

学長との懇談会 議事要旨

日時場所：2011/04/19 16：00～17：00 地域・国際交流プラザ 3階共用室

組合側参加者：中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、書記次長、会計、組合員 2名

大学側参加者：学長、総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課課長補佐 3名、人事課係長

【組合側が事前に提案していた改善案】

- ①入試手当等の新設・増額。
- ②サバティカル制度の拡充。
- ③看護師の雇用期限撤廃。
- ④有期雇用職員の雇用期限の撤廃もしくは延長。
- ⑤パート職員と契約職員の格差是正。
- ⑥蔵本地区駐車料金の格差是正。

【要旨】

上記の組合側の提案に対して、大学側としては基本的にはすべて前向きに取り組むという回答であった。

とくに看護師の有期雇用制度については、なるべく早く撤廃する方向。看護師の人数についても増員が必要との認識を示した。その他の有期雇用職員の雇用期限（3年）についても改善を検討するとのこと。

蔵本地区の駐車料金については分割払いが可能かどうかについて、駐車場を管理する厚仁会に問い合わせるとのことであった。

組合としては、とくに病院関係の有期雇用職員（看護助手、作業療法士等）については雇用期限（3年）の撤廃を早急に実現すること、その他事務系等の有期雇用職員については、雇用期限の撤廃が即座に難しい場合には、3年の契約期限終了後に再度雇用する場合の公正な基準を作ることを求めた。

【議事要旨】 発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

最初に組合側より提案の趣旨を説明した。

組合：「前の懇談の際に、大学改善のための提案についてはざっくばらんに話し合いたいとのことであったので、1年間様子を見ながら考えたことを提案した。この1年間、いろいろと改善も進んだ点があり、それについては率直に評価したい。さらにいっそうの改善を進めるために提案を行ったので、案についての考えを聞きたい。」

大学：「まず全体について大雑把に言うなら、提案されたことのうち、できることはやりたい。入試手当については、やったほうがよいと思う。すでに検討が進んでいる。

サバティカルについては、現在の制度がサバティカルの理念にあっているか、疑問に思

っている。優秀な若手研究者の養成のためには、大学として派遣するような制度がよい。

看護師については、7対1看護を崩すわけにいかないので、5年間の有期雇用については撤廃の方向で考えている。

その他の3年の有期雇用については、3年の雇用期限が過ぎても再度、1ヶ月をあけて雇用している実態もある。5年程度にすることも可能性としてはあるが、一律に変更することは難しいので、どのような制度がよいか、検討が必要だ。

パートと契約職員との格差については、時間をかけて検討したい。

蔵本の駐車代については、もともと患者の駐車が多く、一日1500台程度あり、国道に順番待ちで渋滞ができるなどの問題があったので、立体駐車場を整備した。二つある立体駐車場のうちの一つは西病棟を整備したときに合わせて整備したもので、大学の予算で作った。もうひとつについてはまだ償還していないので、費用負担が発生している。個人的には、分割払いは可能だと思う。」

看護師の有期雇用（5年任期付き）の撤廃について

組合：「我々の提案についてすべて前向きに検討ということで、ありがたいが、もうすこし具体的に話したい。まず看護師の有期雇用について、なるべく早期に撤廃の方向ということだが、具体的にはいつごろなのか。現在、5年目になっている有期雇用の看護師が46名いるそうだが、来春その人たちを雇い止めするわけにはいかないだろう。だとすると遅くとも年内には撤廃しなければならないはずだ。」

大学：「もちろん、5年目の人たちを辞めさせるわけにはいかない。そんなことをすれば7対1看護が崩れてしまう。採用についても、徳島大学病院で採用試験を受けても、そのあと市民病院などが決まると、そちらに行ってしまうというケースもある。これは大きな問題であるので、来年度からは5年の有期雇用を撤廃して募集する方向だ。

ただし、手続きとしては病院からの要望が上がってきてそれを受けて、という形になる。とはいえ、調査したところ、全国の病院を持つ42の国立大学のうち、半数は何らかの対策を取っているので、徳島大学病院としても何らかの対策を取らなければならないだろう。

病院の場合には、人件費を削減するよりは、多少コストが上がっても質が向上した方が最終的にはよい結果になることが多い。

そういうことから、有期雇用制度の見直しは、かなり早い時期に決まっていくのではないかと。いましばらく待ってほしい。」

組合：「楽しみにして待つことにする。これは改善の第一歩だが、さらなる改善を期待したい。

国立の東徳島病院の知り合いの看護師から聞いた話だが、看護師の健康を考えた勤務体制が実施されており、たとえば夜勤は体への影響を考えて8回までという意識が病院側にも一人一人の看護師にも浸透している。夜勤後は休みを入れるなどの体制になっている。」

大学：「それは通常の病院と大学病院のミッションの違いということもある。やはり大学

病院なので、高度な医療の研究推進ということが必要だ。そうした特性の違いを踏まえて、魅力ある病院作りをしたいと考えている。看護部からの申し入れもあって、看護師の待遇改善を進めているところだ。みなさんも一緒になって魅力ある病院を作っていきましょう。

給与面については公務員準拠ということから難しいが、診療報酬による自己収入増という形で進めたい。」

組合：「我々としても、現場の意見をもとに、魅力ある病院作りのために協力したいと考えている。今後とも話し合いを継続したい。ところで、看護師の人数が不足していると思われるが、これを増員することは考えていないのか。」

大学：「増やしたほうがよいだろう。ただし、募集しても応募してもらわなければならない。現在の人員では、7対1が崩れないギリギリの人数だ。もう少し余裕が必要だ。」

3年有期雇用の改善について

組合：「看護師以外の職種における3年の雇用期限の問題について話したい。先ほど、3年を過ぎても再度雇用されるケースがあるとか、5年にすることも可能性としては考えられるとの話であったが、具体的にどの程度検討しているのか。」

大学：「看護師の問題のように緊急ではなく、具体的な時期については言えないが、検討には入っている。」

組合：「組合では昨年度に有期雇用職員のアンケートを実施した。回収率は75%ぐらいあり、200名以上の回答があった。非常に関心が高いことがうかがえる。そこでは、自由記述として、「正規職員と仕事内容が変わらない」という回答が24名もあった。有期雇用職員を導入した当初の説明は、「熟練を要しない定型的な仕事をさせる」ということであったが、実態はそうではない。

病院の精神科では、この8年で作業療法士が3名辞めた。3年の雇用期限があり、あいだを空けて再度雇用されたりもしていたのだが、ある程度熟練すると他に移ってしまう。現在、作業療法士は定員の2人とも若手で、ベテラン不在だ。

先ほど、雇用期限を一律に変更することは難しいとの話だったが、少なくともまずは病院関係の職種については雇用期限を撤廃してはどうか。」

大学：「そういう専門的な職種については、雇用期限を撤廃することについて説明が付きやすいことは確かだ。その点では、事務系の事務補佐員は説明が付きにくい。

しかし、職場を回ってみると、有期雇用だが周囲から頼られている人もいるし、職場を支えているといってもよいような人もいる。具体的に検討することが必要だ。

契約についても、パート、フルパートなどの違いがあり、一律に変更することは難しいところがある。」

組合：「一律は難しいということだが、現在、雇用期限は一律に3年までとなっている。これをまずは一律に5年とすることは不可能なのか。」

大学：「民間では、雇用期限の適用が厳密で、3年たったらまったく再雇用しないことが

普通だ。大学では、1ヶ月あけて再度雇用するという運用もされている。」

組合：「しかし、誰が再度雇用されるのかという点に関して不満感がある。もちろん、万人が納得することは難しいだろうが、少なくとも、恣意的に決められたという印象を周囲に与えるようなやりかたはまずい。基準をはっきりさせるなどして、職場に不満が出ないように、公平に運用することが大切だ。再雇用に関する制度の整備を検討してもらいたい。」

有期雇用の正規登用制度について

組合：「昨年度、有期雇用の正規登用試験が実施された。これは組合の要望とも一致するもので、評価している。受験者も多く、需要が大きいことがうかがわれる。しかし、せっかくの大学独自の制度なので、「こういう人材がほしい」というメッセージを明確に出すべきだったと思う。昨年度は、一次試験の合格者が多くて、予定外の3次選考まで行うなど、若干不透明な点があった。どういう基準で採用したのか、その基準を公表していくべきだ。」

大学：「それは情報の周知の問題だ。こうした制度を導入する主要な目的はモチベーションをあげることだ。この制度を導入して以来、有期雇用職員がよく勉強するようになったという話も聞いている。何人採用するかは未定だが、今年度も実施する予定だ。雇う側のほしい人材像を示したい。それは一つには、試験以外の能力を見たいという点だ。また、最近はや若い人で、優秀なのに有期雇用の職にしかつかなかったというケースもある。そういう優秀な人も採用したい。」

広報体制について・入試手当について

組合：「大学のやり方を見ていて思うことは、広報ベタだということだ。個人的には、徳島大学の待遇は、他の大学と比較すると決して悪くはない。むしろよくしてもらっていると思う。しかし、多くの教職員はそれを知らない。たとえば、入試に関連する手当でも、センター入試の休日出勤で残業手当がついていることを多くの人は知らないのではないかと。それで、代休で処理されているだけだと思って不満に思っている。」

大学：「広報については、組合でもメルマガに書くなどしていろいろやってくれているようだ。大学としても、部局ごとに異なるホームページを統一するなどの対策を考えている。」

入試手当については、数年前導入を検討したが、反対する意見もあり、実現しなかった。今回、組合からも要望があったということで、実現に向けて検討中だ。」

パートと契約職員の格差について

組合：「パートと契約職員など、有期雇用職員のあいだにも雇用形態が複数あり、それが問題になっている。たとえば、病院の看護助手には、雇用期限のない6時間パートと3年期限の8時間契約職員とがあり、労働内容は時間の違いだけでまったく同じにもかかわらず、後者にはボーナスが出るなど、給与面で大きな格差がある。ところが、現状では6時間パートが8時間契約職員に契約変更すると、3年の雇用期限がついてしまう。非常に不満

が大きく、なんとかしてもらいたい。」

大学：「それは雇用期限の問題だろう。先に述べたように、病院の労働条件改善として、雇用期限の問題は検討しているところだ。」

病院関係については、人員配置をうまくすれば、人件費が増大しても、利益が生まれる。たとえば看護師の増員については考えている。それに対して、一般事務は、増員しても利益に結びつかないので、難しいところだ。」

組合：「そうは言ってもやはり同一労働同一賃金の原則に従っていくしかないだろう。」

サバティカル制度について

組合：「ところで、先のサバティカルの話のところ、大学が派遣するという発言があったが、具体的にはどういうことか。」

大学：「本人が応募するか、部局長が推薦するなどによって、優秀な人を海外などに送り出す制度を整備したいということだ。現状では、サバティカルといっても、余裕がなく勤務から抜けることが難しい人が多い。」

組合：「たしかに教員は時間的に厳しい状態になっている。このままでは研究機関としての質が低下してしまいかねないので、大胆なサバティカル制度を導入することが必要だ。」

蔵本駐車場の料金について

組合：「先に、蔵本駐車場の料金について、個人的には分割払いが可能だと思う、とのことだったが、制度的にはどうなのか。」

大学：「現在、駐車料金の業務は厚仁会が担当している。それで、長期入院患者の家族向けに、1ヶ月などのパスを発行している。それができるなら、職員についても1ヶ月単位のパスを発行することは技術的に可能だと思う。ただし、厚仁会の業務量の問題があり、大勢が押しかけると無理かもしれない。必要な人が、節度を持って行ってくれるなら可能だろう。」

組合：「事情は分かったが、今後、この件につき組合が厚仁会と交渉すべきなのか？それとも大学の方から対処してもらえるのか？」

大学：「しかるべき人を通じて言うておく。」

最後に、今回の懇談の議事要旨を作成し、大学側に確認を取ることとした。

以上