

# 「給与制度の総合的見直し」と「改正学校教育法」、二つの重要課題に対する特別決議を採択!!

## —2014 年度熊本大学教職員組合定期大会報告—

7月29日18時30分より2014年度定期大会を開催しました。会場のくすの木会館レセプションルームは、代議員、新旧執行委員に書記局員も加わり満席の状況でした。大会では、白石委員長のあいさつ、議長団選出に続き①2013年度の活動報告、決算および監査報告、②2014年度運動方針、③2014年度予算に加え、④二つの特別決議が提案され、すべて満場一致で承認・採択されました。

### 第1号議案:2013年度活動報告

2013年度は、2012年8月から2014年2月までの19か月にも及ぶ給与減額と退職手当の切り下げという二つの賃金問題に加え、こぼと保育園の雇用期間問題、大江・黒髪地区駐車場有料化問題、非常勤講師への市内交通費未払い問題、新たな教員任期制問題といった多くの課題に取り組み、臨時特例手当の支給（ボーナスの減額補填）、減額期間の1か月短縮、こぼと保育園の部分的雇用期間撤廃、非常勤講師や大学主催行事への来訪者を駐車場料金徴収対象から除くこと、非常勤講師への未払い市内交通費の支払いなど数々の成果を収めました。しかし、賃金問題については、組合の代償措置要求項目、給与減額の全額補填の実現には至らず、さらなる取り組みが必要であることが総括として報告されました。また、退職手当の切り下げに関する団交の一方的打ち切り、さらには団体交渉を経ることなく就業規則を変更した新たな教員任期制の導入といった、使用者の度重なる違法行為を決して許すことなく取り組みを継続、強化していくよう新年度の活動に向けた期待が述べられました。

### 第2号議案:2014年度運動方針

前年度からの数々の継続事項に加え、2014年度の運動方針として3つの課題を新たに設定することが提案され、各部会の活動方針と併せて満場一致で承認されました。3つの新たな課題とは、①「給与制度の総合的見直し」に対応した賃金引き下げ、地域給の見直し、②「学校教育法」、「国立大学法人法」の「改正」に対応した大学運営規則の見直し、③教員への年俸制の導入といった、いずれも本年度中に提案・導入が予測され、重大な労働条件の変更をもたらす危険性のある課題ばかりです。

2013年度人事院報告において既に導入が示唆されていた①「給与制度の総合的見直し」は、国家公務員の基本給を平均2%から6%も引き下げたうえ、特別昇給の最大幅を従来の区分B相当の6号俸に抑制し、さらには大都市圏の地域給を現行18%からさらにかさ上げするといった、中央省庁優遇の姿勢を鮮明にした人件費抑制政策です。仮にこの内容を熊本大学の給与制度にそのまま適用すれば、民間はもとより国家公務員よりもはるかに低い賃金水準がさらに低下し、大都市圏の大学との賃金格差も2割を超える可能性があります。現在でも教員の大手私立大学、大都市圏の大学への流出が止まらず、医療職員

の確保に苦勞していることを考えれば、「給与制度の総合的見直し」に対応した給与制度の改悪は熊本大学に間違いなく致命的な打撃を与えることとなります。組合は、給与引き下げ提案に対する断固反対の姿勢を堅持し、全面阻止に向けて全力を尽くすことを決定しました。



また、いわゆる「有識者会議」の動向を見る限り、早ければこの9月から、各大学に対して②「学校教育法」および「国立大学法人法」の「改正」への対応が迫られる状況にあり、熊本大学においても学長・副学長の権限強化と教授会の議決権の剥奪を明文化する学内規則の改正が足早に進められる可能性があります。副学長や学長特別補佐の専断によってもたらされてきた大学の基本的機能の低下を振り返れば、大学構成員の意思と専門性に基づく見識がこれまで以上に適切に反映される大学運営の仕組みと、それを規定する学内規則の整備が求められます。組合は、学内外の動向を注視し、迅速な情報収集、正確な状況分析の結果を全構成員に提供し、学内議論の活性化に向けて尽力することとしました。

さらに、③教員への年俸制の導入については、当事者にとってのメリット・デメリット、および制度導入に伴う大学の経費負担を踏まえ、団体交渉を通して慎重に対応していくこと、年俸制の対象にならない教職員に対してもこれまでの賃金引き下げに対する代償措置要求の実現により応分の人件費還元を要求することを提案し、了承されました。

(裏面につづく)

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No.3 2014. 8. 12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

### 第3号議案：2014年度予算

本年度の活動予算は、前年度の予算と決算の実績に基づいて基本的に例年通りとしつつ、書記体制の更新が完了し、通常の専従2名体制に戻ったことをうけ、昨年度は保留していた活動予備費の積み立てを再開させるなど、若干の増減を含めて提案通りに了承されました。会場の代議員からは、執行部・書記局員の手当についてさらに配慮するよう呼びかける提案や、組合員の年齢構成の変化にともない、組合費収入の総額が減少傾向にある問題については、代議員から活動予備費の積立金を資金運用するなど、活動費を枯渇させないための自助努力を求める積極的な発言がありました。

### 二つの「特別決議」を全会一致で採択！

大会の最後には、本年度の最重要課題に対応した、別添の「改正学校教育法」を濫用した大学運営の改悪に反対する特別決議 および「給与制度の総合的見直し」に対応した賃金切り下げに反対する特別決議 が、執行委員会を代表して、それぞれ中村さんと平野さんから提案され、若干の字句修正のうえ全会一致で採択されました。なお、採択された決議文は立て看板に掲示し、学内および地域社会に広く周知することになりました。

---

### 大会の決定をふまえ学長懇談を行いました

大会翌日の7月30日、14時50分からの30分間という限られた時間ながら、台風のため延期されていた新役員と学長との懇談が本部特別会議室で行われました。

懇談では、まず、退職手当の引き下げや新しい教員任期制の導入手続きにおける使用者の不誠実な対応により、労使の信頼関係が失われていることを指摘し、3ヶ月間も先延ばしにされている教員任期制に関する交渉の早期再開を求めました。これに対し、組合の再三にわたる団交出席の求めを事実上拒み続けている学長は、“団交を拒否しているわけではない”と言いつつも教員任期制の交渉は“終わったものだと考えている”と発言、人事・労務担当理事も“不利益変更とは認識していない”と団体交渉における発言を繰り返し、交渉継続の必要性を否定しました。さらに、既に任期付きで採用されている在職者をテニユアポストに採用する可能性について検討することを理事自ら約束したことに言及すると、隣席の人事担当ユニット長に向かって“あれはもう解決したよね”と耳を疑うようなことばを平然と発しました。団体交渉で検討を約束した事項について結論を出していたにもかかわらず、組合への回答をいたずらに引き延ばしてきたとすれば到底許されることではないと批判すると、ようやく、人事・労務担当理事も、論点を確認した上で、日程調整をおこない協議することに同意しました。熊大使用者の不誠実さはつづいたままといわざるを得ません。

次に、臨時減額・退職金切り下げの交渉は継続中であり、組合は臨時減額分の賃金の全額支給を求めていること、代償措置の実現を引き続き要求していること、とりわけ、今後新たに賃金の切り下げを提

案する場合は、兼業の許可、勤務時間の短縮を検討することを既に要求済みであることを確認した上で、今年度の最重要課題となる3つの問題、「給与制度の総合的見直し」、「改正」された「学校教育法」および「国立大学法人法」のへの対応、教員への年俸制の適用について組合と十分に協議を行うよう求め、大会で採択された2つの特別決議を手交しました。

このうち、「総合的見直し」については、国大協を通じて政府に働きかけを行うよう求めたところ、学長からはこれまでも十分に働きかけを行っているとの回答がありましたが、組合からは、地方大学・地域社会の危機であるとの意識を持ち、他の地方国立大学の学長と力を合わせて政府に対して要求を集中させるよう要求しました。

ガバナンスの強化に係わる学内規則の整備については、法令遵守の義務は果たさなければならないが、さらに強化される学長や副学長の権限を濫用し、教授会や学内構成員の意見を蔑ろにするような運用は決して行わないことを学長自ら確約する発言が得られました。これに対し、組合からは、役員交代の時期でもあり、学長や副学長が交代しても、その姿勢が引き継がれるよう、審議組織や運用規則のありかたを十分に議論し、権限の濫用が生じ得ない仕組みを作って行くよう要望しました。

また、教員の年俸制については、まだ内容が不透明なところが多いため、対象者にとって利益となるものであれば、組合としてもより良い制度となるよう建設的な立場で協議に臨む用意があることを伝え、そのためにも早い段階での情報提供と協議の場の設定を要求し、学長側もこれに同意しました。