

徳大労組第6回定期大会 第3号議案

徳島大学は運営費交付金・総人件費の削減から、職場の合理化策、人員削減計画が実施され、ほとんどの教職員たちは、「人は減ったし、仕事が増えた」という不満を持っています。しかし、こうした不満を大学にぶつけても、「無い袖はふれない」で一蹴される状況にあります。一方で、徳島大学は財務状況が優良な大学として全国的に高位にあることが伝えられています。組合は大学の財務状況を詳細に分析し、使途について具体的な提案をすることが、良い大学を目指す活動につながるとの認識を持って、活動に取り組んでいきたいと考えています。

1. 2009年度の活動方針

徳島大学教職員労働組合は、誇りをもって働きたい徳島大学という職場の危機を認識し、この現状をどう打開していくか、教職員の立場にたった幅広い活動を展開することが求められています。今後、運営費交付金の競争的経費化が現実のものとなれば、今以上に経済的理由による強引な合理化策や削減策は教職員を疲弊させ、大学教職員の活力が衰えてしまいます。徳島大学を誇りに思っ

て働く組合員の声を、徳島大学に勤める全教職員の代弁として、経営者側に労働環境の改善や管理運営方策の改善など具体的に要求や提案をしていく団体になります。

私たちは、次に掲げる3つの活動方針で2009年度の組合を活動していきます。

1) 徳島大学を誇りに思い、安心して働ける職場とするよう、教職員の労働条件の改善や地位向上の方策を大学運営者側に提案します

組合員や組合員以外の教職員の声も集めて、大学役員会や各部局長等に対して労働条件の改善に向けて団体交渉し、より良い職場になるよう努力します。人事院勧告等の動向にも留意して、以下の項目について取り組みます。

- ①賃金・昇任・昇格の改善を要求します。
- ②評価と査定昇給問題を取りあげます。
- ③職員の超過勤務問題は2008年度に引き続き、調査・分析・要求を継続します。
- ④看護師の労働条件の改善を要求します。
 - ・夜勤者は週32時間労働に法改正するよう、全大教を通じて国に働きかける
 - ・年次休暇に対する改善が不十分であるため労基署への相談を検討する
 - ・「あしたば」を通じて、医療従事者の権利意識を広く浸透させ、組合の存在意義をアピールする
 - ・各職場の問題点を抽出し、病院長交渉あるいは看護部長交渉を通じて当局へ働きかける
- ⑤男女共同参画の推進にむけた集会・懇談会やフォーラムを開催するとともに、男女共同参画を推進する積極的な計画の立案とその取り組みを行うよう役員会に要求します。
- ⑥教職員からの相談に対応します。
- ⑦全大教、徳島労連、徳島医労連、県国公などと連携をとりながら活動に取り組みます。

2) 職域を越えた職場の支援ネットワークとして職員間の交流・学習の機会を提供します

組合員のニーズに応えた文化活動、レクリエーション活動を実施し、職域・世代を越えた教職員交流の場を提供します。またそれらの活動の中に学習活動を組み込み、組合活動に対する認識を深める機会

とします。これにより組合員自身の力量を高め、自らの成長が感じられる組合活動を目指します。
また、組合員が生き生きと活動に参加できるよう、引き続き組織活動の改善をすすめます。

3) 「過半数の組合づくり」の取り組みを推進します

「守ろう！徳島大学。労働条件を改善するために組合加入を」をスローガンに、取り組みを推進します。

- ① 新任者研修などにおける組合加入ガイダンスの実施を実施します。
- ② 組合員以外の教職員に対する組合の情報提供および情報交換の場を提供します。
- ③ 事務職員、病院、加入者の少ない部局、非常勤職員・ポスドクなど多方面に積極的な組合加入の促進を展開します。
- ④ 組合費のチェックオフに向けて過半数代表者との協調と役員会への要望を行います。

2. 具体的要求

この 2009 年度の大学運営者側に対する組合の重点要求として、疲弊する教職員の声を聞き、労働環境の改善のため中央執行委員会と各支部との連携により、学内外の幅広い団体・個人と共同・連帯し、大学役員会側へ次のことを要求していきます。

● 労使関係、労働条件の改善について

- ① 教職員の賃金・労働条件は、組合との団体交渉を誠実にやり取り決定するという労使関係を確立すること
- ② 不払い残業の根絶を始めとして労働基準法など法令を遵守するとともに、労働時間を短縮すること。
そのため、労使協議の場を設けること。
- ③ 教育研究水準を低下させ、教職員の労働強化を招く人件費削減・人員削減計画については、労働組合と協議し再検討すること。
- ④ 教員賃金水準を 5%引き上げて私立大学との格差是正をはかること。職員は国家公務員との給与格差是正のため昇任・昇格等の改善を行うこと。
- ⑤ 助教の研究環境の充実と待遇改善を行うこと。また、助教等を全員任期付きとするなどの無限定な任期制の導入は行わないこと。
- ⑥ 教員任期制の導入に際しては、無期限な任期制を行わず、教員任期法に基づき、選択的限定的任期制、本人合意、組合との交渉事項であること等のルールを確立すること。
- ⑦ 教職員の評価と査定昇給問題について、評価基準が不透明・未成熟な現状では、現行システムの実施上での問題点を調査検討し改善策を提示すること。公正かつ透明性のある評価基準、評価への異議申し立て権の保障、査定のあり方について組合との交渉事項とすること。
- ⑧ パート職員の雇用期限を撤廃すること。長期雇用のフルタイム職員の正規職員化をはかること。
- ⑨ 附属病院に勤務する看護師の労働条件を抜本的に改善すること。看護師を充分確保・増員し、7 対 1 看護の体制において、安全で安心して働ける労働環境になるよう看護師の意見を取り入れた職場改善システムを構築し、夜勤を中心とする医療従事者には年休取得を年 12 日以上にすること。
- ⑩ 教職員のワーク・ライフ・バランスを考え、次世代育成支援推進法に基づく実効性ある「行動計画」を教職員の意見を取り入れて改善すること。
- ⑪ 教職員の単身赴任手当における対象者規定の見直しを検討し適正な運用になるように改善すること。
- ⑫ 本学の人権委員会が教職員にとって真に相談しやすいものとして機能するよう改善すること。

● 教育研究環境の充実

- ① 大学の教育研究のあり方、特性を活かし、「学術の中心として」「深く専門の学芸を教授研究（学校教

育法 52 条) ができるよう財政基盤を整備すること。

- ②競争的予算配分、学長等の裁量経費の偏った増幅が基礎的で長期的な教育研究の基盤を壊し、歪めていることを認識し、均衡のある長期的視点から教育研究の推進を助成すること。
- ③授業料等の学生納付金の高額化、教育研究条件の貧困化は、学生の学ぶ権利の侵害であることの認識を共有し、その改善の取り組みを強めること。

●大学運営に関すること

- ①学長選考、理事専任は、民主的ルールに基づき行うこと。具体的には、学長選考は学内構成員による投票制度を維持・尊重すること、学長の理事選任は教育研究評議会の推薦、経営協議会の意見聴取を取り入れること。
- ②教育研究の充実、活性化の観点から財政・経営問題を含めて、教育研究評議会・教授会が自治・自律的な機能を十分に発揮すること。経営協議会は教育研究の充実のため、その整備、充実、支援に当たること。
- ③教育研究評議会の評議員のうち、国立大学法人第 21 条第 2 項の四に規定する「その他教育研究評議会が定めるところにより学長が指名する職員」の指名に際しては、大学を構成する部局その他の教育研究上の重要な組織から選出されたものを含むこと。
- ④教育研究評議会で審議に付す重要事項は基本的に教授会での審議を経ること。
- ⑤情報公開、透明性の担保の原則を明確にし、役員会、教育研究評議会、経営協議会及び教授会の議事の概要を作成し、公開すること
- ⑥教員人事に関しては、教授会・教育研究評議会の議に基づき採用、昇格、降格、異動、解雇等を行うこと。

<病院支部>

今年度の活動として、あしたば上で“特別休暇についての説明”を掲載し、各職員に具体的に利益になる情報を周知徹底し、存在感のある組合活動を目指したい。また、2009 年 5 月看護協会ニュースでは「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査 結果概要」が添えられ、記者会見を行い広く世間にアピールしている。長年の労働組合の主張が理解され、具体的な緊急活動となったようである。実に 50 年の歳月を要している。その間、病院支部は細々ではあるが、ずっと闘いを続けてきたのである。今後も、その活動が絶えることはない。

今年度の病院長交渉では、看護協会が提起した「ナースのかかえる・プロジェクト」と連動し、運度を勧め、有意義な話し合いに繋げたい。「病院・組織を挙げた取り組みを進め、労使が話し合い、目標設定、改善計画を策定し、実施、評価していく」と看護協会の緊急課題となっている。また、それに伴う労働条件の改善策として“医療従事者が働き続けられる職場作り”を整えるよう ①非常勤職員 5 年雇用廃止、②勤務時間の短縮等、労働条件の改善等、各種問題について話し合う。すなわち、それが“安全・安心の医療・看護の実現”に繋がることを、労使双方が理解し、実際に実現できる機会としたい。また、徳島大学病院で勤務されている派遣社員の方々の相談にも対応したい。

<保育園支部>

- ① 支部会議の定例化を目指し、組合員の交流を図ります。
- ② 新規採用者に対して、組合説明会を開き、組合加入をすすめていきます。