

2019年 月 日

国立大学法人徳島大学長  
野地澄晴 殿  
徳島大学病院長  
香美祥二 殿

徳島大学教職員労働組合  
中央執行委員長 齊藤 隆仁

## 2019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き削減、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。

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「2019年度 学長・病院長への要望」をご覧ください。

なお、昨年度に引き続き、今年度も、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ています。よろしく願いいたします。

敬具

## 2019 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) 産学連携の推進により、研究の自由が阻害されないよう、引き続きお願いいたします。
- 4) 「大学等における修学の支援に関する法律」により、従来の授業料免除制度が改悪されるのではないかと危惧しています。適切なご対応を希望します。

1) 2) 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ふ、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) 産学連携は、利益を追求する企業と、真理を追究する大学との間に利益相反を生む場合があります。これまでのところ、そうした事例については聞き及んでおりませんが、引き続き、学問の府としての大学の機能が損なわれることのないように留意しつつ進めていただくことを希望します。また、人文社会系など、直接的な収益に結びつかない分野の支援も、引き続きお願いいたします。

4) 「大学等における修学の支援に関する法律」は、一般には「高等教育無償化法」などと言われていますが、実際には低所得者向けの授業料減免制度にすぎません。しかも、現在の授業料減免制度よりも所得制限が厳しく、実質的な改悪となることを危惧しています。大学院生が支援対象とされていない点についても危惧しています。現時点における大学側の対応方針等について意見交換したく存じます。

### 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。

1) 昨年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。今年度も応募は認めない方針であるとの学内通知を受け取っております。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) 教員の採用に対して、全学人事委員会・役員会による介入を避け、現場の判断を尊重することを求めます。
- 2) 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。
- 3) 教育の質が保証できる程度の教育研究費の配分に向けて、努力をお願いいたします。
- 4) 教員の年俸制の拡大につき慎重な姿勢を求めます。実施する場合には慎重な制度設計を求めます。
- 5) 働き方改革法の施行に対応するためにも、教職員の適切な年休取得や残業時間削減のために有効な対応策を取られることを求めます。
- 6) 蔵本駐車料金について、他の事業所と比べて高額になりすぎないように対応されることを求めます。

1) 今年度より、人事管理のポイント制が導入されました。他大学でも同様の制度が導入されておりますが、同制度は学部・部局による人事の柔軟性に資するものとして提案されております。

ところが徳島大学においては、全学人事委員会が学部・部局による採用選考に大きく関与、介入することが常態化しております。もちろん、大局的な見地からの判断は必要ではありませんが、「応募者が少なすぎるから認めない」「募集分野への適合性よりも論文数・特許数などの外形的な要因から学部・部局の判断を覆す」などといった事例もあると聞いております。学部・部局が納得できないような結果となった場合、大学執行部と現場の間に禍根を残すことになりかねません。

ポイント制本来の趣旨に立ち返り、学部・部局の主体性を尊重する運用が行われますことを希望します。

2) 国家公務員と比べて地域手当が 1%低い状態がすでに 4 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%全部は無理でも、たとえば 0.1%でも 0.2%でも回復するなど、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。

3) 今年度、たとえば総合科学部では教員の教育研究費の個人配分額が昨年度からほとんど半減となりました。これでは研究はおろか、教育の質さえも保証できないような水準です。厳しい財政状況ではありますが、可能な限り改善の方策を、今年度後期にも実施していただけるよう検討をお願いいたします。

4) 現在、政府は国立大学教員の年俸制の大幅拡大を求めています。しかし、年俸制にすれば教育研究が改善するか、大学の運営体制が改善するかといった点についての何の根拠もありません。業績に連動して年俸を減額する制度の場合、むしろ業績や組織運営に大きなダメージを与えることが、経営学等の実証的な経験から明らかになっております。そうした点に鑑みて、もし新年俸制を導入する場合には、根拠のない業績主義の導入を避け、慎重な制度設計をお願いします。

5) 教職員（とくに病院職員）の間で、「年休が取りにくい」という声が組合に多数寄せられております。ご承知のとおり、今年 4 月に施行された働き方改革の諸法制では、年休を最低 5 日取得させることが使用者の義務となっており、違反には 1 件（1 名）につき 30 万円を上限とする罰金も設定されております。まずは各部局の責任者に法の趣旨を周知徹底し、労働者が希望する日に年休が取得できるようにお願いいたします。大学側が時季を指定する

場合にも、「書類上休みだが実態は出勤」といった違法な事態が起こらないようお願いいたします。

引き続き、教職員の間にも、時間外の勤務時間が長時間にわたる実態があります。時間外勤務手当の未払いなどは論外として、時間外労働の削減につき、有効な手段を取られることを求めます。

病院では、ICカードによる在院時間把握が開始されたとのことですが、適切で有効な労働時間把握の手段につきましても、引き続き検討、実施を求めます。

6) 蔵本駐車料金について、「月額 5,000 円とする案」などが検討されていると聞き及んでおります。また、常三島地区から蔵本地区に、全学委員会等で行った場合、無料券を出さず、「タクシー券を利用するように」といった対応がとられているとも聞き及んでおります。タクシーで移動した場合、部局の経費から数千円の出費となります。大学の財政が厳しい状況下で、今年 3 月に蔵本駐車場委員会が制定した駐車券の交付基準は、いささか不合理なものと思われまふ。大局的な見地から駐車料金の扱いについて再検討されることを希望します。

#### 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（以下、「医員等」）の日給の増額を求めます。
- 2) 医員等に対して、適切な時間外勤務手当の支払いを行うよう求めます。
- 3) 医員等の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
- 4) 医員等に対して、適切な年休付与を求めます。
- 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。
- 6) 看護師の「8 時間契約職員」の募集に際しては、現職のパート職員が応募できるよう、募集手続きを透明化することを求めます。

1) 医員等の日給がこの 10 年間、据え置かれております。他の職種については人事院勧告準拠で多少とも増額が行われているのに対して、不公平な状態となっております。現場のモチベーション向上のためにも、改善のご検討をお願いいたします。

2) 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 3 年が経過しており、一部で改善がみられるようですが、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改めて認識いただき、早急な改善を求めます。

3) 病院では、今年度から IC カードによる入退館時間管理の実施が始まったと聞いております。それで得られたデータと出勤簿等のデータを比較検討するなどして、適切な労働時間把握の方法や制度につき、すみやかな検討と実施をお願いします。

4) 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。とくに、今年度から働き方改革法により、年休の 5 日以上取得が義務付けられました。ご留意のうえ、適切にご対応ください。

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。予算厳しい現状ですが、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。

6) 現在、有期雇用の看護師には、7 時間パートと 8 時間契約職員とがあります。契約職員は日給制で賞与が付くなど、待遇の格差が大きい状態となっております。しかし、現職のパート職員が契約職員への転換を希望しても、募集状況等が不透明なため、応募等が困難となっております。募集につき、院内にも周知するなど、現職のパート職員の待遇改善ともなるような対応を求めます。

#### 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。

来年度より、「改正パート有期雇用労働法」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。ご留意の上、引き続き、有期雇用職員の待遇改善をお願いいたします。