

2018年7月10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

2018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、「産前休暇の6週間から8週間への延長」「夜間看護等手当の増額」など、組合からの要望が実現されることとなりました。組合側の要望に対する真摯な対応に敬意を表します。夜間看護等手当については、人事院規則の改正という受動的な理由が主ですが、組合の長年の要望に沿う形での実施となりました。今年度からは、有期雇用職員の無期雇用への転換が実施されております。現在のところ、大きなトラブルが発生したとの情報は寄せられておりません。適切な対応に敬意を表します。

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「2018年度 学長・病院長への要望」をご覧ください。なお、2年前より「医員・研修医・修練歯科医の超過勤務手当の適切な支給について」改善を申し入れておりますが、根本的な改善には程遠い現状ですので、今年度は歯科の代表として副病院長にも同席を求めます。

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

2018 年度 学長・病院長への要望

徳島大学教職員労働組合

1. 政府・財界主導の「大学改革」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。
- ③ 人事管理の「ポイント制」の導入には慎重な判断を求めます。
- ④ 研究部長の選考過程における「意向調査」の廃止には慎重な判断を求めます。

①②交付金削減や競争資金化への対応として、クラウドファンディングや外部資金獲得推進などの対策を打ち出されていることは前向きに評価していますが、大学には国や地域の文化を高めるという、資金獲得にはつながりにくい重要な機能があります。そうした部門の切り捨てや削減につながらないような学内的な資金配分を引き続きお願いいたします。

③先の総合科学部教授会で、「人事管理のポイント制」の導入を検討している旨、報告がありました。同制度については、すでに導入した他大学では、人事が硬直化するなどの大きな弊害が出ており、見直しを検討している段階のように思われます。他大学の事例をよく検討し、安易な導入をしないように求めます。

④同様に、先の総合科学部教授会で「研究部長選考過程における意向調査の廃止」が検討されていることも報告されました。「トップダウン体制」の安易な導入は現場の参加意識を削ぐものであり、この件についても慎重に検討され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 組合では、軍学共同研究に関するシンポジウムの開催を検討しています。大学側としても共催や協賛するなどして、徳島大学の姿勢を社会にアピールする機会としていただくことを希望します。
- ③ 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。

①今年 4 月、軍学共同研究についての学内審査基準の原案につき、組合との懇談の後、実施延期という判断となりました。慎重な対応に敬意を表します。防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」については、京都大学が受け入れを認めない方針を示しております。その理由は、同資金が、防衛装備庁側が示す研究テーマを実施するという受託研究であって明らかに「防衛（軍用）装備」の開発が目的であり、防衛装備庁職員の介入が大きいと懸念されているからです。また、北海道大学ではすでに採用された同資金を返上するなどの対応を取っております。本学の審査基準においては、同制度への応募は認めないと明記されることが好ましいと考えます。

②先の組合と学長の懇談では、組合は「大学としてシンポジウムの開催を検討するように」と発言しましたが、組合としても積極的に取り組むために、組合主催のシンポジウム

の開催を検討しています。大学としても、共催や協賛など関与しやすい形でご参加いただくことを提案します。徳島大学としての姿勢を積極的に社会にアピールし、徳島大学のブランドイメージの向上等の機会とされることを希望します。

③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 現在の給与における地域手当が、国家公務員 3%に対して 2%となっている点につき、早期の改善を求めます。
- ② 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。
- ③ 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。
- 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国家公務員と比べて地域手当が 1%低い状態がすでに 3 年目となっております。国からの交付金削減による厳しい財政状況ではありますが、1%低い状態を「当たり前」と考えることなく、可能な限り改善の方策を検討いただくことを希望します。

②「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少額の資金もしくは金銭以外の手段を考案、活用することを求めます。

③2014 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りません。これは、かなり大きな待遇の悪化であると思われます。改善を希望します。

④現在、昨年度分の「事務の残業データ」の提供を依頼中ですが、昨年度には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。昨年度の懇談で改善を申し入れましたが、その後の対策や改善状況につき、情報提供と意見交換を希望します。

4. 病院職員の労働条件改善について

- ① 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。
- ② 医員・研修医・修練歯科医に対して、適切な年休付与を求めます。
- ③ 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医員・研修医・修練歯科医への適切な超過勤務手当の支給については、すでに最初の要求から 2 年が経過しておりますが、いまだに適切な支給が行われているとは言えない状況です。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。

②医員・研修医・修練歯科医については、年休を希望通りに取れないどころか、年休取得を言い出すこともしにくい状況であるとの訴えがありました。年休付与は労基法に定められた使用者側の義務ですので、適切な対応を求めます。

③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 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。
- ② 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。

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。