

2021年8月19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

2021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。さらに昨年来、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「2021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

2021 年度 学長・病院長への要望

徳島大学教職員労働組合

1. 来年度以降の大学の運営について引継ぎのお願い

これまでの学長在任期間にわたり、組合との良好な関係の維持、組合からの要望への真摯な対応を続けていただき、感謝しております。現学長の任期は今年度で終了となりますが、在任期間中はもちろん、来年度以降も良好な関係が維持できますよう、次期学長への引継ぎをよろしく願いいたします。とくに組合として高く評価している点は、以下のとおりです。

- ・ 政府・財界主導の「大学改革」への対処につき、「学長が暴走している」と評されるような大学も多い中で、組合からの意見や提案を真摯に受け止め話し合う姿勢。
- ・ 人文社会系など、直接的な資金獲得にはつながらないが国や地域の文化にとって重要な分野を切り捨てることなく、大学の使命を十分に認識して大学を運営してこられた姿勢（具体的には、教育研究費の公正な配分など）
- ・ 組合からの個別の改善提案について真摯に受け止め、可能な限り規則改正などにより対応してきていただいた点。
- ・ 軍学共同研究への慎重な姿勢。
- ・ 入学式・卒業式での「君が代」斉唱への慎重な姿勢。

政府・財界主導の「大学改革」が大学を疲弊させながらも大きな方向転換がなされない現状にあって、組合としても徳島大学の発展に向けて尽力する所存です。在任期間中、引き続きよろしく願いいたします。

来年度からは第4期中期目標中期計画期間に入ります。現在、その準備が大詰めを迎えていることと存じます。それに関連して、「一般社団法人四国地域大学ネットワーク機構」が設立され、文部科学省から「大学等連携推進法人」の認定を受ける方向だと聞いております。他大学との共同は教育研究の活性化としてよい面がありますが、オンライン活用による組織・課程の統合（≡リストラ）が主目的となってしまうのは、四国全体の高等教育がじり貧となっていきます。大学本来の教育研究が発展できるような対応に向けて、組合としても尽力する所存ですので、よろしく願いいたします。

2. 全教職員に関連する事項について

- 1) 昨年度に引き続き、人事院はボーナスの引き下げを勧告しました。昨年度同様に、年内の実施を見送るなど、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。
- 4) 蔵本駐車場について、引き続き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、昨年度に引き続き人事院勧告はマイナス改定（賞与の 0.15 か月分削減）となりました。ただ、民間企業の業績は、「巣ごもり需要」で大幅に上向いたところと、飲食・旅行観光業のように壊滅的な打撃をこうむったところに二極分化しているようです。徳島大学では、病院を中心にコロナ対策で業務は激化しておりますし、その他の学部でも、ウェブ対応のために例年以上に多忙化しております。そうした状況を考慮していただき、昨年度はボーナスの減額改定を実施しなかった判断に敬意を表します。今年度も同様に年内の実施を見送るなど、コロナ対応で例年以上の努力を強いられている教職員に報いる対応をお願いいたします。

3) 教職員の間で、「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が、いただいた昨年度の資料によると事務系で 8 名、医員等 12 名、看護師等で 18 名の方が 5 日未満の取得となっております。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。

全学的に IC カードによる在学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。

4) 蔵本駐車場については、昨年度、「公務で蔵本地区に行った場合の無料駐車券の支給」についてご検討をいただきました。蔵本駐車場委員会はその提案を拒否するという結論を出しましたが、この点について、学内の教職員から大きな不満の声を聞いております。再度の検討を依頼したいと思います。

蔵本地区の駐車料金が高額であることについても、引き続き不満の声が出ております。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。

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思います。

3. 教員の労働条件改善について

- 1) 任期付きの助教など、雇用期限付きの教員につきまして、育児休業の取得制限（育児休業申出の日から起算して 1 年以内に雇用契約が終了することが明らかな職員を対象外とする）を緩和し、若手の女性研究者が研究を継続しやすい環境づくりを進めていただくことを希望します。

- 2) 裁量労働制の適用対象にあたらぬはずの人が、裁量労働制を適用されていないかどうかを確認し、勤務体制を改善するか、通常の労働契約として時間外勤務手当を支払うか、どちらかにすることを求めます。
- 3) 「研究支援・産官学連携センター」における特許の申請について、「短期的な技術移転の可能性なし」の場合の申請費用が、「競争的資金の直接的経費」のみとなっている点について、寄付金や講座の経費が充当できるように改善を求めます。

1) 任期付きの助教等の場合には、職員育児休業規則が適用されるので、産前産後休暇は有給となっておりますが、育児休業については、「育児休業申出の日から起算して、1年以内に雇用契約が終了することが明らかな職員」は取得対象外となっております。また、介護休業については任期残りが6か月以上となっております。こうした取得制限は、とくに若手の女性研究者がキャリアを継続する上で障害となっております。奈良先端科学技術大では、同様の取得制限を撤廃したと伝え聞いております。

また、事実上の「ポストドク研究員」を「パート職員」などの枠で雇っている場合もあるかと思われまふ。その場合には有期雇用職員の育児休業規則が適用され、「引き続き雇用された期間が1年に満たない者、(2) 養育する子が1歳6か月（第4条第4項の申出あつては2歳）に達する日までに、労働契約が満了することが申出時点において明らかである者」が対象外となっております。

こうした制限を緩和し、男女共同参画社会にふさわしい制度をご検討いただくことを希望します。

2) ご承知のとおり、専門業務型裁量労働制の適用対象は、「主として研究に従事する者に限る」とされております。これは、教授等の場合には「講義等の授業の業務に従事する時間が労働時間の半分未満であること」、助教の場合には「1割程度以下であること」とされております。この基準からすると裁量労働制の適用対象とならぬはずの教員に対して、裁量労働制が適用されている実態があるのではないかと危惧します。まずは実態を調査のうゑ、不適切な実態が発見された場合には、業務改善もしくは裁量労働制の適用除外といった対応を取られることを希望します。

3) 「研究支援・産官学連携センター」における特許の申請について、「短期的な技術移転の可能性なし」の場合の申請費用が、「競争的資金の直接的経費」のみとなっておりますが、競争的資金の金額が不足するなどの場合には、特許化の可能性があつてもかかわらず特許が申請できないということになります。そこで、そうした場合には、本人の希望により寄付金や講座の経費が充当できるようにすることで、徳島大学発の特許件数を伸ばすことが可能かと存じます。

4. 事務職員の労働条件改善について

- 1) 事務職員の部長級・課長級への内部からの登用につき、引き続き拡大することを求めます。

1) 国立大学が国立大学法人となつてすでに20年近くがたちました。国立大学時代には事務の上位職は外部から異動してくる方が主に占めておりましたが、この間、内部からの登

用が増えておりました。これは、「独立した国立大学法人同士の競争による改善」という国立大学法人化の趣旨からしても、優秀な事務職員のモチベーション向上のためにも有益なことと考え、組合としても内部からの登用の拡大を求めてきました。ところが今年度、ふたたび外部からの登用が増えたように思います。一時的なことかもしれませんが、必ずしも好ましいこととは思われません。引き続き、内部からの登用の拡大を進めて行かれ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。
- 3) 無期雇用に転換した職員が、雇用期限付きとして募集されている職種に転換した場合に、無期雇用を継続することを求めます

1) 2) 昨年度より、「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。ご承知のとおり、埼玉大や東京大などいくつかの大学ではすでにパート職員への賞与の支給が始まっているとのこと。また、ご承知のように、今年度の人事院勧告では「その他の取り組み」として「非常勤職員へのボーナスに相当する給与の支給」が特筆されております。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、また人事院勧告に準拠して、有期雇用職員の待遇改善をお願いいたします。

3) 現在、パート職員などで5年をこえて雇用された職員は、無期雇用に転換する権利を得ることになっており、これまでに多くの方が無期雇用に転換しております。ところが最近、さる職員の方から、「5年の契約更新上限付きの契約職員に採用されたところ、雇用期限が再び付けられた」との相談を受けました。人事課に確認したところ、「無期転換した人が、雇用期限付きの職に応募し採用された場合には、これまでの契約をいったん打ち切って、新しく雇用期限付きの契約となる運用をしている」とのことでした。つまり、この相談者の方は、もし無期転換していなければ契約職員として無期雇用なしに転換できたが、すでに無期転換していたので無期雇用を打ち切られたということです。他方、これまでに無期転換していなかったために、契約職員としての採用後に無期転換できた人もいます。これでは、無期転換していたしてかしていなかったかで大きな不平等が生じます。

就業規則にはそのような規定はなく、人事課の方でそのように運用しているようです。どうやら、無期転換の制度を作った時には、具体的にどのような不都合が生じるかといったことは想定しきれていなかったようです。

無期転換の制度が始まって数年たち、さまざまな問題点が見えてきたころかと思います。

まずはこのような件について、不平等が生じないように、無期雇用に転換した人の契約を一度打ち切ることなく、無期雇用に継続するような運用に転換することを求めます。

6. 病院職員の労働条件改善について

①医員・研修医等について

- 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。

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。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) 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日以上の取得が義務付けられました。まずは各部署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らないようお願いいたします。

一部の医員等より、「自分のハンコを診療科事務員に預けさせられて、出勤簿や休暇簿に勝手に押印されている。自分がいつ休んだことになっているのかが自分で把握できない」といった相談が寄せられております。そうした対応は不適切ですので、実態調査のうえ、問題があれば改善することを求めます。

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。

②看護師等について

- 1) 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。
- 2) 看護師の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
- 3) 看護師に対して、適切な年休付与を求めます。具体的には、最低毎月一度は土日の前後に夜勤のない休日を作るなど、連休を取れるようにしていただきたいと思います。
- 4) アドバンス助産師（CLoCMiP レベルⅢ認証助産師）の手当付与もしくは申請・更新に関する費用補助をしていただけるように求めます。
- 5) 看護師の白衣について、中途退職者に対して「汚れているから」という理由で弁償させることをやめるように求めます。
- 6) 子どもが小学2年生になるまでの時短勤務や夜勤免除延長について引き続きのご検討を求めます。
- 7) 子どもに障害がある場合の時短勤務や夜勤免除の制度の新設を求めます。
- 8) パート職員の新規採用にあたり、健康診断の費用（約3万円）が自己負担となっておりますが、入職後の健康診断で対応するなどの負担軽減策を求めます。

1) 看護師の時間外勤務手当については、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。

2) 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。

3) 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日以上の取得が義務付けられました。まずは各部署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お願いいたします。

看護協会が示しているガイドラインによりますと、「少なくとも月に一度の土日の連休」の実現が求められております。求人への応募増加や離職率の低減のためにも、看護協会のガイドラインの実現が有効であると考えます。

4) ご存知の通り、アドバンス助産師とは、日本看護協会を含む助産関連5団体からなる「日本助産実践能力推進協議会」が進めている全国共通の仕組みで、徳島大学病院では23名の助産師が認証を受けています。「乳腺炎重症予防ケア・指導料」の算定には施設内のアドバンス助産師2名以上の登録が必要であり、病院としては助産ケアの質が保証でき、その病院が周産期医療機能を証明することにつながるため当院のホームページにも宣伝されています。このように、同資格の取得推進は、病院にとっても大きなメリットとなっております。最近ではCLoCMiP レベルⅢ認証助産師に手当を付ける病院も増えております。

徳島大学病院では、認証の申請・5年毎の更新費用や必須研修・学会参加費のほとんどが

個人の負担となっており、研修費補助が平等に受給できている状況ではありません。費用補助は若い助産師の認証取得の促進にもなります。そうしたことから、資格申請や更新に関わる費用を補助していただけるようお願いしたいと思います。

5) 今年1月15日の看護部長懇談にて、看護師の白衣の弁償について、「通常の使用の場合には弁償を求めるとはならない」との回答を得ていますが、組合では、その後も「弁償するように言われた」という事例を把握しております。「通常の使用の場合」というような曖昧な基準ではなく、業務で使う白衣については一律に病院持ちとすることを求めます。

6) 同看護部長懇談にて、「時短勤務や夜勤免除を、子どもが小学2年生になるまでに延長すること」について話し合い、「個別的な事情についてはヒアリングを行った上で配慮している」との回答を得ました。もちろん、そうした配慮は必要なことではありますが、やはりインフォーマルな形の運用となると、周りのスタッフから「特別扱いだ」と思われるなど、職場の人間関係に支障をきたすこともあるので、制度化して頂くことでより働きやすくなります。他大学では小学3年までの時短勤務延長等導入しているところも増えております。「小学2年生になるまで」が難しいということであれば、せめて「小学1年生の夏休み明け」まで、落ち着いた見守れるよう制度の延長を求めます。

7) 障害を持つ子どもが小学校に入学したために時短免除や夜勤免除ができず、やむなく退職したという事例について情報を得ています。重度の障害を持つ子どものケアについて、公的な支援制度がまだまだ十分でない現状にあって、障害を持つ子どもがいる場合の対応について、何らかの制度的な対応が必要かと存じます。ご検討を求めます。

8) 現在、病院職員の新規採用にあたっては、通常健康診断項目に加えて、追加的な項目の診断が求められております。これは、感染拡大防止等の観点からの措置とのことですが、とくに採用後も収入が少ないパート職員の場合には、初期の自己負担が大きいことが、採用募集に対する応募を躊躇する一因となっていると思われれます。病院の人手不足解消のために、応募の障害となる健康診断の自己負担については再考し、入職後の健康診断で対応するのがよいと考えております。

医労連を通じて調べたところ、県内他病院では健康診断は入職後に行っているとのことでした。また、徳島大学でも病院以外についてはパート職員の健康診断書の提出は求めておりません。ご検討を求めます。