

2023年7月31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 山口裕之

## 2023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。

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「2023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

## 2023 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。

本件につきましては昨年度の学長懇談の際に確認しました。引き続きよろしく願いいたします。

### 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。

本件につきましても昨年度の学長懇談の際に確認しました。大きな変更をお考えの場合には事前に組合との協議を希望します。

### 3. 全教職員に関連する事項について

- 1) 新規採用教職員への大学オリエンテーションの際の組合説明会の実施を求めます。
- 2) 今年度は人事院勧告が増額改訂となる見込みです。最低でも勧告の完全実施（4月に遡っての支給）を求めます。
- 3) 国立大学運営費交付金の在り方を見直すよう、国立大学協会等を通じて政府への働きかけを強めることを求めます。
- 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) 例年4月初めに、新規採用教職員を対象とするオリエンテーションが実施されております。2020年度以降は新型コロナウイルス感染症対策のため、対面でのオリエンテーションが実施されず、組合説明会も実施いたしませんでした。2023年度は組合紹介の資料の配布を依頼したところ、拒否されました。

組合は、労使協議以外にも、長時間労働やパワハラなど職場における問題の個別相談を受けて解決を図る機能も果たしておりますので、長期間にわたって組合説明会が行われず、教職員に組合の存在が周知されない状態が続くことは、労使ともにとって不利益になると存じ

ますので、ご再考をよろしくお願いいたします。

なお、今年度からは授業等も対面を基本とすることとなりましたので、大学の新入教職員オリエンテーションも、来年度からは対面で実施するのが望ましいと考えております。

2) 今年の春闘では多くの民間企業が大幅な賃上げを行っております。それに伴って、人事院勧告も増額改訂となる見込みです。本来、国立大学法人の給与水準は各法人が労使交渉により独自に決めるべきものであり、組合としては人事院勧告以上の賃金改定を希望しますが、最低限度として、人事院勧告の完全実施（4月に遡っての支給）を求めます。

また、現在のところ、国家公務員では地域手当が3%のところ、徳島大学では2%となっております。この点の改善も引き続き求めます。

3) ご承知の通り、1999年度を最後に戦後長らく続けられてきた「積算校費制」が廃止され、2000年度以降は、従来とほぼ同額が「教育研究基盤校費」として一括して渡されることとなりました。2004年度の国立大学法人化以降およそ10年間にわたって、その額から毎年1%が減額されてきました。こうした予算削減に対して、各国立大学法人は主に人件費の抑制（事務職員の非正規化や教員数の削減等）によって対応して参りました。

そうした対応が可能であったのは、日本経済が20年以上にわたってデフレで、人件費や物価が上昇してこなかったからです。ところが昨年度以降、コロナ禍による供給不足やウクライナ戦争による資源供給の停滞などにより大幅な物価高となり、それに伴って今春は民間企業の多くが賃上げに踏み切っております。そうした状況にあって、これまでのデフレを前提とした運営費交付金の制度矛盾が露呈しております。

徳島大学としても、国立大学協会等を通じて、政府に対して運営費交付金の制度の見直しを求めていくことをお願いいたします。

4) 蔵本駐車場については、以前より要望を続けております。一昨年度には、「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。教職員専用のスペースを設けるなどの対応を希望します。

#### 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と扶養手当、大学院担当手当を付けることを求めます。
- 2) 雇用期限付きの教員が育児休業や介護休業等を取得した場合、休業期間を雇用期間から除外することを求めます。
- 3) 退職や異動で教員に欠員が出た場合の補充をスムーズに進めることを求めます。
- 4) 教務委員長や入試委員長など、部局ごとの委員会の長にも手当を付けることをご検討ください。

1) 昨年度からの継続案件です。この件については今年5月30日にも学長懇談を開催しました。その場では、「財源等の問題もあり、人勧の結果を踏まえて判断したい」とのご回

答をいただきました。しかし、今後財源が大幅に増額することは見込めない以上、現状でも可能なことから取り組んでいただきたいと思いますと考えております。また、組合にてアンケートを行ったところ、「年俸制教員には大学院手当も付いていないのを改善してほしい」という声がありました。この件の改善もご検討をお願いいたします。

2) 雇用期限付きの教員が育児休業や介護休業等を取得した場合、休業期間分、雇用期間が短くなります。東大や農工大学など他大学では、休業期間分を延長できるように規則を変更しているところもあります。徳島大学においても同様の対応をご検討いただきたいと思います。

3) 多くの部局では、退職や異動で教員の欠員が出た場合の補充がスムーズに進まず、教員の多忙化が進んでおります。部局による人事計画のスムーズな実現にご協力をお願いいたします。

4) 現状では「組織の長」にのみ手当がついておりますが、学部の実務を担う各種委員会の中でも、教務委員長や入試委員長は多忙で責任も重い役職となっております。また昨今、教授の人手不足から准教授が委員長職にあてがわれる場合も出てきているようです。そうした場合に対応するためにも各種委員長職への手当を検討することが望まれます。

## 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) 今年度より定年延長が実施されていますが、従来の定年年齢を超えた場合には給料がそれまでの7割となります。業務内容が同じで給料が3割減というのは明らかにおかしいですので、改善を希望します。

1) 昨年度より引き続きの要望です。内部人材の育成と登用を進めることは、職員のモチベーションアップにつながりますので、引き続きよろしくをお願いいたします。

2) 国家公務員の定年延長に準拠して、2023年度から定年年齢を2年に1年ずつ引き上げ、それに合わせて、給与は従来の7割とする、役職者は60歳を過ぎたあとは役職を降りるなどといった対応が行われております。希望する人が長く働けることは喜ばしいですが、「給料が7割だが、10割もらっている人と同じように働け」というのは、同一労働同一賃金の原則に明らかに反しております。

また、国立大学における役職者の多くは異動官職が占めていますが、そうした人たちへの対応について詳細は未定とのこと。機械的に「国家公務員準拠」とするのではなく、国立大学の実態に即して主体的に制度設計を行う姿勢が望まれます。

さらに、定年延長が新規採用の抑制にならないように十分な配慮が必要だとも考えます。

定年延長に伴い、その完成後には従来の「再雇用制度」は消滅することですが、将来的な年金支給年齢の引き上げも見越して、70歳までの再雇用制度などについて検討を始めるべきだと考えます。

## 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。
- 3) 病院の病棟クレークを「契約職員」として雇用することを求めます。

1) 2) 昨年度より継続の案件です。この件につきましても今年5月30日の学長懇談で見交換をいたしました。その場では、「有期雇用職員の待遇改善の必要性は認識している。引き続き検討する」との回答を得ました。とくに年末年始の時期は休みが多く、時給制の職員は大きな減収となっております。そうした部分を補填する意味合いを込めて12月期に賞与を支給するなど、要望の強いところ、可能なところから実現していくことを希望します。

3) 病院の病棟クレークは、診療報酬の計算をはじめとする重要な業務を担っていますが、待遇としては「パート職員」で、賞与の支給がありません。そうしたことから定員の欠員が続いていますが、求人を出しても応募がほとんどなく、応募してきた人も数日間の職場体験で辞めていく場合がほとんどとのこと。そうした状況を改善するために、契約職員として雇用することで賞与を支給することを病院側に求めています。残念ながら動きが鈍く、これまでのところ改善の見通しが立っておりません。病院の収益は大学全体の大きな柱となっておりますので、学長側としてもこの件につきご関与いただきたいと思っております。

## 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) 来年度からの「医師の働き方改革」に適切に対応することを求めます。
- 2) 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。
- 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、適切な時間外勤務手当の支払いを行うよう求めます。
- 5) 医員等に対して、適切な年休付与を求めます。
- 6) 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) 来年度からの「医師の働き方改革」として、「連携A水準」の医師については時間外労働時間の上限を年間960時間とし、「連携B水準」については兼業先と合わせて1,860時間とするといった改正が計画されているとかがっております。現状の時間外労働時間の上限は720時間となっておりますが、これまで組合がいただいている医員等の時間外労働時間はその範囲に収まっております。そのことから考えて、上限を960時間とする必要はないのではないかと考えます。「働き方改革」により現状よりも労働条件が悪化するののないよう、適切な調査と対応をお願いいたします。

2) 医員の日給につきましては、2008年以来据え置きとなっております。「医師の働き方改革」の機会に、日給を増額することをご検討ください。

3) ~5) 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。

す。

6) つきましては、医師だけでなく歯科医師の働き方改革や労働条件改善に向けて、病院全体として取り組んでいただきたいと思います。

## ②看護師等について

- 1) 看護職手当の基本給化をご検討ください。
- 2) 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。
- 3) 病棟クラー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。

1) 鳴門病院では、看護師の待遇改善のための診療報酬を活用し、さらに病院側の財源を投入して、看護師を始めとする職員の給与の大幅増額を実現しました。医労連からの報告によりますと、「22歳看護師アップ額13,550円、年間216,800円」、「35歳看護師アップ額11,350円、年間181,600円」、「51～59歳看護師アップ額10,600円、年間169,600円」などとなっているそうです。近隣の病院の待遇がこれほど改善すると、徳島大学病院の求人に対する応募の減少や現員の流出などが懸念されます。デフレ基調の経済からの脱却のためにも、公的存在としての徳島大学病院は率先して賃上げや待遇改善に向かわれることを希望します。

2) 継続案件です。看護師の人員確保に向けて引き続きよろしくをお願いいたします。

3) 継続案件です。

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。