

# 熊本大学教職員組合 2024 年度定期大会(8 月 1 日)・学長懇談(8 月 19 日)開催報告

組合は、2024 年度熊本大学教職員組合定期大会(8 月 1 日)と学長懇談(8 月 19 日)を開催いたしましたので、その概要についてご報告します。

## 2024 年度定期大会報告(8/2)

### 「輝ける未来に向けて」一致団結し、職場環境の改善をめざそう！

8 月 1 日、2024 年度熊本大学教職員組合定期大会を黒髪北地区くすの木会館レセプションルームにて開催しました。大会には数多くの組合員に出席していただき、活発な意見交換を行うことができました。

まず議長団選出に続き、田中委員長の挨拶では、2024 年度人事院勧告への対応や運営費交付金減額と授業料値上げ問題などが取り上げられ、組合が対応すべき問題の対応への決意が述べられました。2023 年度活動総括・決算および監査報告(第一号議案)、2024 年度運動方針(第二号議案)と予算(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。最後に、石原副委員長の閉会挨拶では、組合活動を通じた組合員拡大への協力が求められました。



田中委員長挨拶

会場の様子

#### 1. 第一号議案(2023 年度活動報告)

2023 年度の全体総括では、まずコロナ前の活動が完全に復帰しつつある中、教員の女性限定昇任制度の方針確認や防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度への応募と平和への取り組み推進について使用者と意見交換を行った労使協議会について報告されました。つづく、2023 年度の団体交渉における獲得成果について説明がありました。賃金関係について、参考としている 2023 年人事院勧告の完全実施で、基本給および 2 年連続のボーナス 0.1 月分を引き上げ、4 月に遡及して支給し、有期雇用職員の日給・時給を引き上げ、病院の働き方改革による「特定行為看護師手当」を新設することができたことは大きな成果です。加えて、処遇改善関係では、本荘地区の有期雇用職員駐車料金を黒髪と統一して半額程度に見直し、インフルエンザ予防接種のワクチン代を 1,000 円に引き下げ、特別有給休暇「子の看護」取得条件を緩和することができたと説明されました。

また、組合組織の改組として、多様性推進の観点から専門部会「青年部会」と「女性部会」を統合し、新たに「ダイバーシティ部会」を設置することが報告されました。

#### 2. 第二号議案(2024 年度運動方針)・第三号議案(2024 年度予算)

エネルギー価格の高騰や値上げが続き、国民の生活に多大な影響を及ぼしている中、6 月の国大協声明では「もう限界」と財務状況の改善が強く求められる事態となっている今、「輝ける未来」のために国立大学の役割がさらに重要性を増しています。2024 年度の運動方針は、このような現状を踏まえたうえでこれまでの活動を引き継ぐことを基本方針として、最重要課題である賃金問題をはじめ、8 つの基本方針が、専門部会・職種別部会の活動方針とともに提案されました。賃金問題では、国への予算措置要求を強く求めつつ、2024 年人事院勧告の完全実施、他大学を参考に新しいアイデアに基づく代償措置の提案、熊本職員のラスパイレス指数の改善、パート職員へのボーナス支給等をあらためて強く要望していくことを確認しました。また、労働環境の改善では、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を目指した改善の提案として、教職員の選考や昇格の適正な運用、「同一労働同一賃金」の原則の反映、年次有給休暇の取得率アップを継続して強く求めることを決定しました。さらに、軍事研究応募と平和への取り組み対応、過半数代表者への協力体制の維持、書記局体制の強化、組合財政の適正な編成・執行、組合組織拡大の「組合員紹介制度」の新設と他団体との連携そして、法的かつ専門的なアドバイスを得るための、熊本中央法律事務所との顧問弁護契約の更新が承認されました。

上記の運動方針に基づく 2024 年度予算は、昨年度と同じ活動を想定した金額を提案しました。

質疑応答では、ダイバーシティへの積極的な取り組み、困難になりつつある過半数代表者選出への対応、今後新設される共創学環による教職員への業務負担増加を懸念する声が上がりました。執行部からは、今年の課題に追加し、今後の動きを注視しながら取り組みを進めることが約束されました。



議案採択の様子

石原副委員長閉会挨拶

なお、定期大会の翌週には、組合員交流のレクリエーションとして、8 月 9 日にビアパーティーを開催し、新しい仲間も迎えることができ、今後の厳しい交渉に向けて団結を誓いました。さらに、11 月 16 日には日帰りバスハイクを予定しています。レクリエーション部会では、部局を超えた交流の企画を計画中です。ぜひ組合に加入し、部局を超えた交流で身近な問題の改善に向けて協力して取り組みましょう。

(裏面につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No. 4 2024. 9. 30	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

## 人事院勧告の大幅賃上げも対応できない!?運営費交付金の確保を！

組合の新執行部が発足して3か月ほどになります。2024年8月19日、学長懇談を行ないました。この学長懇談は、新四役の挨拶であるとともに、今後の交渉等に向けた情報共有の場でもあります。このニュースでは、皆さんに関わりのある大学予算に関する項目について報告します。

### 大学の財源問題について

#### 1) 2024年人事院勧告について

8月8日に2024年人事院勧告が出ました。昨年に引き続き大幅な引上げとなりました。これまでの交渉で熊大使用者は、「これ以上の賃金引き上げには対応は難しくなるかもしれない」と事あるごとに財政状況の厳しさを訴えていました。そこで、組合は今後の団体交渉に向け、学長の現在の考えを聞きました。

学長は「非常に覚悟はしていたが、結構高いと思った。いろいろ計算しているところだ」と述べ、今年の人事院勧告については、抜本的対策を講じなければ、今後も人事勧告を完全に実施することはかなり厳しいと話しました。その後、人事課長より現在の状況について実際のところ白紙の状態という補足説明がありました。ただ、危惧すべきは「これまで通りというのは難しい状況であることは事実」と、学長が認識していることです。組合は、これまでの賃金交渉の経緯を踏まえて、財政状況が厳しい中でも人勧の完全実施に対応するよう要求しました。

#### 2) 2024年度電気料金の値上げについて

九州電力との契約について、2024年度より学内の一部の地区では、電気料金が約1.7倍に大幅値上げされます。組合は、電気代の高騰が、教員の教育・研究費の負担にならないよう何らかの措置を大学が検討しているのか聞きました。

まず、学長はこれまで九州電力に足を運び電気料金について交渉したことについて説明されました。しかし、学長の努力の甲斐もなく電気料金の値上げとなったわけです。加えて、学長は、運営資金調達のために様々な予算の間接経費を確保するために苦慮したものの、いい結果は得られなかったと話しました。ただ、その中でも「ネーミングライツ」の導入は、大学の負担が軽くなる一策になるということで、今一番進めたい事業の一つであると感じられたと、学長は述べられました。大学の「ネーミングライツ」は、建物や共有スペースに企業・団体等との契約により愛称等を付けて世間一般にアピールすることで宣伝効果が生まれる代わりに、対価等を得て、自己収入の拡大及び教育研究環境の向上を図ることを目的としています。そこで得た収入は、大学と当該部局で折半し、それぞれで有効に活用できます。2023年度から熊大でも導入していますが、熊大教職員の理解はなかなか得られていないようです。その結果、名称付与候補施設が多く残り、募集が続けられています。組合は、メリットとして特に部局の負担が軽くなることが分かれば、もっと教職員の理解が得られるのではないかと学長に提案しました。例えば、その一部を値上

がりした電気代に充てるなど、教員個人の負担を減らすことで予算に還元され充実した研究ができるようになります。学長は「確約はできないが、それが電気代に払えるとか、そういうことで周り回って少しゆとりができたらいい」と説明されました。

#### 3) 定年延長導入による大学予算の独自確保について

国は、年金受給年齢の引き上げを理由に定年延長や再雇用をするよう指導しています。現在、大学はこれらにかかる経費を自前で捻出しています。運営費交付金が年々減額される中、財源確保には限界が来ています。国へ予算要求(運営費交付金の削減反対等)をするべきではないかとの組合の意見に対し学長は、「もういいかげん止めて欲しい」と本音を吐露されました。また、人事・労務担当理事は「今回の人勧もそうだが、大学だけでは解決できないぐらいの金額になっている」、「国大協で統一声明を出したりして、国に要望するしかないと思う」と話しました。組合はあらためて運営資金の確保を強く求めました。

#### 4) 全国の授業料値上げの動きについて

学長が「授業料の値上げを検討している」と報道があった件について確認しました。そもそも、授業料を上げる前に大学運営資金確保の観点から、国へ予算措置を訴えるべきではないかと組合は考えます。学長は「実際、授業料をやっても(値上げしても)そんなに効果あるかなという感じ、特に熊大は2割ぐらいが授業料免除の学生で、あとの8割が出してくれても少しは効果があると思うが、やれば不満が出てくる」と説明されました。また、人事・労務担当理事は「授業料値上げよりも検定料で取る方法がいいかもしれない」と述べ、年々倍率は低下し検定料の収入も少なくなっている中で、新設した情報融合学環で倍率が上がった例を挙げ「次に新しく共創学環を今考えている。そこで倍率が上がって、検定料がたくさん取れる人気のあるところを作らないと大学として生き残るのが難しくなるような状態ぐらい厳しい」と話されました。また、学長は、他にも基金の運用レベルを上げることや寄附(遺贈)などを例に挙げ、授業料値上げに関しては「1年間は考えると言った。1年間考えるということは、考えが終わったら上げる、と勝手に(記事に)書いている。1年間は考えると言ったが、上げるとは言っていない」と話し、「(資金調達には)いろいろなところに手を付けている。そこら辺は分かってもらいたい。とにかく負担をかけずにお金が入る方法を考えている」と、熊大の置かれている厳しい状況について説明されました。

1)~4)の根本的な解決策は、「運営費交付金削減 STOP」および「増額」です。学長が言うには、これらの解決に文部科学省が努力はしているが財務省が良しとしない。それどころか今後の学生数の減数を理由に減らしてくる、国立大学法人の在り方について「みんなが真剣に考えないといけない」と説明されました。財源問題は熊大だけの問題でなく全国国立大学法人の問題です。国大協を中心に学生やその家族、OG・OB、教職員を巻き込み取り組む必要があります。教職員の生活を守るために、組合は今後も強く訴えていきます。