

2013年8月23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

拝啓

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・国家公務員退職手当法改正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。今年4月には、かねてより組合から要望してきた有期雇用職員の雇用期限撤廃が実現し、全国的にも大きな話題となり、徳島大学の公正な姿勢が評価されています。

国家公務員準拠の給与削減が継続し、本学教職員の士気の低下が懸念される状況ですが、労働環境の改善をつうじて本学の発展を期することができますよう、今年も組合として改善提案を行いたいと思います。あわせて、学長懇談会の開催を依頼いたします。日程につきましては後期の始まる前の9月中を希望します。日程調整につき、おおむね2週間以内にご回答いただければと思います。

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

## 2013 年度 労働条件の改善提案

徳島大学教職員労働組合

### 1. 国家公務員準拠の給与削減について

国家公務員準拠の給与削減が多くの国立大学で実施されていますが、多少なりとも給与を補填する大学と本学との間に「格差」が生じてきているところです。中四国地域の状況の例は以下の通りです。(他地域でも数多くの大学が一時金による返却や削減率の圧縮などの対応を実施しています。) 昨年行った教員アンケートの自由記述欄に「結局何を言っても変わらないだろうという無力感」という記述がありました。これは多くの教職員の感覚を代弁するものではないかと思えます。こうした無力感の蔓延は、組織の機能低下に直結いたします。徳島大学におきましても、「教職員を守る」という決然たる意思を示していただき、教職員のモチベーションを取り戻すようにしていただきたいと思えます。

- ・ 香川大学では 12 月期賞与につき減額回避。
- ・ 島根大学では 24 年度通年の削減率圧縮に加えて 3 月末に剰余分を一時金として支給。25 年度も削減率を圧縮 (6.25%, 4.97%, 3.05%)。
- ・ 山口大学では 3 月給与支給日に一時金支給。

### 2. 心理職の国家資格化に対する対応について

現在のところ「臨床心理士」などの心理職はすべて私的な資格となっていますが、心理の専門職の国家資格化の動きが具体化しており、国会に法案が上程される見込みです。総合科学部は「臨床心理士指定大学院」となっておりますので、国家資格化された場合には対応しなくてはなりません。この件については 8 月 8 日に総合科学部長との懇談でも話題にしましたが、総合科学部としてはまだ明確なビジョンが定まっていない印象を受けました。組合としては、心理職の国家資格化への対応は全学的な問題ともなることから、大学としての明確な対応方針を打ち出し、先手先手で対応すべきではないかと考えています。

また、現在のところ、総合科学部の臨床心理士養成関連の教員は、裁量労働制適用対象でありながら、授業や学生指導、会議などといった義務的労働の時間が研究時間を上回るような環境に置かれています。国家資格化対応がさらなる労働強化とならないように、適切な対応を取られることを希望します。

### 3. 教員の昇任条件の改善

昨年も話題にしました通り、現在、全学的に「教授の選考は国際公募による」ということになっており、学部内に教授候補者がいる場合でも国際公募が実施されています。公募は、欠員を補充する際に優秀な研究者を採用するためには最適な方法です。現在のところ、大学院生は供給過剰ですので、助教、講師、准教授などの新規採用の場合には公募にすることで全国から優秀な若手を集めることができます。そうした観点から総合科学部ではす

べての新規採用を公募によって行っています。

しかし、全学的対応としては、助教～准教授の新規採用では公募を行わないことを容認する一方、教授の採用に際しては一律に公募とされており、現員の昇任に際しても形式上、公募が行われます。現員の昇任に際して公募を行うことには、とくに大講座制を取る総合科学部では、外部の候補者を採用した場合に部内の候補者の処遇をどうするかなど、さまざまな問題があります。また、公募の場合、どうしても教育や学内行政ではなく「研究」に評価が集中しますので、現員が教育や学内行政をおろそかにすることにもなりかねません。

このように考えると、現在の「教授のみ国際公募を徹底する」という本学の対応は、ほんらい公募が効果的である場面については公募を行わないことを許容し、公募を行うことにさまざまな問題が付随する場面において公募を義務化する点で、本末転倒ではないかと思われます。

総合科学部では組合からの要請を受けて人事委員会などで検討を続けているようですが、公正な人事方針は大学の発展にとって非常に重要な問題ですので、全学的な問題としてもご検討を希望します。

#### 4. 学長選挙（学内意向投票）の改善・理事選任過程の透明化

現在、学長選挙の選挙権は、事務職員の場合、課長補佐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」を持ってもらうことが重要です。

また、「教授については国際公募」という原則が実施されていますが、普通の教授の選考などよりもはるかに社会的関心が高い「学長・理事の選考」について、そうした透明な手続きが取られていないことは本末転倒というべきではないでしょうか。

そこで、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、全国公募（国際公募）とする。選抜に当たっては、複数の候補者を立てて公開講演会を実施したうえで学内選挙を行うなど、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。

#### 5. 適正な労務管理の実施について

看護師ら病院職員の待遇については、給与削減の対象外とする・手当の新設、増額などの対応を取られているところではありますが、まだまだ夜勤回数の多さや年休取得の困難さなどの点で劣悪な労働条件が続いております。現在、徳島医労連を通じて、徳島県内の病院の実態調査を進めております。優秀な職員の採用を進め離職を防ぐことは、徳島大学病院の発展のために不可欠です。病院職員につきましては看護部長懇談、病院長懇談などを重ねることで改善を図りたいと考えていますので、よろしくご協力をお願いいたします。

事務方につきましても、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を見ると、時間外労働の削減は進んでいないようです。いわゆる三六協定の特別条項適用理由として、「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。

## 6. パート職員と契約職員の格差の問題

徳島大学において5年を越えて反復更新された有期雇用職員の雇用期限を撤廃する決定が下されたことは全国的に大きな話題となり、好意的な評価が広がっています。これは大きな改善ですが、今後とも優秀な職員の確保のためには更なる待遇改善を進めることが必要であると考えます。具体的には、現在のところ3年で昇給停止となる時給について、4年目以降も増額するなどの対応を取られることを希望します。

また、この4月より「契約職員」の新規採用は停止することとなりましたが、現在在職中の契約職員とパート職員との格差の問題が残っています。パート職員にも一時金を支給するなど、格差是正策を取られることを希望します。

## 7. 子育て支援・男女共同参画の推進

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。常三島地区にも「育児室」が設置される予定ですが、小手先の対応ではなく、真に有意義な「子育て支援」を検討し、実現していかねばならないと考えます。そのためには、常三島地区にも保育園を開設するなどの対応を取られることを希望します。

そのほかの改善が必要な点としては、たとえば、「育児休業」を取得した場合、退職金の算定に関わる勤続年数に含まれないことや、教員が育児休業を取得した場合の代用教員、非常勤講師の雇用について、行いやすい制度を作ることも必要だと考えます。

## 8. 蔵本地区駐車料金の問題

自動車通勤者の駐車料金が、新蔵地区は無料、常三島地区は年間500円となっているのに対し、蔵本地区は職種に関わらず年間24,000円と突出して高額になっております。この件については以前より組合で問題提起し、「分割払い」が可能となりましたが、結局金額が変わらないために、いまだに大きな不満の一つとなっています。蔵本地区の駐車料金を減額する、全学的に負担するなど、不公平感を緩和する措置を取られることを希望します。