

## 1. 2008年度のとりのくみの特徴

徳島大学教職員労働組合は、昨年の定期大会で以下の5つの活動課題を決めました。

- 1) 徳島大学を誇りに思い安心して働ける職場になるよう、教職員の要求を大学運営者側に届けます
- 2) 「過半数の組合づくり」の取り組みを推進します
- 3) 人件費削減に反対し、教職員の労働条件の改善や地位の向上の取り組みを進めます
- 4) 男女共同参画を推進します
- 5) 職域を越えた職場の支援ネットワークとして職員交流の機会を提供します

中央執行委員会としてはこれらの課題解決に向けて「教職員から見える組合活動」を目指し、組合員をだけでなく、非組合員の教職員にも目に見える組合活動となるように努力してきました。どの執行委員も非常に多忙な職務状況の中、職員の労働条件の改善にむけた団体交渉、文化活動による職員交流、過半数組合の実現に向けた取組みなどの課題に、できる範囲で積極的に取り組み、具体的な成果を一步一步着実に積み重ねていく一年となりました。

中央執行委員会ではこの1年の活動として特に力を入れたのは、職員が抱える労働問題の改善を取り上げ、役員会等の管理者への質問、要望による交渉を基本としました。職員のおかれている現状、具体的には残業時間とその命令の出し方、について資料等を集め、分析を行い、団体交渉の場で大学に対して現在タイムカードの導入を提案している最中です。個別の事例として、サービス残業の支払いを求めた団体交渉では要求を実現することができました。また、組合活動の広報として、組合員だけでなく非組合員への広報活動として、メルマガ発行を行ってきました。これによって組合へ加入された例はそう多くはありませんが、組合活動のメリットを非組合員に対して具体的に示すことができ、今後の組合加入促進の下地作りになっていると考えています。組合員をはじめ非組合員の教職員をも巻き込んだ労働環境の改善に向けた活動の展開が、組合の信頼の度合いを決める、これがこの一年で得た組合活動の教訓です。

組合への加入率を上げていくことは組合活動の基盤となります。徳島大学教職員組合は加入率が極めて少ないため、組合員の拡大に向けたアプローチは、従来のチラシ配布や職場訪問だけでなく、様々な努力が必要であると考え、この一年間模索を続けてきました。その結果、3月期の3名の退職はあったものの、27名の拡大が達成されました。今後ますます教職員への加入勧誘のきっかけをつくって、活動を強化していく必要があります。

以下、この一年間の取り組みを詳しく報告します。

## 2. 役員会交渉・懇談の取組み

### 2.1) 徳島大学における事務職員の労働状況改善について

2008年5月以降の医学・歯学・薬学部等学務課学生係の労働問題を契機として、組合としては事務職員の労働環境の改善、すなわち過剰な超過勤務を引き起こさない環境づくり、に向けて集中的に活動することが2008年7月5日開催の第5回定期大会にて決定されました。事務職員の労働環境の問題については、これまで徳島大学教職員組合としてはその実態を把握してこなかったため、取り上げてきませんでした。一方で全国的にはこの問題は広く知られており、例えば全大教の教育研究集会においては必ず取り上げられる問題です。特に国立大学が独立行政法人になって以降、そして総人件費抑制による定員削減が実施されて以降顕著に現れてきています。いち早くこの問題に取り組んだ他大学の組合においては、事務職員に広く組合の存在価値が認識され、組合加入が促進された例もあります。徳島大学教職員組合においても重点課題として取り上げることは、単に事務職員の労働条件が改善されれば良いというだけに留まりません。組合における活動の3本柱である「交渉による改善」、「議論・学習を通じた組合活動の向上」、「過半数団体を目指した組織拡大」という組合活動の全ての要素において、具体的な事例を通しての活動であると考えられます。この課題に真剣に取り組むことで、今後、他の問題を解決する際においても今回の経験は有効に活用されるでしょう。

徳島大学においては、労働者（過半数代表者）と大学が労使協定を結び、「時間外労働（特別条項）に関する労使協定書」の中で時間外労働について定めています。そこでは『延長時間は1か月45時間とする。ただし、臨時的に表に定める業務に携わるときは、1ヶ月の延長時間を80時間まで（6回まで）、1年の延長時間を540時間まで延長することができる』としています。この時間外労働（特別条項）に関する労使協定書を結んでいることが過剰な超過勤務を引き起こす要因の背景であるとの認識の下、「時間外労働（特別条項）に関する労使協定書」を直ちに廃止するように2008年9月12日に要望しました（31ページ）。10月7日に懇談会が開かれ、大学は「業務の見直しを図り、時間外労働が常態化しないように努力する」と回答しました。組合は2008年5月からこの問題を事務部長に申し入れをしているにもかかわらず、この時点では徳島大学としての業務の見直しの計画は白紙であることが判明しました。その後、何度かの交渉を行いました。大学はなかなかこの問題に対処しようとはせず、2009年5月になってようやく2008年度の時間外労働の把握およびその原因の調査を実施しました。

超過勤務の問題を事務職員の定員削減の観点から明らかにする目的で、過去3年間の定員削減の状況の報告を求め、定員削減後の対策について2008年9月12日に質問しました（32ページ）。10月7日に懇談会が開かれ、大学は「部局から定員削減によって人手が足りないとの要望があれば、人員配置を検討する」と回答しました。組合としては、「そのような対策では現場での努力、すなわち残業の増加に結びつく」ことを指摘しました。

中央執行委員会は通常、月に一回開かれており、2つの地区の委員が集まって開催されます。また、ここで取り上げる課題は多岐にわたるため、労働問題に特化した活動を迅速に行うため、組合規約第19条で定められている専門部会として労働条件改善委員会を2008年9月24日に立ち上げました。中央執行委員に加え、各支部中央委員あるいは有志組合員などに随時参加協力していただきながら、月に1回程度開催し、情報の収集、問題点の分析、団体交渉の進め方の議論について行いながら、交渉に臨むこととしました。委員会での検討結果、徳島大学の時間外労働については以下のような問題点が浮き彫りになってきました。

- ①申告する残業時間の上限を上司から指示されている場合がある。また、残業時間の申告を本人が行っていない場合がある。さらには、申告された残業時間を書き換えるように指示する場合がある。それらの背景として残業労働の命令方法に問題がありそうである。
- ②労働環境の悪化に対して、本来は具体的な取り組みを全学で行うことが必要な状況であるにもかかわらず、役員会からの抽象的な通達のみで終わっている。
- ③特に定員削減計画は、現場の労働状況を反映せず機械的に割り振っているために問題が多いと考えられる。また、2008年4月に導入した8時間パート・6時間パート制度の導入により常勤職員の負担増が予想されるにもかかわらず、一切対策が打たれていないように見える。

以上の分析をもとに、「徳島大学における事務職員の労働状況改善についての要求」を2009年2月6日に提出しました(35ページ)。要求項目は以下の三点です。

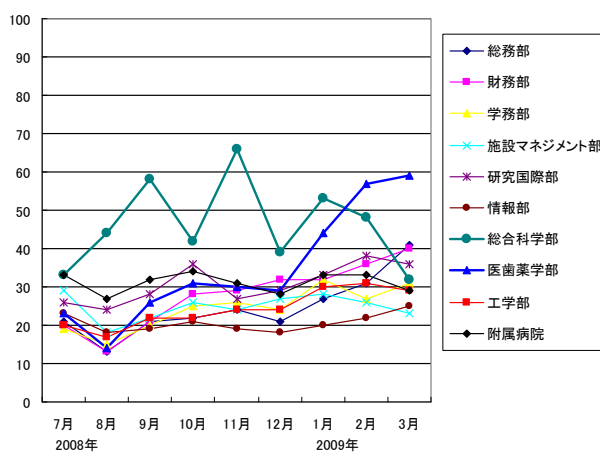
- 1) 時間外労働賃金の完全支払いについて
- 2) 労働環境の悪化に対する全学的な取り組みについて
- 3) 定員削減計画の見直し・有期雇用の見直しについて

人事課長らと懇談会を2009年2月17日に行い、これらの点について意見を交換しました(38ページ)。それぞれへの人事課側からの回答の要点は以下のとおりです。

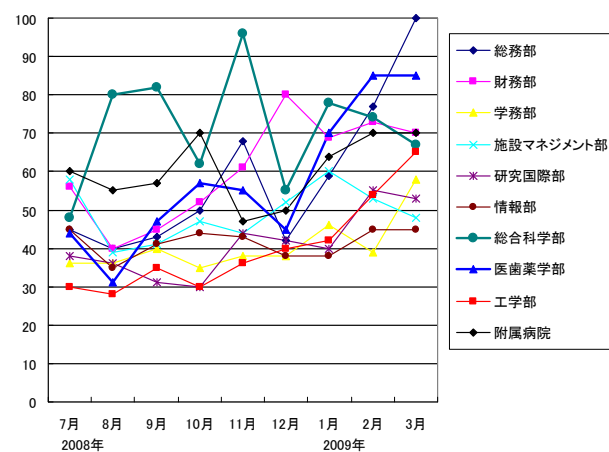
- 1) 「すでに実施している」。
- 2) 「早急に残業や仕事量の実態と原因を調査し、対策を考える」。
- 3) 「8時間パートについては4月より一部見直しを行う」。

前回の懇談会に引き続き、今回の懇談会においても人事課としては過剰な超過勤務を認識しているにもかかわらず、原因の調査および対策の検討はまだ一切行われていないと考えられます。詳細は議事録を参照してください。

なかなか大学が実態調査に乗り出さないの、2009年3月25日づけで「徳島大学における事務職員の労働状況改善に向けての調査等の要求」を提出しました(47ページ)。部署別の残業時間の平均値と最大値の提出を求めたところ、4月30日になって下図のデータが示されました。このデータから部署別に大きなアンバランスがあることがあきらかになりました。



平均値



最大値

この取り組みは、「2.5) 未払い時間外労働賃金の支払い要求」の個別の要求で引き続き議論をしながら、大学に団体交渉を通じて要求を継続しています。

## 2.2) 人事院勧告の対応

2008年8月の人事院の給与勧告で、「月例給・ボーナス水準改定なし」、「医師の給与について特別に改善」、「職員の勤務時間の短縮」が発表されました。組合は人勸に準拠するように2008年9月12日に要望を行いました(30ページ)。2008年10月7日の懇談会において、大学から「人事院勧告については尊重するが、本学職員の給与は大学自らが決定できている。役員会で検討を重ね、今後懇談会等を組合との間で持ちたい」と回答がありました。この時点では大学としての態度は未定であると考えられます。

2009年2月17日に人事課との懇談会が持たれました(38ページ)。その席で人事課は「人事院より人件費の据え置き、一日労働時間の15分減(週当たり38時間45分労働)が勧告されたことで、超過勤務手当の単価が3.2%上昇する。現状の人件費でまかなうためには、一人当たり平均月1時間の時間外労働削減が必要で、組合としても一緒にそのための対策を考えてほしい」と要望しました。組合としても検討すると回答しました。

3月26日における団体交渉(45ページ)で、大学は「労働時間の一日あたり15分短縮(7時間45分労働)」という人事院勧告について、他大学の状況などを見た結果、2009年4月1日からの実施を見送ることを決定した」と伝えました。1年様子を見て、その間に残業や仕事量の実態調査を行い、その後に対策を立てて実施したいということでした。懇談の中で事務局長は、対策としては具体的にはSD(Staff Development)研修であり、事務職員の力量を高めることにより事務時間の削減を図りたいと発言しました。組合としては、趣旨は賛同できるが、現実的にはSD研修には実施そのものに時間がかかり、さらに効果が出るまでには相当の時間がかかるので、過剰労働のある業務を見直すことが先決であることを指摘しました。

## 2.3) 5月1日の人事院勧告「夏のボーナス0.2か月分凍結」問題

2009年5月1日に特例で発表された人事院勧告は0.2か月分の夏のボーナスを凍結するものでした。

5月21日に人事院勧告の対応方針についての団体交渉がもたれ、大学側は「5/1人事院勧告(0.2か月分のボーナスカット)の準拠」を要求しました(65ページ)。組合は以下の三点の意見を申し述べ、次回の5月25日の団体交渉にて大学側の回答を受けることとしました(66ページ)。

1. 徳島大学の財務状況が逼迫していないので、賃金カットは認めがたい。
2. 昨年の人事院勧告7時間45分労働が未実施であるので、そちらを先に導入されるべきだ。
3. 賃金をカットするというなら、余った金の使い道をはっきりさせてほしい。

5/25に2回目の団体交渉がもたれました(71ページ)。組合から申し入れた三点につき大学側からの回答を聞きましたが、大学側の主張は基本的に前回の主張と変わるものではありませんでした。大学の譲歩がまったく見られなかったため、予め用意していた「6月期期末手当・勤勉手当に関する要望書」を団体交渉の場で提出しました(75ページ)。

5月28日の大学教職員への「説明会」を経て、「6月期期末手当・勤勉手当0.2か月分凍結にかかわる就業規則(控え)の要求及び、手当の減額に対する代償措置の要求」を2009年6月8日に提出しました(81ページ)。これに対する団体交渉は7月1日に開かれました(87ページ)。過半数代表から意見書が提出されていないので、就業規則は未提出である現状が説明されました。7時間45分労働を前倒して10月1日より実施するという回答があり、一定の前進はあったものの、代償措置については夏の人事院勧告を見てから検討するというものでした。

## 2.4) メルマガ配信

組合は活動を組合員外にも広く知ってもらうためには、組合の活動を広く目に見える形で提示していく必要があります。これまで組合ニュースを作成しており、場合によっては組合員外に対しても配布していました。これは配布に労力がかかり、あるいは資源の観点からも継続して実施することは困難でした。そこで今年度は組合の活動をメルマガとしてまとめて、発行することとしました。労働問題の調査からもわかるとおり、それが事実であれば明確に労働基準法違反であるにもかかわらず、問題にされていないのは、使用者も労働者も法に対する認識の不足から発生していると考えられるので、具体的で身近な事例を紹介することで、労働問題に対しての情報提供を行うという側面も念頭に置いています。

2009年2月17日の人事課懇談会（38ページ）の内容を伝える第1号が2009年2月25日に発行され（101ページ）、メールアドレスのわかる教職員に対して送付しました。数名の方がこのメルマガを機に組合に加入されました。またメルマガは不要であれば配信停止の手続きができるのですが、それを申し込んだ者は数名の教員のみであり、大多数はメルマガを読んでいる（もしくは無視している？）と考えられます。すなわち静かな関心と呼んでいると考えています。今後こうした活動を継続するとともに、組合加入の直接的な働きかけをあわせて行うことが相乗効果を生むと期待しているところです。

組合が残業時間の問題に取り組んでいることを伝える第2号を2009年3月16日に発行しました（103ページ）。3月25日に人事課より「大学当局からの正式な申し入れ」として、口頭にてメルマガの配信停止を求められました。理由は、第一に職員の業務に差し支える、第二に送信先メールアドレスが大学のものであることから、大学の施設管理権の侵害に当たる、とのことでした。申し入れが口頭で行われたこと、またこれは人事課の意見ではなく「大学のメッセンジャーとして伝えている」ということで、配信停止を求められることの具体的で明確な理由を理解することができないため、申し入れを文書の形で2月26日に要求しました（51ページ）。提出された文書を検討したうえで申し入れに対する回答および対応を行うこととしました。

2週間たっても何の連絡もないため、2009年4月8日に再度メルマガ配信停止申し入れの文章を要求しました（52ページ）。4月15日になって青野学長名での「メルマガ配信停止申し入れの理由について（回答）」が4月14日づけで提出されました（53ページ）。過去の判例と照らし合わせて、また大学外の組織である組合に配信停止の申し入れをするという大学からの回答には根拠がないと判断し、4月16日に「メルマガ配信停止申し入れの理由に対する異議」を提出しました（54ページ）。ここでは回答を文章で求めましたが、文章による回答はなく、4月23日に対面交渉が行われました（55ページ）。大学側の申し入れの趣旨は、「学内のメールアドレスは業務用なので、そこへ向けての送信を許諾できない」ということでした。組合側としては、「学外団体に対して行為の禁止を命じるほどの強力な法的根拠があるとは認められないので、大学側の主張を受け入れることはできない」と回答しました。対面交渉の結果について、学長ほか役員会側に明確に伝える必要があるとの考えから、上記要旨に「メルマガ配信停止申し入れに対する組合側の見解」（57ページ）を添えて4月30日に提出しました。

2009年5月21日に人事院勧告についての団体交渉の冒頭で大学側より、「前半はメルマガの件についての懇談会にしたい」との申し入れがありました。人事課長が口頭にて説明するということでした。組合としては、前回提出した文書「メルマガ配信停止申し入れに対する組合側の見解」（57ページ）で、「反論がある場合には、原則的に文書での申し入れを求めますが、対面での申し入れを希望される場合には、この件につき最終的に責任ある方のご出席をお願いいたします」としました。また、その文書を手渡した4月30日の懇談会では、「最終的に責任ある方」とは具体的には学長であることを明言しました。4月15日付申し入れ文書が学長名であったからです。ところが、今回の懇談会申し入れは、口頭

であること、説明者が「最終的な責任者」ではなく人事課長であることから、組合側の提示した条件のいずれにも合致しません。そこで今回の懇談会を受けることはできないと回答し、メルマガの件については、懇談会の開催を拒否しました（66 ページ）。

その後、「人勤7時間45分労働」、「事務の部署別残業時間」、「6月ボーナスカット」を伝えるメルマガ Vol. 3 を5月26日に発行しました（105 ページ）。「サービス残業代の支払い」についてのメルマガ Vol. 4 を6月30日に発行しました（108 ページ）。ボーナス0.2ヶ月分凍結に関する団体交渉についてのメルマガ Vol. 5 を7月6日に発行しました（110 ページ）。

## 2.5) 未払い時間外労働賃金の支払い要求

長年のサービス残業代の支払いを大学に求めることで、大学の労働問題に一石を投じたいという思いをもたれる事務職員が、まずは個人で大学に支払いを要求しました。ところが大学は残業労働を命じていないという理由で、支払いを拒否しました。そこで組合の団体交渉で支払いを要求することとしました。労働条件改善委員会でもこの問題は検討され、これは単に個人の問題ではなく、大学の勤務命令の方法、あるいは労働時間管理の問題と密接に絡んでいることが確認されました。現在の労働時間の管理方法は、サービス残業の温床となることが懸念されます。時間外労働命令の仕組みとして国はタイムカードの設置を原則義務付けています。そこで、サービス残業代の支払いを要求するとともに、タイムカードの設置の要求を2009年5月11日に提出しました（58 ページ）。

5月28日に団体交渉が行われました（76 ページ）。ここでは大学は「時間外労働とは認められないので賃金の支払いには応じられない」と回答しました。組合としては、「業務をしていなかった」という否定形の主張ではなく、「具体的に何をしていたのか」を調査することを要求しました。タイムカードの導入については、十分な説明時間がなかったため、大学側の主張を十分理解することができませんでした。組合側は、タイムカードのメリット等について説明しました。

2回目の団体交渉が6月25日に行われました（83 ページ）。調査の結果、大学は「労働性が認められたので、訴えのあった2009年3月よりさかのぼって過去2年分の未払い労働賃金を支払う」と回答しました。今回の交渉の成果としては2点あります。

- 1) 大学側はこれまでサービス残業はないと繰り返し説明していたが、今回の交渉ではじめて、サービス残業の存在を認めた。
- 2) サービス残業分の賃金支払いについて大学は、個人が申し出ると門前払いしたが、組合が交渉することで支払いに応じた。

タイムカードの導入について、大学側は「導入は難しい」と回答しましたが、組合としては「裁量労働制の対象者を除く職員について導入へ向けた具体的なアクションをはじめほしい」と要望しました。次回、一ヵ月後をめどに、具体的な賃金額とタイムカードの導入について、三度目の団体交渉を行うこととしました。時間外勤務の申請書類を、現実よりも少ない時間に書き直させる指示を行っている部署については、そうした指示をしないように人事課が指導するとのことであります。

## 2.6) 高等教育への公的支出の充実を目指して

徳島大学は国から運営費交付金を受けており、ここ5年間で毎年1%ずつ減額されています。2008年7月には2009年度の国立大学はマイナス3%にするという閣議決定がなされるなど、国立大学をとりまく状況は大変厳しいものがあります。こうした動きは、国立大学の体力を減らし、国際的な研究力だけ

でなく教育力までも低下させる危惧があることを国民的な世論に喚起していくため、いくつかの運動を実施しました。

7月の閣議決定をうけて、徳島大学労組では声明（91ページ）を発表し、政府、各政党、徳島県内の国会議員、メディア各社へ送付しました。何名からの国会議員の秘書からは、直接返事がありました。

全大教は教員アンケートということで独立行政法人以降の実態調査を行ったので、徳島大学労組もこのアンケートに取組み、非組合員も含めてアンケートを配布し、177名からの回答を回収しました。結果は全大教のA3カラーの用紙にまとめられています。この結果は非組合員においても大変関心が高いため、組合加入の際の話題づくりとしても活用できるようです。

このアンケート結果をうけて、2008年12月2日に全大教が中心となって3%削減反対全国集会が東京で開催され、徳島大学からは書記長が参加しました。200名の関係者が国会議員会館に集合し、文部科学省・財務省・国会議員の文教委員を手分けして訪れ、3%削減の中止を求めました。その成果として2009年度の運営費交付金はマイナス1%にとどまりました。

2009年2月6日に「高等教育への公的支出の充実を求める賛同アピール署名」を学長に依頼しました。学長は、国大協を通じて同じ趣旨の意見を述べているので、組合の署名には協力できないと拒否しました。

2009年春からは、運営費交付金削減の中止と基礎基盤経費の増額を要求する全大教の署名が開始されました。7月末までこの運動を続ける予定です。

## 2.7) パワハラについて

メルマガを見て、パワハラに悩んでいる教員の方から相談があり、現在も相談を継続中です。微妙な問題であるため、現在のところ詳細を説明することはできませんが、組合として取れる対策を模索中です。職場の様々な問題を汲み上げ、対応していくことは、組合の存在感や信頼感を高める上で重要であると思われます。

## 3. 男女共同参画の実現に向けた取り組み

2008年6月にNPO法人あゆみ保育園として新たに開園しました。このあゆみ保育園設置には大学側からも運営費の支援があり、新たな法人組織としての再出発となりました。これにより、附属病院の職員のための保育所から、大学の職員全体のあゆみ保育園となり、全学の職員が利用できるようになりました。

組合としても、この組合の活動から生まれてきたあゆみ保育園の支援を継続していきます。そのために、昨年の定期大会で組合規約の一部改定を行い、保育園支部が設立されました。

また、職場における男女共同参画の活動としては、常三島地区における保育所の必要性に関する意識調査や女性職員と組合執行部との懇談会などの企画がありましたが、実施できませんでした。

## 4. 職域を越えた職場の支援ネットワークとしての職員交流

文化活動を活発にするということでしたが今年度は、それぞれの支部あるいは全体での新年会、送別会と懇親会などが開催されました。レクリエーション活動あるいは懇親会と学習活動のセットメニューや、日常の定期的なランチ談話会のようなものを、アイデアを出し合って実施していく必要があると思われます。

## 5. 全教職員への組合加入の呼びかけと早期の過半数組合の実現のとりくみ

### 1) 加入チラシ作成

組合加入の第一歩として、加入チラシを支部ごとに作成することからはじめました。組合活動の実態を箇条書きにして作成しました。

### 2) 組合費のチェックオフ化への要望

組合員の組合費の支払い方法は現在、組合員の口座から組合の口座への自動送金あるいは手渡しにしています。組合加入後、自動送金の手続きを個々の組合員が行うことは煩雑であり、大学が組合費を差し引いて給与を振り込むチェックオフが簡便であるので、全大教は「組合費のチェックオフ」をアドバイスしています。労基法第 24 条第 1 項但書規定で、「第 1 項の但書の改正は、購買代金、社宅、寮、その他の福利厚生施設の費用、労務用物資の代金、組合費等、事理明白なものについてのみ、法第 36 条の時間外労働と同様の労使の協定によって賃金から控除することを認める趣旨であること」となっています。組合費のチェックオフ化により、手渡し集金や口座振替の煩わしさをなくし、確実に組合費の集金ができます。2008 年 9 月 12 日にチェックオフの導入を要望しました (33 ページ)。10 月 7 日の懇談会で大学は「徳島大学では職員の任意団体にはすべてチェックオフをしていないので、組合だけ特別には実施できない」と回答し、昨年度に続き、本年度もチェックオフ導入を断念しました。チェックオフは大学と過半数代表者により結ばれる労使協定により定められるので、今後も継続して努力して両者に働きかける価値があると思われまます。

### 3) 組合オリエンテーションの開催

昨年の病院長交渉において、附属病院の新規看護師の新入時研修に組合のオリエンテーションの開催について交渉を行い、「研修の中には入れることはできないが、その間の休み時間には開いても良い」という回答を得ました。他大学でも、この形式で休み時間中に弁当をつけて 15 分程度の説明会を実施して、数十人の組合員が加入したという報告もあります。そこで 2009 年 3 月 23 日に組合説明会の要望を提出し (43 ページ)、4 月 8 日のオリエンテーション終了後に組合説明会を実施することとなりました (44 ページ)。看護師だけでなく、医師、研修医、歯科医師、技師、薬剤師、事務職員なども含め 274 名程度の参加者であると連絡を受けていたので、人数分のクッキーを用意して当日を迎えました。オリエンテーション終了の 30 分前に会場に到着したら、既にオリエンテーションは終了しており、多くの人が会場から退場している状況でした。それでも 70 名程度の方が残っておられたので、委員長挨拶、パワーポイントによる説明、医労連のオリエンテーションビデオなど 40 分程度の紹介を行いました。残念ながら当日の加入はありませんでした。他大学の事例を参考にとすると、説明時間が長すぎたことと、ベテラン看護師から身近な話題をもっと多くの的確に説明すべきであったことなどの反省点があります。次回の説明会の際には組合加入が実現できるように工夫が必要だと考えています。

病院支部では後日、医労連と共催で医療従事者向けに医療崩壊に関する講演会 (本田宏氏) のビデオ上映会を 2 回開催しました。上映会の参加が 3 名、組合加入はなしという残念な結果に終わりました。こういった行事の後に、同僚の職員から個々に加入の依頼をするなどの努力が検討課題となりました。今年度、この 2 つの取組に期待して多くのエネルギーと費用を費やしましたが、結果が良くないので、来年は地道な活動とバランスよく取り組んでいく必要を感じています。

保育園においては 2009 年 4 月に職員の休憩時間を利用して説明会を開催しました。保育園支部は昨年度、保育園が NPO 法人として徳島大学内に設置されたのですが、その際に組合が大きく関与しました。大学が提案した外部委託は勤務条件・保育条件が悪いということが保育士で問題にされ、組合が大学に外部委託しないように働きかけ、その結果 NPO 法人で設置というはこびになりました。職員



だけでなく大学・父兄も満足する保育園となったようです。そのことも含め、4月に職場にこられた5名に、園長の許可の下、保育士の休憩時間に組合の説明会を開き、執行部から1名および同僚（先輩の組合員）からの説明がありました。組合の重要性を身近に理解していただいたようで、加入をお願いしたところ4名が組合に加入されました。保育園支部は15名の職員中13名が組合加入という驚異的な加入率の支部となりました。組合活動が目に見えることが、組合の組織活動に繋がっていくことが示された例といえるでしょう。

また、今回は病院と保育園を対象に説明会をひらきましたが、事務職員や教員の初任者研修における組合員加入ガイダンスも今後必要であると考えています。

#### 4)メルマガ、ホームページによる組合のアピール

今年度の活動の特徴として、組合活動を非組合員にも目に見える形で提示していき、組合への加入に繋がりたいという目標がありました。ホームページ <http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/> (100ページ)で情報一覧の場所を整備するとともに、メルマガを2009年2月よりVol.4まで発行することにより、ほぼ組合活動の全体像が把握できるようになりました。その結果、数は総多くありませんが、組合に加入される方がおられました。

#### 5)直接訪問による組合加入

昨年に引き続き今年も、直接研究室を訪問して個々の教員に加入の依頼を試みました。その際に全大教の昨年の教員アンケート結果を口頭で説明し、また2008年12月の国会要請の経験などを説明しました。メルマガ配信を記憶されておられる方も多く、昨年の単に組合加入依頼よりは多くの方に組合活動に興味を持っていただけ、その結果数名の加入がありました。今後、多くの部局で実施して行くことが望ましいと考えています。

2008年7月の全大教の定期大会で、徳大労組の組合員拡大は年間18名が割り当てられました。3月に3名の退職者があったものの、最終的に27名の拡大がありました。今年度、組合に加入された方は、メルマガや個別の訪問により組合活動そのものに理解をしてもらって加入していただいています。このことから、非組合員である方々に組合活動が目に見える形で理解してもらう直接的あるいは間接的な対話の機会が重要であると思われます。

## 6. 各支部活動報告

### <常三島支部>

常三島支部における今年度の2つの活動、それと常三島支部単独の活動ではないが、常三島支部において支部員が中心になって行った1つの活動を報告する。

時間軸に沿って報告していくと、まず、定年退職と同時に組合も離れられる桑折範彦氏（総合科学部教授）の送別会がある。2009年3月16日に7名が集まり、同氏の組合員としての、また教員としての労をねぎらいつつ惜別の一時をもった。残念ながら参加者は少なく、また、前年度行った支部懇親会を今年度は開催できなかった。昨年も書いたが、教員・職員の超多忙化が定常的になってきており、懇親会等に参加したいが参加できないという方がほとんどであるというような状況を打破していくのが組合活動の本筋であることを繰り返しておきたい。

二つ目は、「徳島大学第二期中期目標・中期計画(2009.5.27付素案)」についての意見交換会である。6月に文部科学省に仮提出が予定されている素案について、その内容を精査し、現時点（本提出されるまでに）で組合として大学当局に伝えるべき意見、あるいは起こすべき行動等がないかを検討する会を、

6月19日に開いた。同時に入手できた他大学の素案はかなり具体性を帯びているものもある一方、徳島大学の素案の内容はあまりにも具体性を欠くので、2010年1月の本提出までにどのように内容が書き改められて具体化されるのか、注視を続けていく中で意見表明や活動を起こす必要があるという結論に留まった。

最後に、常三島支部単独の活動ではないが、常三島支部において支部員が中心になって行った活動として労働条件改善委員会が挙げられる。この会は中央執行委員メンバーに加え有志組合員が集まって現在現実に起こっている労働問題を時には個別に扱って、調査を進めたり、対処法を検討したりしているものである。2008年年9月24日に始まって計8回の会合をもつことができた。個別の労働問題については、かなり詳細に問題を浮き彫りにできつつある。今後は蔵本地区の組合員の参加もさらに促して、活動を拡大・深化させていきたい。

#### <蔵本支部>

蔵本支部では、今年度あまり具体的な活動はできていない。支部集会の開催も3回にとどまっている。レクリエーションもあまり行えていない。何とか改善せねばならない状況にあるといえよう。組合員も高齢化しつつあり、この点の克服が長年の懸案となっている。

そうしたなかでも、非常勤職員の方から労働実態の聞き取り調査をおこなっている。また、1名の新入組合員の加入があった。

#### <病院支部>

2009年度看護師採用者数は68人である。2008年度に採用した看護職員の中で、新規採用した職員は一人も退職しなかったが、他院で勤務経験のある中途採用による退職者が多かった。このことは徳島大学病院が他院に比べ“働きにくい職場”であることの証明ではないだろうか？「(他院より)休みが少ない」という声が多い。2008年度の平均年休取得数は11.8日と、7:1看護体制前の2007年度に比べると増えている。しかし、依然「休めない!」という声が多い。これはなぜだろうか？一般労働者は、年間祭日休20日+年休20日、計40日ある。しかし、“看護”は24時間続いていくものである。我々は“三交代勤務”のため、祭日も勤務しなければならない。そのため祭日は“平均年間10日”しか休めないのが現状である。祭日休10日+年休11.8日、計21.8日である。夏季休暇・年末年始休暇を含むと、その差は広がる一方で、夜勤をしているのに、一般労働者より少ない休日数で勤務せざるを得ない状況にある。週42時間労働でなく、週35時間労働でしか一般労働者と同じ休日を得られないなら、もはや法改正を行うしかない状況といえるだろう。

また近年、執行部全員が家族の介護に翻弄され、活動らしい活動がほとんど行えない状態が続き、由々しき状況となっている。その多忙な中でも、あしたば735号上での“給料明細書の見方”はベストセラーであった。看護職員が断りなく持って帰ったためか度々なくなり、4~5回掲載し直した。組合員拡大のために、新規採用オリエンテーション時に組合からの説明を行い、また勧誘のための朝ビラも行った。残念ながら、入会申し込みはまだ無い。

4月10日、22日には医労連協賛にて、本田宏先生(埼玉済生会栗林病院副院長)「医療崩壊の真実と日本の医療再生をめざして」のDVD上映会を行った。非常に楽しくて明るい講演で、かつ日本と外国の医療の現状と問題点をよく理解できた。医療従事者だけでなく、国民必須の講演であった。10日は医師看護師懇談会とも重なったが、一般参加者が3名という現実には厳しい!医療従事者は業務に忙殺され、家庭生活も崩壊寸前という厳しい状況にある場合も多い。組合活動も、個人の生活

を脅かさない方法を考える時期にきている。三交代勤務の職員が入会しないのは、そういう理由もあるかも知れない。今後の課題である。

#### <保育園支部>

2008年7月の定期大会において、「保育園支部」が結成され、組合員数は10名でスタートしました。

2008年9月「あゆみ保育園就業規則」の制定にあたり、支部会議を開催し「労働者代表の意見書」を取りまとめました。

2008年10月に理事者側と労働者側で「労働者代表の意見書」をもとに「あゆみ保育園就業規則」について話し合いを行いました。

2008年10月に第1回理事会が開かれ「あゆみ保育園就業規則」が承認されました。

2009年1月に第2回理事会が開かれ「労働者代表の意見書」に基づき、まだ制定されていなかった「退職金規程」について、新たに検討、承認されました。

2009年4月、あゆみ保育園において、執行委員の佐藤先生にきていただき、新入職員を含むあゆみ保育園職員を対象に「組合活動について」、また先輩組合員より「保育園の歴史と組合活動について」の話がなされました。そこで、新入職員5人中4名が組合に加入し、保育園支部の組合員数は職員15名中13名となりました。

2008年度は、「あゆみ保育園就業規則」の制定にあたり、「労働者代表の意見書」を一定反映させた上での就業規則を制定することができました。また、保育園職員の大多数を組合に迎えることができました。しかし、支部会議の開催や組合員同志の交流は十分できず、今後の課題といえます。