

2022年8月3日

国立大学法人徳島大学長
河村保彦 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

2022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。さらに一昨年来、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「2022年度 学長・病院長への要望」をご覧ください。

なお、例年通り、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

2022 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) 運営費交付金の削減等、「大学改革」政策への対応につき、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) 前学長時代には、組合と学長の間で積極的な意見交換が行われ、現場の声を尊重しつつ大学運営が進められてきたと認識しております。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がかきわめて重要な機能があることについての共通理解にもとづき、人文社会系や基礎科学などの教育研究についても切り捨てや削減につながるような施策は行われなかったと認識しております。

新学長におかれましても、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) 2018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。22年3月24日の役員会におきまして、学長より「防衛装備庁安全保障技術研究推進制度」についての説明があり、「審査方法について今後検討することとした」とうかがっております。引き続き、慎重な検討をお願いいたします。

とくに大学が防衛装備庁から研究資金を受入れると、いくら学内での慎重な審査を経た研究についてのみ機関承認を行うといっても、その研究に対して高い評価が得られれば得られるほど、将来は軍事転用されることになるだろうという点。安全保障技術研究となると、やはり研究過程・成果の公開性・透明性の確保が難しくなるのではないかと。当該の研究室に在籍する留学生との関係。これらの点を十分に考慮し、「世界に開かれた大学」という本学の理念、「研究成果を社会に迅速に還元し、国際及び地域社会の平和な発展に貢献する」「地域社会と世界を結ぶ知的なネットワークの拠点となり、平和で文化的な国際社会と

活力ある地域社会を構築する」とする本学の目標との関係にも十分留意しながらの慎重な検討を求めます。

また、研究戦略室会議および役員会における検討の過程においては、後の検証に堪える詳細な議事録を残し、それを公開するとともに、学内から広く意見を募り、また社会に対しても十分に説明を尽くすようお願いします。

2) 入学式等での国歌斉唱は実施されておりませんが、引き続き、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. 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) 昨年度と今年度、人事院勧告準拠ということで賞与の減額が実施されました。それによって得た財源を教職員の待遇改善に使用されることを希望します。
- 4) 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くことを希望します。
- 5) 改正高齢者雇用安定法により、70歳までの就業確保が努力義務となりました。70歳までの就業につき、検討を行うべきかと存じます。
- 6) 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。
- 7) 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感染症の影響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一昨年を引き続きマイナス改定（賞与の 0.15 か月分削減）となりました。昨年度中にはこの改定を実施せず、昨年度の削減分を今年度 6 月期賞与から上乗せで削減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ゼロではありません。その場合にも、昨年、一昨年と同様に実施を先延ばしする、特別休暇を増やすなど、教職員の努力に報いる対応をお願いいたします。

3) 上記のとおり、昨年度は賞与の月例給 0.05 か月分、今年度は同 0.15 か月分の減額が実施されました。教職員の給与額と大学への運営費交付金の額は連動していないため、それによって大学は相当額の財源を得られたことと存じます。まずは今年度得られる財源額をお示しいただき、その財源の使用目的についてご説明ください。コロナ感染症対応に奮闘する教職員の努力に報いる形でご使用いただくことを希望します。

4) 給与明細の電子化については数年前に労使で議論いたしました。その際、「給与明細の電子化には労働者個人の同意が必要なので、同意が得られない者については紙で発行しつづけなければならない、かえって業務量が増えかねない」との説明を受けました。しかし近年、近隣の大学では給与明細を電子化するところが増えてきております。まずは全員分の給与明細を電子化して、自分で印刷できるようにして配布するといったやり方が考えられるかと存じます。

その他にも、現場のアイデアを募るなどして、電子化、ペーパーレス化によって業務の効率化や経費削減を進められることを希望します。

5) 改正高齢者雇用安定法により、65歳までの雇用確保が義務付けられ、70歳までの就業確保が努力義務となりました。事務職員等につきましては、国家公務員と同様に順次定年が65歳まで引き上げられることと存じます。現在すでに65歳が定年となっている教員については、70歳まで非常勤講師として講義を担当してもらう事例が多いですが、授業のみ担当する非常勤講師としてではなく、研究についても70歳まで継続できるような制度の整備が必要ではないかと考えています。事務職員等につきましても、70歳までの就業につき、検討を始めるべきではないかと考えています。

ただしその場合、教職員の年齢構成のバランスなどに鑑みて、新規採用の抑制につながらないようにすることも必要だと考えています。まずは率直な意見交換から始めたいと考えております。

6) 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。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。

7) 蔵本駐車場については、一昨年度、「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、引き続き対応を検討いただきたいと思います。

4. 教員の労働条件改善について

- 1) 年俸制教職員に住居手当を付けることを求めます。
- 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。

1) 現在、新規採用の教員には基本的に年俸制が適用されております。同一労働同一賃金の原則からして、年俸制と月給制の教員間に待遇差を付けないことが原則と考えますが、年俸制の場合には住居手当がつかないという大きな待遇差が存しております。この点については年俸制の教員より大きな不満の声が上がっておりますので、早急な改善を求めます。

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。

5. 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。
- 2) 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ました。業務上の重要なシステムの更新や入替えの際には、単に落札価格だけでなく、使い勝手などについての現場の声を反映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。ところが昨年度、ふたたび外部からの登用が増えたように思います。今年度もやや多いように思われます。外部との交流人事の有効性も理解はしますが、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。

2) 昨年度、財務会計システムの入替えにかかる混乱については、現場の声を受けた組合からの要望を受けて、とりあえずは要望と一致する方向での解決が図られたことにつき、敬意を表します。

この件に関連して、財務会計システムなどを実際に利用している教職員より、現システムの使い勝手は必ずしもよくないとの声も聞いております。システムの改良や入替えなどに先立ち、実際に利用している教職員からの意見聴取などを行ってほしいとの要望が組合に寄せられております。定期的な聞き取り調査などの対応策をご検討いただけることを要望します。

6. 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。

一昨年度より、「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、一昨年度よりパート職員へも賞与が支給されているとのこと。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。

7. 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) 医員等の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
- 3) 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。
- 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。

医員や研修医等の労働条件の改善につきましては、毎年同様の内容を要望しております。要望に対応していただき、一定の改善がみられることは承知しておりますが、引き続き取り組みをお願いいたします。

②看護師等について

- 1) 日本看護協会の「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」にそって、2回連続夜勤後は概ね48時間以上の休息、1回の夜勤後は概ね24時間以上が確保されるように求めます。そのために必要な人員の確保に向けて、引き続き努力をお願いいたします。
- 2) 病棟クランクの業務量が多いことや人手不足の実態に鑑み、契約職員として賞与を支給するなどの労働条件改善を求めます。
- 3) パート職員の新規採用にあたり、健康診断の費用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) 昨年の看護部長（当時）との懇談では、「連休取得の状況は改善している。時間外勤務については更衣の時間も含めて申請するようにしている」とのことでした。また、人員については「計算上は定員以上の人員を雇用している」とのことでした。しかし、2021年度末に実施した組合アンケートでは、「連休取得できていない」という回答が約12%、「更衣の時間を含めた時間外勤務の申告ができていない」という回答が約17.5%ありました。また、「人員確保が十分と感じるか」という質問には、約62.7%が「いいえ」と回答しております。看護師の採用予定人数の計算式に時短勤務や休業者を考慮する項目が入っていないことから、時短勤務や休業者などが多く、実働人数が不足しているのではないかと推定しております。引き続き、労働時間の適切な把握や時間外勤務手当の適切な支給、必要な人員の確保

につき務めていただくことを希望します。

2) 病棟クラークの労働条件については、昨年、一昨年と看護部長（当時）との懇談を複数回にわたって実施し、また看護部内での話し合いも持たれるなど、看護部としても現場の声に向き合う姿勢を示していただいていると認識しております。しかし、要望3)とも関連しますが、欠員に対する応募人数が少ない現状から、人手不足が解消しておりません。賞与の支給などの待遇改善は、現場の労苦に報いるとともに、応募者の増加にもつながると考えますので、ぜひ前向きにご検討いただくことを希望します。

3) 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、感染症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まます。昨年度の病院長懇談で同様のことを申し入れた結果、今年度より高額な費用がかかるインターフェロンγ遊離試験については必須項目ではなくなったが、採用時健康診断票の提出については変更なしとのことです。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。

県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。引き続きご検討を求めます。