

2020年8月3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 今井晋哉

2020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。さらに今年度は、新型コロナウイルスへの対応という不測の事態によって、教職員一同、例年になく努力を重ねております。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おります。

つきましては、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ます。改善提案の内容については、別紙の「2020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。

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

2020 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。

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。また、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、その点についても重視しておられることに敬意を表します。引き続き、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、真理を追求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し、その点についても重々ご承知のことと存じますが、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。

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) 一昨年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) 人事院勧告がマイナス改定となった場合にも、教職員の待遇が悪化しないような対応を求めます。
- 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、早期の改善を希望します。
- 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、引き続き努力をお願いいたします。
- 4) 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。

- 5) 教職員の在宅勤務について、新型コロナウイルスへの警戒レベルが上がった場合に即応できるように、引き続き体制作りを求めます。また、「働き方改革」の一環としても検討されることを希望します。
- 6) 現在、子の看護休暇の対象が、「小学校就学まで」となっております。これを「小学校卒業まで」とすることを求めます。
- 7) 現在、時短勤務と夜勤免除の条件が、「子どもの小学校就学前」となっております。これを「小学2年生になるまで」とすることを求めます。
- 8) 蔵本駐車場について、①他事業所と比べて高額な駐車料金の見直し、②朝の出勤時間帯の混雑緩和策、③無料駐車券の配布基準の見直しを希望します。

1) 2) 新型コロナウイルス対策による経済の急激な冷え込みにより、人事院勧告がマイナス改定となる可能性が高まっております。これまで、財政状況が厳しい中であっても人事院勧告の増額改定に準拠してこられたことに敬意を表します。ただし、国家公務員と比べて地域手当が1%低い状態がすでに5年目となっております。今回も、人事院勧告の本給部分については準拠される方針かと思いますが、地域手当分を、今年度限定であっても改定することで、実質的な給与減額を避けるなどの方策をご考慮いただけますことを希望します。

徳島大学教職員は、ウェブ授業の実施や患者の診療・治療をはじめとして、新型コロナウイルスへの対応に尽力し、例年よりもかなり多い業務をこなしています。そうした努力に対して、給与の減額で応じるなどということがないことを希望します。国からの交付金は、人事院勧告の増減とかかわりなく支給されるはずですので、財源についてはその範囲内で対応可能ではないかと考えます。

3) 教育研究経費については例年改善を求めており、昨年度と比べると今年度は多少改善された印象もあります。引き続き、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実施していただけるよう検討をお願いいたします。

4) 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、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にお願いいたします。

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。

全学的にICカードによる在院時間把握が開始されましたが、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。

5) 新型コロナウイルスの感染拡大防止対策として、遠隔授業が実施されるなど、教員の在宅勤務については基本的な体制が整ったと思われます。事務職員についても在宅勤務が可能になるよう準備が進められているとうかがっております。新型コロナウイルスの感染拡大が予断を許さない状況であることに鑑み、10月、11月以降に大学内外で徐々に感染拡大がみられる場合に即応できるように、引き続き準備をお願いいたします。

首都圏の大学では、この機会に「ハンコの廃止」「会議のウェブ化」「事務システムを学外で使用可能にする」などによって、在宅勤務が行われております。また、民間企業では、コロナ対策が終わった後も在宅勤務を拡大するところが多くなっております。在宅勤務には、仕事と生活の切り分けが難しくなり、結局、労働時間が増える場合があるなど、デメリットも多々ありますが、業務改善（無駄な業務の改廃）などと合わせて進めれば、働き方が改善する可能性もあります。多面的なご検討を希望します。

6) 現在、子の看護休暇の対象が、「小学校就学まで」となっております。しかし、病児学童保育のサービスはかなり手薄な状況です。病気の小学生を自宅に一人でしておくことはできませんので、保護者が自宅で看護せざるをえません。少子化が全国的な問題となっている昨今、公的存在である国立大学としては、「子育てしやすい労働環境の実現」という観点からも、子の看護休暇の対象を「小学校卒業まで」とされることを求めます。

7) 現在、時短勤務と夜勤免除の条件が、「子どもの小学校就学前」となっております。しかし、小学校入学と同時に保育園を退所せねばならない一方、県内の学童保育所の整備状況は必ずしも万全ではありません。夜勤のある職種では、夜間の子どもの監護についても対応を迫られます。そうしたことから、「子どもの小学校入学時が一番大変」という声が組合に寄せられております。時短勤務と夜勤免除の条件を、せめて「小学2年生になるまで」とすれば、その間に小学校低学年の子どもの保育について対応を整えることが可能ではないかと考えます。前向きな検討をお願いいたします。

8) ①蔵本駐車場は、他の事業所と比べて料金が高額となっております。数年前に、組合からの要望を入れて減額が実施されましたが、まだまだ高額です。県立中央病院との駐車場の共用化などによって駐車スペースにも若干の余裕が出てきたと聞き及んでおります。駐車料金につきましても、引き続き減額を検討されることを希望します。

②蔵本地区駐車場では、他にも、朝の出勤時間帯にゲートが混雑して入構に時間がかかるなどの問題が発生しております。ゲートの一つを「教職員専用」とするなどの対応を検討いただきたいと存じます。

③このところ、他事業所から校務で蔵本地区に行く場合であっても、無料駐車券が支給されず、「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。大学全体の財政が厳しい状況に鑑み、無料駐車券の配布基準の見直しを希望します。

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) 医員等および看護師に対して、適切な時間外勤務手当の支払いを行うよう求めます。
- 3) 医員等および看護師の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
- 4) 医員等および看護師に対して、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) 病院所属の教員が「再任なし」となっている点について、再任を認めることを希望します。
- 7) 病院内の一般病棟男性看護師更衣室・医療クラーク休憩室・集中治療室男女看護師更衣室への組合掲示板の設置を求めます。

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) 医員等への適切な超過勤務手当の支給については、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。看護師につきましても、勤務の引継ぎなどの部分で適切と言い難い超勤の処理が行われていると聞き及んでおります。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) 全学的にICカードによる出退勤時間の記録が始まりました。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) 医員等・看護師など多くの病院職員より、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を聞いております。また、直前になって「明日は年休とするから出勤しなくてよい」と指示されるといった相談も受けております。労働者の希望通りに年休を付与すること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、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。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。病院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にお願いいたします。

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。

6) 現在、病院所属の教員につきましても、「再任を一回も認めない」ということになっております。大学所属の場合であれば、助教でも再任は認められております。これと同様に、再任を可とすることで、優秀な人材により長く勤務してもらい、さらには定着してもらう道を開くことが、病院の発展のためにもプラスになると考えます。つきましても、病院所属の教員につきましても、再任を可とするように改正をお願いいたします。

7) 現在、病棟の女子看護師用更衣室と、外来病棟1階のエレベーターホールに、組合用掲示板が設置されております。しかし、集中治療室勤務の看護師用更衣室(男女)、およびメディカルクラーク用更衣室、一般病棟男性看護師更衣室には、掲示板が設置されていません。去る6月9日付で要望しましたが、ご許可いただけませんでした。男性看護師やメディカルクラークが増加するといった状況変化に対応するため、また国の働き方改革の推進に伴う情報提供の活性化のために、ご再考いただけますことを希望します。

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。

今年度より、「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。埼玉大学などでは、今年度よりパート職員への賞与の支給が始まったとのことです。徳島大学における多くの職場は、パート職員の働きによって維持されていると言っても過言ではありません。パート職員には異動がほとんどないことから、パート職員の存在によって業務の継承がなされているという側面もあります。そうした現状を踏まえ、改正法の趣旨にのっとり、有期雇用職員の待遇改善をお願いいたします。