

## 学習講座

### ②魅力ある組合と組織づくり

『徳島大学教職員労働組合 ―地道で多様な活動とその可視化を通じて組合員増へ―』

今井 晋哉

(徳島大学教職員労働組合・中央執行委員)



はじめに

徳島大学の今井でございます。今日は、このような場でご指名を受けてご報告させていただくという事で、大変恐縮しております。

徳島大学教職員労組は、組合員実数・組織率のどちらからみても、決して強力とは言えませんが、ここ数年、組合員数は増加しております。特に昨二〇一〇年六月以降についてみますと、約四〇名の純増をみています。全てが順調とはとても言えませんが、広報を含む活動の一定の活性化と可視化の成果が表れたものと考えております。本報告では、最近の取り組みと広報活動のなかから、組合員増に結びついたと考えられる事例をいくつかご紹介し、討論に供したいと思います。

一・ 人事院勧告に

もとづく給与・  
賞与引下げ改定問題

二〇一〇年八月に浮上した給与・賞与引下げ問題に対しては、立ち上がりが遅かった前年度の反省を踏まえて、九月から対応し始めました。その後十一月・十二月には、過半数代表者とも連携しつつ計四回、大学側との交渉を行いました。その結果、賞与引下げ幅の〇・〇五ヵ月分の圧縮、看護師更衣室の改修、有期雇用職員への忌引休暇の新設、有期雇用職員の妊婦健診の有給化、時間外労働のルールを定めた「三六協定」の特別条項に係る月当り超勤の上限とその適用回数引下げなど、ささやかながら「緩和・代償措置」を獲得できました。この過程で、ちょうど「三六協定」が九月末に期限を迎えたのですが、大学側から十分な回答が得られなかったの

で、いったん三ヵ月限定での更新に合意し、年末までの交渉過程で給与・賞与問題とリンクさせるという作戦をとりました。またこの間、過半数代表者との情報交換会も実施してきました。二〇〇九年十月以来、三地区に分かれるキャンパスのうち二地区の常勤教職員過半数代表者を当労組委員長、副委員長が押さえています。それぞれの有期雇用職員過半数代表者を新たに組合員として迎えることができました。

二・ 事務職員の

超過勤務および

「サービス残業」問題

二〇〇八年度の初め、組合員でもあった事務職員が、週末を含むあまりの長時間勤務が原因で心身の健康を損ない、退職してしまふという痛恨の不祥事が起きました。これをきっかけに情報収

集を始め、二〇〇九年八月に事務職員（大部分は未組合員）を対象に、労働時間とその管理に関するアンケート調査を行うなどしました。これらを通じて、各部署において申告超勤時間に「自主的」に上限が設定されているなど、「サービス残業」を生み出す構造の一端が明らかになりました。この「自主的」上限設定については、証拠として、事務の職場で流されたメールのコピーも押さえました。なおアンケート用紙に組合加入申込書を付けたことにより、僅かながら新規加入者を迎えることができました。

またこの間、過去五年にわたり早朝出勤を事実上余儀なくされてきた事務職員（係長、未組合員）が、二〇〇九年三月に早朝の勤務時間分の賃金を残業代として請求したものの却下されるというできごともしました。当該職員の方が組合に加入されたため、労組を通じて交渉を行うことと

なり、同年五月・一〇月に計五回の当局交渉を行いました。大学側は当初、この件は勤務命令もないので、時間外労働とは認められないとしていましたが、その次には、早期解決を図りたいので、過去二年間について「時間外労働相当」時間分の賃金の二分の一を支払うと提案してきました。組合としては、賃金未払い問題の時効は二年間であることから、二年間という限定には根拠があるとしても、出勤してきて上司の指揮管理下に入っていれば労働時間であるので、その点をきちんと認定せよ。名目のはっきりしない「解決金」など受け取れない、と主張しました。その後も、論理的に筋の通る解決を求めて粘り強く交渉した結果、この職員の出勤後、労働時間を管理すべき直属の課長が出勤した後の時間（一日につき一時間）を労働時間と認めさせ、労働の対価としての賃金（二年分、約一三〇万円）の支払いを実現で

きました。この事務職員は現在に至るまで周囲に労組の効用を説き続けてくれています。

超勤および「サービス残業」の問題には、まだまだ未解決の面が多く残されていますが、上記二件は大学側にも相当のインパクトを与えたようで、その後一定の改善はみられたと考えております。

### 三、有期雇用職員の常勤職員への登用試験制度の導入

これは改正「パートタイム労働法」によりパート労働者の「通常労働者」への転換が促されていることへの対応でもあります。労組としても、かねてより有期雇用職員の待遇改善とからめて要求してきました。不十分ながら二〇一〇年度より実施されました。試験は、最初に基礎的な一般知識等を確認するための筆記試験、その後面接試験が二回行われました。そ

の他に受験者の上司による勤務状況等報告も選考に使われますが、応募については推薦書は必要なく、特に制約条件は付いていないようです。昨年度は八五名が志願し、合格者は八名（すでに全員採用済み）。今年度は六三名が応募し、二名が合格（採用時期未定）となりました。この間、昨年度の試験の実施状況に関する人事課との懇談のなかで、この試験の趣旨、採用基準、試験方法などを予め明確にし、公表することなど、制度の改善に向けての要望を伝えました。この試験によって昨年度、常勤職員として採用された一名が―この職員と労組執行部との間では以前からさまざまな対話が行われていました―が―労組に加入してくれました。

また、二〇一〇年三月には有期雇用職員（ほとんどは未組合員）を対象に、その労働条件をテーマとするアンケート調査を行いました。

について、最も悪い結果を示しているのです。また、身分の不安定さに加えて、以上のような構造的要因から、中途退職者や病休者が多い一方、採用応募者は減少傾向にありました。過去五年間についてみると、看護師の在職者がおおよそ五〇〇名超なのにに対し、中途退職者は年に約四〇名います。また、過去三年間の採用応募者数の対募集人数比、すなわち「競争倍率」はほぼ一・〇倍です。

本労組ではかねてより雇用期限の撤廃を要求してきましたが、現学長Ⅱ前病院院長は、昨年の労組執行部との懇談では、専ら「期限付採用は能力・適性を見極めるのに有効である」という認識を示していました。しかし、さすがにここへきて病院看護部ともども事態の深刻さを認めるに至ったようです。今年四月の学長懇談会を経て、来年度から、採用する看護師に雇用期限を設けないこと、および現在期限付で在職している二四〇人全

員を正規職員化すること、この二点が確約されました。

また、今年四月に労組に加入した新人看護師からの訴えにより、新規採用者に対し「わかりますね？採用後半年間は勉強の期間ですからね」と、超過勤務の記録を付けさせない師長がいることがわかりました。部署によっては新人も七時半から二一時まで働いている場合もあるのに、です。そこは「そんなこと、わかるか！」とさちんと言うべきですので、さっそく病院長宛に改善を求める文書を送りました。さらに五月には看護部と協議を行い、「研修期間中の新人も労働者であり、時間外労働に対しては今後適切に記録し、手当を支給すること」を看護部長から各師長に周知徹底すること、新人看護師に対しても部長および各師長から説明することなどを約束させました。

### 四、大学病院看護師の労働条件

徳島大学病院の看護師は、二〇〇七年度より「七対一看護」導入に伴い、五年間の期限付で採用されてきました。その一方で、相対的に賃金水準が低く、さらに全体的に賃金不足を背景に、休暇が取得しにくい、夜勤回数が多い（過去五年間の平均で月当り九回前後）というような問題も深刻化していました。二〇〇九年秋に全大教病院協議会が実施されました全国大学病院看護師アンケートの結果にも、問題の一端は表れているように思われます。回答した二六の大学病院のなかで徳島大学病院は、身体的疲労度、精神神経的疲労度を問う設問および「強い不安・悩み・ストレスを感じる」ことがらがあるか、「業務量が多すぎて、あるいは複雑すぎてパニックになることがあるか」というような問い

### 五、学内附属センター教員の労働条件

本労組執行部はここ数年来、学内附属某センター所属の教員から業務とのバランスにおいて研究の自由が制約されている旨の相談を受けていました。事情を詳しく聴き、センター長との懇談の際に改善を申し入れましたが、そうした経過のなかで、一名の教員が労組に加入し、すでに組合員であった一名が執行部入りしています。

### 六、外国人数員の労働条件

全学共通教育および文系学科で外国語・外国文化などを担当する外国人数員三名が、数年前に設置された「外国語教育推進室」の講師ポストに移され、それによって待遇が悪化していましたが、この件を中心に労組執行部と対話をす

るなかで、三名全員が労組に加入してくれました。組合だけの努力によるものではありませんが、所属学科・コースの尽力もあって、准教授への昇任が実現しつつあるところ です。

また、長年非常勤で、やはり全学共通教育の外国語を担当してきた外国人教員一名が今年四月、三年の任期付ではありますが、准教授に採用されました。この間、労組執行部がさまざまに相談に乗るなかで、彼も労組の仲間として迎え入れることができました。

## 七、協力団体との連携

この間の当局交渉などに際し、当労組の場合でいうと、徳島労連および徳島医労連からさまざまな協力を得ました。それは具体的には、組合員の相談に乗ってもらうこと、交渉前の事前打合せ、交渉への同席などを指します。

また、県国公労連とも連携して、県内市町村議会に対し「国立大学法人等の安定的な運営の確保を求める請願」を行い、意見書の採択を要請するなどしました。二〇〇九年九月以来、これまでに七つの議会に対し請願を行い、四つの議会で採択されています。

## 八、当局「交渉」および書面による要請

私たちは必ずしも「団体交渉」という形式にはこだわらず、案件によっては「懇談会」・「協議」などの形であっても、とにかく少しでも実質的な前進を得ようという方針をとっています。それで、この約一年の間に、過半数代表との連携分も含めると、一回の「交渉」を実施しました。

また、各種のデータ開示請求、質問、意見ないし提案など、「交渉」申入れ以外にも一〇件ほど、

文書による要請を行いました。開示請求して入手したデータとは、たとえば事務職部署別残業時間の平均値と最大値で、これは定期的に請求し、つまり継続的にウォッチしているぞという姿勢を示しています。他には人事院勧告にもとづく給与削減によって得られた予算の使途、看護師の夜勤日数、年次休暇取得日数、中途退職者数などです。

これらのことを通じて実感しているのは、たとえ小規模な組織といえども、労働組合から公式に要求・請求したことに對しては、大学当局側としても、それなりの対応をせざるを得ないという基本的で素朴なこと です。妙な言い方になりますが、人事課との関係、つまり一つの鍵かもしれません。決して友好的とは言えないにしても、接触が頻繁になるにつれ、それなりの関係性ができると言いま

## 九、組合員増に向けての活動および広報

組合員増に向けては、まず前書記長を中心に、二〇〇八年度より教員研究室や事務室を個別に訪問する地道な活動を行ってきました。その際いきなり加入を呼びかけるのではなく、全大教や当労組が実施したアンケート調査の結果を持参したり、全大教と文科省との会見について説明したりして、まずは関係の構築を図ろうとしています。

また、二〇〇九年度より大学院新規採用職員に対する年度初めのオリエンテーションの際に、労組の説明を行う時間を、任意参加という条件付きで、とってもらっています。この私たちの時間をもってその日の全日程が終了するということもあり、三〇分以内にコンパクトに行えるようにいくつかの工夫もしました。まず、伝わ



も反応の鈍い部局に対しては、労使関係の基本について「教育」してくれたらということもあります。もともとこれまでこちら側も、要請したことについては予め回答に期限を設け、それを過ぎると催促したり、回答が遅れている理由の説明を求めたりと、常に強気の姿勢で臨んできました。すると、人事課も、こうした連絡の点についてはきちんと対応してくれるようになりました。

りやすさを第一に考え、動物キャラクターが登場するパワーポイントを用いました（キャラクターは組合員が作画しました）。なおこれは群馬大学さんのアイデアを参考にさせていただいたものです。そして、大学病院の労働環境の厳しい実情について触れ、直近の課題や成果に言及しつつ、シンプルなメッセージを伝えるようにしました。つまり「労働条件に関わる困難な問題に直面したとき、一人で悩んだり愚痴を言い合うだけでは何も変わらないが、労組を通じて正面から取り組むと、少しずつでも状況を改善することが可能になる」というものです。その後、会場出口付近に用意しておいたブースで、加入申込書を受け取りました。今年四月には看護師約二〇名の新規加入者が得られました。この新加入組合員を退会させず定着させることが、目下最大の課題となっております。

また、現書記長の発案により未



組合員を含む全学の教職員に宛てたメルマガジンを二〇〇九年二月から配信しています（ただし病院看護師のように職場に個人のメールアドレスをもっていない方々のところには届いていません）。これは、いまでも当労組の活動のなかで最もユニークな取り組みと言えるかもしれません。当初は、大学当局側から中止要請や情報化推進センターに働きかける妨害工作もありましたが、この間にすっきり定着し、この二年半の間に三四号を数えました。学長や事務局長も、看護師の雇用期限撤廃が約束された懇談の際には「大学のよい取り組みは、組合さんのメルマガでも大いに宣伝してください」と申し出ておりました。

メルマガでは、一方的に活動の成果を宣伝するだけではなく、諸問題への対応の経過を丁寧に説明するとともに、個別の論点につき、あるいは当局交渉の前などに、広く意見や提案を募集することもある。

情を理解し、大学執行部に対し改善提案をするのに役立ちます。さらに、日常的な接触や対話によって、未組合員のなかにも「シンパ」が現れ、さまざまな情報を提供してくれるようにもなってきたいます。ときには学内の問題について「内部告発」的な書面が届くこともあります。

今日の情報戦の時代、多様なチャネルを通じて、情報を送受信する試みが有効ではないかと考えております。今後とも、協力団体をも含めた活動と情報のネットワークを充実させていきたいと思っています。

以上、あれこれ好き勝手に申し述べてまいりました。口幅たいようですが、地道な正攻法と情報戦におけるゲリラ戦術とを組み合わせて、労組の活動の「見える化」と存在認知を目指すことが基本ではないかと思っております。とりあえず以上で、私どもからのご報

行っています。

さらに、二〇一〇年七月より月例の中央執行委員会後に「中執便り」も配信しています。こちらは、日ごろ労組の活動に疎くなりがちな組合員に向けて、より具体的な活動・討議内容あるいはレクリエーションの予定などを知らせるためのものです。

また、「メルマガ」も「中執便り」も毎回の分量には自ずと限界がありますので、当労組ホームページとのリンクも重視しています。ホームページには、大学側との「交渉」の詳細な議事録、請求して入手した各種データ、全大教さんから提供される各種資料、Q&Aコーナーなどが上がっております。

## 結びにかえて

組合員を増やすためには、やはり多方面にわたる地道で小まめな日常活動において、ささやかなが

告とさせていただきます。どうもありがとうございました。

※質疑応答においては、未組合員を含む全学の教職員に宛てたメルマガジンの発行に係って、大学側からの中止要請や妨害工作を、どのようにして突破できたのかという御質問を頂戴しました。その間の経緯にはいろいろとオモシロイこともありましたが、その顛末をかいつmannでお話ししました。皆さん興味深く聴いてくださったようでした。詳しくは当労組のホームページにも掲載されております。その他の点とあわせ、もしよろしければ一度御覧いただければと存じます。

http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/



らも成果を上げ、かつそのことを広く労組内外に広報し、労組の活動を可視化するというのが、すべての基本となるでしょう。どうも「釈迦に説法」のようなことで恐縮ですが、改めてそうのように感じております。

また、多様に活動を展開するなかで、たとえすぐには労組加入に直結しなくても、無駄ではないと感じられることもあります。たとえば、大部分は未組合員である事務職員対象のアンケート調査を行ったときには、回収率・自由記述の分量からみて予想を超える反響が得られました。自由記述欄を通してさまざまな、ときには非常に切実な訴えに接することができました。また、メルマガを通じて、労組の活動ぶりが一定の認知を得ていると感じられるようになってきました。数は少ないですが、未組合員からも含め、意見や質問、相談事が寄せられることもあります。これらは、私たちが実