

2020 年版

組 合 の ご 紹 介

現実を変える力と頼れる仲間を あなたにも



徳島大学教職員労働組合

〈目次〉

生き生きと働くために：2

あなたも組合に入りませんか：3

組合 Q&A：よくある 10 の質問：4

Q.1：そもそも「労働組合」って何ですか？

Q.2：共●党など特定の政党や政治団体と関係があるのでは？

Q.3：どんな活動をしていますか？

Q.4：組合に入って何か不利益をこうむることはないですか？

業績評価に影響したり、異動で飛ばされたりとか・・・

Q.5：組合に加入するとどんなメリットがありますか？

Q.6：組合が交渉しても、結局何も変わらないのでは？

Q.7：有期雇用職員も加入できますか？

Q.8：組合費はいくらぐらいですか？

Q.9：組合費はどのような目的で使用していますか？

Q.10：どうすれば加入できますか？

こんなときどうする？：働く者の権利と組合：10

Case 1. お前はクビだ！ 明日から来なくていい！

Case 2. 最初の半年は勉強の期間です。残業代は出ません。

Case 3. 仕事が多くて、毎晩 9 時帰宅です（泣

Case 4. 昼休み当番は窓口に座っているだけなのだから、休み時間と同じだ！

Case 5. こんな時期に休むなんて非常識だ！

Case 6. セクハラ、パワハラを受けたら？

組合活動の主な成果：15

組合員の声：19

付録：徳島大学教職員の職種・手当・休暇一覧：21

生き生きと働くために

徳島大学教職員労働組合 中央執行委員長 斉藤隆仁

「助けてください！」という人がいれば、周りの人が手を差し伸べるでしょう。しかし、現在の大学を取り巻く状況では、皆が「助けてください！」と悲鳴をあげ、他人に手を差し伸べる余裕はないようです。2004年の国立大学の法人化を皮切りに、運営費交付金の削減、学長のガバナンス強化、延々と続く中期目標・中期計画の提出と評価による管理、ゴールの見えない大学改革…。こうした状況の中で、私たちは立ち尽くすしかないのでしょうか。

2004年の法人化以降、私たちは、それまでの国家公務員という身分から、使用者である大学と労働契約を結ぶ労働者となり、労働基準法が適用となりました。つまり、私たちの労働条件は、大学当局との労使交渉によって私たちが決めることになったのです。そこで、私たちの組合は、大学（使用者）との交渉を通じて労働条件の改善や教育研究環境の改善を行ってきました。組合は構成員の声を集め、議論し、大学と交渉しているのですが、これは日本国憲法第28条にある「団結する・交渉する・行動する権利」です。「大学改革」によって教授会の権限が制限された現在、**組合は教職員の意見を大学執行部に直接言えるほぼ唯一の組織になっています**。これまでに達成した成果について、いくつかの事例をこのパンフレットで紹介していますので、ぜひご覧ください。

さらに、私たちの組合は全国大学高専教職員組合（全大教）に加盟しています。全大教は、全国の国立大学の組合の要求をまとめ、文科省や財務省と交渉し、運動を全国展開しています。個々の大学だけでは成しえない要求や改善の力となっています。

残念ながら、私たちの組合は現在のところ「労働者の過半数で組織する労働組合」（過半数組合）ではありません。それでも私たちの組合は、労働条件改善、教育研究環境の改善に大きな役割を果たしていますが、より多くの構成員の声を集め、より強い姿勢で交渉するためには、教職員の過半数から成る組合が望まれます。是非とも、あなたの組合への参加が、そしてあなたの声が必要です。大学の教職員の権利を守り、生き生きと働くことのできる職場にするため、組合に参加しましょう。

あなたも組合に入りませんか

1988 年度中央執行委員長 仙波光明
(組合設立 25 周年記念「組合のしおり」(1988 年) より再掲)

あなたも組合に入りませんか。

あなたがもし、職場で何かの不満や問題を抱えているのであれば、組合の誰かに話してみてください。私たちには解決の手助けができるかもしれません。

もし、あなたが大学の将来や世の中の動きに疑問や提言をお持ちなら、日ごろ話す機会のない人とも一緒に考えてみませんか。私たちは、そのための場を作るお世話をいたします。そこで、気楽に何でもお話してください。

また、レクリエーションを通じて徳島を見直してみませんか。

そうすれば、あなたには組合の良さと必要性が分かるでしょう。そのときには是非組合に入ってください。

私たちは、徳島大学に働いているみんなにとって職場を働きがいのある場所にするために、大学当局と粘り強く交渉し、いくつもの成果を上げてきました。

学長選挙での有権者拡大に象徴される大学改革、運動当初から積極的に支援してきた生協設立、母親が安心して働くための保育所の設立、維持、充実など。私たちが当たり前と思っていることのいくつかは、組合の先輩たちの運動によって実現されてきたのです。

また、私たちは研究教育集会などを主催して、学内外の問題を自由に議論する機会を設けてきました。

私たちの基本的な活動方針は、主義主張の違いを乗り越えて、大学の自治を守り、教育・研究・医療を充実発展させ、地域や国民に貢献できる大学の在り方を探り、私たちの暮らしを守ることにあります。

「組合ニュース」「あしたば」「医歯薬分会ニュース」「ははきぎ」等を通じて、私たちの活動に関心を持ち続けてください¹。

私たちは、あなたに、ぜひ、組合に入っていただきたいのです。

¹ 2009 年以降、一般向け（未組合員向け）の広報として電子メールを利用した「徳島大学教職員労働組合からのお知らせ」を配信中。

組合 Q&A:よくある 10 の質問

私がお答えします。



最近、職場がギスギスして、組合に関心があるんだけど、なんだか踏み切れないよ～

- ★ これまで「組合」というものを見たことも聞いたこともないという方も、
- ★ 研究一筋の一匹狼で「群れるのは嫌い」という方も、
- ★ 組合に関心があるけれどよく知らないから加入に踏み切れないという方も、
- ★ 組合に偏見や先入観のある方も、是非ご一読ください。

Q.1 : そもそも「労働組合」って何ですか？

憲法に規定された「団結権」にもとづき、労働組合法や労働基準法でその役割が定められた労働者の組織です。

労働条件（賃金や残業時間の上限など）については使用者と労働組合が対等な立場で話し合って決めることが日本の労働法制の大前提です。組合からの団体交渉申し入れを、使用者側は拒否することができません。組合に加入しないということは、その大切な権利を自ら放棄することです。

Q.2 : 共●党など特定の政党や政治団体と関係があるのでは？

特定の政党や政治団体などとは関係ありません。組合は、政治的な立場を超えて研究教育の発展を願い、大学や、さらには社会そのものを良くしていこうという共通の目的のために集まった人たちの集団です。

Q.3：どんな活動をしていますか？

労働条件の改善に向けて、大学側と継続的に交渉・協議を行っています。組合員同士の親睦や情報交換のための会合（＝宴会）も頻繁に開催しています。そこで結婚相手を見つけた人もいますとか（笑

最近の大きな成果としては、2011年に看護師の5年任期制の撤廃、13年にはすべての有期雇用職員の雇用期限（上限3年）の撤廃を実現しました。全国の大学で「5年で雇止め」徹底の動きが広がる中で、画期的な成果として注目されています。

また、「国家公務員給与特例減額」に準拠して2012年6月から減額されていた給料を、国家公務員より2カ月早く元に戻させるなどの大きな成果もあげています（2014年2月）。

そのほかの成果としては、不払い時間外労働賃金（いわゆるサービス残業）の支払いを求めて認めさせたり、時間外労働の申告時間の「上限」についての指導をやめるようにはたらきかけ、サービス残業の実態を改善させたりしました。以前は、月に80時間以上も残業しているのに、「25時間」や「30時間」などと申告するように言われていた事務職員・病院職員の方も多いと思います。現在ではそうした指導は行われていないはずです。もし万一、いまだにそうした指導が行われている部署がありましたら、組合までご一報ください。

また、蔵本地区には保育所がありますが、これは独法化の際に廃止・外部委託が検討されたものを、私たちが交渉してNPO法人という形で存続させたのです。NPO法人化という私たちの方法や成果は、全国の保育所を持つ国立大学に注目されています。

今後は、常三島地区にも保育所の設置を求めるなど、男女共同参画社会の実現へ向けた取り組みを進めていきたいと考えています。その他の成果につきましては13ページの「組合活動の主な成果」をご覧ください。

Q.4：組合に入って何か不利益をこうむることはないですか？ 業績評価に影響したり、異動で飛ばされたりとか・・・

組合活動を理由にした不利益待遇は「不当労働行為」として法律で厳しく禁止されています。また、徳島大学では今までにそのような不利益待遇が行われたという事例はありません。むしろ組合に入っていた方が妙な手出しをされないので「安全」です。

また、教員の場合では、組合員の方が「出世」しているといっても過言ではありません。あえて組合活動をして職場の改善を図ろうという意欲のある人は、日常の仕事においても積極的・主体的に取り組んでいるということでしょう。

Q.5：組合に加入するとどんなメリットがありますか？

職場の改善などについての意見を大学執行部に直接伝え、その実現に向けて交渉することができます。もちろん、あなた自身が交渉の場に出る必要はなく、組合執行部が組合員の意見を集約して交渉に臨みます。

仲間内でグチっていても、状況は決して変わりません。「おかしいことはおかしい」、「しんどいことはしんどい」と主張することで、少しずつ職場を改善していくことができるはずです。

また、別の職場・別の職種の人たちと知り合いになるきっかけができ、組合独自の情報にアクセスすることができます。

その他、セクハラ・パワハラなど職場の困りごと全般について相談を受け付けています。いまままでに多くの方からの相談を受け、その多くを解決へと導いています。

なにか困ったときに必ず味方してくれる仲間がいるという安心感が、組合に入ることの最大のメリットかもしれません。

Q.6：組合が交渉しても、結局何も変わらないのでは？

そんなことはありません！私たちの組合は、労働条件の改善等につき、いくつもの成果を上げています。

もちろん、交渉してもうまくいかないこともあります。主張しなければ何も変わりません。「出来ない理由」「やらない言い訳」を並べるのではなく、小さな一歩を踏み出しましょう！

「大学改革」の嵐が吹き荒れる昨今、国立大学は厳しい立場に立たされています。そうした状況について愚痴や悪口を言うだけでは、状況は悪くなるばかりです。研究教育の最後の砦としての大学を守るためには、私たち自身が声を上げていくしかありません。

たしかに、現在のところ、私たちの組合はまだまだ大規模とはいえないので、大学への「影響力」もまた限定的といわざるをえないところがあります。しかし、労働者の過半数で組織する「過半数組合」となれば、使用者側（大学側）はその意向を無視することができません。過半数組合が存在することで、私たちの職場は、働きやすい職場・労働者の権利が尊重される職場・現場の声が経営に反映される職場になっていきます。

つまり、たとえ現時点では加入することに「個人的なメリット」が見出せないとしても、組合加入者が増えることで、長期的には徳島大学で働く全員が多大なメリットを享受できるのです。労働者が Happy に働けることは、大学全体としても大きな利益となります。

「加入してもメリットがない」「自分には関係ない」などと言わず、ここで働くみんなのために、ぜひとも加入をご検討ください。たとえすぐに状況が変わらなくても、改善のために行動することはけっこう楽しいですよ！

Q.7：有期雇用職員も加入できますか？

もちろん大歓迎です。「弱い立場」の人たちこそ、組合に加入したほうがよいと思います。組合では「**有期雇用職員の雇用期限撤廃**」や「**有期雇用職員の正規登用制度**」の導入を実現するなど、有期雇用職員の待遇改善に力を入れています。

これらは、当事者である有期雇用職員の組合員が尽力した成果です。組合は慈善団体ではありませんから、加入していない人達のためにあえて何かしてあげることはありません。

あらゆる職種・雇用形態の方のご加入をお待ちしています。

Q.8：組合費はいくらぐらいですか？

教員は月額 2,000 円、事務職員 800 円～2,000 円（年齢により異なる）、看護師 1,000 円～2,000 円、パート職員は 600 円、契約職員（医員等を含む）1,000 円などとなっています。詳細は巻末の申込書をご覧ください。時短勤務の場合の割引もあります。

「高い！」と思われるかもしれませんが、ある種の「保険料」とお考えいただければ幸いです。たとえば、みなさんの自動車保険の保険料と比較してみてください。職場でのトラブルに対する「保険料」としては決して高くないと思います。また、組合の交渉で給与や手当が改善されたら、この程度の額はすぐに元が取れるはず。

ちなみに、私達の組合費は全国的に見て最安値となっています。…ので、台所事情が苦しいです。みなさまのお力添えをお願いいたします。なお、**新規加入の方は3ヶ月間無料**としています。

支払方法としては、郵便局からの口座引き落としも可能ですが、給料からの直接引き落とし制度（チェックオフ）の方が便利ですので、できればこちらをお願いしています。

Q.9：組合費はどのような目的で使用していますか？

一番大きいのが、上部組織（全国組織）である「全国大学高専教職員組合（全大教）」への分担金です。組合員一人当たり月額 1,100 円です。全大教では、文部科学省との懇談・交渉、政府関連の情報収集など、一大学では対応できない活動を行い、また教育研究集会を実施して組合員の情報交換を進めています。

その他、徳島労連や徳島医労連への分担金も拠出しています。

私たち独自の活動としてお金がかかるのは、全国大会等への旅費、事務関連の消耗品、組合員の懇親会費の補助、慶弔費などです。

みなさまからお預かりした組合費は、厳正な会計監査を受けつつ、大切に使用しています。毎年、の定期大会で会計報告を行っています。

Q.10：どうすれば加入できますか？

下記の組合 HP から申込用紙をダウンロードしてご記入の上、組合事務所に郵便かメールでお送りください。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/>

もよりの組合員にお渡しくださっても結構です。この「しおり」の末尾にも加入申込書を添付しておきます。

必要事項を記入したメールをお送りいただいても結構です。アドレスは tokushima.univ.union@gmail.com です。

お問い合わせ、ご相談はお気軽にどうぞ。



こんなときどうする？：働く者の権利と組合

CASE1. お前はクビだ！明日から来なくていい！

いきなり「お前なんかクビだ！」と言われたら、どうしますか？

もちろん、「組合に相談する！」というのが正解ですが、ここでは基本的な法律上のきまりを記しておきます。

まず、原則として**即日解雇はできません**。解雇には最低でも 30 日前の予告が必要です（労働基準法第 20 条）。また、合理的理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には、解雇することはできません（労働契約法第 16 条）。

解雇はその人の生活の糧を奪い、人生を破壊するに等しいことですから、**解雇に値する「合理的理由」というのはよほどのことです**。有名な例では、さる放送局で、1 週間に 2 度寝過ごし番組に穴をあけたアナウンサーの解雇が無効とされた判例があります。「勤務成績の不良」を理由にした解雇も、よほどのことがないと認められません。

事業の縮小などに伴ういわゆる「整理解雇」についても、「人員削減の必要性、解雇の回避のための努力、対象者の選定の合理性、手続きの妥当性（労働組合との協議など）」という 4 条件を満たさないと認められません。

とはいえ、そうしたことを知らないで、「クビだ！」と言われて「はい、そうですか」と言ってしまったら、それまでです。事態が悪化してから慌てることがないように、組合に加入しておくのが安心です。

CASE2. 最初の半年は勉強の期間です。残業代は出ません。

さいわい、今までのところ徳島大学では「不当解雇」といった事例は聞いたことがありませんが、残業代（超過勤務手当）の支給についてはいくつかトラブルの事例があります。ここ 10 年以上にわたる組合の調査や再三の申し入れによって、いわゆる「サービス残業」は減少傾向だと思いますが、まだまだぜ

ロというわけにはいかないようです。組合が交渉して、未払い残業代を支払わせたことが何度もあります。

労基法に「労働時間」の明確な定義はありませんが、判例では一般に**労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間**とされています。未払い残業代の交渉で、使用者側が「上司が命令していないのに本人が勝手に残業したのだから残業代は払わない」と主張することがありますが、上司が残業の事実を知っていたのに特に対応しなかった場合には「暗黙の指示」と見なされますし、本来の就業時間中に処理しきれない業務を指示していたとしたら、たとえ口先で「早く帰れ」と言ったとしても、そのような口先の指示は無効です。

ときどき、「(残業)なのだから勤務時間後に残って働いた分だけだ。勤務時間前に早出して働いた分は入らない」などというトンチンカンな主張をする使用者もいるようですが、「残業代」は俗称で、正式には「超過勤務手当」と言います。勤務時間の前か後かは関係ありません。

使用者側には、**労働に対する対価としての賃金を支払う義務**があります。「勉強の期間だから出ない」「予算の都合上、残業代は払えない」「パートには残業代が付かない」などの理由は、一切認められません。

とはいえ、「**権利を主張しない者には権利は保障されない**」のです。おかしいことはおかしいと、組合を通じて主張していくことが必要です。なお、残業代は正規賃金の**25%増し**です(労基法 37 条)。

CASE3. 仕事が多くて、毎晩 9 時帰宅です (泣

組合では毎年、事務職員や病院職員の残業時間のデータを取得しています(データは組合ウェブサイトで公開しています。URL は巻末を参照)。それを見ると、一部の部署では月 100 時間を超える残業が発生しているようです。徳島大学では、労使協定により、月々の残業時間の上限は**75 時間**とされているにもかかわらずです。組合では、現場の組合員の意見をもとに、業務削減などの提案を続けていますが、長時間労働の実態はなかなか改善しません。

そうした中、2019 年 4 月より、いわゆる「働き方改革法」によって、**月々の残業時間の上限は 100 時間未満**とされました。かつ、年間の上限は**720 時間**で、複数月の平均が 80 時間以下でなくてはなりません(労基法第 36 条の

6)。これに違反する長時間労働をさせた場合には、使用者には6か月以下の懲役または30万円以下の罰金などの罰則が科されます（第119条。ただし、医師については2024年まで適用除外）。

残業時間の上限規制が、「残業隠し」（労働者に残業を申告させないように圧力をかける）にならないように、組合は常に注視しています。また、「こんな業務は無駄なんじゃないか」といった現場からの提案も、随時受け付けています。現場の上司に訴えても、事態はなかなか動きませんが、組合を通じて改善を申し入れると、意外とすんなり実現します。

CASE4. 昼休み当番は窓口に座っているだけなのだから休み時間と同じだ！

「昼休み当番は窓口に座っているだけなのだから、休み時間と同じだ」などと言われて、昼休みをもらえなかったことはありませんか？「労働時間」とは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」です。昼休みの窓口受付や電話番はれっきとした労働時間に他なりません。

労基法上、6時間を超える労働には少なくとも45分、8時間を超える労働には少なくとも1時間の休憩を与える義務があります。そして、休憩時間の行動に干渉したり指示を与えたりすることはできません（第34条）。この点からも、「昼休み当番は休み時間と同じ」ではないのです。

昼休み当番の日に、それに代わる休憩時間を与えないのは明白な労基法違反です。

CASE5. こんな時期に休むなんて非常識だ！

年休を申請したとき、「こんな時期に休むなんて非常識だ」と言われて書類を突き返されたら、どうしましょう？

たしかに、労基法では「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」

（第39条の5）とされています。しかし、「事業の正常な運営が妨げられる」という条件はかなり厳格なものです。「忙しい部署だから」「人手不足だから」などという理由では、いつまでも休むことができません。「たまたま出張が重

なって、その日に出勤する人があなたしかいない」など、**あなたが休むと本当に業務が停止するような事情**でなければ、使用者側が年休の日を変更させることはできません。

なお、労基法第 39 条で有給休暇を与えることが義務付けられていますので、有給休暇の申請を拒否するのは論外です。また、いわゆる「働き方改革法」によって、**年間最低 5 日間の年休を与えることが使用者に義務付けられました**。使用者側がこれを守らなかった場合、5 日未満しか年休を取得しなかった労働者 1 名あたりにつき最高 30 万円の罰金が科されることになります（労基法第 38 条の 7 および第 120 条）。

CASE6. セクハラ、パワハラを受けたら？

セクハラやパワハラについては大学側も防止に力を入れているところではあり、大学側の相談窓口として保健管理・総合相談センターに「総合相談部門」が設置されていますが、組合にもしばしば相談があります。

「セクハラやパワハラはいけません。被害を受けたら誰かに相談を」など口で言うのは簡単なのですが、実際問題として、同僚や友人に相談しても、なかなか手助けは得られないのが実情です。逆に、もしみなさんが相談されたとしても、何もできませんよね。

そこで相談センターに相談して調査が始まった場合、とくにパワハラケースでは、加害者側が「パワハラではない、正当な業務上の指導だ」などと主張することがしばしばあります。こじれて裁判になった場合、相手も必死にディフェンスしますから、なかなか思うような結果が得られないこともあります。しかしもちろん、「自分だけ我慢すればよい」と泣き寝入りしては、職場はいつまでたってもよくなりません。組合に加入すれば、**困ったことがあったときに必ず味方してくれる力強い仲間**を得ることができます。

組合活動の主な成果

- ★ 組合が実現してきた数々の成果のうち、最近のものを一部ご紹介します。
その他の成果や活動の紹介は組合ウェブサイトをご覧ください。

有期雇用職員関連の成果

【雇用期限の撤廃】

2004年の国立大学の独立行政法人化後、徳島大学の有期雇用職員には、一律に「3年」の雇用期限がつけられていましたが、組合の粘り強い交渉の結果、2013年4月に、雇用期限の上限撤廃を実現しました。

当時、有期雇用職員の無期雇用転換権を認めた国立大学は、徳島大学のほか琉球大学などごく一部でした。徳島大学教職員労働組合の成果は全国的に大きな注目を集め、新聞などでも大きく取り上げられました。現在でも、労働契約法改正を機に「5年での雇止め徹底」を強行している大学が数多くあります。また、無期転換権を認めた大学でも、「全員を無条件で」ではなく、さまざまな条件を付けて「狭き門」にしているところがほとんどです。

徳島大学の場合、有期雇用職員の方は、最初の5年間は年度末までの1年契約となり、契約更新の審査を受けますが、更新を繰り返して5年を超えた時には、労働者からの申し込みにより、無期雇用に転換されます。「プロジェクト経費」など年限付きの予算で雇用されている方も、例外ではありません。2018年4月より、順次、無期雇用への転換が実施されています。契約更新の審査が適正に行われているかどうかについても注視していますが、これまでのところ、目立ったトラブルなどの報告は受けていません。

今後は、時給単価アップ・賞与支給の実現など、有期雇用職員のさらなる待遇改善を求めています。

ちなみに、2011年4月には、**看護師の5年任期制度の廃止**も実現しています。診療報酬の「7対1看護」加算の導入に伴い、全国の国立大学病院では看護師の大量増員を行いました。その際に、徳島大学を含むほとんどの大学では新規採用看護師に「5年任期」を付けたのです。この任期制についても、当時、撤廃を実現したのは徳島大学のほか熊本大学など一部にとどまっていた。

2016 年には、それまで 5 年の任期が付いていた**医療技術職員**について、雇用期限の撤廃に加えて、勤務評価による**正規職員化**への道が開かれることになりました。

新規採用の看護師のみなさんが「正職員」として定年まで働けるのも、有期雇用職員のみなさんが「雇止め」の不安を感じることなく働き続けられるのも、組合があってこそなのです！

【有給休暇の改善】

少し前までは、有期雇用職員には「忌引き休暇」でさえ認められていませんでした。2010 年、「人事院勧告準拠」による給与削減の代償措置として、有期雇用職員の忌引き休暇と妊産婦検診の有給化を実現しました。

また、採用後 3 ヶ月間は年次有給休暇の取得も認められていなかったところ、「採用直後だが、子どもの小学校入学式に行きたい」といった声を受けて組合が交渉した結果、2015 年度より採用直後から年次有給休暇が取得できるようになりました。

2016 年 11 月には、**病休（年間 10 日）の有給化も実現**しました。

しかし、付録①の「賞与・手当一覧」・「休暇・休業一覧」を見れば明らかとなおり、まだまだ有期雇用職員の待遇には改善の余地があります。「弱い立場の人に寄り添う組合」をモットーに、今後とも改善を進めていきたいと思っています。有期雇用職員のみなさまもぜひ組合にご加入ください。

事務職員・病院職員関連の成果

【未払い超過勤務手当の支払い】

組合では、過重な長時間労働やいわゆる「サービス残業」をなくすように、長年にわたり大学側に求めています。残念ながら現在でもそうした実態は残っています。組合では、組合員からの訴えにもとづいて、**不払いとなっていた超過勤務手当を支払うよう要求**したことが何度もあります。いずれの場合も、基本的にこちらの申し立てのとおり解決しており、多い場合、百数十万円を取り戻すことができます。「サービス残業」を強いられている方は、**実労働時間（出勤時刻と退勤時刻）を毎日メモに残し、組合にご相談**ください。

【夜間看護等手当の増額】

看護師の「夜間看護等手当」（いわゆる夜勤手当）は、長年にわたって全時間深夜勤 6,800 円、深夜勤 3,300 円、準夜勤 2,900 円という金額でした。夜勤の大変さ、健康への影響などを考えると非常に少額であることから、組合では夜勤の削減と合わせて、手当の増額を求めてきました。その結果、2018 年 5 月から、それぞれ 7,300 円、3,550 円、3,100 円と改善されました。

今後は、夜勤回数の削減へ向けて交渉を続けたいと考えています。

全学的な改善

【蔵本地区駐車場代の減額】

以前、蔵本地区の駐車代は年間 24,000 円という高額に設定されていました。他方、常三島地区の駐車代は年間 1,000 円、新蔵地区に至っては無料です。これは著しく公平性を欠くため、組合では是正を求めてきました。組合が実施したアンケートなどでも、蔵本地区の教職員からは「駐車場代を何とかしてほしい」という声が多数寄せられていました。

そうした声を受けて学長などに要望を続けた結果、「2015 年度より年額 18,000 円」と、大幅減額が決定されました。

蔵本駐車場については、現在でも非常に混雑で教職員の駐車が困難な状況にあります。また、常三島や新蔵の教職員が全学の仕事で蔵本地区を訪れた場合、無料駐車券が配布されません。こうした点について、引き続き改善を求めていきたいと考えています。

【産前休暇期間の延長】

組合の要望を受けて 2018 年 4 月 1 日付で、それまでの 6 週間から 8 週間への延長が実現されました。組合の要望からわずか半年後のスピード実現でした。

【全学教職員アンケートの実施と大学運営への反映】

急激な大学「改革」が推し進められようとするなか、2018 年末の学長懇談において、今後の大学運営の参考にするため、広く全学の現場の声を集めるアンケート調査を行いたいと提案したところ、アンケートの設計自体も基本

的に組合に任せるので大学として実施したいということになりました。そして実際、2018 年末から 19 年初めにかけて全学的なアンケート調査が実施されました。アンケートによって集められた現場の声は、大学運営に活かされています。

教員関連の成果

【教員業績評価・処遇制度を部局の事情を踏まえた運用に修正】

本学の教員業績評価は全学一体的に実施されています。以前は、部局・学部によって、優秀者の人数に大きな偏りがありました。組合ではそうした実態を把握し、2014 年の研究担当理事との懇談の結果、**実際の評価・処遇への反映については、部局ごとにそれぞれの分野等の事情を踏まえて行うこと**となりました。

【「安全保障技術研究推進制度」への応募について慎重な対応を継続】

防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」をめぐるのは学内・組合内部にもさまざまな意見があると思われますが、2017 年 3 月に日本学術会議は「政府による研究への介入が著しく、問題が多い」とする声明を発表しました。組合としては、学長に対して、**学内での十分な、開かれた議論を経ることなしに安易に参加しないよう求めてきました**。ところが、2018 年 2 月、大学は全学に向けて「徳島大学の競争的資金制度等による安全保障技術研究への対応について」を配信しました。その内容は、事実上「軍学共同研究」への道を開くものとも考えられたため、組合は急遽、意見書を提出するとともに学長懇談を申し入れました。懇談は 1 時間を超える激論となりましたが、結局、「**当面は安全保障技術研究推進制度へ応募の機関承認を行わない**」こととなりました。

私たちの組合は、「大学人の組合」です（「大学人」とは、教員だけでなく、大学で働き、大学を支えるすべてのみなさんのことです）。大学は公共的な存在ですから、単に自分たちの待遇を改善することだけが、大学人としての私たちの使命ではありません。大学をめぐる社会的反響の大きい重要な問題についても積極的に取り組み、大学がその社会的使命を果たすための一助になりたいと考えています。この件は、その一つの好例だと考えています。

組合員の声

情報を得られて安心が広がりました！

自分が働く場所である大学、その大学のこれから向かっていく方向・労働者である私達にとって重要な就業規則改正などの情報をいち早く得られます。昨今では有期雇用職員の雇用期限撤廃についてです。大学側との交渉の過程の議事録として報告していただくことで、つぶさに見聞きできました。また、職域を超えた組合仲間としての応援をいただき、雇用期限撤廃を勝ち取りました。これからは更に良い環境を目指します。

(有期雇用職員の A さん)



仲間の輪が広がりました！

春の新歓、夏のビアガーデン、年末の忘年会、送別会など、組合員の集まりがあります。なんと、初めて参加される方は無料となっています。

職域を超えた集まりでは、大学の広さと職域の多さを実感し、堅苦しのない和気あいあいの話で盛り上がります。屈託のない話の中にも大学をより良くしようとの思いの話は尽きません。

また、参加するごとに常連店の美味しい味に舌鼓や新しいお店の情報も得ることができます。

(教員の B さん)

「無料相談所」ができました！

困ったことや不可解に思うこと、働きながら「??」と疑問が生じたことを無料で相談できます。それも多種多様な専門分野の先生方や職員の方からです。

問題の解決へ向けて助言・解消への協力や交渉など、一人では出来ないことがどんどん進んで行きます。年休や時間給の取り方などは就業規則で決まっていますが、細かなところは知らずに働いているのが現状です。就業規則にいつから記載され、どのように運用されているかなど、スペシャリストからいただく知識と知恵は、他の一般企業ではあり得ないことです。

(事務職員の C さん)



悩みが解消しました！

組合に入って良かったと思うのは、友人が増え悩みや問題を相談できる先生ができたことです。「涙あれども語り得ず、法あれども正しきを得ず」の境遇でお悩みの方がいらっしゃるなら、絶対に加入をお勧めします。

組合執行部で活動されているのは「形而上学～形而下学」まで「哲学～物理学」まで個々に専門で研究なさっている先生方です。中には「武道の達人」の先生もいます。

そんな先生方に何時でも無料で相談できるのでから、「どうして組合に加入してこなかったのだろう。早く組合を知っていれば～」と残念に思っている昨今です。

(看護師の D さん)



姿勢が良くなりました！

組合に加入し、その活動にも少しずつ参加させていただくようになると、大学当局の地位の高い方々や先生方の御意見を拝聴でき、議論・交渉する機会が増えてきました。

引っ込み思案でうつ向きぎみだった私は、どちらかと言えば偉い人と話をするのは、緊張して苦手だったのですが「習うより慣れろ」でしょうか、平常心で自分の意見を主張できるようになりました。それにつれて歩く姿勢も良くなり健康になりました。

朝ご飯を抜く方、不味い・食べられない方は、ぜひ組合に加入しましょう。「今日も元気だ！朝食が美味しい。」を保証します。

(組合役員 1 年目の E さん)



「雇止め」の不安から解放されました！

2 年ほど前から徳島大学でパート職員として働き始めましたが、あと 1 年で雇用期間の上限。「また職探しか〜」と思っていましたが、なんと、雇用期限の上限が撤廃され、無期雇用への道が開けました！聞けば、他大学では逆に「雇止め徹底」なのだそうです。

私自身は交渉などに参加していなかったのですが、役員の方は「当事者の方がいなかったら、雇用期限撤廃の取り組みはしていなかったですよ」とのことでした。加入しておいてよかったです。

(教室系事務補佐員の F さん)

★徳島大学の教職員の種別一覧

適用就業規則	職種	給与	備考
職員就業規則	教育職員	教育職基本給表	
	教務員		
	事務職員	一般職基本給表	
	施設技術職員		
	教室技術職員		
	医療技術職員	医療職基本給表	
	看護職員	看護職基本給表	
	技能職員	技能職基本給表	
有期雇用職員就業規則	パート職員	時給*1	
	契約職員	日給*2	看護師以外は新規採用なし
	契約職員 (医員・研修医)	日給*3	
	作業員	時給*4	
任期付医療技術職員・ 看護職員就業規則	看護職員	看護職基本給表	
	医療技術職員	医療職基本給表	
特任職員就業規則	特任教員	基本年俸表	
	特任研究員		
再雇用職員就業規則	再雇用職員 (短時間勤務者)	時給	
	再雇用職員 (フルタイム勤務者)	日給	
準職員就業規則	準事務員	年俸制	
	準技術員		
	個別契約	個別	
2020年3月現在			
*1：1年目1,008円、2年目1,043円、3年目1,107円			
*2：正職員として採用した場合の（基本給＋調整手当）×12÷（52×38.75）×7.75			
*3：日額13,000円（免許取得後2～3年）、15,000円（3～5年）、17,000円（5年以上）			
*4：1年目814円、2年目869円、3年目926円			

★賞与・手当一覧

	賞与・手当の名称	内訳・対象者	有期雇用職員への支給
	賞与	業績手当・期末手当	契約職員*1
個人の属性によるもの	初任給調整手当		
	扶養手当		
	調整手当		
	広域異動手当		
	住居手当		契約職員*2
	通勤手当		○
	単身赴任手当		
業務時間に関連して発生するもの	超過勤務手当		○
	休日手当		○
	夜勤手当		○
	宿日直手当		契約職員・医員等
	オンコール手当		医員等
業務の特殊性・専門性に関わるもの	管理職手当		
	有資格職務手当	放射線取扱主任者	○
		産業医	○
		衛生工学衛生管理者又は衛生管理者	○
		電気主任技術者	○
	専門看護手当		
	臨床手当	医師	
	特殊勤務手当	高所作業	○
		死体処理	○
		放射線取扱	○
		夜間看護等	○
		夜間診療	○
		分娩取扱	○
		新生児担当医	○
		セカンドオピニオン	○
		夜勤専従手当	○
	*1:医員等を除く		
	*2:雇用予定期間が3か月以上の契約職員(医員等を除く)		

★職員の休暇・休業一覧

有給休暇		休業(無給)
年次有給休暇		育児休業等
病気休暇		介護休業
特別休暇	選挙権の行使	自己啓発等休業
	裁判員等として官公署へ出頭	配偶者同行休業
	骨髄液の提供	
	無報酬の社会貢献活動	
	結婚	
	産前産後・授乳	
	出産の付き添い	
	子の養育・看護	
	介護	
	忌引	
	心身の健康維持増進・自己啓発・家庭生活の充実	
	住居の復旧作業	
	交通機関の事故・災害による出勤困難	
	災害による退勤困難	
	●妊産婦検診	
	永年勤続者表彰受賞に対する心身のリフレッシュ	
●：組合の要望により実現		

★有期雇用職員の休暇・休業一覧

有給休暇		無給休暇	休業(無給)
年次有給休暇*1		産前産後	育児休業
特別休暇	選挙権の行使	生理	介護休業
	裁判員等として官公署へ出頭	子の看病	
	交通機関の事故・災害による出勤困難	介護	
	災害による退勤困難	負傷・疾病のための療養	
	●忌引		
	心身の健康維持増進・自己啓発・家庭生活の充実		
	●妊産婦検診		
	●負傷・疾病のための療養（1年10日以内）		
*1：組合の要望により採用直後から付与			
●：組合の要望により実現			

*2020年3月現在の徳島大学の就業規則をもとに組合が作成。

*就業規則は随時改正されます。最新の状況については組合までお問い合わせください。

徳島大学教職員労働組合に加入を申し込みます

氏名 _____ 生年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
 所属部局（病棟）・職種 _____
 Tel： _____ 内線： _____ Eメール： _____

表1：組合費月額：該当する欄に✓を付けてください。（時短勤務中の方は下の表2にご記入ください。）

職種	年齢		
	事務職員等・看護師としての最初の就職が30歳以上だった場合には、実年齢から10歳引いた年齢。		
	20代	30代	40代以降
教員（特任教員・特任研究員を含む）	（ ）2,000円		
事務職員・技術職員・技能職員	（ ）800円	（ ）1,600円	（ ）2,000円
看護師	（ ）1,000円	（ ）1,700円	（ ）2,000円
パート職員（短時間勤務の再雇用職員含む）	（ ）600円		
契約職員（フルタイムの再雇用職員含む）	（ ）1,000円		
医員・研修医・任期付医療技術職員			
非常勤講師	（ ）200円		
個別契約	（ ）上記以外（のちほど会計担当よりご連絡します）		

☐事務職員等・看護師としての最初の就職（徳島大学以外も含む）が30歳以上だった。

表2：時短勤務中の組合費：該当する欄に✓を付けてください。

（時短勤務の期間： _____ 年 _____ 月 _____ 日～ _____ 年 _____ 月 _____ 日までの予定。）

職種	年齢		
	ただし、事務職員等・看護師としての最初の就職が30歳以上であった場合は、実年齢から10歳引いた年齢。		
	20代	30代	40代以降
事務職員・技術職員・技能職員	（ ）500円	（ ）1,000円	（ ）1,200円
看護師	（ ）600円	（ ）1,000円	（ ）1,200円
契約職員（フルタイムの再雇用職員を含む）	（ ）600円		
医員・研修医・任期付医療技術職員			
個別契約	（ ）応談（600～1,600円）		

☐事務職員等・看護師としての最初の就職が30歳以上だった。

組合費支払方法（どちらかに✓してください）

- ☐給与からの直接支払を希望します。
☐郵便貯金からの振替を希望します。

★組合費は、加入後3か月間無料です（例：4月加入→7月から納入）



組合連絡先

★常三島事務所：770-8502 徳島市南常三島町 1-1 徳島大学総合科学部内

★蔵本事務所：770-8503 徳島市蔵本町 2-50 徳島大学病院内

★E-mail：tokushima.univ.union@gmail.com

※ 事務所には常駐しておりませんので、連絡はメールにてお願いいたします。

★組合ウェブサイト

※ <http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/> （下記 QR コード）

※ 最近の取り組みや成果を随時アップしています。ぜひご覧ください。



頒価 100 円