・目標（案）も、部局等から出された意見・修正提案に対する説明も十分になされないまま作業は進められ、文部科学省大臣通達（6月5日）を受けて人件費削減の具体的な数値目標を盛り込むなど、評価を過剰に意識した中期計画・目標が作られようとしています。

こうした危機的状況のなかで、これまで腰の重かった国大協（国立大学協会）も今年度の総会において、運営費交付金1%削減の撤廃と授業料の値下げの必要性を訴えました。国大協でさえも、このままでは日本の高等教育は崩壊してしまうと危惧しているのです。

以上のように、我われ熊本大学を取り巻く情勢は厳しさを増しているが、こうした時であるからこそ教職員組合の果たす役割の重要性は鮮明になっています。組合はその責任を自覚し、教職員の処遇問題はもとより、本学が本来の社会的使命を果たせるよう大学内外のさまざまな課題に奮闘していきます。

## 組合活動の基本方針

今年度、組合は二つの重要課題の解決に向けて運動を進めていきます。

法人化された以上、本来であれば、熊本大学教職員の労働条件は労使間の協議によって決めら

	熊本大学教職員組合	
	9 2009.8.7	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp

れるはずですが、しかし、現在の熊本大学教職員の処遇は人事院勧告によって決められるといっても過言ではない状況になっています。給与についていえば、3年前に大幅な基本給削減が一方向的に断行され、そして今年度の異例な臨時勧告によって6月期ボーナスも一時凍結となりました。組合としては、6月期ボーナスの一時凍結については他大学にはない「労働協約」締結を決断しました。これは、けっして組合がボーナス減を容認したことを意味するものではありません。むしろ、就業規則だけでは、ボーナス削減が凍結かが不明確となることを労働協約で凍結であることを明らかにしました。これで凍結分が保証されていることを意味します。しかし、これで問題が解決したわけではありません。主戦場はこれからです。定例の人事院勧告では更に大幅な冬のボーナスカットや基本給削減の勧告が出される危険性もあるからです。組合は、夏期ボーナス一時凍結分の獲得を目指すとともに定例の人事院勧告後の賃金交渉においては、組合員の意見をふまえながら、これ以上の賃下げを阻止する強い決意で粘り強く交渉していきます。

昨年度から取り組んできた特定有期雇用職員問題については、雇用期限が2010年度末と迫っていることもあり、迅速に対応していかなばなりません。昨年度の団体交渉で使用者側は2009年度内に方向性を出すと回答していましたが、現在、学内に人事制度改革検討WGが設置され、特定有期雇用職員と他の有期雇用職員の処遇の改善について検討が進められています。組合は、当事者の方々の意見・意向を踏まえながら、問題解決に向けて運動していきます。

以上、当面の重要課題を二つ確認しましたが、これまでの運動のなかで未解決となっている諸問題についても情報分析を綿密に行ない、これまでの運動を継承・発展させながら活動を幅広く展開していきます。

## 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削減方針に断固として反対する。
- (2) 大学運営にあたっては、構成員の意思が反映されるよう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な制度作りを行うよう求める。
- (3) 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) 夏期ボーナスの一時凍結や人事院勧告による給与切り下げの危険性については、組合員の意思をふまえながら粘り強く運動していく。
- (2) 特定有期雇用職員の継続的な雇用を確保できるよう粘り強く運動する。
  - (a) 特定有期雇用職員について、使用者は今年度内の決着を明言しており、組合としては正

規職員化を求め、使用者側の提案が十分なものでない場合は、特定有期雇用職員の意見をふまえながら粘り強く運動していく。

- (3) 法人化に伴うさまざまな矛盾の現れ、特に拙速かつ専断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。
- (4) 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、サービスクラスの全廃を目指す。
- (5) 組合員の声に基づいた賃金要求に取り組む。
  - (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) 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。
- (6) 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。
  - (a) 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。
  - (d) 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。
- (7) 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。
- (8) 現行の個別契約職員制度は恣意的な運用が可能なものであるため、改善を求める。
- (9) 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行うよう求める。特に労基法14条に基づく任期制は、無際限な任期制導入の可能性があるため、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

題が指摘の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) 夏期ボーナスの一時凍結や人事院勧告による給与切り下げの危険性については、組合員の意思をふまえながら粘り強く運動していく。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 各職種別のきめ細かな要求作りの支援を行う。
- (6) 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ビ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通じて、共通した問題意識が持てるようする。
- (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) 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) 技術職員で協議採用する際は、優秀な人材確保の点からも従来の初任給格付けでなく、博士・修士等の資格を十分考慮した形での初任給格付けをするよう要求する。
- (2) 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。
- (3) 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を求める。
- (4) 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の支給を求める。
- (5) 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。
- (6) 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) 特定有期雇用職員について、使用者は今年度内の検討を明言しており、組合としては正規職員化を求め、使用者側の提案が十分なものでない場合は、特定有期雇用職員の意見をふまえながら粘り強く運動していく。
- (2) 有期雇用職員の正規雇用を求める。特にこばと保育園の保育士については雇用期限を外し、正規雇用することを求める。
- (3) 有期雇用職員の待遇改善のために努力する。
- (4) 期限付き雇用の撤廃を求める。

- (5) 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。
- (6) 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。

### 5. 看護師部会

- (1) 特定有期雇用職員看護師の正規職員化をめざす。
- (2) 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看護体制をめざす。
  - 2) 夜勤回数の減、夜勤人数の増をめざす。
  - 3) 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。
  - 4) 全科にクラークを配置することをめざす。
  - 5) 外来看護の充実をめざす。
- (3) 年休取得については、本人が希望する日に取得できることをめざすとともに、取得日数を増やすことをめざす。
- (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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (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。