

2024 年 8 月 23 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

学長・病院長懇談に向けた質問状の送付

拝啓

徳島大学の発展のために日々ご尽力のことと拝察いたします。

運営費交付金の削減、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。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きたところです。

一層の研究教育環境の是正へ向け、現状を踏まえた労働条件の改善策について協議すべく、例年、学長・病院長懇談の開催をお願いしております。今年度は懇談に先立ちまして、大学ならびに病院を取り巻く現状に対する認識とその打開策について、どのようにお考えかを事前におうかがいさせていただきたく存じます。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、下記の項目について、おおむね2週間程度でご回答いただけますよう、お願い申し上げます。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おります。よろしく願いいたします。

敬具

記

学長宛

- ・ 教職員の応募状況を改善し、優秀な研究者を招致するための方策について。
 - 教員の公募に対して、応募者があまり集まらない事態が続いております。私どもとしては、状況を改善するためには、大都市圏でないという地理的ハンデを補うほどの有利な給与条件や研究環境の提供が必要だと考えております。ところが現在の徳島大学の教員の年俸額は他大学と比べて格段に多いわけではなく、住居手当・扶養手当・大学院担当手当等が付かないという点で、むしろ劣位に見えます。少なくともこれら諸手当の付与などの改善が必要だと考えています。

とくに大学院担当手当がつかないことについて、大きな危惧を抱いています。大学院を担当するための業績等の基準が高いため、若手の教員は着任後、業績を増やし、申請のためかなりの量の書類を作成しなければなりません。その結果

が、単に担当科目数が増えるだけ（負担増）では、大学院担当に対する大きな逆インセンティブとなってしまいます。徳島大学が「研究大学」を標榜するのであれば、この点は即刻改善すべきと考えます。

- 事務職員や、とくにパート職員等の有期雇用職員についても、応募者があまり集まらない状況になっております。私どもとしては、最低賃金が上昇する中、徳島大学のパート職員等の時給水準の優位性が大きく揺らいでいることが原因だと考えております。少なくとも4年目以降の時給上昇や賞与の支給など、待遇改善が必要と考えております。
- 私どもの現状認識は上記のようなものですが、大学としては教職員の募集についての現状をいかに認識しており、どのような改善策をお考えなのか、ご教示ください。

・ 大学財政の改善策について

- 上記のような教職員待遇改善を実現するためには、財源が必要です。前学長は「産業院等で収益を上げる」といった方策を掲げておられましたが、現状では大学財政を好転させるほどの収益は上がっていないと認識しております。
- 徳島大学が教育や研究において果たすべき役割を遺憾なく果たすためには、どれほどの財源が必要とお考えなのか、またその収入を得るためにどのような方策をお考えなのか、ご教示いただければと存じます。
- 最近「東大が授業料の値上げを検討」などの報道がなされております。徳島大学においては授業料についていかにお考えなのかをうかがいたいと存じます。

病院長宛

・ 病院職員の募集状況や離職状況を改善するための方策について

- 医員・看護師・看護助手等、病院職員の募集に対して多くの応募者が集まらず、定員を充足していない職種もあります。また、大学内の他の職種（事務職員等）や、県内他病院と比較して、病院職員の離職率が高めであると認識しております。
- 私どもとしては、最低賃金が上昇する中、徳島大学の給与水準の優位性が大きく揺らいでいることが原因だと考えております。各職種の基本給水準の引き上げや、パート職員に対しては賞与の支給など、待遇改善が必要と考えております。
- 私どもの現状認識は上記のようなものですが、病院としては職員の募集や定着についての現状をいかに認識しており、どのような改善策をお考えなのか、ご教示ください。

・ 労働組合についての認識について

- 労働基準法第2条では、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決

定すべきものである」と定められております。また、判例では、組合との交渉において、「交渉の当初から合意達成までもっていく意思のないことを明確にした交渉態度」「拒否回答や一般論を繰り返すのみで、議題の実質的検討に入ろうとしない交渉態度」「十分な説明を行わないまま、当初の回答に固執する態度」「組合の要求・主張に対し十分に回答や説明・資料提出を行わない態度」は不誠実交渉として禁じられています。

- 病院としても、こうした法的な原則を十分に認識しておられるとは存じますが、念のため、病院側として労働組合をどのようなものだと認識しておられるのか、組合との意見交換をどのように位置づけておられるのかにつき、ご説明いただければと存じます。

以上