

2015年2月20日

国立大学法人徳島大学長
香川 征 殿
徳島大学病院長
安井 夏生 殿

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 石田三千雄

2015年度「春闘」に関わる改善提案と

学長懇談・病院長懇談の開催依頼

拝啓

徳島大学の発展のために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。

昨年2月には、組合からの強い要望を受け、本学では、国家公務員や他大学に2カ月先駆けて「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に準拠した給与削減を終了しました。今年1月には人事院勧告に準拠した給与の増額を昨年4月にさかのぼって実施することが決定され、1月16日にその差額が支給されました。来年度、再来年度も地域手当の毎年1%増額などの給与増額が予定されております。景気回復という観点から政府も賃上げを求めている状況に鑑み、着実な給与増額を続けられますことを期待します。また今年4月からは、有期雇用職員の病休の新設や年次有給休暇の取得制限緩和が実施予定・蔵本駐車料金の値下げが実施予定となっております。

大学執行部におかれましては、組合からの要望を真摯に受け止めた労働条件改善を着実に進められていることに関し、多大なる敬意を表します。

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、今年も組合として要望と改善提案を行いたいと思います。あわせて、学長懇談会・病院長懇談会の開催を依頼いたします。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

2015 年度 学長・病院長への要望

徳島大学教職員労働組合

1. 公正で透明な学長選考・理事選考について

- ・ 学内意向投票の投票権の全職員への拡大を求めます。

＊上記については学長選考会議宛にも要望を出しております。

- ・ 理事の公募制・選挙制を求めます。

来年度は学長の任期満了を迎え、新学長の選考が行われる見込みです。学校教育法改正などで、教授会権限の限定と学長権限の強化が進められ、他大学では学内意向投票を廃止する動きもみられます。しかし、こうした方針を強行しようとする大学では、労使間の信頼関係が大きく損なわれる結果となっております。

教職員の大学への参加意識・帰属意識を高め、教職員がより熱意を持って研究教育や大学運営に携わっていくためには、学内意向投票の実施は当然のこととして、選挙権の拡大が必要であると考えます。数年前から組合として要望を重ねており、学長選考会議ではそうした組合からの提案を真摯に検討いただいていることと伺っております。

改めて記しますと、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。組合としてはこれを全職員に拡大することを求めます。

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、教職員はその結果を知らされるだけです。現在のところ、「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。

そもそも組織の運営において重要なことは、高い学識と全体を見渡す広い視野を持ち、時には学長の判断の過ちを正す見識を発揮する人物を補佐役として選任することであると考えます。また、副学長各位が、学長と並んで学内でリーダーシップを発揮するためには、学内の支持を得ることが必要であり、そのためには公募と投票など公正で透明な選考過程が実施されることが必要であると考えます。具体的には、理事の選考過程についても全国公募（国際公募）とし、その選抜に当たっては、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、改めて求めます。

2. 教員業績評価・処遇制度の改正について

- ・ 業績評価・処遇制度とは別に、適切な業務量調査を行い、とくに総合科学部心理学系教員の労働条件を改善することを求めます。

- ・ 業績評価と給与を連動させる制度については、弊害を避けるために、以下の四点を提言します。
 - ①給料の減額はしない。
 - ②業績評価への回答の強制はしない。
 - ③年俸制の教員の採用は任期付に限定する（ただし一般に教員の任期付き採用は避けるべき）。
 - ④任期なしの年俸制教員については事実上「定期昇給」と同様になるように運用する。

昨年 11 月 19 日、教員業績評価・処遇制度の一部改正案についての常三島地区説明会が開催され、活発な議論が展開されました。その場でも話題になりましたが、現行制度及び改正案でポイント化されている項目の多くは、個人の裁量でどうにもならない「義務的な業務」であるため、給与と直結した教員評価に使用することは妥当ではありません。つまり、現行制度及び大学側が提示した改正案では、「業務量調査」と「研究教育へのインセンティブ付け」という二つの観点が混在しているように思われます。

業務量調査という点につきましては、現行の「評価制度」とは別に、適切な業務量調査を行い、その結果は適正な業務配分に利用すべきであると考えます。とくに総合科学部の心理学系教員の勤務状況は劣悪で、裁量労働制でありながら学生指導・自治体との協力など不可避的な業務が労働時間の大半を占め、連日深夜までの勤務となっております。心理職の国家資格化がいよいよ実現する見込みとなる中、それに対応しない本学からは、優秀な人材の流出が現実のものとなりつつあります。それを防ぐ観点からも、心理学系教員の適切な人員配置など、勤務状況の改善を求めます。

「業績給」制度については、一般に弊害が大きいことが知られております。なるべく弊害を少なくするためには、以下の四点のような工夫が必要であると考えます。①給料の減額はしない。②業績評価への回答の強制はしない。③年俸制の教員の採用は任期付に限定する（ただし一般に教員の任期付き採用は避けるべき）。④任期なしの年俸制教員については事実上「定期昇給」と同様になるように運用する。

- * 山口大では 3 年に 1 回 24 万円（年間）のアップがある。（定期昇給に相当）
- * 業績評価処遇制度に関する組合側の見解の詳細については、12 月 15 日に実施した組合と研究担当理事との懇談要旨をご覧ください。下記 URL に掲示。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20141225hyoka.pdf>

3. 看護師の「夜間看護等手当」の改善、休日取得状況の改善について

- ・ 現行では全時間深夜勤 6,800 円、深夜勤 3,300 円、準夜勤 2,900 円など「人事院規則準拠」となっている「夜間看護等手当」を倍額（それぞれ 13,600 円、6,600 円、5,800 円）に増額することを求めます。
- ・ 年末年始・ゴールデンウィーク中、もしくはその前後に、3 連休が取得できることを求めます。

病院におかれましては、看護師の増員に引き続き取り組んでおられることと敬意を表します。しかし、2 月 3 日段階で 70 人の求人に対して 57 人の採用と、看護師が集まらない

状況が続いているようです。そうした状況にあつて、看護師は夜勤が多く、休みが少ないという過酷な勤務条件を強いられております。深夜勤務の発がんリスクが有意に高いことについては多くのエビデンスが集まっております。

組合としては、せめてもの改善として「夜間看護等手当」を増額することを求めます。これは病院サイドの夜勤人数抑制へのインセンティブを高めることにもなります。同様の目的から、岡山大学や鳴門病院などでは夜勤回数が増えると手当を加算するなどの工夫をしているところもあります。

また、看護師の休日の取得につきましては、連休が少なく、年末年始やゴールデンウィークにも連日出勤する人が相当数おります。こうした休日取得状況は看護師を疲弊させ、離職率を引き上げることにつながると思われます。組合としては、まずは年末年始とゴールデンウィーク前後における三連休取得を実現されますことを求めます。

★参考資料：他大学病院における「深夜看護等手当」の額との比較

(全大教調査による・悉皆調査ではない)

	徳島大	金沢大	神戸大	三重大	京都大	名古屋	東京大	国立病院	熊本大	筑波大	千葉大
全時間	6,800	9,000	8,800	7,800	9,000	8,800	8,800	7,600	7,600	7,100	7,100
深夜勤	3,300	4,500	4,300	4,300	3,300	3,300	3,300	3,700	3,700	3,500	3,500
準夜勤	2,900	4,000	3,900	3,900	2,900	2,900	2,900	3,200	3,200	3,200	3,000
平均	4,333	5,833	5,667	5,333	5,067	5,000	5,000	4,833	4,833	4,600	4,533

* 岡山大では8回を超える夜勤に2,000円加算。

★徳島県内の他病院

	徳島大	阿南中央病院	国立徳島病院・ 東徳島病院	健生病院	鳴門病院
全時間	6,800	10,500			6,800 (月4回を超える場合は2,200円加算)
深夜勤	3,300	4,900	4,200	3,620	3,100 (月8回を超える場合は1,100円加算)
準夜勤	2,900	4,700	3,500	2,720	3,100 (月8回を超える場合は1,100円加算)

4. パート職員・契約職員の待遇改善について

- ・ パート職員・契約職員の時給を、契約後3年を超えてもアップするように改善を求めます。
- ・ パート職員にも一時金を支給するなど、更なる待遇向上を求めます。

一昨年、徳島大学では5年を越えて反復更新された有期雇用職員を無期契約に転換することが決定されました。また2015年4月からは病休の新設や年次有給休暇の取得制限緩和が実施予定など、本学における有期雇用職員の労働条件は他大学から羨まれるほどとなっております。「格差社会」が大きな問題となるなかで、大学側も「弱い立場に寄り添う組合」という方針に賛同されていることに敬意を表します。

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、4年目以降の時給単価のアップを求めます。また、一昨年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。

以上