

2022年度 学長懇談要旨

日時場所：2022年10月21日 14：00～15：15 日亜会館3階会議室

組合側参加者：委員長、書記長、書記次長、中央委員

大学側参加者：学長、事務局長、総務部長、人事課長、人事課専門職員

【要点】

政府・財界主導の「大学改革」への対応について

- ・ 組合側主張：政府主導の大学改革については大学側と協力できるところは協力しつつ対応していきたい。産学連携の推進により、研究の自由が阻害されないよう、引き続きお願いしたい。
- ・ 大学側応答：ミッション実現加速化係数がかけられることなどにより運営費交付金の削減が続いている中、予算獲得に努めたい。研究活動の自由や時間の確保については、一丁目一番地として十分に留意しつつ、産学連携を進めていきたい。

軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について

- ・ 組合側主張：軍学共同研究を安易に推進しないよう、慎重な対応を求める。加えて、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る。
- ・ 大学側応答：軍学共同研究に関しては、引き続き労働組合の意見も聞きながら、研究戦略室会議を通じて慎重に対応したい。国歌斉唱については、初等・中等教育ではなじんできたものであるが、大学は大人の世界であり、社会情勢等も見極め当面静観してまいりたい。

全教職員に関連する事項について

- ・ 組合側主張：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、早期の改善を希望する。
- ・ 大学側応答：本学の財政状況に鑑みて引き続き2%据え置きとしたい。
- ・ 組合側応答：人勤に基づく賞与の減額によって得た財源を、教職員へ還元するよう検討していただきたい。教育研究費の追加分として上乘せする大学もあるが、それだと教員以外には反映されない。広く全体に波及させるという観点から、地域手当1%が無理なら、0.5%でも人に還元してほしい。
- ・ 組合側主張：給与明細等の電子化など、引き続き業務簡略化や経費削減に努めていただきたい。
- ・ 大学側応答：給与明細の電子化については、今年度内の導入を目指している。
- ・ 組合側主張：蔵本の駐車場について強い不満の声が聞かれる。なぜ仕事で行っているのに料金を取られるのかといった声や、職員専用スペースがないといった声である。こうした声を駐車場委員会に伝えてほしい。
- ・ 大学側応答：蔵本地区の駐車場委員会の委員長と直接話をしてみたい。

教員の労働条件改善について

- ・ 組合側主張：年俸制教職員に住居手当を付けることを求める。
- ・ 大学側応答：住居手当については、本学の財政状況を勘案すると支給は困難である。
- ・ 組合側応答：年俸制教職員にはなぜ住居手当を付けないという制度設計になったのか説明がほしい。住居手当は最大で月 28,000 円という額にのぼる。年俸制は月給制よりも若干手取りが増えるので、もしも住居手当を付けるより、年俸制の方が得だといったような納得できる計算があるのであれば示してほしい。

事務職員の労働条件改善について

- ・ 組合側主張：昨年度、財務会計システムの入替えにかかる混乱が発生した。業務上の重要なシステムの更新や入替えの際には、現場の声を反映することを求める。
- ・ 大学側応答：WG を設置し、現場の意見を反映した仕様案を作成している。
- ・ 組合側応答：情報センター内部の意見しか聞いていないとの声もある。アンケートや目安箱を通じてきめ細かく意見を聞いたうえで、入札の際の条件として現場の要望を反映してほしい。

パート職員・契約職員の労働条件改善について

- ・ 組合側主張：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る。あわせて、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る。
- ・ 大学側応答：待遇については検討していきたい。一時金の話だが、厳しい財政状況を考慮すると支給は困難である。
- ・ 組合側応答：これまでの説明によれば本学は徳島市内の他の事業所と比べて相対的に時給が高いとされてきた。しかし、この 10 年間で最低賃金が 200 円ほど上昇したのに対し、本学の時給は 80 円程度しか上がっていない。そのため、時給の優位性がかなり失われている。良い人材の確保の観点からも賃上げの検討をしていただきたい。

病院職員の労働条件改善について

- ・ 組合側主張：人間ドックに関して「夜勤従事者がオプションで脳ドック受診を希望した場合、さらに助成をたとえば 1 万円上乘せする」という上乘せ助成を検討していただきたい。

※以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

【政府・財界主導の「大学改革」への対応について】

大学：運営費交付金に関しては、第 3 期中期目標期間に引き続き、第 4 期もミッション実現加速化係数として、毎年 1.2% ずつ削減されている。本学の令和 4 年度の削減額は約 9,600 万円に及ぶ。文部科学省はこの財源を活用して教育研究組織改革群や基盤的設備整備群への支援を大幅に拡大し、改革に積極的な大学を支援するとしている。第 4 期においても中期目標・中期計画を着実に達成するとともに、本学のミッション実現を加速化するため、改革のための予算を獲得していく必要がある。

加えて、令和元年度に導入された、成果を中心とする実績状況に基づく配分という仕組みにおいて、大学のグループ分けや一部見直しが行われ、第 4 期も継続されて

いる。本学は、令和4年度までプラスの評価を得ているものの、科研費や外部資金の獲得状況については、新たな指標として「伸び率」が加わっている。そのため、今後も当該資金の獲得に戦略的に取り組む必要がある。

令和4年度の当初予算編成においては、ご承知のように教員人事基礎ポイントの一律控除を停止した。とはいえ、運営費交付金のミッション実現加速化係数の減額に今後も対応していく必要性から、部局の経常経費を前年度比1.2%減額している状況である。その一方、成果を中心とする実績状況に基づく配分における増額分については、これを部局に還元することとしている。そのため、物件費については令和3年度の水準を確保した予算配分が可能となっている。今後もプラス評価を達成すべく各職務における協力を求めたい。

本学の重要なミッションの一つとして、教育・研究・社会貢献が挙げられる。その社会貢献の一つとして産学連携については組織も立ち上がっている。一方、産学連携活動を促進することによって、研究の時間が阻害されることについての懸念も生じている。研究活動の自由や時間の確保については、一丁目一番地として十分に留意しつつ、産学連携を進めていきたい。あわせて、本学では、基礎研究を社会実装にまで結びつけることを重要視している。21世紀型の産業人材の育成に資するべく、学生を産学連携の場に組み込むとともに、そこでの経験を通じて、21世紀型の社会に貢献するというその一端を担っていただきたい。

組合：大学改革についてであるが、財政状況の厳しさや基盤経費が削減され評価の対応に追われている点は承知している。当組合の書記長は、全大教(全国大学高専教職員組合)の役員として、来月文科省や財務省と交渉予定である。現場の状況や声を伝えたいので、状況の改善に繋げていきたいと考えている。

昨年の財務省との交渉では、「基盤的な部分を確保したうえで競争をさせてもインセンティブとして弱いのではないか」との声も聞かれた。それに対して全大教としては、「大学は既に競争する体力が無い中、競争を強いられており、このままいけば大学が倒れる」と反論した。この学長懇談の場では、大学の状況をざくばらんに議論して、現場の声として政府等に伝えていきたい。

産学連携について、前学長は、そこで稼いだ部分は人文社会系を含む基盤的な部分に回していくとおっしゃっていた。引き続きそのような方針でやっていきたい。ちなみに、産学連携の昨年の収益はどのくらいであったか。

大学：具体的な数字を今は持ち合わせていない。

組合：では、後ほど文書で確認させていただくので、ご回答をよろしく願います。

大学：この点に関して、科研費・外部資金・共同研究・受託研究については、ここ数年大きく伸びているのは事実である。何億円という単位であるが、不確かなことはお伝え出来ないのもので、また問い合わせがあったら調査してお答えする。

【軍学共同研究、卒業式・入学式での国歌斉唱について】

大学：軍学共同研究については、慎重に対応しなければならないと考えている。防衛装備庁の研究費については、国立大学法人からの応募が採択された事例はほとんどないようである。圧倒的に多いのは企業の研究であるが、軍学共同に対する懸念から申請件数も限定的である。本学も引き続き、労働組合の意見も聞きながら、研究戦略室会議を通じて慎重に対応したい。国歌斉唱については、社会情勢等も見極め当面静観して

まいりたい。

組合：前学長とも 2018 年にこの問題について、ここで 1 時間を超える激論を交わしたが、前学長も「本学は軍事研究は行わない」と繰り返しおっしゃっていた。一般教職員の知らないところで管轄の委員会のみで決めることのないようお願いしたい。あわせて、もし事を動かすような場合には、議事のプロセスに関しても、これを詳細に公開していただくとともに、全学から意見を聴取する機会も設けていただきたい。

大学：軍学共同研究というのは、世界的な情勢に対して、大学が外に向けて態度を表明することになるので、慎重に判断したい。当該の委員会だけで決めてしまうのではなく、教職員と意見交換して決めていきたい。

【全教職員に関連する事項について】

大学：人勧への対応については検討中である。

地域手当の支給については、本学の中長期的財政状況に鑑みて引き続き 2%据え置きとしたい。

昨年度に人事院勧告に準拠したことにより、今年度はたしかに支出額の減少が生じた。とはいえ、欠員補充の活発化により人件費の増額が見込まれる。また、物価高にもなう光熱費等の高騰により厳しい財政運用を強いられている。新型コロナウイルスの感染拡大により先行きが不透明な中にあることは、財源を確保し備える必要があることをご理解いただきたい。

給与明細の電子化については、今年度内の導入を目指している。教職員に対する導入に向けて、協力をお願いしたい。加えて、業務の電子化も引き続き進めてまいりたい。

改正高齢者雇用安定法については、中長期的な財政状況を勘案して慎重に検討していきたい。

適切な年休取得に向けて、9月5日付で全学に通知文書を発出している。残業時間削減に関しても IC カードリーダーの導入により継続的に実施している。

駐車場を利用している蔵本のスタッフは日割り換算で 70 円ほど負担しているようである。そのため、業務での利用とはいえ、他地区の職員のために無料駐車券の配布を強く主張することは難しいと考えている。そうしたことから、蔵本地区の駐車場委員会の決定は尊重したい。混雑の緩和についてであるが、蔵本地区の入構口は 3 か所存在する。そのうち西側ゲートの利用者の 9 割を教職員が占めるという。当該ゲートの入構はスムーズなのでこちらを利用してほしい。

組合：地域手当に関して、3%を実現すると、持ち出しはどれ位増えるのか。

大学：1 億 3,000 万円ほどである。

組合：現状実現は不可能なのか。

大学：経営が厳しく、不可能である。

組合：人勧に基づき賞与を削減して浮いた額はいくら位であったか。

大学：1 億 4,300 万円ほどであった。

組合：それを全部使えば地域手当の増額も可能ということになるのではないか。また、毎年、余剰金を積立金として積んでいるのではないか。

大学：積んではいるが、施設整備等に充当していかなければ学内の施設が貧弱となり教育に支障をきたす。

組合：施設整備等のことは理解しているが、人勧に従って削減した部分があれば、教職員への還元を考えていただきたい。教育研究費の追加分として上乘せする大学もあるが、それだと教員以外には反映されない。広く全体に波及させるという観点から、地域手当 1%が無理なら、0.5%でも人に還元してほしい。

人勧については、閣議決定される頃に改めて懇談したい。その時期には財務諸表も出ているだろうから、具体的な金額を見つつ話をしたい。単に「お金がありません」といった抽象的なことを言っても話が進まない。以前、東日本大震災後の「特例減額」として国家公務員の給与の平均 7.7%減が実施された際、当時の財務担当理事と財務諸表を見ながら膝詰めやり取りをし、最終的に国より 2 か月早く削減を終わらせた。今回も、実際の金額を見ながら議論をしたい。

給与明細の電子化について、以前提案した際には、すぐには難しいとの回答であった。しかし、その間、近隣の大学では導入した事例が散見される。本学も導入とのことだが、実際、人事課の業務削減に貢献しているのか。

大学：人事課だけではなく部局の担当者にも効果がある。従前の紙配布を希望する人が一人でもいると負担が生じるので、理想は全員が切り替えることが望ましいと考えている。

組合：高齢者雇用安定法の改正により 70 歳までの就業確保が求められている。本学での実施については当面先のこととなるかもしれないが、そろそろ考えておいた方がよいということで、今回要望書に盛り込んだ。他方、国家公務員の 65 歳延長は国レベルでは決定している。本学もそれに合わせる必要があるだろう。事務職員の 65 歳定年の件はどうなっているのか。

大学：やはり本学の中長期的財政状況を勘案しつつ慎重に検討中である。

組合：導入する場合、正職員待遇で 65 歳までとなるのか。

大学：国家公務員に準拠した場合、60 歳時点の 7 割の給与とし、役職者は 60 歳で役を降りるという仕組みになっている。本学もそうした動向をにらみながら年内には方向性を出したい。

組合：残業に関して、資料を配布しているので、そのグラフを見てほしい【配布資料 1 参照】。これは過去 5 年間の事務方の残業時間の平均値や最大値を示したものである。これを見ると、あまり変化が無いことが分かる。こうした傾向は過去 10 年についても同様である。毎年、残業時間の削減のために努力しているとのことであるが、その効果が出ていないようにも見受けられる。

大学：事務職員の超過勤務が多いことについては気にかけている。昨年度から業務改善のプロジェクトを動かして取り組んでいるものの、新規の業務が増加しているのが実情である。即効性が出ていないことは認識しているが、人間の働ける時間は決まっておらず、健康管理の面からも工夫が必要であるとは考えている。

組合：改善が難しいことは理解しているが、月当たりの残業時間が 100 時間を超えるケースもあり、これは労基法に違反している。これまで 10 年、毎年のように「対応している」と言いながら、実態としてほとんど改善していない。組合としても現場の声を聞きながら改善策を提案していきたい。

蔵本の駐車場については、依然強い不満の声が聞かれる。具体的には、なぜ仕事で行っているのに料金を取られるのかといった声や、職員専用スペースがないといった声である。駐車スペースを確保するために 8 時過ぎにはキャンパスに到着してい

ないと、8時半からの就業に間に合わない。その一方で、診療科の教授のスペースは確保されており、教授が自転車通勤等でそこが未使用の場合には、空いたままとなっているとのことだ。職員用のスペースを確保したうえで、スムーズに止められる場所がほしいという声が寄せられている。自動車通勤する教職員の数は分かっているのだから、その人数分の教職員専用の駐車スペースを確保するべきではないか。常三島では駐車場のキャパシティを踏まえて駐車券を発行しており、駐車できないということはない。こうした話を駐車場委員会に伝えてほしい。

大学：この件について、蔵本地区の駐車場委員会の委員長と直接話をしてみたい。

組合：是非そうしていただきたい。

【教員の労働条件改善について】

大学：住居手当については、本学の財政状況を勘案すると支給は困難である。

裁量労働制については、労働時間のうち、講義等の業務に従事する時間が占める割合は、春季・夏季・冬季休暇を含めて考えると、教授は5割、助教は1割を超えることはない。令和元年度の調査によれば、適用を外れる者はいないとのことであった。蔵本地区についても、診療を研究に含めて考えることができるようになったため、同様である。

組合：住居手当についてであるが、年俸制の制度設計について大学側と議論をした際、手当は月給制と基本的に同じとの説明を受けていたため、評価と昇給のことに議論の力点を置いてしまった。なぜ住居手当を付けないという話になったのか、説明がほしい。住居手当は最大で月額2万8,000円にのぼる。年俸制と月給制というだけで、これほどの格差は正当化されないだろう。年俸制は月給制よりも若干手取りが増えるので、もしも住居手当を付けるより、年俸制の方が得だといったような納得できる計算があるのであれば示してほしい。次回、年末の学長懇談の際に資料を得たうえで再度お話ししたい。

裁量労働制については、時折匿名の投書がある。匿名なので交渉案件にはしていないが、不適切な実態があるようだ。診療が研究に含められるとおっしゃったが、単なる診療は研究に該当しない。教授が研究チームを指導するようなものしか研究とは認められない。他大学では、とくに病院の助教については裁量労働制としていないところもある。労基署の調査によって不適切な実態が明らかになると大きな問題になる。適切な調査と対応をする必要があるだろう。

【事務職員の労働条件改善について】

大学：法人化以降、部長級・課長級への内部登用を適切に進めている。財務会計システムについては、重要なシステムの更新等に際しては、WGを設置し、現場の意見を反映した仕様案を作成しており、今後も継続していく。

組合：内部登用について、我々も異動官職の方がいることのメリットも理解しているつもりだ。その一方で、現場での仕事の運用の仕方に精通している方が管理職に就くほうがよい部署もあるのではないかと。引き続き育成に努めていただきたい。

財務会計システムについて、WGを組織して現場の意見を参考にしているというが、結局のところ情報センター内部の意見しか聞いていないとの声もある。普段から、実際にシステムを使っている人たちへのアンケートや目安箱があればよいのではな

いか。また、入札に際して、現状のシステムを念頭に置いた仕様書を作って募集をかけているとは思いますが、それに対して「出来ます」といって落札した業者が実際には出来ない場合もある。財務会計システムの件はそのために混乱したようだ。業者に嘘をつかれたらどうしようもないかもしれないが、ともかく、きめ細かく現場の意見を聞いて、入札の際の条件として現場の要望を反映してほしい。

【パート職員・契約職員の労働条件改善について】

大学：財政状況を考慮しつつ、引き続きパート職員・契約職員の待遇について検討していきたい。

一時金の話だが、正規と非正規間の格差是正が求められているが、本学では、双方の業務内容や責任の度合いが異なることもあり、また厳しい財政状況を考慮すると一時金支給は困難である。

組合：このことは長年にわたり要望していることだが、昨年度はじめ改正パートタイム・有期雇用労働法が全面施行され、厚生労働省から「同一労働同一賃金ガイドライン」も発出されているところである。その趣旨に沿う形で待遇改善について具体的に検討していただきたい。今日は次回に向けてより具体的に要望をお伝えしたい。

現在、本学のパートタイム職員の場合、入職後 4 期目以降の昇給の仕組みがない。他方、たとえば名古屋大学では 4 期目から 6 期目までの時給も定められている。仕事へのモチベーションの点からも好ましいのではないかと。名古屋大学から情報収集したうえで、一度検討していただきたい。

ここで近年の本学の入職 1 年目の事務補佐員等の時給と徳島県の最低賃金の推移を表した資料を御覧いただきたい【配布資料 2 参照】。これまでの歴代の事務局長の説明によれば、本学は徳島市内の他の事業所と比べて相対的に時給が高いとされてきた。しかしながら、この 10 年間で最低賃金が 200 円ほど上昇したのに対し、本学の時給は 80 円程度しか上がっていない。そのため、時給の優位性がかなり失われている。そうすると求人を出しても人が集まらない。特に病院は人が集まらなくて困っているという。賃金部分で改善していかなければ人が来なくなるのではと危惧する。

職場によっては異動の少ないパート職員が支えているところもある。4 月にパート職員が新人に仕事を教えるということも各所で見られる。業務内容や責任の度合いの違いでは格差が正当化できるとは思えない。良い人材の確保の観点からも賃上げの検討をしていただきたい。

あわせて、賞与について、これも東京大学・埼玉大学・国立天文台などまだ数例だが、年に 1 ヶ月分の月給相当分が支給されているところも出てきている。前向きに検討願いたい。

さらに今回の要望書を提出した後のことだが、契約職員（フルタイム非常勤）の看護師さんから退職金についての要望を聞いたので、紹介させてほしい。その方は、体力面の事情からどうしても夜勤が難しいので、日勤で 15 年ほど本学の病院で働いている。早出や残業は常勤看護師以上にしているが、夜勤ができないと常勤にはできないと言われてきた。日勤の看護師としては、どう考えても同じ職場の常勤の看護師と同等以上の仕事をしてきたと感じているようだ。育児のための時短勤務の職員が帰った後の急患対応も何度もしてきた。あと数年で定年を迎えるが、退職金が出ないと思うと心が折れそうになると。退職金となると、いわばそれ用の予算の仕組が決めら

れているだろうから、本学の判断だけでいきなり常勤職員並みというのが無理なことではわかっている。とってポチ袋に1万円だけというわけにもいかないであろう。現在、契約職員は90名超えるということなのでなかなか大変かとは思いますが、やはり長年本学のために働いてきた方の退職時には、わずかにでもその功に報いる形をさせないか、この点も今後具体的に検討いただけないかと思い、お話しした。

今日はパートタイムで長年勤務してこられた方が出席しているので、ここで「現場からの声」を直接聞いていただきたい。

組合：私は図書館において図書館の業務と事務の業務を行っている。職員の構成はピラミッド型となっており、職員がいて、契約職員がいる。ただ、近年、この契約職員の層は皆無となっている。そのため、有期雇用職員が仕事を担っている現状がある。仕事を任せてくれるのは結構だ。ただ、給与が上がっていないことを職員の人は知らないのではと感じる。次々と契約職員の仕事が私に回り、職員の仕事までもが私に回ってくる。区分けされた分担を引き継いだはずだが、職員が忙しいとのことで様々な業務をしている。また、職員が3年で代わる度に、その仕事を私が教えている。先日の面接で課長から、職員に仕事を教えてどうですかと聞かれた。それに対して、私はどのように答えたらよいのかと回答に窮してしまった。私は時間で雇われているので知っていることはお伝えすると回答した。私は先生や学生のために仕事をしている。本学は全国に先駆けてせつかくの無期雇用を実現したのだから、給与に関しても先進的な取り組みをしていただきたい。それから、カウンター業務に関しては、あるときは課長が入ってローテーションを組む場合もある、ただ業務内容が分からなければ有期雇用職員に聞くこともある。同一労働同一賃金といいながら、実態を伴っていないことに現場では不満も見られる。今後は再雇用が増えることに加えて、65歳定年制も導入される。先を見据えた対応をしてほしい。

組合：厚労省の「同一労働同一賃金ガイドライン」のポイントはご存じだろうから、読み上げることは省略するが、たとえ違いがあっても、違いがあるなりに賞与を支給しなさいというのが、ガイドラインの精神かと思う。それから、「能力向上に違いがある場合にはその違いに応じた昇給を行わなければならない」とも書かれている。職務内容の違いについて説明されるわけだが、その説明は当該待遇の性質・目的に照らして適切と考えられる要素の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならないと。単に「将来の役割期待が異なるため」などといった主観的な説明では足りないということがガイドラインの趣旨である。

かなり前のことだが、3年任期制の有期雇用が導入された当時の事務局長は、そういう職員はあくまで定型的・補助的業務に従事する方々なので、3年ごとに求人を出すのでも全く差し支えないと公式見解として言っていたが、その後われわれとの懇談の場では、「本学には有期雇用職員でもっている部署がたくさんある」と、あっさり認めていた。客観的な実態に照らした時に、なにがしかの職務内容の違いや職務・配置の変更の有無があるとしても、片や年1月分の賞与にさえ値しないほどのことなのか、契約職員も含め1円の退職金にも値しないほどのことなのか、ということを変えて考えていただきたいと思う。

財源が厳しいというのは我々も共有しているが、同一労働同一賃金に鑑みて、待遇改善に課題が残っているという認識は共有しているのかという点を確認させていただきたい。

前学長任期中以来、たとえば産業院で利益を上げることができれば、その一部は基礎研究その他のことにも回すという方針だとも伺っている。また、本学の地域貢献度は全国的に高い評価を受けているようで、たいへん素晴らしいことと存じている。だが一方で、施設整備は何より学生や地域の市民のためであっていただきたいし、地域貢献もそれを支える本学のスタッフあってのことだと思う。

大学：1点、図書館業務に関して伺いたい。学生たちがアルバイトやインターンシップとして図書館に勤務している例があるが、それは普及しているのか。

組合：5・6人で回しており、欠員が出た場合には随時HPで募集をかけている。

大学：就業体験という教育の一環として、また職員の労働条件の改善策としても、インターンシップは貢献が期待できるのではないかと。確かにインターンシップとなれば指導も必要となるであろうが、就業状況を改善するためにも、学生に入ってもらえるのも一案かと思ひ、状況を聞かせていただいた。

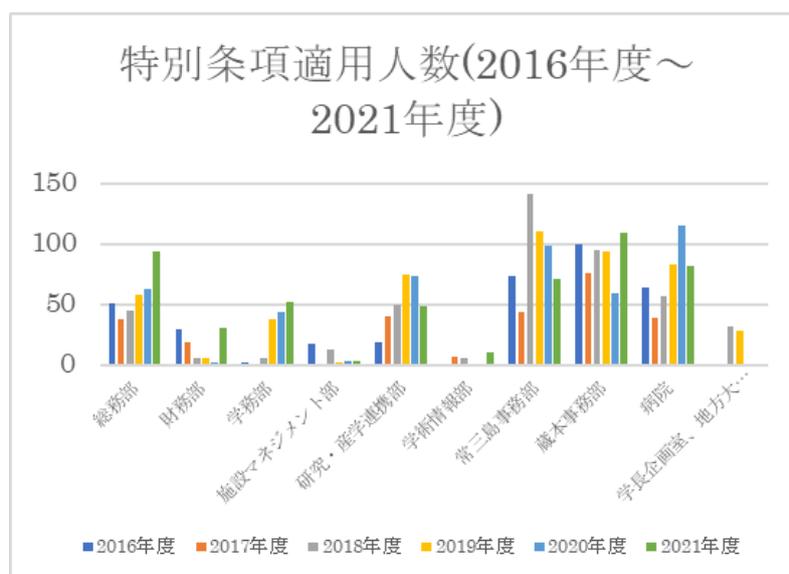
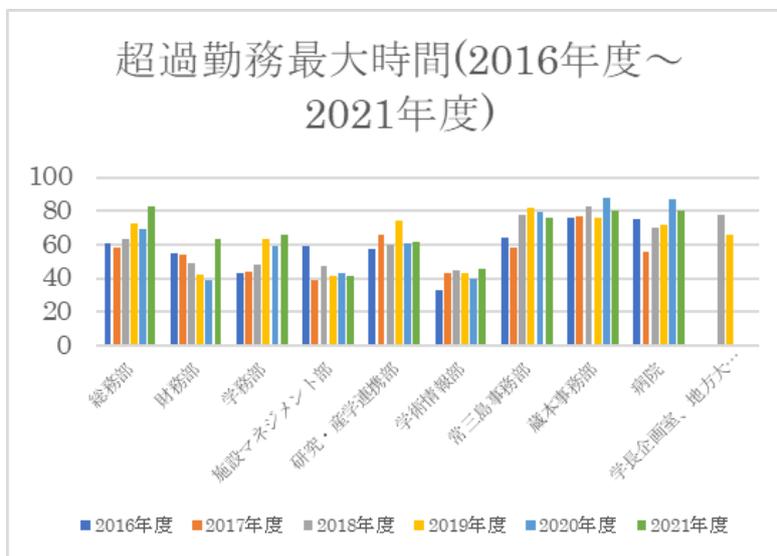
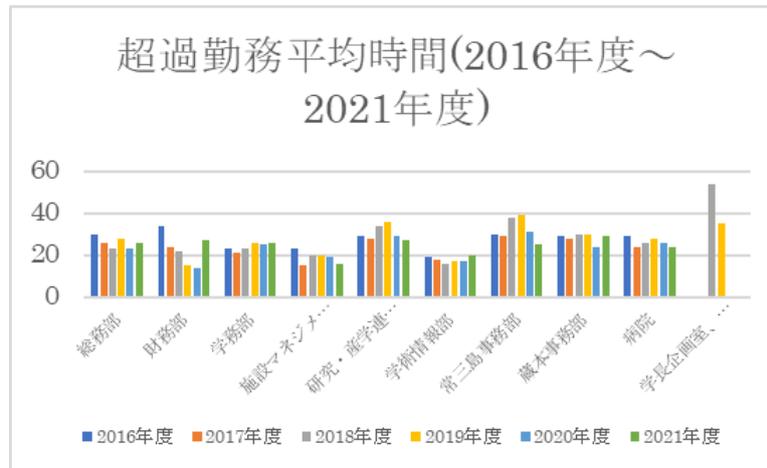
【病院職員の労働条件改善について】

組合：本件に関連して、先日の病院長懇談の際に脳ドック検診に対する補助の要望について話題にしたので、この場でも申し上げたい。県内の某公立病院において5年前、夜勤に従事していた看護師2名が相次いでクモ膜下出血で倒れたことがあった。手術は成功したが後遺障害が残ったようだ。その後、その病院では、夜勤従事者の健康を守るために脳ドック健診を導入した。具体的には脳外科医の指示にもとづき、50歳と55歳時に希望者全員の脳ドック健診を実施している。自己負担金6,000円で受けることができる。その後これまでに職員2人から脳動脈瘤が発見され、治療につながり喜ばれているとのことである。本学の病院でも夜勤専従者もいるし、夜勤回数が多く負担に感じているスタッフが多いことから、同じようなシステムを導入していただけると助かると申上げた。病院長の回答はエクストラの脳ドック検診が真に有効なのであれば検討はしたいということだったが、日本脳ドック学会は、当然ながら受診を推奨している。そこで本学として、人間ドックに関して「夜勤従事者がオプションで脳ドック受診を希望した場合、さらに助成をたとえば1万円上乗せする」という上乗せ助成を御検討いただけないだろうか。

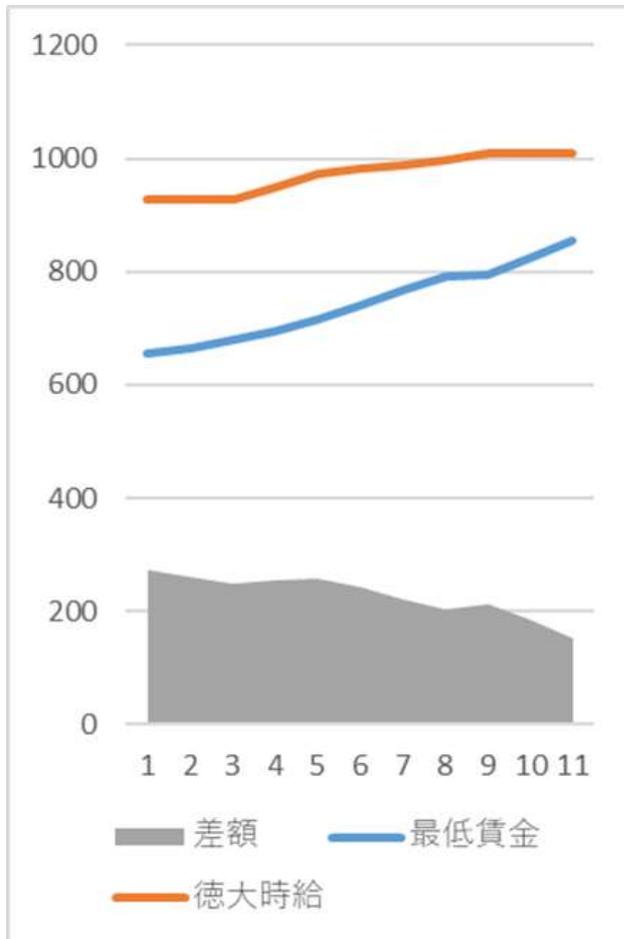
以上、カネのかかる要望をいくつも申上げた。教職員組合とはそういうものだというのは措くとしても、学長・総務財務理事などの皆さんには年に何度もお会いできないので、まとめて要望させていただいた。またわれわれとしても、別途文科省や厚労省に対して、たとえば「同一労働同一賃金」あるいは「男女共同参画」が真に実現できるように、また地域医療の充実のために必要な予算の獲得について要望を出しているところだ。本学としても以上のうちいくつかでも実現に向けて具体的に検討いただきたいと思う。どうしても無理であれば、数字を示しながらの説明を受けたいと思う。そこで、今年度の人勧についての具体的取扱いについての説明と併せて、また年末ごろに懇談をお願いしたい。

以上

【配布資料 1】 事務職員超勤データ(2016年度～2021年度)



【配布資料 2】



年	最低賃金 (円)	徳大1年目 時給 (円)	差額 (円)
2012	654	927	273
2013	666	927	261
2014	679	927	248
2015	695	949	254
2016	716	973	257
2017	740	982	242
2018	766	988	222
2019	793	997	204
2020	796	1008	212
2021	824	1008	184
2022	855	1008	153