

2012年2月28日

国立大学法人徳島大学長  
香川 征 殿

徳島大学教職員労働組合  
中央執行委員長代行 樋浦 明夫

## 労働環境改善提案と学長懇談会の開催依頼

拝啓

学長就任以来、2年が過ぎ、徳島大学の発展のためにいっそうご尽力のことと拝察いたします。私どもとしましても、国家公務員給与削減特例法案への対応や病院職員の待遇改善などの交渉・協議を通じて、教職員・医療職員の労働環境改善に向けて努力してきたところです。国家公務員給与削減特例法案に関する団体交渉とは別に、春闘の時期に併せて例年行っております「労働環境改善提案」を今年も行いますので、昨年同様に学長と懇談にて忌憚のない意見交換を行いたいと考えております。

昨年の提案に関しては、「サバティカル制度の拡充」「看護師の雇用期限撤廃」「蔵本地区駐車料金の格差是正」などについては私どもの提案通りの施策が実施された（ないし実施見込み）ことは喜んでおります。

しかし、昨年の提案のうち、「有期雇用職員の雇用期限の撤廃もしくは延長」「パート職員と契約職員の格差是正」などは、当事者たちの要望が強く、また仕事への主体的な取り組みのモチベーションを上げる大きな効果が期待されるにもかかわらず、現在のところまだ実施されておられません。こうした積み残しの課題に加えていくつかの新規の提案をいたしますので、ご検討いただければ幸いです（別紙）。

こうした提案をもとに、学長との懇談会の開催をお願いいたします。日程につきましては、年度末前後の多忙な時期ではありますが、4月末までのご都合のよい日時を希望します。

国立大学が置かれている昨今の困難な状況に立ち向かうべく、私どもとしても大学執行部の皆様同様に尽力したいと考えます。よろしくお願いいたします。

敬具

## 労働条件の改善提案

### 1. 有期雇用職員の雇用期限の問題（昨年の提案からの積み残し案件）

- ・ **問題点**：現在のところ、新規に雇用される有期雇用職員の雇用期限が一律に3年となっており、仕事に慣れてきたころに離職を余儀なくされるなど、現場の負担増となっております。私どもとしましては、こうした現状に対するアンケート調査を実施しました。その結果からも、現在のような「一律3年」の雇用期限の弊害は、メリットをはるかに上回るものであると考えられます。
- ・ **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ます。
- ・ 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：群馬大・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）

### 2. パート職員と契約職員の格差の問題（昨年の提案からの積み残し案件）

- ・ **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ことが、今回のアンケート調査でも再確認されました。パート職員（とくに7時間45分パート）と契約職員の労働内容は実態としては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、違法状態といわねばなりません。
- ・ **改善策**：パート職員にもボーナスを支給する。

### 3. 適正な労務管理の実施について

- ・ **問題点**：昨年12月26日には病院に労基署が調査に入り、看護師の時間外労働の把握が自主申告制であることから、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に基づき実際の労働時間を適正に把握するように指導がなされました。同基準では、原則的に「使用者自身による現認またはタイムカード等による客観的把握」が求められています。

また、組合が例年大学側より提供いただいている事務方の残業時間のデータでは、

いわゆる三六協定の特別条項適用理由として、「欠員による業務増加」「新財務システム・新教務システムの導入」が目につきます。また、「決算」「入試」「履修登録」など、例年行われるはずのものが理由として挙げられています。特別条項の適用が例外的な措置であるという趣旨からすると、事前に予想される業務の集中に対応するための対策が望まれます。

- ・ **改善策**：タイムカード等を使った客観的な労務管理を実施する。欠員は速やかに補充する。コンピュータシステムを更新する場合には、単に契約単価の安さだけでなく、システムの継続性がない場合に対応するために業務が増加することによる損失も考慮する。例年発生することが確実に予測できる事態に対しては、応援の人員を配置するなどの機動的な対応を実施する。

#### 4. 教員の昇任条件の改善

- ・ **問題点**：現在、准教授の職にある者が教授になろうとした場合、外部の応募者と同様の条件で公募に応募することが求められています。これは准教授などの大学に貢献しようという意欲を低下させるおそれがあり、また優秀な若手の人材を確保することで研究の活性化を図るという観点から見ても好ましくありません。
- ・ **改善策**：業績審査委員会などによる内部昇任のルートを整備する。

#### 5. 学長選挙（学内意向投票）の改善・理事選任過程の透明化

- ・ **問題点**：現在、学長選挙の選挙権は、事務職員の場合、課長級以上などと大きく制限されています。また、現在のところ学長については選挙が行われていますが、その他の理事については学長が選考し、学内教職員はその結果を知らされるだけです。組織を活性化させ、モチベーションにあふれた主体的な人の集団とするためには、「自分がその組織に主体的に関与しているという実感」を持ってもらうことが重要です。
- ・ **改善策**：学長選挙の選挙権を「全職員」に拡張する。また、理事の選考過程についても、透明な学内合意形成プロセスを経るよう制度を整備されることを求めます。

#### 6. 保育園通園に対する補助

- ・ **問題点**：現在学内にはNPO法人「あゆみ保育園」があり、大学からの援助で運営されていますが、そこに子供を預けるには0歳児で月額51,000円など、かなり大きな負担となっております。
- ・ **改善策**：本学教職員が子供を保育園に通園させる場合に補助金を出す。