

# 未来に希望の持てる職場をめざして

## —熊本大学教職員組合 2019 年度定期大会報告—

2019 年度定期大会は、7 月 25 日 18 時 30 分より黒髪北地区の全学教育棟 B 棟 201 教室にて開催しました。学期末のお忙しい中、代議員、新旧執行委員、書記局員から数多くの組合員の皆さまに参加していただき、感謝申し上げます。まず、三澤委員長の挨拶、議長団選出に続き、2018 年度活動・決算および監査報告（第一号議案）、2019 年度運動方針（第二号議案）そして 2019 年度予算（第三号議案）が提案され、いずれも満場一致で承認・採択されました。下記のとおり、その主な内容をかいつまんで、ご報告いたします。



三澤委員長挨拶

### 第一号議案（2018 年度活動総括）について～熊本大学、組合を取り巻く厳しい状況～

「1. 全体総括」昨今の運営費交付金の大幅な削減や教員定数の 25%カットなどにより、業務は激増し、労働環境がさらに悪化している現状を報告しました。

ただでさえ悪化の一途をたどる熊本大学の労働環境において、さらに混乱に拍車をかけたのが、「新たな教員年俸制の導入に向けた業績評価基準」をめぐる事態でした。まず、2018 年 7 月 17 日に行なわれた学長懇談の席で、学長から新年俸制の全面的な導入という説明があり、その後に出された新たな業績評価基準策定と併せて、合計 12 部局の長に団体交渉を申し入れ、全ての部局で団体交渉、情報提供を行ないました（議案書「3. 新年俸制導入の運営について」）。そこでの問題点は、これまでも組合が『赤煉瓦』No.4（2019.7.12）などで指摘してきたように、そもそも第 3 期中期計画で「年俸制適用教職員数を承継職員（教員）の 15%まで拡大する」と決めたことの具体的な根拠、新たな業績評価基準に基づく結果評価の作成における事務職員へのさらなる負担、新たな業績評価基準による評価後の異議申立制度の細部が整備されないまま、教員の同意を得ようとしていることなど、その根拠、手続などに多くの疑義、不安があることでした。このことは 7 月 4 日の団体交渉などでも繰り返し指摘しました。

「2. 獲得した成果」としては、正直わずかなものにとどまりました。

(1) 人事院勧告による基本給 0.2%の引き上げ分を 4 月に遡及させ、勤勉手当 0.05 月分（再雇用職員も同様）の引き上げ分の差額を 3 月 8 日に一時金として支給（『赤煉瓦』No.13（2019.2.28））。

(2) 4 月に専門看護師手当、認定看護師手当の支給額を専門看護師（5,000 円から 10,000 円/月）、認定看護師（3,000 円から 5,000 円）に増額（『赤煉瓦』No.16（2019.4.25））。

第 1 回（2018 年 12 月 14 日開催）そして第 2 回（2019 年 4 月 24 日）の労使協議会においても、これまで組合が提案してきた 2017 年度の退職手当引き下げに伴う代償措置や夏季一斉休業を 2 日間から 3 日間とすることや、2019 年度の休日が増えたことによる有期雇用職員のための本年限りの休日の有給化といった新規要求事項についても実質的にはゼロ回答に終わりました（議案書「4. 第 1 回、第 2 回労使協議会について」）

以上のような非常に厳しい中、残された課題は、新執行委員に引き継がれることとなりました。

### 第二号議案（2019 年度運動方針）～賃金、労働環境の確保のために～

使用者側の最高責任者である原田学長は、「地域に根ざした、世界に誇れる大学」をめざすと言われます。どんなに高い理想を掲げていても、そのために日々働く担い手である労働者の労働条件・労働環境が改善しなければ、「絵に描いた餅」と言えましょう。たとえば、全国国立大学で最低ランクにある熊本大学教職員の賃金問題は、組合の最重要課題の一つです。人間らしい生活を営むためには、正当な報酬として支払われるべきものです。これまでの代償措置をふくめて今後も積極的に取り組んでいきます。

また、未来に希望の持てる安心した職場環境を整えるためにも、不合理な教員任期制の撤廃、有期雇用職員の継続雇用を求めます。新たな業績評価基準や年俸制の同意を得る場合には、十分な説明と異議申立制度の充実など、万が一にも不備のないような制度となるよう状況を注視し、教員の不利益となることがないように訴えていきます。また技術職員の昇任・昇格など教職員の昇任・昇格が適切に行なわれているのかどうかについてもこれまで以上に注視し、情報提供を求めます。また組合は引き続き過半数代表者を支援し、新たな働き方改革法の趣旨に沿って、労働者の権利である年休取得が熊本大学の各事業場、各職場できちんと権利行使できているのかについても注視し、情報提供を求め、また他団体との連帯に取り組みます。

附属病院は違法な長時間労働を理由に労働基準監督署からは正勧告を受け、いわゆる無給医の問題も報道されました。附属病院だけではなく、他の事業場でも同様の問題があるかもしれません。組合の意義や獲得成果をこれまで以上に広め、組織拡大や書記局体制の充実などを図ります（議案書「5. 書記局体制の強化について」、「7. 組合の組織拡大と汰団体との連携について」）。

### 第三号議案（2019 年度予算）

最後に、2018 年度の決算額を踏まえた、2019 年度予算編成方針案が提案され、承認されました。

定期大会から、約 2 週間後の 8 月 7 日、人事院は、国会と内閣に対し国家公務員の給与改定を勧告しました。民間給与との較差解消のため月例給を 0.09%（平均 387 円）、ボーナスも 0.05 月分を引き上げる内容です（『赤煉瓦』No.6（2019.8.19））。最重要課題の一つである賃金問題について、組合は今後とも取り組んでいきます。そしてその取り組みのためにも組織拡大は必須のものとなります。現組合員の皆さまのさらなるご支援ご協力はもちろん、他のすべての熊本大学教職員のご協力ご支援も欠かせません。問題を独りで抱え込まないためにも、組合というつながりが必要不可欠なのです。

今後とも、熊本大学教職員組合へのご理解とご協力をどうぞよろしくお願いいたします。



会場の様子

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No. 7 2019. 9. 12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/