

2016年6月13日

国立大学法人徳島大学長  
野地 澄晴 殿  
徳島大学病院長  
永廣 信治 殿

徳島大学教職員労働組合  
中央執行委員長 齊藤隆仁

## 2016年度「学長・病院長への要望」と 学長懇談・病院長懇談の開催依頼について

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。

運営費交付金の引き続く削減、政府による強権的な大学改革要求によって、教職員の疲弊化が進んでおります。そうした中であって、私どもとしましても、教職員の待遇改善のために努力してきたところです。

昨年度は、組合からの強い要望を受け、「地域手当」の1%から2%への引き上げが実施されましたが、今年4月からの同3%への引き上げは見送られるなど、厳しい予算状況となっております。よりよい研究教育環境の実現のために、労使ともに知恵を絞らなければならないと認識しております。その一環として、例年通り、現状を踏まえた労働条件の改善を提案し、あわせて学長・病院長との懇談を申し入れるものです。改善提案の内容については、別紙の「2016年度 学長・病院長への要望」をご覧ください。

つきましては、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

## 2016 年度 学長・病院長への要望

徳島大学教職員労働組合

### 1. 運営費交付金削減への対応について

- ① 教員の定員削減（総合科学部 7、理工学部 20）が決定された経緯と論拠につき、ご説明ください。
- ② 交付金削減に対する今後の対応につき、協議を希望します。
- ③ 教員の削減や物件費の削減など、労働環境に大きな影響のある事案につきましては、事前に組合との協議を行ってください。

昨年度の労使協議において、本年 4 月より「地域手当」を 3%に引き上げることが財政的に困難であるとの説明を受けました。その後、役員会と教員人事委員会において、教員の定員削減が決定されました。組合としても、運営費交付金以外の定常的な財源の確保が困難であることは認識しており、対応としては①教員の定員削減、②物件費の削減、③給料の抑制、④授業料の値上げ、以外には考えにくいことも理解しております。とはいえ今回、教員の定員削減という、労働環境に重大な影響を与える方針が、組合との協議なしに一方的に下されたことは遺憾です。事後的ではありますが、そうした方針が決定された経緯や論拠についてご説明いただき、それを踏まえて、今後の方針を協議することを希望します。

### 2. 軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について

- ① 軍学共同研究を安易に推進しないよう、慎重な対応を求めます。
- ② 国歌斉唱については、中国、韓国をはじめ、アジア諸国からの留学生が多数在籍している状況に鑑みた対応を求めます。

現在の政権には、強権的・国家主義的な姿勢が目立ちます。組合としては昨年、「軍学共同に関する質問」（2015 年 8 月 5 日）、「文部科学大臣からの「国旗掲揚・国歌斉唱」要請についての質問」（同 8 月 21 日）、「米軍からの研究資金についての質問」（同 12 月 22 日）、「平成 28 年度安全保障技術研究推進制度」公募について（通知）に関する質問」（2016 年 3 月 29 日）などの一連の質問状を送付し、ご回答いただいた結果、大学側との大きな見解の相違はないと認識しております。引き続き、理性的で諸外国からも尊敬されるような対応を取られることを期待します。

### 3. 教員の労働条件改善について

- ① 国際公募によらない教授昇任の方法につき、協議を希望します。
- ② 公認心理士資格への対応につき、実施する場合には十分な人員を確保することを求めます。

①総合科学部では、「教授の採用は国際公募」という原則のため、空きポストがない限り教授昇任人事を行うことができず、深刻な「教授不足」の結果、現在の教授の方々に多大な事務仕事の負担がかかっています。また、現在の「国際公募制」では、学内の昇任人事に学外の候補者を巻き込む点で不公正な面があります。組合としては、前学長時代から一貫して「国際公募によらない教授昇任」を求めておりますが、いまだ実現しておりません。新学長におかれましては、学内意向調査の際の組合からの質問に対し、「昇任人事については各部局の方針を尊重」と回答されています。総合科学部長からも要望が上がっていることと存じますが、この件にかかわる現在の検討状況などをご説明いただき、具体的な昇任人事方法についても意見交換したいと考えます。

②国家資格である「公認心理士」養成課程を設置する計画があることを伺っておりますが、現在でも大学院臨床心理学専攻担当教員は、財団法人日本臨床心理士資格認定協会による「臨床心理士」資格認定のための実習等で過重な負担を負っています。国家資格に対応するためには、大幅な増員が必要だと見込まれます。十分な人員を確保しないままに認定課程を設置した場合、教員の過重労働になるばかりでなく、資格合格率も低迷する可能性があるなど、学生にとっても大きな不利益となりかねません。国家資格対応を実施する場合には、養成担当コースにおける十分な人員の確保を求めます。

### 4. 看護師・コメディカル職員の労働条件改善について

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 12 時間 2 交代・16 時間 2 交代・8 時間 3 交代が混在している勤務体制を一本化するなどして、「正循環方式」の勤務体制の実現を求めます。
- ④ 看護師の更衣室の拡張を求めます。
- ⑤ 無資格の看護助手でなく、有資格の介護士を雇用することで、看護師の業務を軽減することを検討してください。
- ⑥ 現在も「5 年契約」となっているコメディカル職員（臨床検査技師・薬剤師等）を、看護師同様の期限の定めのない契約とすることを求めます。

昨年、組合・全大協では、看護部の協力を得て、全看護師を対象にアンケート調査を実施しました。詳細な分析や他大学との比較検討を現在進めておりますが、まずは「自由記

述欄」に着目しますと、回答総数 593 件のうち、105 件に具体的な記述がありました。内容を大まかに分類すると、「夜勤が多い」20 件、「年休が少ない」26 件、「超勤が書けない・超勤が多い・看護以外の業務が多い」があわせて 31 件、「勤務体制の不備（逆循環の勤務・長時間勤務・希望が通らないなど）」が 25 件、などとなっております（重複回答があるので、合計は 105 件にはなりません）。

こうしたことから、組合としては、「夜間看護等手当の増額」「年休取得の増加」「勤務体制の正常化」を主要な要求項目としたいと考えています。なお、アンケートの分析結果につきましては、後日、懇談の実施前に、改めてご報告します。以下では、それぞれの項目につき、簡単にご説明します。

①「夜間看護等手当」に関しましては、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。

他の国立大学の状況につきましては下記の表のとおりです。また、看護協会の全国調査では夜勤手当の平均は、**全時間夜勤：10,859 円、深夜勤：5,259 円、準夜勤：4,190 円**など、徳島大学病院を大きく上回る金額となっております。こうした格差を埋めることで、看護師の応募増などの効果も期待できます。

②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。

③夜勤や過剰労働が健康に大きな悪影響を及ぼす点につきましては、ご承知のことと存じます。夜勤回数を削減することが根本的な解決ですが、いわゆる「正循環方式」にすることで、ダメージを軽減できるといわれております。また、現在、一つの病棟に 3 つの勤務体制が混在しているという、全国的に見ても異例の体制となっており、勤務表の作成も困難を極めるようになっておりと伺っております。こうした点を見直し、勤務体制の改善に向けて、対応を協議したいと思えます。

④看護師の更衣室につきましては、現在、一室に 500 人以上のロッカーが並ぶなど、非常に手狭となっております。使用可能なスペースを調査し、早急に更衣室を拡張することを求めます。

⑤入院患者の高齢化などに伴い、介護度の高い患者が増えています。現在、看護助手には特に資格は求められておりませんので、介護業務が看護師の大きな負担となっております。看護助手にかえて、介護士を雇用することで、看護師の負担軽減をご検討いただければと思えます。

⑥看護師につきましては、組合からの要望もあり、当初の 5 年期限付き雇用から、無期雇用へ転換されております。コメディカル職員につきましても、モチベーションの向上や優秀な職員の定着のために、雇用期限を撤廃することを求めます。

★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)

5. パート職員・契約職員の労働条件改善について

- ・ 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・病休の有給化など、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。また、現在無給となっている「病気休業」を有給化することも提案します。