

2017年6月1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

2017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。

昨年度の要望事項のうち、「国際公募によらない教授昇任」、「コメディカル職員の正規職員化」、「有期雇用職員の病休の有給化」については実現されました。「徳島大学改革プラン（案）」に対する要望「基礎的な研究費の均等配分」につきましても、今年度、実施されております。軍事研究についても慎重な対応を取られております。組合側の要望に対するこうした真摯な対応につき、敬意を表します。

今年度も、一層の研究教育環境の改善へ向けて、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「2017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

2017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 交付金削減に対する今後の対応につき、引き続き協議を希望します。
- ② 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。

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、漫然と一律に削減するのではなく、必要などころにはしっかり予算を付けることで本学の特色を打ち出し、発展につなげていくことが必要だと考えております。この点についても、大学執行部と見解は一致するものと考えております。つきましては、執行部側の予算配分ポリシーをご説明いただき、それに関する協議を希望します。

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。

①2017年3月、日本学術会議は、軍事研究とは一線を画する従来の姿勢を確認しました。とくに、防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」については、「政府による研究への介入が著しく、問題が多い」として懸念を表明しています¹。それをうけて、本学では4月12日付で、同制度への「申請は行わないよう」、教職員に対して要請しました。こうした慎重な対応は評価しますが、今後、学内での審査制度が確立したのち、なし崩し的に軍事研究に傾斜することがないよう、引き続き慎重な対応をお願いいたします。

②国歌斉唱については、今年度の入学式でも実施しませんでした。こちらにつきましても、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・事務職員の労働条件改善について

- ① 産前休暇を8週間とすることを求めます。
- ② 年俸制教員の年俸額算定に際して、退職金分が算入されていない点につき、改善を求めます。
- ③ 研究費の過度の傾斜配分は避け、引き続き、全教員に基礎的な研究費を配分することを求めます。

¹ 日本学術会議「軍事的安全保障研究に関する声明」(2017年3月24日)、
<http://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/anzenhosyo/pdf23/170324-seimeikakutei.pdf>

- ④ 事務職員の残業時間が、一部、労使協定の上限時間を超える違法状態となっております。人員の適切な配置、仕事内容の見直しなど、早急な対応を求めます。

①現在、産前休暇は労働基準法準拠で6週間となっておりますが、8週間とする大学や民間企業が増えております(岡山大学、滋賀大学など)。とくに看護師や女性医師については、労働条件が厳しいために、早産や流産のリスクが高まっております。男女共同参画という観点から、本学も産前休暇を8週間とすることを求めます。

②2014年度における、退職前の教員に対する年俸制適用の際には、退職金分が年俸に算入され、退職金に対する所得税の割引分の補填なども含めて若干の手取り増となっておりますが、その後、広く行われるようになった任期付き教員に対する年俸には、退職金分が算入されておられません。これは、かなり大きな待遇の悪化であると思われまます。改善を希望します。

③昨年の「徳島大学改革プラン(案)」についての意見²でも述べました通り、「業績評価による研究費の傾斜配分」は結果として大学全体の研究教育のパフォーマンスを低下させる恐れが高いため、基礎的な研究費は原則的に均等配分とし、インセンティブについては金銭以外の手段を考案、活用することを求めます。

④先日ご提供いただいた「事務の残業データ」によりますと、病院の月当たり残業時間の最大値が136時間、蔵本事務部で101時間、常三島事務部で100時間など、本学における労使協定の上限である75時間を超える値となっております。上記部署では、特別条項適用人数が10名を超える月が複数あるなど、過酷な勤務実態となっているようです。仕事内容や人員配置を見直すなど、早急な改善が必要な状態です。実際の労働時間よりも申告を抑制させるといった違法な対応を行うことがありませんよう、念のため申し添えます。

4. 看護師・医員・研修医・修練歯科医の労働条件改善について

- ① 「夜間看護手当」が全国平均と比較して低い点について、恒常的な増額が難しい場合には、一時金の支払いを求めます。
- ② 産前休暇を8週間とすることを求めます。また、妊娠中の夜勤免除など、「子育てしやすい制度」を充実することを求めます。
- ③ 香川県の労災病院などで実施されている「変形三交代制」を試験的に導入することを提案します。
- ④ 医員・研修医・修練歯科医に対して、適切な超過勤務手当の支払いを行うよう求めます。
- ⑤ 現在は医師に限定されている「臨床手当」を、歯科医師にも支給することを求めます。

①昨年度の労使懇談の結果、「6億円程度の黒字が出れば、一時金を支給する」となりましたが、残念ながらその基準は達成されず、一時金の支給は見送りとなりました。今年度

² http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20160908plan_iken.pdf (2016年9月12日)

も引き続き一時金の支給を求めます。組合の要望としては、病院勤務の中でも夜勤が心身への負担が大きく、また夜間看護等手当の額が比較的 low 水準であることへの代償として一時金を求めますので、対象者を夜勤従事者に絞ることで、財政的な達成目標を低くして、一時金支給の可能性を高めることを求めます。

②看護師や女性医師は、夜勤の負担などから早産や流産が多いと言われております。全学的に産前休暇を 8 週間としたうえで、病院としては、妊娠が分かった段階での夜勤免除など、母体の健康維持のための施策を引き続き検討し、積極的に導入してください。

③8 時間 3 交代制の問題点は、休みが少ないこと、準夜 - 日勤などの過酷なシフトが行われがちな点です。12 時間 2 交代制の問題点は、日勤が 12 時間に及び、体力・集中力の点でかなり厳しい勤務となっている点です。両者の問題点を解消する勤務体制として、「日勤 8 時間・夜勤 12 時間」とし、日勤と夜勤の間を「中勤 6 時間」でつなぐという変形三交代制が考案されています。本学病院にて一部試験実施することを提案します。

④昨年度、医員・研修医・修練歯科医の方から、「超過勤務手当が適切に支給されていない」との訴えがあり、病院側におかれましては組合からの文書³を各診療科に配布して指導するなどの対応を取っていただきましたが、そうした指導にもかかわらず、先日いただいた「残業データ」では、とくに歯科においてほとんど超勤手当が支払われていないという驚くべき実態が発覚しました。国の「働き方改革」の方針により、労働基準法違反に対して厳しい対応が取られている状況を認識いただき、早急な改善を求めます。

⑤現在、臨床手当は医師に限定されております。また、支給額も、教授 6 万円、准教授 4 万円、講師 3 万円、助教 2 万円と、職階が高いほど金額が高くなっております。それに対して、たとえば香川大学では「医師調整手当」という名称で、教授 19,900 円、准教授 29,900 円、講師 34,800 円、助教 44,800 円と、職階が低いほど多い額の手当をつけております。これは、若年層を優遇して優秀な人材を確保する目的から妥当な措置だと考えます。予算厳しき現状ですが、病院の発展のため、まずは歯科医師にも臨床手当を付けることをご検討ください。

5. パート職員・契約職員の労働条件改善について

- ① 2018 年 4 月、有期雇用職員の無期雇用転換をスムーズに行うように求めます。
- ② 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。
- ③ 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。

①2013 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。2018 年 4 月には、いよいよ無期雇用への転換権が発生します。

³ http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20161201hospital_chokin.pdf
(2016 年 12 月 7 日)

希望者全員が無期雇用へ転換されますよう、よろしく願いいたします。懸念材料は、外部資金により雇用されている方々です。就業規則では、「他の職務に転換させることが困難なとき」以外には、原則的に無期雇用へ転換することとなっております（有期雇用職員就業規則第14条の2）。「資金が獲得できなかった」という理由で一律に解雇することは就業規則上困難であることを十分認識されたうえで、全学的な対応をお願いいたします。

②～③現在、国の「働き方改革」の方針により、正規・非正規の間の格差の是正が求められております。引き続き、有期雇用職員の待遇改善をお願いいたします。