

徳大労組 第18回定期大会

(日時) 2021年7月3日 14:30~16:00

(会場) ウェブ会議



徳島大学教職員労働組合

徳島大学教職員労働組合 第18回定期大会 議案書

目 次

第1号議案	2021年度役員等選挙結果に関する件	2
第2号議案	2020年度の活動報告に関する件	4
第3号議案	2021年度の活動方針に関する件	9
第4号議案	2020年度(20年6月-21年5月)会計決算報告に関する件	16
第5号議案	2021年度(21年6月-22年5月)会計予算に関する件	16
付録	徳島大学教職員労働組合同規約	19
	徳島大学教職員労働組合組合費規約	24
	徳島大学教職員労働組合役員選出規定	25
	徳島大学教職員労働組合出張費規定	26
	徳島大学教職員労働組合慶弔規定	27

2021 年 6 月 3 日

徳島大学教職員労働組合
2021 年度役員選挙並びに第 18 回定期大会代議員選挙の結果について

徳島大学教職員労働組合選挙管理委員会
委員長 佐竹昌之
委員 熊坂元大
委員 徳永美里



徳島大学教職員労働組合同規約第 14 条及び第 22、23 条に基づく 2021 年度役員選挙、並びに徳島大学教職員労働組合同規約第 9 条に基づいて 2021 年 7 月 3 日（土）に開催予定の第 18 回徳島大学教職員労働組合同定期大会代議員選挙に関し、各々 2021 年 5 月 24 日（金）から 6 月 1 日（火）まで投票を実施しました。

以下の通り結果を報告します。

記

1. 投票総数及び投票率

公示時有権者数	投票総数	有効票数	無効票数	投票率
134	104	104	0	77.6%

投票数が有権者総数の 3 分の 2 を越えており、本選挙は成立しました。

2. 選挙結果

別紙の通り、候補者全員が信任されました。

以 上



2021年度役員選挙・第18回組合定期大会代議員選挙開票結果

1. 徳島大学教職員労働組合 2021年度役員 (有効票数104)

中央執行委員長 (1名)	今井晋哉	103	票
中央副執行委員長 (1名)	渡部 稔	103	票
書記長 (1名)	山口裕之	102	票
書記次長 (1名)	吉岡宏祐	103	票
会計 (1名)	浅田 沢	103	票
監査委員 (2名)	荒武達朗	103	票
	上原克之	103	票
選挙管理委員 (3名)	田久保浩	103	票
	佐久間亮	103	票
	林佳代子	104	票

2. 徳島大学教職員労働組合 2021年度 教職員支部選出役員 (有効票数104)

中央執行委員 (3名)	河野 理	103	票
	田中章子	103	票
	藤原茂樹	103	票
中央委員会委員 (5名)	岩佐幸恵	103	票
	内海千種	103	票
	谷 美紀	101	票
	中島孝子	103	票
	中山 順	102	票

参考 中央執行委員は各支部50名以下で1人、51-100名で2人、101人以上で3名選出
中央委員会委員は各支部20名以下1人、20名ごとに1名、81名以上5名とする。
(公示時組合員数 134名)

3. 徳島大学教職員労働組合第18回定期大会教職員支部選出代議員 (有効票数104)

饗場和彦	101	票
安間 了	103	票
今井靖代	103	票
大村和人	103	票
小川睦美	103	票
小西三奈子	102	票
篠原佳奈	103	票
中村 豊	102	票
向井理恵	102	票
吉田文美	102	票

参考 教職員支部代議員定数 10名
支部組合員数10名に1人選出、91名以上10名とする
(公示時組合員数 134名)

1. 2020 年度中央執行委員会の取組み概要

徳島大学教職員労働組合は、昨年の定期大会で以下の 3 つの活動方針を決定した。

- 1) 徳島大学を誇りに思い、安心して働ける職場とするよう、教職員の労働条件の改善や地位向上の方策を大学運営者側に提案します。
- 2) 職域を越えた職場の支援ネットワークとして職員間の交流・学習の機会を提供します。
- 3) 過半数組合づくりの取組みを推進します。

上記方針にもとづき、8 月 3 日に、毎年恒例となっている学長・病院長あての要望文書を提出し、学長懇談・病院長懇談に臨んだ。要望項目は、①政府・財界主導の「大学改革」への対応について。②軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について。③教員・事務職員の労働条件改善について。④病院職員の労働条件改善について。⑤パート職員・契約職員の待遇改善について。以上 5 点。それぞれにつき概要を具体的に報告する。

最初に、今年度獲得した成果の一覧を示す。

★獲得した成果

- ・ 人事院勧告に準拠した賞与の引き下げの年度内実施を阻止しました。
- ・ 子の看護休暇の延長（小学校入学まで→中学校入学前）
- ・ 「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請対象者の拡大（病院職員→研究部所属の職員も含む）
- ・ 病院所属の助教を「再任可」とする。
- ・ 病院男子更衣室への組合掲示板の設置

以下の文中の上記成果に関連する部分に、★印をつける。

1) 誇りに思える職場づくり

【第一回学長懇談】

9 月 28 日に学長懇談を開催し、先述の 5 点のうち、病院に関する④以外の 4 点について意見交換を行った。大学側の回答と組合側の見解は以下のとおり。

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。

〈大学側回答〉

- ・ 引き続き財政状況は厳しいが、教育研究経費の配分については可能な限り配慮している。
- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 国からの交付金が不安定な状況で研究資金を確保するためには外部資金を集めるしかない。学問の自由を守ることを大前提としつつ、引き続き外部資金集めを行いたい。

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。

〈大学側回答〉

- ・ 今まで通り慎重に対応したい。

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。★

〈大学側回答〉

- ・ 新型コロナ感染症対策の影響で、現時点では人事院はまだ民間給与の調査さえできていない。具体的には勧告を見てから検討ということになる。

〈組合側提案〉

- ・ 減額改定となった場合を想定して、ダメージを最小限に抑える対応を検討してもらいたい。たとえば、来年度の増額改定を見越して、準拠開始時期を来年4月以降とする。あるいは、時限的に地域手当を増額することにより、基本給の減額分を補填するなどの手も考えられる。
 - ・ それが叶わない場合は、教育研究費の増額や「遠隔授業準備手当」等の導入、病院職員・事務職員・技術職員に対する手当の支給を検討してもらいたい。
- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 地域手当については財源の問題から2%据え置きと言わざるを得ない。

- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 今年度は教育研究費を削減せずに済んでいるが、それが継続できるかどうかは交付金次第という側面が大きい。

- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 年休取得状況については調査を行い、取れていない

人には取ってもらうようにする。

- ・ 事務の一部フレックスタイム的な勤務を取り入れるなど工夫している。

〈組合側見解〉

- ・ 昨年のデータによれば、事務や医員などでは、年休取得ゼロという人が少なからずいるようだ。適切な対応をお願いする。組合としても年休を取得するように呼びかけたい。

- ・ 超勤については、事務部で月130時間超というような勤務が見られる。残業時間のデータを見れば、残業の多い部署・時期はおおむね把握できるのだから、そうした部署・時期に応援を送るなどの対応は可能ではないか。たとえば、人事課では年末調整の時期などに、外部から派遣社員を入れているようだ。そうした対応も含めて考えてもらいたい。

- 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。

〈大学側回答〉

- ・ 事務では8月末～9月上旬に在宅勤務を試行した。今後、課題等を検証し、在宅勤務の環境を整備していきたい。

〈組合側提案〉

- ・ 今後、11月以降、インフルエンザなど他の感染症も流行する時期を迎えるので、「疑わしきは自宅を観察・在宅勤務」が機動的に実施できるように、引き続き準備を進めてもらいたい。

- 6) 現在、子の看護休暇の対象が、「小学校就学まで」となっています。これを「小学校卒業まで」とすることを求めます。★

〈大学側回答〉

- ・ 実現に向けて検討する。

- 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」となっています。これを「小学2年生になるまで」とすることを求めます。

〈大学側回答〉

- ・ 長期にわたることで、病院では勤務の割り振りの都合があり、難しいのではないか。病院側と意見交換を行う。

〈組合側見解〉

- ・ 「2年生になるまで」も難しいというなら、夏休みまでの3か月でもいいから延長してほしい。
- 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。

〈大学側回答〉

- ・ ①：現時点では静観している。
- ・ ②：西側ゲートの利用率が低いとのことなので、そちらの利用促進などを呼びかけたい。
- ・ ③：校務で行って駐車料金を取られるのは不適切と思われるので、駐車場委員会と対話する。

④ 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。

〈大学側回答〉

- ・ 財政状況が非常に厳しいので時給アップや手当の支給は難しい。

〈組合側見解〉

- ・ 徳島大学では5年たったら無期雇用に転換されるので、せめて5年間は少しずつでも時給が上がるように、引き続き検討をお願いしたい。

追加議題：「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の対象者について ★

〈大学側回答〉

- ・ 同じ仕事をしていて慰労金をもらえる人とももらえない人がいるのであれば、病院長と対話する。

【病院長・副病院長懇談】

学長懇談に先立ち、9月16日に実施した。病院職員の待遇改善として、下記7点、および追加議題1件について意見交換を行った。

- 1) 医員・研修医・修練歯科医（以下、「医員等」）の日給の増額について。
 - ・ 今年度は人事院勧告がマイナス改定になる可能性があるが、その場合でもそれに準拠した減額は行わない。
- 2) 医員等に対する適切な時間外勤務手当の支払いについて。
 - ・ 引き続き適切な支払いに努める。
- 3) 医員等の適切な労働時間の把握について。
 - ・ ICカードによる労働時間把握と自己申告による労働時間把握について比較検討する。
- 4) 医員等に対する適切な年休付与について。
 - ・ 適切な年休の付与について各診療科に周知した。実際の取得状況などを調査中。
- 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について。
 - ・ 回答なし。
- 6) 病院所属の助教が「再任なし」となっている点について。★
 - ・ 学部と同様の運用にする。今年度末で任期切れの人については把握している。今年度末で任期切れになる人が再任できるように運用を変更する予定。
- 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について。★
 - ・ 男性看護師更衣室については小ぶりなものの設置を認め、1年程度様子を見る。
- 8) 「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請者について。★
 - ・ 徳島大学に雇用されている者については、病院所属の者等に限定するという基準は変更せず、個別対応はしない。
 - ・ 学長懇談にて問題提起し、改善を図ることとした。

【第二回学長懇談】

2020年度の人事院勧告が閣議決定されたこと

を受けて、11月30日、第二回の学長懇談を申し入れた。話題は下記の5点。

1) 人事院勧告への対応について。

- ・ 今年度は特例的に人事院勧告準拠を行わず、来年度から実施する。

2) 研究部所属の職員が「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請対象外となっている件について。★

- ・ 大学として調査し、申し出のあった7名のうち、病院側がヒアリングを行って、3名を申請対象と認定することとなった。

3) 校務で蔵本地区に自家用車でいった場合、無料駐車券が配布されない件について。

- ・ 駐車場委員長に学長名の文書で改善を申し入れたところ、12月4日の蔵本地区駐車場委員会にて審議されることとなった。
- ・ 12月21日、駐車場委員会より、「学長名による改善の申し入れを拒否する」と回答。
- ・ 引き続き改善を求めることとしている。

4) 時短勤務・夜勤免除の対象となる期間を、現行の「子の小学校入学まで」から「子が小学校2年生になるまで」に延長する件について。

- ・ 病院側の事情に鑑みて今回は延長しない。

5) 子の看護休暇の対象となる期間を、現行の「子の小学校入学まで」から「子が小学校を卒業するまで」に延長する件について。★

- ・ 2021年4月より実現。

【看護部長懇談】

病院職員の待遇改善を企図して、今年度は2回の看護部長懇談を行った。初回は1月15日に実施し、下記4点について、意見交換を行った。

1) 看護職員の適切な年休取得について。

- ・ 「直前に声をかけて休みにした分」については、「年休の最低取得5日」に入れる対応はできるだけ避けたい。

2) 時短勤務・夜勤免除の対象となる期間を、現行の「子の小学校入学まで」から「子が小学校2年生になるまで」に延長すること。

- ・ 必要があれば、しばらく外来に配属するとか、比較的夜勤の少ない病棟に配属するといった配慮を行っている。

3) 助産師キャリアを継続できる労働体制の要求。

- ・ 助産師のキャリアが継続できるようにとの思いは看護部としても尊重しているつもりだ。

4) (追加)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ことはないが、例外的な場合は弁償してもらうことがある。

第2回看護部長懇談については、6月1日に実施した。下記6点について、意見交換を行った。

1) 給与条件の改善について。

- ・ 財政状況は厳しいが、引き続き待遇改善に努力したい。

2) 「クランク会議」の設置について。

- ・ 現場の問題点については基本的に所属病棟の師長に伝えてもらいたい。

3) クランクに対する診療報酬表の未達について。

- ・ 必要な情報はメールを転送するなどしたい。

4) その他書類に関する伝達経路の改善について。

5) 健康診断の受診費用に関する自己負担額の軽減について。

- ・ 病院では、健康診断書の提出を求めているが、これは感染拡大防止等の観点からの措置だ。

(組合側見解)

- ・ 求人状況の改善のためにも、入職後に健康診断を行うなど、対応策を検討してもらいたい。

6) 蔵本地区の駐車料金に関する軽減措置の導入について。

- ・ 1カ月1500円ということである。1日だと100円以下であるという風に考えてもらいたい。

【その他の取り組み】

2020年9月、日本学術会議第25期の開始にあたり同会議が推薦した会員候補105名中6名の任命を、菅首相が拒否した。本組合では同10月5日付で菅義偉内閣総理大臣宛抗議文書「日本学術会議会員の任命拒否に抗議し、その撤回を求めます」を作成し、首相官邸に送付した。その後『徳

島新聞』の取材を受け、同紙 10 月 20 日付朝刊に本組合のコメントが掲載された。また、11 月 30 日の学長懇談において、大学として意見表明するつもりはないかと質した。学長からは、個人的には憂慮しつつも、大学としての意見表明というところまでは論点が整理しきれていないという回答があった。

コロナ感染症の影響を受けて、前年度に引続き本労組役員・大会代議員選挙（投票期間：5 月 24 日－6 月 1 日）に際して、一部 Microsoft Forms による投票をとり入れた。

2) ネットワークづくり

新型コロナウイルスの感染拡大への対応として、8 月のビアガーデン・パーティ、12 月の忘年会、3 月の送別会、4 月の新歓は見送った。

徳島労連や医労連との協力関係も引き続き良好である。国公労連や徳島労連、医労連など地域の労働団体の活動にも積極的に参加した。（対外活動については「活動の記録」を参照。）

また、未組合員対象のメルマガ「徳島大学教職員労働組合からのお知らせ」は 102 号を迎え、組合活動に対する未加入の教職員の認知度や好感度は確実に高まっている。組合員対象の「中執便り」も 130 号を越え、組合員の連帯感の向上に大きな役割を果たしている。

3) 過半数組合づくり

日ごろからの教職員への加入呼びかけや、労働相談への対応、4 月の病院オリエンテーションでの組合説明などを実施した結果、20 年度中（20 年 7 月 1 日～21 年 6 月 12 日現在）に **31 名の新規加入**があった。5 名の退職、5 名の退会で、差し引き **21 名の増加**（ちなみに 19 年度は 1 名の増加、18 年度は 3 名の増加）。病院支部の積極的な勧誘活動により、近年にない増加となっているが、教員や事務職員については、コロナウイルス感染症対策のために十分な勧誘活動ができていないこ

ともあって、加入数が低迷している。今後とも、組合活動の有効性をアピールして、組合員増を実現していくことが必要である。

<対外活動の記録>

●全国大学高専教職員組合（全大教）

2020 年 10/24：全大教第 53 回定期大会（オンライン）（今井）

2020 年 11/29：全大教合同地区別（中四国・九州地区）単組代表者会議（オンライン）（山口）

2020 年 12/9：「同一労働統一賃金」最高裁判決学習会（オンライン）（浅田、中島）

2021 年 2/27：全大教病院協議会総会（オンライン）（藤原）

2021 年 3/7：全大教合同地区別（中四国・九州地区）単組代表者会議・全大教中国四国地区協議会単組代表者会議（オンライン）（吉岡）

●徳島県労働組合総連合（徳島労連）&徳島県医療労働組合連合会（医労連）

2020 年 9/25：徳島県医労連第 48 回定期大会@徳島市（山口）

2020 年 10/4：徳島労連第 32 回定期大会@徳島市（吉岡）

2021 年 1/28：徳島県医労連中央委員会@徳島市（田中）

●徳島県国家公務員労組共闘会議（徳島県国公）

2020 年 10/13：幹事会@徳島市（吉岡）

2020 年 11/17：幹事会@徳島市（吉岡）

2020 年 12/15：幹事会@徳島市（吉岡）

2021 年 2/2：幹事会@徳島市（吉岡）

2021 年 3/16：幹事会@徳島市（吉岡）

●その他

2021 年 3/13：公開シンポジウム「教育と大学の明日を考えよう」@徳島大学（饗場・山口）

1. 基本方針

●労使関係、労働条件の改善について

- ① 教職員の賃金・労働条件は、組合との団体交渉を誠実にやり決めするという労使関係を確立すること。
- ② 大学病院に勤務する看護師の労働条件を抜本的に改善すること。看護師を充分確保・増員し、7 対 1 看護の体制において、安全で安心して働ける労働環境になるよう看護師の意見を取り入れた職場改善システムを構築すること。
- ③ 事務系の職場や病院において、不払い残業の根絶を始めとして労働基準法など法令を遵守するとともに、労働時間を短縮すること。そのため、労使協議の場を設けること。
- ④ 助教の研究環境の充実と待遇改善を行うこと。また、助教等を全員任期付きとするなどの無限定な任期制の導入は行わないこと。
- ⑤ 教職員の単身赴任手当における対象者規定の見直しを検討し適正な運用になるように改善すること。
- ⑥ 教育研究水準を低下させ、教職員の労働強化を招く人件費削減・人員削減計画については、労働組合と協議し再検討すること。
- ⑦ 教員賃金水準を 5%引き上げて私立大学との格差是正をはかること。職員は国家公務員との給与格差是正のため昇任・昇格等の改善を行うこと。
- ⑧ 教員任期制の導入に際しては、無限定な任期制を行わず、教員任期法に基づき、選択的限定的任期制、本人合意、組合との交渉事項であること等のルールを確立すること。
- ⑨ 年俸制の無限定的な導入を避け、年俸の減額は行わないこと。
- ⑩ 教職員の評価と査定昇給問題について、評価基準が不透明・未成熟な現状では、現行システムの実施上での問題点を調査検討し改善

策を提示すること。公正かつ透明性のある評価基準、評価への異議申し立て権の保障、査定のあるり方について組合との交渉事項とすること。

- ⑪ 教職員のワーク・ライフ・バランスを考え、次世代育成支援推進法に基づく実効性ある「行動計画」を教職員の意見を取り入れて改善すること。
- ⑫ 全学の人権委員会が教職員にとって真に相談しやすいものとして機能するように改善すること。

●教育研究環境の充実

- ① 授業料等の学生納付金の高額化、教育研究条件の貧困化は、学生の学ぶ権利の侵害であることの認識を共有し、その改善の取り組みを強めること。
- ② 競争的予算配分、学長等の裁量経費への偏った予算配分が基礎的で長期的な教育研究の基盤を壊し、歪めていることを認識し、均衡のある長期的視点から教育研究の推進を助成すること。
- ③ 大学の教育研究のあり方、特性を活かし、「学術の中心として」「深く専門の学芸を教授研究」(学校教育法 83 条)ができるよう財政基盤を整備すること。

●大学運営に関すること

- ① 学長選考、理事選任は、民主的ルールに基づき行うこと。具体的には、学長選考は学内構成員による投票制度を維持・尊重すること、学長の理事選任は教育研究評議会の推薦、経営協議会の意見聴取を取り入れること。
- ② 情報公開、透明性の担保の原則を明確にし、役員会、教育研究評議会、経営協議会及び教授会の議事の概要を作成し、公開すること。
- ③ 教育研究の充実、活性化の観点から財政・経営問題を含めて、教育研究評議会・教授会が自

治・自律的な機能を十分に発揮すること。経営協議会は教育研究の充実のため、その整備、充実、支援に当たること。

- ④ 教育研究評議会の評議員のうち、国立大学法人第 21 条第 2 項の四に規定する「その他教育研究評議会が定めるところにより学長が指名する職員」の指名に際しては、大学を構成する部局その他の教育研究上の重要な組織から選出されたものを含むこと。
- ⑤ 教育研究評議会での審議に付す重要事項は基本的に教授会での審議を経ること。
- ⑥ 教員人事に関しては、教授会・教育研究評議会の議に基づき採用、昇格、降格、異動、解雇等を行うこと。

2. 2021 年度の活動方針

昨年度に引き続き、私たちは次に掲げる 3 つの活動方針で 2021 年度の組合活動を実施していく。

- 1) 徳島大学を誇りに思い、安心して働ける職場とするよう、教職員の労働条件の改善や地位向上の方策を大学運営者側に提案します。

組合員や組合員以外の教職員の声も集めて、大学役員会や各部局長等に対して労働条件の改善に向けて団体交渉し、より良い職場になるよう努力する。人事院勧告や政府の人件費抑制策等の動向にも留意して、活動に取り組む。具体的には、以下の内容を「2021 年度学長・病院長への要望」として、中央委員会・定期大会の議を経て大学側に提出する。

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、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、組合との話し合いや提案を真摯に受け止める姿勢。
- ・ 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、可能な限り制度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つて、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。残任期間中も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) 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、昨年度の人事院勧告はマイナス改定（賞与の0.05か月分削減）となりました。昨年度中にはこの改定を実施しなかった判断に敬意を表します。しかし、今年度も引き続き経済状況は思わしくないため、月例給部分の引き下げの可能性もあります。その場合にも、昨年同様に実施を先延ばしするなど、教職員の努力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。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、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. 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。

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。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ない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え、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の廃止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るに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、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ってすでに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。

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。埼玉大学などでは、昨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。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。

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こ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、看護協会のガイドラインに従って、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っております。
- 4) アドバンス助産師（GLOCMiP 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。

看護協会が示しているガイドラインによりまず、「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CLOCM iP 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えます。

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ことはない」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」、落ち着いて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る。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。

その他、以下の項目につき、これまでどおり臨機応変に活動を継続する。

①教職員からの相談に対応します。

昨年度に引き続き、ハラスメント、サービス残業など相談に応じ、解決を図る。

②全大教、徳島労連、徳島県医労連、徳島県国公労連などと連携をとりながら活動に取り組みます。

2) 職域を越えた職場の支援ネットワークとして職員間の交流・学習の機会を提供します。

- ① 組合員同士が交流できるように、懇親会をなるべくたくさん開催する。
- ② 徳島労連などのイベントも組合員に紹介し、参加を募る。
- ③ さまざまな教研集会にもなるべく参加者を送り込み、学習や情報収集の機会とする。

3) 過半数組合づくりの取り組みを推進します。

加入促進策と、組合活動の広報を中心に、過半数組合の実現のために活動する。

- ① 病院や事務職員の新人オリエンテーションで組合説明会を実施し、加入を呼びかける。他大学の例を参考に説明会の工夫を重ねる。
- ② 未組合員向けのメルマガ「徳島大学教職員労働組合からのお知らせ」、組合員向けの「中執便り」の配信を継続する。看護師向けの広報活動について有効な方法を検討し、実施する。
- ③ 事務職員、病院、加入者の少ない部局、非常勤職員・ポスドクなど多方面に積極的な組合加入の促進を展開する。

2020年度(2020年6月-2021年5月)一般会計決算報告

2021年度(2021年6月-2022年5月)一般会計予算案

収入の部					
費目	備考	2021年度予算	2020年度予算	2020年度決算	差額(決算-予算)
前年度繰越金	※通帳・現金	1,367,173	860,118	860,118	0
組合費	常勤職員組合員88名, 非常勤職員組合員42名	2,200,000	2,000,000	2,224,800	224,800
「特別会計」からの繰入金		0	0	0	0
旅費	※全大教組合費と相殺	100,000	150,000	4,000	-146,000
旅費・交通費補助	※全大教中国四国地区協議会, 医労連より	0	0	0	0
その他(利息)		5	5	8	3
その他(寄付金・雑収入)		0	0	0	0
収入合計		3,667,178	3,010,123	3,088,926	78,803
支出の部					
費目	内訳	2021年度予算	2020年度予算	2020年度決算	差額(予算-決算)
加盟団体組合費	全国大学高専教職員組合組合費	1,267,200	1,211,100	1,191,300	19,800
	徳島県労働組合総連合会費	150,000	150,000	150,000	0
	徳島県医療労働組合連合会会費	48,600	97,200	97,200	0
	徳島県国家公務員労組共闘会議加盟費	34,920	30,000	48,240	-18,240
	四国地区大学高専教職員組合連絡会分担金	30,000	28,000	28,934	-934
	小計	1,530,720	1,516,300	1,515,674	626
出張費	遠隔地出張費	100,000	200,000	9,000	191,000
	市内近郊出張費	60,000	120,000	50,700	69,300
	小計	160,000	320,000	59,700	260,300
活動費	会議費	10,000	20,000	400	19,600
	通信費	12,000	15,000	10,637	4,363
	消耗品費	10,000	10,000	2,792	7,208
	印刷費	15,000	10,000	11,976	-1,976
	アルバイト人件費	10,000	20,000	0	20,000
	資料費	10,000	10,000	0	10,000
	研修費	20,000	20,000	0	20,000
	文化・レクリエーション費	50,000	70,000	0	70,000
	小計	137,000	175,000	25,805	149,195
地区活動費(支部費)	常三島地区活動費	20,000	20,000	0	20,000
	蔵本地区活動費	20,000	20,000	0	20,000
	小計	40,000	40,000	0	40,000
共闘費	原発撤退・エネ転換を求める徳島連絡会会費	5,000	5,000	0	5,000
	徳島労連国民春闘討論集会参加費	0	0	0	0
	その他	15,000	15,000	5,000	10,000
	小計	20,000	20,000	5,000	15,000
その他	事務室整備費	100,000	100,000	0	100,000
	事務室電気料金	15,000	15,000	14,650	350
	慶弔費	200,000	200,000	95,000	105,000
	労災保険料	0	0	0	0
	金融機関手数料	7,000	7,000	5,924	1,076
	使途不明金	0	0	0	0
	予備費	1,457,458	616,823	0	616,823
	小計	1,779,458	938,823	115,574	823,249
支出合計		3,667,178	3,010,123	1,721,753	1,288,370
差引残高				¥1,367,173	(⇒21年度へ繰越)

2020年度 教職員共済生協大学事業所関係決算報告

収入の部			
	2019年度決算	2020年度決算	備考
前年度繰越金	445,901	498,560	
事務委託手数料	52,655	49,317	
会議旅費	0	0	
利息	4	4	
その他	0	0	
計	498,560	547,881	

支出の部			
	2019年度決算	2020年度決算	備考
組合一般会計へ繰入	0	0	
会議旅費支給	0	0	
その他	0	0	
計	0	0	

2020年度末残高 547,881

2020年度 組合基金の現況

		2019年度決算	2020年度決算	備考
出資金 (A)		200,000	200,000	
定期預金 (B)		1,324,123	1,324,201	今期利息=92-14(税)=78円
普通預金	繰越金	124,602	149,951	
	出資配当金	3,184	3,184	今期配当金=4,000-816(税)
	利用配当金	22,165	25,023	今期配当金=18,932(預金分)+8,990(融資分)-2,899(税)
	利息	0	0	
	組合一般会計へ繰入	0	0	
	小計 (C)	149,951	178,158	
合計=(A)+(B)+(C)		1,674,074	1,702,359	

「特別会計」残高合計=¥2,250,240 (対前年度比: +¥77,606)

監査報告書

徳島大学教職員労働組合の2020年度事業執行状況および会計・財政状況について、同組合規約第20条に基づき監査委員会を開催し、監査を実施しました。

以下、その監査結果を報告いたします。

監査日：2021年6月22日（火）11時開始
監査場所：徳島大学総合科学部1号館302教室

監査日：2021年6月23日（水）18時開始
監査場所：徳島大学総合科学部1号館304教室


監査所見


2020年度における事業報告、収入、予算執行計画および実施状況について、各地区の出納帳、伝票、預金通帳、領収書台帳などにより監査を実施しました。

その結果、それぞれが適正に執行され、また表示されていることを確認しました。

2021年6月23日

徳島大学教職員労働組合 監査委員会

監査 用久保 浩 

監査 佐久間 亮 

徳島大学教職員労働組合同規約

(前 文)

私たちは大学に働く教育研究労働者として、日本国憲法を尊重し、経済的、社会的、文化的小および政治的地位の向上を目指す。

私たちは研究・教育の自由の確保と医療の充実、教育の民主化に努力する。

私たちは組合を民主的に運営し、信義と友愛の精神で固く団結する。

第 1 章 総 則

(名 称)

第一条 この組合は徳島大学教職員労働組合（略称「徳大労組」、以下「組合」）という。

(組合員)

第二条 組合は、徳島大学職員等、及びNPO 法人あゆみ保育園職員であって、自ら組合に加入することを選び、徳島大学教職員労働組合同規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。ただし、以下の者は組合員となることはできない。従前に組合員であった者は以下の役職任用期間は2で定める賛助会員の扱いとする。

①教員

役員並びに教育研究評議会に参加する以下の教員：学部長、研究科長、研究所長、図書館長、共同利用教育研究施設長、評議員 等

②病院関係

役職手当が支払われる以下の職員
附属病院長、看護部長、副看護部長 等

③行政職

総務部の部長、次長、課長（同等の職位）以上の職にある者、および人事担当職

④NPO 法人あゆみ保育園

園長の職にある者

2. この組合の趣旨に賛同する者を、中央執行委員会の承認を経て、賛助会員として受け入れることができる。賛助会員は、各種議決権、組合役員選挙権、同被選挙権、団体交渉への参加など、労働組合法上の権利を行使することはできない。

(事務所)

第三条 組合は事務所を徳島県徳島市蔵本町2丁目五十番地および徳島市南常三島町1-1徳島大学内におく。

(支 部)

第四条 組合に支部をおく。

2 各支部は、大会の議決によって設置され、この規約の精神に基づき、この規約の範囲内でそれぞれの支部規約その他必要な規則を定める。

(職種階層別部会)

第五条 組合に職種階層別部会（以下「部会」という）をおくことができる。

2 部会は大会の議決によって設置され、規約の精神に基づき、規約の範囲内でそれぞれの部会規約その他必要な規則を定める。

第 2 章 目的及び事業

(目 的)

第六条 組合は、組合員の団結および相互扶助により勤務条件を維持改善することを主たる目的とし、その経済的、社会的、政治的小および文化的地位の向上をはかり、あわせて大学における教育・研究・医療の充実発展、および大学の民主化の徹底を期することを目的とする。

(事 業)

第七条 組合は前条の目的を達するために、次の事業を行う。

- ① 組合員の賃金、労働時間、その他の労働条件の改善に関すること。また、職員の意に反する不利益処分に関する審査を大学当局等に対し請求すること。
- ② 学問、思想の自由、教育、研究、医療の充実発展、および大学の民主化に関し大学当局等に対し要求すること。
- ③ 組合員の共済および福利の増進に関すること。
- ④ 組合員の教養、技能の向上および健康の増進に関すること。
- ⑤ 組合員のレクリエーションに関すること。
- ⑥ 機関紙を発行すること。
- ⑦ その他、組合の目的達成に必要な事項。

第 3 章 組織及び機関

(機 関)

第八条 組合に次の機関をおく。

大会、中央委員会、中央執行委員会、監査委員会および選挙管理委員会。

(大 会)

第九条 大会は組合の最高議決機関であって代議員で構成する。

2 定期大会は、原則として毎年六月に中央執行委員長が招集する。

ただし、次の場合は、臨時に招集しなければならない。

- ① 中央執行委員会が必要と認めたとき。
- ② 中央委員会の議決があったとき。
- ③ 監査委員会が組合財産の状況について招集を要求したとき。
- ④ 組合員の二〇分の一以上が討議事項を示して要求したとき。

- ⑤ 二支部以上が討議事項を示して要求したとき。
- 3 大会の議長および書記は出席代議員の互選により選出する。
- 4 各支部は大会代議員を、自由に立候補した組合員の候補者の中から、支部の全組合員が平等に参加する機会を有する直接無記名投票により、選出する。
代議員数は次のように定める。

支部組合員数	代議員数
1～10	1
11～20	2
21～30	3
31～40	4
41～50	5
51～60	6
61～70	7
71～80	8
81～90	9
91～	10

代議員数の上限は一〇名とする。

具体的な選出方法については、別に定める「徳島大学教職員労働組合役員選出規定」を準用するものとする。

- 5 大会には中央執行委員会役員は出席しなければならない。中央執行委員会役員は、議案について説明し、必要な報告を行い、また質問に応じなければならないが議決に参加することはできない。

(大会の審議事項)

第十条 次の事項は大会で審議決定しなければならない。

- ① 組合規約の制定および改廃。
- ② 組合経費の予算および決算の承認。
- ③ 争議行為の開始に関する承認。
- ④ 同盟罷業に関する事項
- ⑤ 中央執行委員会役員および監査委員の選出。
- ⑥ 組合員の上部団体役員就任の承認。
- ⑦ 他の組合、団体との連合、それへの加入およびそれからの脱退。
- ⑧ 運動方針の決定および事業報告。
- ⑨ 組合員および役員への制裁。
- ⑩ 組合基金の流用および重要な組合資産の処分。
- ⑪ 資金の借り入れについて
- ⑫ 支部、部会の設置および廃止。
- ⑬ その他組合員を拘束する重大な事項。

(大会の成立)

第十一条 大会は代議員総数の過半数の出席で成立する。前条の第二、第三、第五、第六、第七、第八、第十二、第十三号については出席代

議員の過半数の賛成で成立し、第一、第四、第九、第十号、第十一については直接無記名投票で代議員総数の過半数の賛成を必要とする。第五号は選挙細則に定める。ただし第一および組合員の二〇分の一以上の直接投票の要求があった事項に関しては、前段の手続きをしたのち全組合員が平等に参加する機会を有する直接無記名投票によって全組合員の過半数の賛成を必要とする。

(中央委員会)

第十二条 中央委員会は大会につぐ議決機関であって、中央委員をもって構成する。

2 中央委員会は、中央執行委員長が以下の場合に招集する。

- ① 中央執行委員会が必要と認めたとき。
- ② 中央委員の五分之一以上が討議事項を示して要求したとき。

3 中央委員会の議長等は中央委員の互選により選出する。

4 中央執行委員会役員は、議案について説明し、必要な報告を行い、また質問に応じなければならない。

(中央委員会の審議事項)

第十三条 中央委員会は次の事項を審議決定する。

- ① 運動方針の具体化に関する事項。
- ② 大会の議決により委任された事項。
- ③ 労働協約の締結に関する事項。
- ④ 争議行為の開始に関する事項。
- ⑤ その他中央執行委員会または中央委員会が審議することを必要と認めた事項。

(中央委員の選出)

第十四条 中央委員は支部ごとに、自由に立候補した組合員の候補者の中から、支部の全組合員が平等に参加する機会を有する直接無記名投票により、選出される。

委員数は次のように定める。

支部組合員数	委員数
1～20	1
21～40	2
41～60	3
61～80	4
81～	5

委員数の上限は五名とする。

2 具体的な選出方法については、別に定める「徳島大学教職員労働組合役員選出規定」を準用するものとする。

(中央委員会の成立)

第十五条 中央委員会は中央委員の三分の二以上の出席で成立する。

2 議事の決定は原則として出席者の過半数の賛成で成立する。

(中央執行委員会)

第十六条 中央執行委員会は、組合の中央執行機関であつて、中央執行委員長、中央副執行委員長、書記長、書記次長および各支部選出の中央執行委員をもって構成する。

2 中央執行委員会は大会および中央委員会の議決を執行し、また、その他の緊急の事項を処理してこれに関し大会および中央委員会に責を負う。

3 中央執行委員会は必要に応じて中央執行委員長が招集する。

ただし、各中央執行委員会役員は審議事項を示して中央執行委員会の招集を要求することができる。

4 中央執行委員長は中央執行委員会の議長となる。

5 中央執行委員会においては、委員会が認める者をオブザーバーとして参加させることができる。

(中央執行委員会の審議事項)

第十七条 中央執行委員会は、次の事項を審議決定する。

① 大会および中央委員会の議決に基づき、組合の業務執行に必要な事項。

② 大会および中央委員会に提出する事項。

③ その他中央執行委員会みずからが組合の業務遂行上必要と認めた事項。

(中央執行委員会の成立)

第十八条 中央執行委員会は中央執行委員会役員の過半数の出席で成立する。

2 議事の決定は原則として出席者の過半数の賛成で成立する。

(中央執行委員会のもとにおく組織)

第十九条 中央執行委員会のもとに、書記局ならびに必要に応じて専門部会をおく。各部会には必要に応じて部長および部員をおく。中央執行委員会は必要のあるときは、臨時に特別専門委員会を設けることができる。

2 書記局は、書記長、書記次長および書記局員をもって構成し次の事務を行う。

① 組合経費の予算案の編成、予算の執行、決算書の作成その他会計経理に関すること。

② 組合員名簿に関すること。

③ 用度の調達、物品の保管、払出しおよび事務所の管理その他庶務に関すること。

④ 各種の会議の準備および議事録の作成に関すること。

⑤ その他書記局事務に関すること。

3 書記局および各部会の内部組織は、別に定める。

(監査委員会)

第二十条 監査委員会は、次の業務を行う。

① 組合の資産および会計を年一回以上監査し、中央執行委員会から決算の報告をうけ、その結果を決算報告が行われる大会に報告する。不正

を発見したときは中央委員会または大会に報告する。

② 組合財産の状況について中央執行委員会に対し、臨時に大会の招集を要求することができる。

(選挙管理委員会)

第二十一条 選挙管理委員会は、次の業務を行う。

① 選挙の公示に関すること。

② 立候補の受理審査および候補者氏名の発表に関すること。

③ 投票および開票の管理ならびに立会人の指定に関すること。

④ 投票の有効無効の判定および当選者の発表に関すること。

⑤ その他選挙管理に必要な事項。

第 4 章 役 員

(役 員)

第二十二条 この組合に次の役員をおく。

中央執行委員長 一名

中央副執行委員長 一名

書記長 一名

書記次長 各支部から一名

会計 一名

支部選出中央執行委員 第二十三条4で定める人数

監査委員 二名

選挙管理委員 支部選出中央執行委員と同じ人数

2 中央執行委員長はこの組合を代表し、組合の業務を統轄する。

3 中央副執行委員長は、中央執行委員長を補佐し、中央執行委員長に事故あるときはその職務を代行する。

4 書記長は、書記局の長として中央執行委員長を補佐し、組合の一般事務を処理する。

5 書記次長は、書記長を補佐し、書記長に事故あるときはその職務を代行する。また、書記次長は支部において支部長として支部の組合活動の統轄を行う。

6 会計は、組合の会計事務を処理する。

7 監査委員は、監査委員会を組織し、その業務を分担する。

8 選挙管理委員は、選挙管理委員会を組織し、中央執行委員長、中央副執行委員長、書記長、書記次長、会計、監査委員および選挙管理委員の選挙業務を執り行う。

(役員選挙)

第二十三条 この組合の役員は大会で各役職を指定して選出される。

2 中央執行委員長、中央副執行委員長、書記長、書記次長、会計、監査委員および選挙管理委員は、自由に立候補した組合員の候補者の中から全組合員が平等に参加する機会を有する直接無記名投票によって選出されなければならない。

3 前項の選挙は選挙管理委員会が管理する。選

挙管理委員会の構成その他選挙に関する必要な規定は別に定める。

- 4 支部選出中央執行委員は支部ごとに、自由に立候補した組合員の候補者の中から、支部の全組合員が平等に参加する機会を有する直接無記名投票により、選出される。
委員数は次のように定める。
組合員が五〇名以下の支部一名
組合員が五一名以上一〇〇名以下の支部二名
組合員が一〇一名以上の支部三名
また、中央執行委員長が必要と認めた者を、中央執行委員として加えることができる。
- 5 具体的な選出方法については、別に定める「徳島大学教職員労働組合役員選出規定」を準用するものとする。
- 6 任期途中で役員が転出又は退職した場合は、中央執行委員会の推薦により中央委員会の承認を得ることで後任役員を選出する。

(役員任期及び兼任)

- 第二十四条 役員任期は一カ年とする。ただし重任をさまたげない。
任期途中の役員が転出又は退職により、中央執行委員会で推薦され就任した役員任期は、前任者の残りの期間とする。
- 2 役員は任期満了後であっても、後任が就任するまでその職務を行うものとする。
 - 3 役員は他の役員の地位を兼ねることができない。

(専従役員)

- 第二十五条 中央執行委員会は第二十二条に規定する役員のうち若干名を専従役員とすることができる。

(特別執行委員)

- 第二十六条 この組合に、特別執行委員を若干名おくことができる。
- 2 特別執行委員は、中央執行委員会の推薦をえて、組合が加入する上部団体役員に選出された者であって、第二十三条第2項の手続きによって中央執行委員に選出されていない組合員のうち、上部団体の役員が就任が大会で承認された者とする。
 - 3 特別執行委員は、必要に応じて中央執行委員会に参加することができる。ただし、議決権を有しない。また、特別執行委員の出席の有無は、中央執行委員会の成立要件にはかかわらない。
 - 4 特別執行委員の任期は、当該上部団体の役員任期によるものとする。

(組合職員)

- 第二十七条 中央執行委員会は書記などの組合職員をおくことができる。その待遇に関しては別に定める。
- 2 組合職員は、書記長の指示により業務に従事する。

第 5 章 会 計

(経 費)

- 第二十八条 この組合の経費は、組合費、寄付金およびその他の収入をもってあてる。
- 2 この組合の予算および会計経理について、必要な手続は別に細則で定める。
 - 3 組合費は別規約に定める。
 - 4 寄付金の授受は中央委員会または大会の承認を要する。
- 第二十九条 この組合の会計年度は毎年六月一日に始まり、翌年五月三十一日に終る。年一回、定期大会には組合員によって委嘱された職業的資格のある会計監査人による正確であることの証明を付して、会計報告を行わなければならない。

第 6 章 組 合 員

(加入及び脱退)

- 第三十条 この組合に加入しようとする者は、原則として支部を経由して中央執行委員会に加入申込書を提出し組合員名簿に登録されなければならない。ただし、特別の場合は加入申込書を直接中央執行委員会に提出することができる。
- 2 この組合を脱退しようとする者は、その理由を明らかにし、中央執行委員会に届けなければならない。
 - 3 大会の議決により除名された者は、大会の承認により組合員の地位を回復する。また組合費の滞納により除名された者は、滞納組合費を完納することにより、組合員の地位を回復できる。
 - 4 この組合の趣旨に賛同する者を、中央執行委員会の承認を得て、賛助会員として受け入れることができる。ただし、賛助会員は、組合員としての権利を付与されない。

(専従役員組合員)

- 第三十一条 組合員でないものが第二十二条の役員に立候補しようとするときは、選挙管理委員会に届出て承認をうけなければならない。

(組合員の権利及び義務)

- 第三十二条 組合員は、労働組合のすべての活動に参加する権利、及び均等の取扱いを受ける権利を有する。
- 2 組合員は、以下の権利を有する。
 - ① 各自平等に役員および中央委員を選挙し、またこれらについて選挙されて就任すること。
 - ② 大会、中央委員会、中央執行委員会および選挙管理委員会等に自由に意見を申し出ること。
 - ③ 会計書類を閲覧し、会計監査の公表を要求すること。
 - ④ 組合の管理する各種の施設を利用し、各種の催し物に参加すること。
 - ⑤ 組合活動によって不利益を受けたときは、救援を受けること。
 - ⑥ 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によってその資格を奪われないこと。

- 3 組合員は、以下の義務を有する。
- ① 大会、中央委員会および中央執行委員会の議決に従うこと。
 - ② 大会で定める組合費その他の費用を納入すること。

(制 裁)

- 第三十三条 組合員であって、規約に違反し、もしくは組合の統制を乱し、または組合員の名誉を汚した者は大会の議決により、権利の停止、または除名される。
- 2 役員であって不適任と認められる者は、大会の議決によって解任される。
 - 3 前二項の場合、大会は、書面による請求にもとづき大会が指名する査問委員会または中央執行委員会に、事実の調査と制裁を提案させる。また大会は制裁を受けようとする者の弁明を聴取してからでなければそれを議決してはならない。
 - 4 第一、第二項の制裁を受けた者が決定に不服のある場合は、1ヶ月以内に大会に抗告を行うことができる。
ただし、除名にあつては、組合員の五分の一以上の者がその措置を不当と認め請求したときは、大会において再審議する。
 - 5 組合員であって一年以上組合費を滞納した者は完全資格組合員と認めず組合員としての権利を停止される。
滞納組合費を完納したときは、権利を回復する。

第 7 章 解 散

(解 散)

- 第三十四条 組合を解散しようとする場合は、全

組合員の直接無記名投票による全組合員の過半数の同意によらなければならない。

第 8 章 雑 則

(規約の改正)

- 第三十五条 改正の発議は、中央執行委員会および各支部または組合員の二〇分の一以上の連署によって行うことができる。
- 2 規約を改正しようとする場合は、その改正案を大会の十五日前までに書記局に提出しなければならない。

(細 則)

- 第三十六条 中央委員会は、規約の実施に必要な細則を定めることができる。

(組織財産の継承)

- 第三十七条 本組合は、二〇〇四年三月三十一日までの職員団体としての「徳島大学教職員組合」の組織および財産すべてを受け継ぐものとし、その内容に関しては細則に定める。

附則 規約は二〇〇四年二月二十一日に制定し、二〇〇四年四月一日より施行する。この規約は二〇〇九年七月十八日に一部改正し、二〇〇九年七月十八日より施行する。この規約は二〇一二年六月三〇日に一部改正し、二〇一二年六月三〇日より施行する。この規約は二〇一三年六月二九日に一部改正し、二〇一三年七月一日より施行する。この規約は二〇一六年七月二日に一部改正し、二〇一六年七月二日より施行する。

徳島大学教職員労働組合 組合費規約

第一条 本規約は徳島大学教職員労働組合（以下「組合」という）組合員の組合費を定めるものである。

第二条 組合員とは、徳島大学職員等および NPO 法人あゆみ保育園職員であって、自ら組合に加入することを選び、徳島大学教職員労働組合規約（以下「規約」という）に従う者をいう。

2 また、この組合の趣旨に賛同する者を、中央

執行委員会の承認を経て、賛助会員として受け入れることができる。賛助会員の会費については、組合員と同様に取り扱うこととする。

（組合費）

第三条 組合員は一月の組合費として以下の金額を当該月の月末までに納入しなければならない。

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
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を含む）	600 円		
契約職員（医員・研修医・フルタイム勤務の再雇用職員を含む）	1,000 円		
任期付医療技術職員	1,000 円		
非常勤講師	200 円		
個別契約	応談（600～2,000 円）		

時短勤務期間中の組合費

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	1,600 円
看護師	600 円	1,000 円	1,600 円
契約職員（医員・研修医・フルタイム勤務の再雇用職員を含む）	600 円		
任期付医療技術職員	600 円		
個別契約	応談（600～1,600 円）		

2 ただし産前産後休業、育児休業、介護休業を取得するなどして1月以上無給となる場合は、

組合費の納入を免除される。その際、無給となる期間が30日以上60日未満の場合は1月分

を、60日以上90日未満の場合は2月分を免除し、以下同様に算定することとする。

(制裁)

第四条 組合員であつて、第三条2に定める事情を除き、1年以上組合費を滞納した者は組合員としての権利を停止される。ただし、滞納組合費の納入を開始したときは、権利を回復できる。

(規約の改正)

第五条 改正の発議は、中央執行委員会および各支部または組合員の二十分の一以上の連署によって行うことができる。

2 規約を改正しようとする場合は、その改正案を大会の十五日前までに書記局に提出しなけ

ればならない。

3 改正の議決は大会参加者の三分の二以上の賛成を以て行う。

附則 本規約は二〇〇四年二月二十一日に制定し、二〇〇四年四月一日より施行する。(二〇一〇年六月二十六日 一部改正。2012年6月30日一部改正、2012年1月1日より施行。2013年6月29日一部改正、2013年7月1日より施行。2014年6月28日一部改正、7月1日より施行。) 2019年6月29日一部改正、7月1日より施行。

徳島大学教職員労働組合役員選出規定

第1章 総 則

第1条 徳島大学教職員労働組合格約(以下単に規約と言う)第22条および第23条に基づき、本規定を定める。

第2条 本規定は組合役員(中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、書記次長、会計、監査委員および選挙管理委員)の選挙もしくは選出、決定について適用する。

第2章 組合役員選挙

第3条 中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、書記次長、会計、監査委員および選挙監理委員の選出は、規約第23条に基づき、全組合員の直接無記名の投票により行なう。ただし、選挙管理委員会が必要と認めた場合のみ、電子メール等による投票を行うことができる。

第4条 選挙に関わる業務は選挙管理委員が行なう。

2. 選挙管理委員会は、第3条に規定された選挙によって選出された選挙管理委

員で構成する。

3. 選挙管理委員長は選挙管理委員の互選により選出する。

第5条 選挙管理委員会は委員長がこれを召集し、その運営は規約21条に準拠する。

第6条 選挙管理委員会は、規約第21条に規定された次の業務を行なう。

(1)選挙公示に関すること。

(2)立候補の受理、審査および候補者氏名の発表に関すること。

(3)投票および開票の管理ならびに立会人を指定すること。

(4)投票の有効、無効および当選者の発表に関すること。

(5)その他、選挙管理に必要な事項。

第7条 選挙の公示は投票開始日の14日前までに行なう。

第8条 立候補者を推薦するときは、本人の承認を得て、決められた推薦立候補届に所定の事項を記入して、公示日から投票開始日の7日前までに選挙管理委員会

に届け出なければならない。

第9条 選挙に立候補する組合員は、決められた立候補届に所定の事項を記入して、公示日から投票開始日の7日前までに選挙管理委員会に届け出なければならない。

第10条 推薦立候補者および立候補者の数が各役員の定数を越えたときは、定員1名のみは単記で、定員2名以上のものについては2名以上の連記で投票する。

第11条 選挙および信任投票は組合員の有権者総数の3分の2以上が投票することのより成立する。

2. 選挙および信任投票が成立しない場合は、改めて投票のやりなおしを行なう。

第12条 選挙の当選者は、有効投票の多数を得たものから順次決定する。投票同数の場合は、そのものについて決戦投票を行なう。

第13条 信任投票の場合には、有効投票の過半数の支持により信任されたものとする。

第3章 中央執行委員の選出

第14条 中央執行委員の選出は、規約第23条4項の規定にしたがって支部ごとに行ない、大会において承認を求めるものとする。

徳島大学教職員労働組合出張費規定

1. 徳島大学教職員労働組合（以下「組合」という。）が支給する出張費について以下の通り規定する。

1) 遠隔地出張費 組合が加盟あるいは連携している団体（全大教、同四国地区連絡会、医労連、教職員共済生協等）の会議、集会、共同行動等に参加するため、組合員が遠隔地へ出張するための費用。

2) 市内近郊出張費 組合員が徳島市内（通常の勤務地区以外の場に限る。）および近郊で開催される組合または徳島労連の会議、集会、大学側との交渉等に参加するための費用。ただし徳島大学常三島地区・新蔵地区間など徒歩圏内の移動は対象外とする。

なお、「遠隔地」か「近郊」かの判断は、その都度中央執行委員会が行う。

2. 出張費の支給額については以下の通りとする。

1) 遠隔地出張費は、往復交通費、現地交通費、宿泊費および日当の合計額とする。

2) 市内近郊出張費は、市内近郊交通費とする。ただし、日当を支給することができる。

3) 往復交通費は、鉄道（片道50kmを超える場合は特急）の運賃により計算し、往復割引および乗継割引を適用する。ただし、バスを利用することがより合理的である場合は、その運賃の実額を支給する。また、東京、新潟または福岡以遠の地域については航空機を利用することができる。航空運賃は出張日時点の正規運賃の70%を支給する。ただし急に出張する必要が生じるなど、やむを得ない事情のある場合は、上記の計算方法によらず、実額を支給することができる。

4) 現地交通費は1日につき2,000円とする。

5) 宿泊費は1泊9,000円とする。

6) 日当は1日3,000円、半日1,500円とする。

ただし出張先での実質拘束時間が2時間超6時間以下の場合半日分を、同じく6時間超10時間以下の場合1日分を支給し、以下同様に算定することとする。

- 7) 市内近郊交通費は1日につき一律800円とする。ただし、実額が800円を超えるときは、実額を支給することができる。
- 8) 乗用車を利用する場合は、3)にしたがって鉄道運賃またはバス運賃の実額を支給する。
3. 出張費の管理は中央執行委員会が行う。
4. 運賃の改定、交通手段の変更があった場合は、それに応じて出張費を算出する。
5. 会議や集会等にもなう懇親会の会費は基本

的に自己負担とする。ただし、情報交換会等の形で会議や集会等のプログラムに懇親会が組み込まれている場合は、中央執行委員会で審議し、出張旅費に懇親会参加費を加えることができる。

附則：この規定は1996年6月より施行する。2009年7月18日に一部改正し、2009年3月25日より施行する。2012年6月30日に一部改正し、2012年1月1日より施行する。2014年6月28日に一部改正し、2014年7月1日より施行する。

徳島大学教職員労働組合慶弔規定

1. 組合員の慶弔事に当たっては次の各号を基準として支出を行う
- A：慶事
- | | |
|----------------|----------|
| 1) 本人の結婚 | 10,000 円 |
| 2) 本人および配偶者の出産 | 5,000 円 |
- B：弔事
- | | |
|--------------|----------|
| 1) 本人の死亡 | 20,000 円 |
| 2) 配偶者の死亡 | 10,000 円 |
| 3) 一親等の親族の死亡 | 5,000 円 |
- C：病気（事故を含む）
- 21 日以上勤務できない場合または 7 日以上
上の入院
- | | |
|--|---------|
| | 5,000 円 |
|--|---------|
- D：転退職
- | | |
|-----------------------|----------|
| 1) 定年退職（早期退職制度利用者を含む） | 10,000 円 |
| 2) 上記以外の転退職 | 5,000 円 |
- E：上記以外の不慮の災害など
- | | |
|--|------------------|
| | 1 万円以内
で四役が決定 |
|--|------------------|

2. 支出の管理は中央執行委員会が担当する。上記の支出に際しては記録帳簿を作成するものとし、領収書の添付は原則として求めない。
3. この規定は1996年6月より実施する。

(1996年6月15日の徳島大学教職員組合第39回大会で確認)

(2015年7月4日の徳島大学教職員労働組合第12回定期大会において一部改正し、2015年3月18日より施行する。)