

2012年7月27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 石田三千雄

労働環境改善提案と学長懇談会の開催依頼（再）

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。私どもとしましては、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。

さて、さる2月28日に「労働環境改善提案」を提出し、あわせて学長懇談会の開催を依頼しました。その後、国家公務員給与削減特例法案に関連する交渉・協議に労使とも集中的に対応した結果、上記「提案」に関する懇談については現在に至るまで開催されておられません。組合におきましては6月末に定期大会を開催し、役員が交代いたしました。この機会に、「提案」文書を少々改定のうえ提出し、改めて学長懇談会の開催を依頼いたします。時期としましては8月中を希望します（別紙2を参照）。

去る6月1日より、組合側からの度重なる要望にもかかわらず、国家公務員同様の平均7.8%の給与削減が強行されました。3月末の懇談では、学長は「少なくとも運営費交付金の削減額相当については給与減額の形を取らざるをえないが、研究・教育・医療の崩壊を避けるために、なるべく削減幅を圧縮する方向で考えたい」とおっしゃっていましたが、その言葉に反して、何らの圧縮策も取られることなく、政府の指導のままに平均7.8%の削減を強行されたことは誠に遺憾です。中四国地域では、岡山大学、島根大学、愛媛大学などが削減幅を圧縮する措置を取っております（別紙1を参照）。徳島大学におきましては、「教職員を守る」という決然たる意思を示していただきたかったと思います。今後、予算の執行状況を見ながら、学内で追加配分などをする余力が出てくるようであればその分は給与に回すなど、なるべく早い給与の回復を強く希望します。

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。よろしく願いいたします。

敬具

国家公務員給与削減特例法案に関連する各大学の対応

7月11日現在 全大教集計

削減率を圧縮

- 島根大 (7.65%、6.08%、3.73%、その他同様) と教育研究費 (6/1)
- 岡山大 (6%、4%、2%、期末勤勉 5%、附属教員、医療職は除外) (6/1)
- 愛媛大 (5.862%～2.862%、手当 5.862%) (6/1)
- 新潟大 (国の給与減額率から 3%減)。非常勤の正規化など組合要求を一部実施。(6/1)
- 筑波大 6月(2.385%～4.885%)、7月(3.389%～6.836%)、6月期末 4.885% (6/1)
- 宮崎大 (給与・賞与引下げ率全職階 1%縮小) (7/1)
- 東京大 (減額率の圧縮 1.05%～4.31%) (8/1 より実施見込み)
- 京都大 (減額率の圧縮 1.00%～4.35%) (8/1 より実施見込み)

地域手当を増額するなどして対応

- 茨城大 地域手当 4%引き上げ (4/1)
- 滋賀医科大 地域手当を 5.5%→10%に引き上げ
- 奈良教大 地域手当 8%から 10%引き上げ (6/1)
- 東京芸大 地域手当を 15%→16% (7/1)

その他の措置

- 静岡大 (期末勤勉手当 10%増) (7/1)

*カッコ内は実施日

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**：有期雇用期限を撤廃すること。
- ・ **現在の情勢等**：現在、国会にて「労働契約法」の改正が審議されており、これが可決された場合、「有期雇用契約で5年以上働き続けた場合には、労働者の申し入れにより無期雇用に転換すること」、「労働期間の通算を中断するためには6か月以上のクリーニング期間が必要なこと」などが法制化されます。これに対応するためにも、現在のような「一律3年」の雇用期限を撤廃することが求められます。
- ・ 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
 - 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
 - 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、先日実施した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、全学一律の措置として、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。学部・学科の特性を踏まえた柔軟な対応が必要だと思われます。
- ・ **改善策**：学部・学科の状況に応じて、業績審査委員会などによる内部昇任を可能にする。

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、「組織に主体的に関与しているという実感」を持つ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. 保育園の充実

- ・ **問題点**：現在、蔵本地区には NPO 法人「あゆみ保育園」があり、大学からの援助で拡充、運営されていますが、現在のところ常三島地区には保育園がありません。就学前の子供を持つ常三島地区教職員は多いですが、学外の保育園に預けるなど不便を強いられています。
- ・ **改善策**：常三島地区にも保育園（あゆみ保育園分園）を開設する。これは、「男女共同参画」の一層の推進に大いに資するところがあると思われます。