

## 労働条件の改善提案

### 1. たび重なる給与減額の問題

- ・ **問題点**：昨年、一昨年と人事院勧告にもとづく給与削減が実施され、教職員の士気の低下が懸念される。また、徳島大学の教職員の給与削減は、徳島県全体の給与を下方に押し下げ、県経済のさらなる悪化が懸念される。
- ・ **改善策①**：手当の新設や増額。現在、センター試験の休日出勤が代休扱いとなっているが、多くの教員はその時期に平日休めないのが、**代休扱いでなく一日分の給与を支払う**。（代休扱いと休日分の支払いとを選択可能にする。）**入試問題の作成と採点に対する手当を増額**する。（現状で支給されている超過勤務手当では、入試問題作成の実際の所要時間と比べて少なすぎる。）入試に関わる対価を時間外労働扱いでなく、**手当化**することで、事務処理の手間を軽減する。
- ・ **改善策②**：特別休暇を増やす。他大学では、**開学記念日を有給休暇**としている例がある。

### 2. 教員の研究環境の改善

- ・ **問題点**：本学においても一応は「研究休暇制度（サバティカル制度）」が導入されているが、期間が3～6ヶ月と短く、活動資金も50万円と小額である。その他の問題として、国際会議・国際学会などに参加する場合に、研究費では旅費が賄えない。
- ・ **改善策①**：**研究休暇制度の充実**として：対象者の人数を増やす。休暇期間を1年以上に延長する。休暇期間中の授業などを補う非常勤講師代なども保障する。
- ・ **改善策②**：学長裁量経費・学部長裁量経費などに、対象人数や応募条件の面で応募しやすい形で**海外出張費**という費目を作る。（今回、「学会参加経費」が配分されたが、これを恒常化し、応募実態などに合わせて配分額を増額する。）

### 3. 看護師の労働環境の悪化の問題

- ・ **問題点**：年休の取得が困難、夜勤回数が多い。これは人員不足が原因だが、人員不足解消のために看護師を募集しても応募者が少なく、離職率も高い。離職率が高いために、毎年大量の新人が採用され、その教育が看護師の負担になっている。
- ・ **応募者が少なく離職率が高いことの原因**：看護師の新規採用が有期雇用となっている。夜勤回数の多さ、年休取得の困難さなど、職場環境が苛酷。給与水準が、徳島県内の他の病院と比較して低い。これらの問題すべての解決が求められるが、取り急ぎ実行可能で効果が高いと思われるのが、雇用期限の撤廃である。
- ・ **期限付き採用の問題点**：雇用期限付きの採用には、「適性を見極められるなどのメリットがある」との意見もあるが、現状は全国的な看護師不足で「売り手市場」であり、こちらが「適性のある者」を選ぶ以前にそもそも応募してもらえないので、雇用期限付き採用はデメリットの方が大きい。雇用期限については、募集広告にも記されることから露出度が高く、応募をためらわせる大きな原因となっている。また、採用後、せっかく新人

を教育しても、ある程度経験を積んだところで他の病院に転職する者も多いので、人材育成の観点から見ても好ましくない。

- ・ **改善策：新規採用看護師の雇用期限を撤廃する。** 昨年（2010年）3月末に熊本大学附属病院で同様の雇用期限撤廃が発表されたことにつき、全国的に好意的な報道がなされ、大きな話題となった。徳島大学病院でも雇用期限の撤廃を実現すれば、徳島大学のイメージアップにつながり、看護師の応募増が期待される。

#### 4. 有期雇用職員の雇用期限の問題

- ・ **問題点：**有期雇用職員の雇用期限が3年となっており、仕事に慣れてきたところに離職を余儀なくされる。現場では、そのたびに新人に仕事を教えなければならず、負担となる。また、「有期雇用職員には重要な仕事を任せられない」などの意識から、職員の負担増となっている。他方、有期雇用職員の側からは、「仕事の内容が正規職員とほとんど変わらないのに待遇が違いすぎる」との不満が強い。はじめから「3年の腰掛け」という意識が、本学への帰属意識のなさや仕事への士気低下を招くことも否定できない。
- ・ **改善策：有期雇用期限の撤廃、もしくは5年程度への延長。** 有期雇用制度の見直しは社会的趨勢となりつつあり、本学で雇用期限の撤廃（ないし延長）を実現すれば社会的にも好意的に受けとめられることが予想される。
- ・ **参考（2010年秋の段階における他大学の動向。全数調査ではない）**
  - 独法化当初から雇用期限を設定しなかった大学：新潟大・金沢大・福井大・岐阜大・三重大・奈良教育大・和歌山大・山口大・広島大・高専機構
  - 組合活動などにより雇用期限を撤廃した大学：山梨大・信州大・高エネ研・高知大・佐賀大・電通大
  - 組合活動などにより雇用期限を延長した大学：一橋大・名古屋大・京都工繊大・大教大（以上、3年を5年に）・鳥取大（5年を10年に）

#### 5. パート職員と契約職員の格差の問題

- ・ **問題点：**パート職員にはボーナスが出ないが、契約職員にはボーナスが出るなど、待遇格差に対する不満が強い。パート職員と契約職員の労働内容はまったく同一であるにもかかわらず大きな待遇格差があることは、同一労働同一賃金の原則に反し、違法である。
- ・ **改善策：パート職員にもボーナスを支給する。**

#### 6. 蔵本地区駐車料金の問題

- ・ **問題点：**新蔵地区は無料、常三島地区は年間1,000円だが、蔵本地区のみ年間24,000円となっており、不公平感が強い。また、この料金は一律で、パート職員にとっては重い負担となっている。
- ・ **改善策：**大学が駐車場を借り上げて教職員に貸与する。雇用形態・職階によって料金を変える。一年間無料パスを発行する。分割払いの導入。