

2024 年 11 月 8 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

2024 年度「学長・病院長への要望」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「2024 年度 学長・病院長への要望」をご覧ください。

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

2024 年度学長・病院長への要望

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。

1) 本年 6 月、国立大学協会は、国からの運営費交付金の減額や物価高騰による財務状況の悪化を受けて「もう限界」との声明を発表しました。財政難を背景に、本学における多くの部局では、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。

徳島大学では産業院等の取り組みにより産学連携を推進し、研究費を獲得する方針ですが、研究の自由が阻害されないように配慮しつつ、資金獲得に直結するわけではない基礎的な研究の支援を継続されることを希望します。

本年 9 月、東京大学は学費を 11 万円程度値上げすることを正式に決定しております。私たちとしては、国立大学の厳しい財務状況を学生に転嫁するのではなく、国の責任で大学における教育研究の発展を期するべきだと考えています。そのために、たとえば国大協が発したような声明を各大学が個別に発することが有効ではないかとも考えます。学長ならびに部局長の連名などで共同声明を発するなどの対応をご検討ください。

2. 全教職員に関連する事項について

- 1) 昨年度に引き続き、今年度も人事院勧告が増額改訂となりました。昨今の物価高に対応して妥当な給与水準となるよう、給与を増額させるよう求めます。
- 2) 燃料価格の高騰を踏まえた通勤手当の増額を求めます。
- 3) 蔵本駐車場について、引き続き①無料駐車券の配布基準の見直し、②他事業所と比べて高額な駐車料金の見直し、③朝の出勤時間帯の混雑緩和策、④通勤する職員分の駐車スペースの確保を希望します。
- 4) 年度初めの大学・病院説明会のプログラムに組合説明会を取り入れていただくよう希望いたします。

1) 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りました。4 月 16 日付で今年度の大学予算についての質問状を出したところ、5 月 7 日付で「民間企業の賃上げ状況を踏まえた人事院勧告による増を計上しております」とのご回答をいただいております。昨今の物価高に対応して給与を増額していただくよう求めます。

2) 通勤のため交通機関等を利用する職員に対しては、職員給与規則ならびに人事院規則

に基づき、5.5万円を限度とした額が現在支給されています。とはいえ、今般の燃料価格の高騰のため、交通機関各社は運賃の値上げに踏み切っているのが実情です。たとえば、昨年10月より、徳島と京阪神を結ぶ高速バスの運賃は10%前後値上げすることとなりました。こうした状況に鑑み、通勤手当の増額を求めます。

3) 蔵本駐車場について、組合では教職員に対するアンケートを実施し、要望を集約いたしました。組合の主張は多くの教職員に支持されております（集約結果は別紙をご参照ください）。蔵本駐車場の状況改善につき、引き続き検討されることを希望します。

4) 例年4月に開催されております新入職員オリエンテーションにおいては、現在、休み時間等を活用したうえで組合の説明会を実施しております。ただ、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ただうえで、その解決を図る機能を果たしております。そうした実情を踏まえ、大学・病院説明会のプログラム自体に、組合の説明会を組み込んでいただくようご検討ください。

3. 教員の労働条件改善について

- 1) 年俸制教職員に大学院担当手当・住居手当・扶養手当を付けることを求めます。
- 2) 学会・研究会等への参加に伴う子どもの旅費を研究費から支給できるよう改善を求めます。
- 3) 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。
- 4) 任期付き教員等の産休・育休・介護休暇にともなう任期延長を求めます。
- 5) 研究職の教員を10年で雇止めにするのは、法の趣旨に反しますので、これを行わないよう求めます。

1) 昨年度からの継続案件です。引き続き、協議を希望します。とりわけ、大学院担当手当に関しては、年俸制教職員が業績審査等を経てその担当者となったとしても、手当が付かないのが実情です。これでは若手の教員の教育研究への逆インセンティブとなりかねません。この点はぜひ改善していただきたく、強く希望します。

2) 育児と研究活動の両立を支援すべく、学会・研究会等参加に伴う子どもの旅費を研究費から支給できるように改善をご検討ください。子どもの帯同出張を支援する動きは、九州大・東京大・京都大をはじめ全国の大学に広がっています。山口大では、研究者が所属する部局長の承認を得て部局経費を使うことが可能になっているとの報道もあります。国内外から優秀な研究者を呼び込むためにも、是非こうした施策の導入をご検討ください。

3) 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。

- 4) 本件については、昨年の懇談の際に、雇用期間が10年を超える場合への対応や、不公

平感が生じないようという観点から延長ということは難しい、との回答を得ました。現状の改正労働契約法のもとでは、休業期間も雇用期間に含まれるため、それが10年を超える場合には無期労働契約への転換権が発生することも想定されます。そうした現状を踏まえ、たとえば、再認不可5年任期の雇用に限り、休業取得にともなう任期延長を認めるなどの柔軟な対応をご検討ください。

5) ご承知のように、昨年5月に、文部科学省より、無期転換ルールの適切な運用に関する依頼文が発出されました。そこに記載のとおり、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。本学においても、その点にご留意いただいたうえで、引き続き適切な対応をお願いいたします。

4. 事務職員の労働条件改善について

1) 昨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) 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嬉しいですが、「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」は消滅するとのことですが、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。

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。
- 3) 病院の病棟クラークを「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昨年10月16日の学長懇談で意見交換をいたしました。とりわけ、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。

あわせて、今年、徳島県の最低賃金は、84円アップし980円となりました。それに対して、たとえば1年未満の事務補佐員の時給は1,104円であり、時給の優位性はほとんどなくなっているのが実情です。これでは、求人しても全く人が集まらなくなってしまうおそれがあります。徳島大学は働く人を大事にしているということがわかるような姿勢を示すようお願いいたします。

3) 病院の病棟クラークは、入院時のオリエンテーションや手続き説明等、患者の個性を配慮しながらの対応が求められ、高度な接客マナーとともに病棟の顔として勤務しております。しかし、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おり、応募してきた人も業務内容の複雑さによる負担から数日間の職場体験で辞めていく場合が多いとのこと。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。今いる貴重な人材を残し、次期勤務者育成の役割を担ってもらうためにも処遇改善は必要です。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えます。

病院側の説明では、「契約職員は資格のある者だけ」とのことでした。その根拠は、2013年に労働契約法が改正されたことを踏まえ翌14年に発行された「改正労働契約法への対応方針」だとのこと。当該方針の策定から既に10年が経過している点や、その間、病棟クラークの人員が不足している点などに鑑みまして、実情に即した形で方針を再検討されることを望みます。

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・修練歯科医のさらなる日給の増額を求めます。
- 2) 労働時間管理者に対して、労働基準法と労働組合法の基本について、研修することを希望いたします。
- 3) 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。
- 4) 放射線取扱手当の増額を求めます。

1) 昨年4月から医員の日給は600円、研修医・修練歯科医の日給は500円上がっており

ます。さらに本年 10 月より、医員(研修医)に対し、勤務 1 日につき、1 年目では 8,000 円(5,000 円からの増額)、2 年目では 8,200 円(5,200 円からの増額)の研修医手当を支給すべく規則を改正するとおうかがいしております。現状では、県内の他の臨床研修病院に比べ給与水準が低いことなどを理由に、医科における医員(研修医)の採用が 2 年連続で 1 桁台(2023 年 8 名、2024 年 6 名)に低迷しているようですが、今回の手当の増額をもってしても、それ以上に高額な支給を行う他の医療機関が県内には複数あるとの点も聞き及んでおります。優秀な医員(研修医)を確保するだけでなく在籍者の流出を防ぐためにも、より一層給与を引き上げていただくよう要望いたします。

2) これまでの組合からの改善申し入れにより、医員等の時間外勤務手当の支給や適切な年休付与につき、一定の改善がみられておりますが、未だに不適切な事例につき聞き及んでおります。つきましては、病院内の労働時間管理者(診療科長や看護師長等)に対して、労働基準法や労働組合法の基本について研修を行い、不適切な事例の改善に努められることを希望します。

3) 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っております。

4) 現在、本院の放射線取扱手当は 1 日当たり 230 円となっております。しかし、国家公務員の一般的な手当額は 1 日当たり 350 円または 1 月当たり 7000 円となっており、本院の手当額はこれを大幅に下回っているのが実情です。

本院の給与規定は人事院勧告に準ずるとされているため、本院の放射線取扱手当も少なくとも人事院の定める額に合わせる、もしくはそれ以上に引き上げることを要望いたします。

②看護師等について

- 1) 医療関係職種の給与の引き続きの改善をお願いします。
- 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」に遵守し、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) 医療関係職種の給与の改善に関して、医労連がまとめた 2023 年度の活動報告では、県内の他病院におけるベースアップ(定期昇給に上積み)実現の事例が記載されています。

それによれば、鳴門病院労組は 3 月 26 日の団体交渉で改定率 3.2% (平均額 10,636 円、ベア 21 才 9,000 円・35 才 4,800 円、50 才 300 円、52 才以上 1,100 円・60 才以上再雇用者時給 20%増等)を引き出し、6 年連続のベースアップを実現したそうです。また、徳島健生協労組は 2.5% (平均額 9,571 円、ベア 7,000 円)の賃上げを全職員(正規・非正規)に実

施させています。

加えて、徳島健生労組では、診療報酬・介護報酬のベースアップ評価料や加算を活用し、さらに法人が1500万円の持ち出しをしてベースアップをすることを決め全ての常勤職員に7千円（平均賃金の2.5%相当）と非常勤職員に時給40円（常勤換算で月7千円相当）のベースアップを実現しております。

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職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。

また、ご承知のとおり2024年診療報酬改定において、看護職員・病院薬剤師・その他の医療関係職種の賃上げの実現にむけて、「ベースアップ評価料」の創設などの対応がとられました。こうした各種手当の履行に際しては、残業代・ボーナス・退職金に係る処遇改善効果を増大させるためにも、基本給の改善としてこれを実現していただくよう求めます。

2) 継続案件です。フルタイム勤務者の夜勤回数、時間が多く精神的、身体的負担となっています。夜勤勤務者確保のために、夜勤専従者を配置していますが、夜勤専従者は限られた10名であること、従事する期間が自分では決めることができない、夜勤専従期間中日中の研修に参加できないなどなど制約がある状況です。長時間の夜勤労働は心身に負担がかかるという点と人材育成の妨げとなることから夜勤専従者を増やす、時短勤務者に夜勤復帰するよう求めるのではなく、それ以外の方法で安定した夜勤勤務人材確保に向けて引き続きよろしく願いいたします。

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。様々な方面での募集活動に尽力して頂き、何名か入職し勤務している状況ですが、病棟クラークの休み時に他のクラークがフォローする人員には達していない状況です。新規入職者が安心して働くことができるよう教育体制を整備して頂きたく思います。また、未来に対する安定した雇用を確保しながら働くことができるよう賞与の支給、契約職員化を前向きにご検討いただくことを希望します。

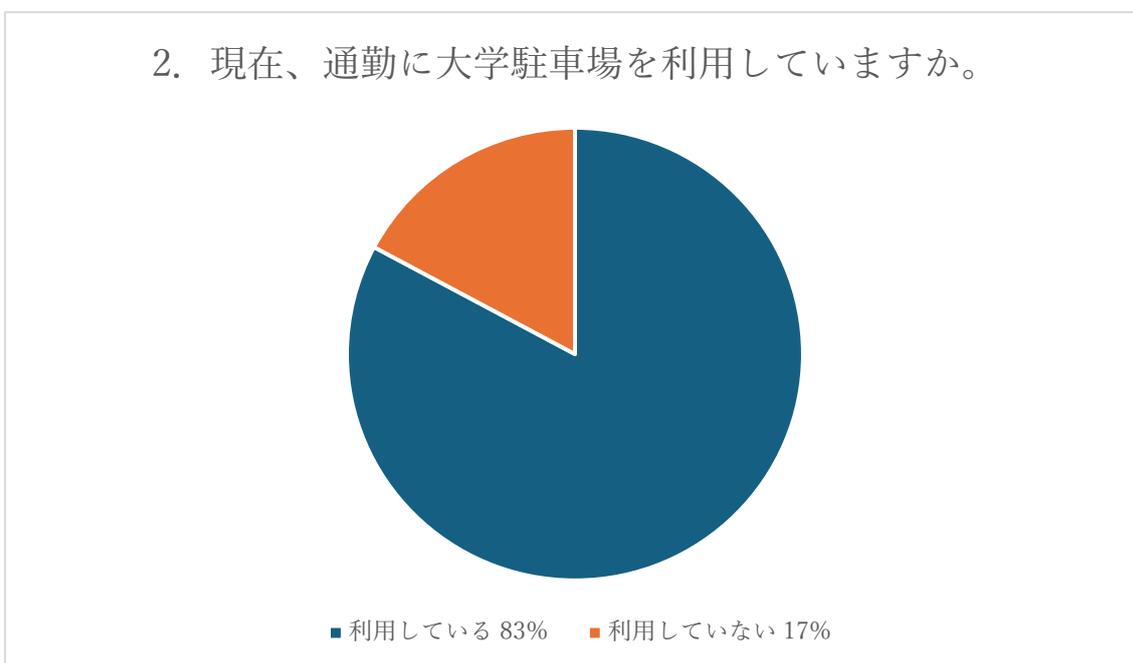
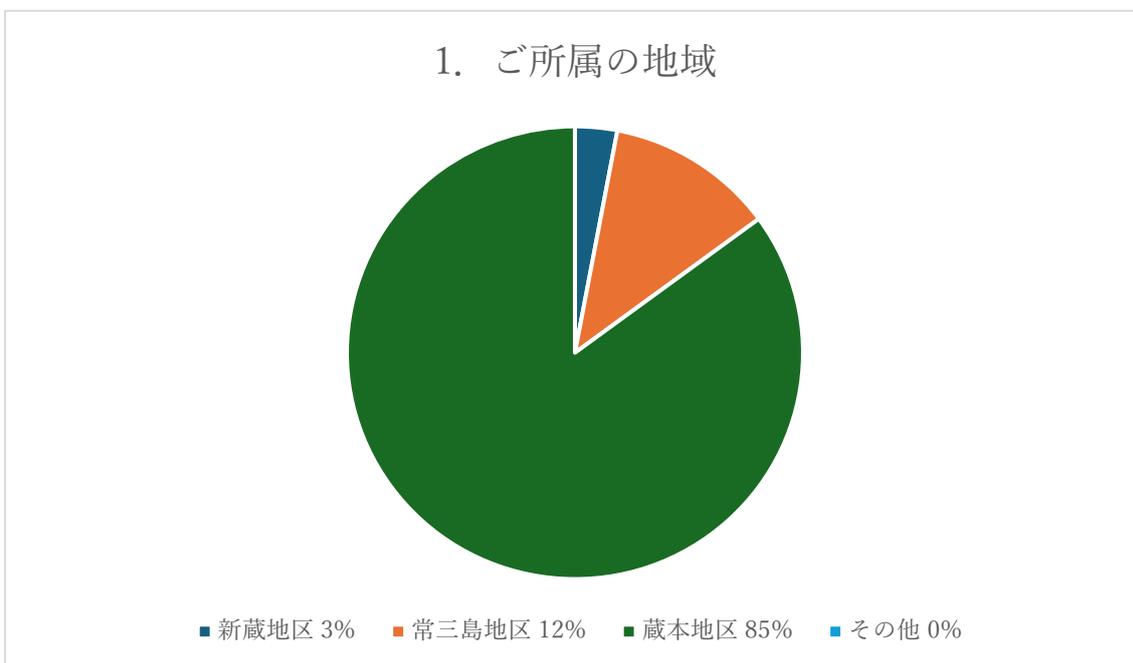
あわせて、本年6月27日に開催しました病棟クラークと看護部長との懇談の場においては、「病棟クラークの契約職員化」について、「契約職員は資格のある者だけ」といった趣旨のご発言がございました。本件に関しましては、その補足資料として、2013年に労働契約法が改正されたことを踏まえ翌14年に発行された「改正労働契約法への対応方針」をお示しいただきました。そのうえで、本年10月28日付で、病院医療系の契約職員については、医療関係免許等所有者に限り契約職員として雇用している旨ご回答いただいております。ただし、当該方針の策定から既に10年が経過している点や、その間、病棟クラークの人員が不足している点などに鑑みまして、実情に即した形で方針を再検討されることを望みま

す。

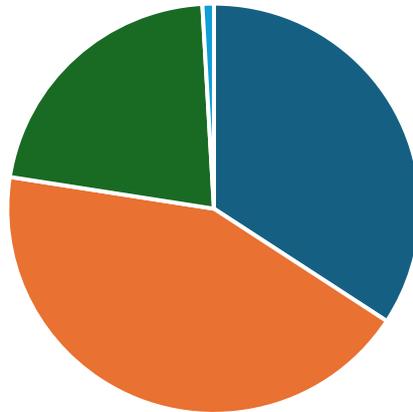
加えて、同日の懇談においては、病棟クレークの処遇改善に関する議論に際して、なにかにつけて「難しい」といった回答に終始される場面が散見されました。具体的にどういったことが処遇改善の障壁となっているのかについてお示しいただくとともに、そうした根拠に基づく建設的な協議を引き続き希望いたします。

別紙：駐車場アンケート

回答数 134 (2024年11月8日現在)

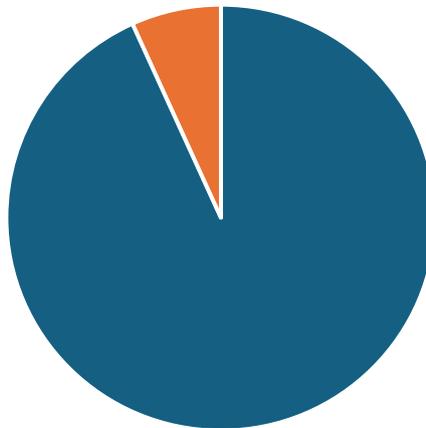


3. 駐車場利用時に、駐車場所を確保する際の状況



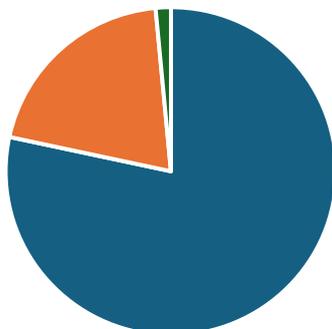
■ 容易に確保することができる 34% ■ なんとか確保することができる 43%
■ なかなか確保することができない 22% ■ 全く確保することができない 1%

4. 組合では、地区による駐車料金の大きな格差については是正を求めています。そうした組合の主張についてどのようにお考えですか。



■ 支持する(駐車料金の差を是正すべき) 93% ■ 支持しない(現状の駐車料金は妥当) 7%

6. 組合では、公務による利用については無料とすべきだと主張しています。そのような組合の主張について。



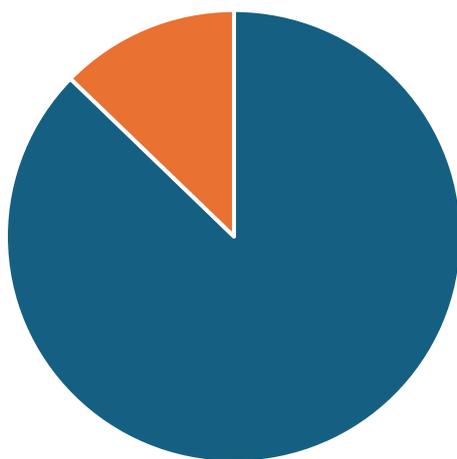
- 支持する(無料とすべき) 78%
- 支持しない(現状通り100円を徴収すべき) 20%
- 支持しない(通常料金を徴収すべき) 1%

以下は、先のアンケート結果を所属地域ならびに駐車場の利用状況に応じて、まとめ直したものである。

駐車場アンケート：蔵本地区の回答者

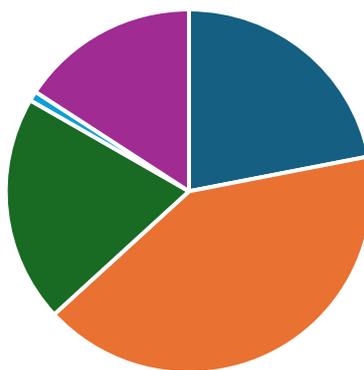
回答数 114 (2024年11月8日現在)

2. 現在、通勤に大学駐車場を利用していますか。



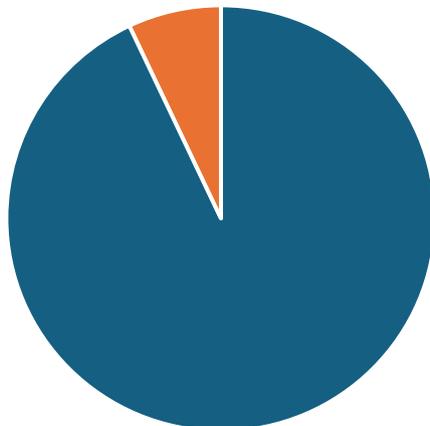
■ 利用している 87% ■ 利用していない 13%

3. 駐車場利用時に、駐車場所を確保する際の状況



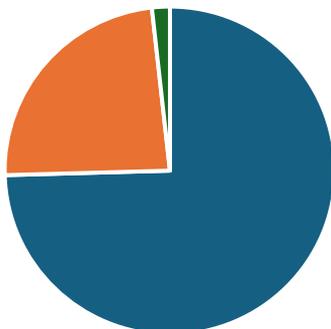
■ 容易に確保することができる 22% ■ なんとか確保することができる 41%
■ なかなか確保することができない 20% ■ 全く確保することができない 1%
■ 未回答 16%

4. 組合では、地区による駐車料金の大きな格差について是正を求めています。そうした組合の主張についてどのようにお考えですか。



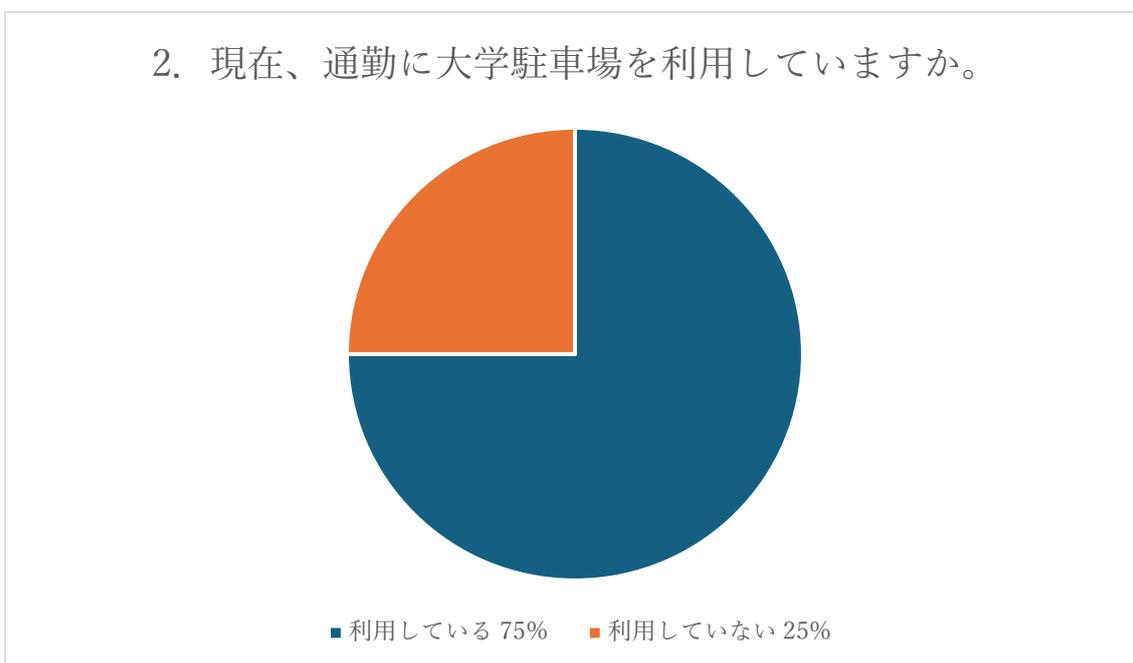
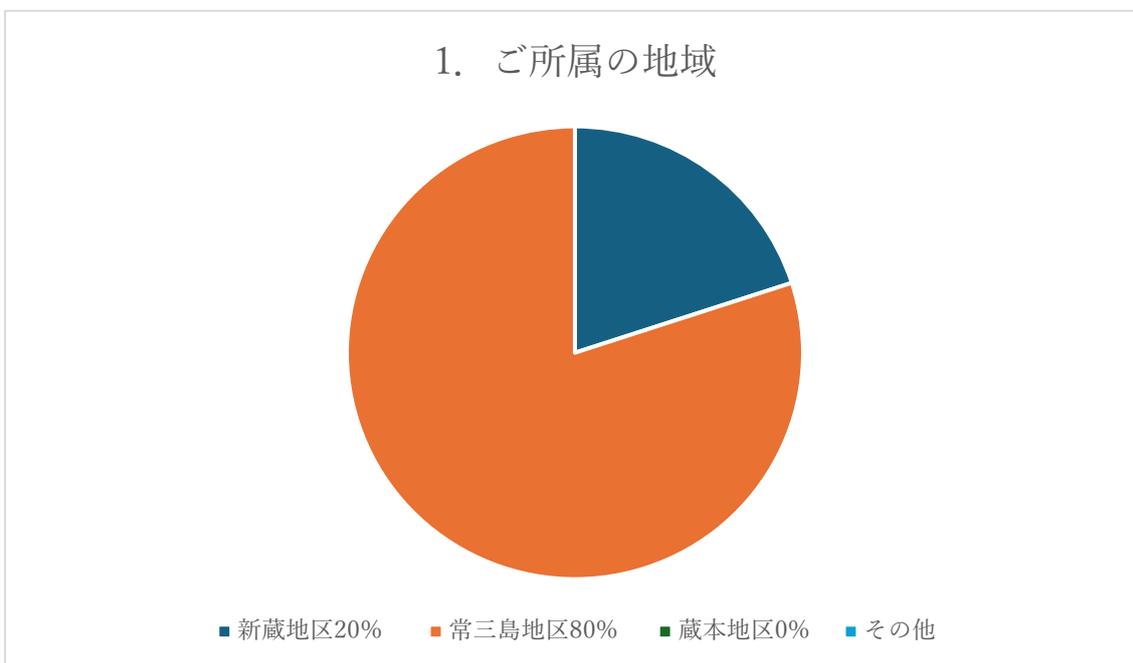
■ 支持する(駐車料金の差を是正すべき) 93% ■ 支持しない(現状の駐車料金は妥当) 7%

6. 組合では、公務による利用については無料とすべきだと主張しています。そのような組合の主張について。

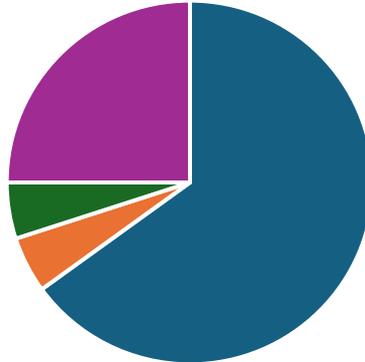


■ 支持する(無料とすべき) 75%
■ 支持しない(現状通り100円を徴収すべき) 24%
■ 支持しない(通常料金を徴収すべき) 2%

駐車場アンケート 蔵本地区以外(新蔵・常三島地区)の回答者
回答数 20 (2024年11月8日現在)

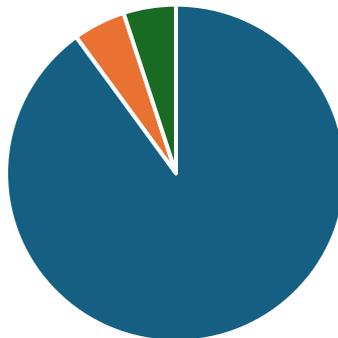


3. 駐車場利用時に、駐車場所を確保する際の状況



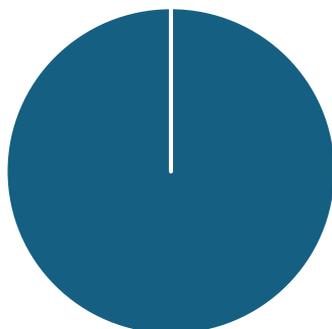
- 容易に確保することができる 65%
- なんとか確保することができる 5%
- なかなか確保することができない 5%
- 全く確保することができない 0%
- 未回答 25%

4. 組合では、地区による駐車料金の大きな格差については是正を求めています。そうした組合の主張についてどのようにお考えですか。



- 支持する(駐車料金の差を是正すべき) 90%
- 支持しない(現状の駐車料金は妥当) 5%
- 未回答 5%

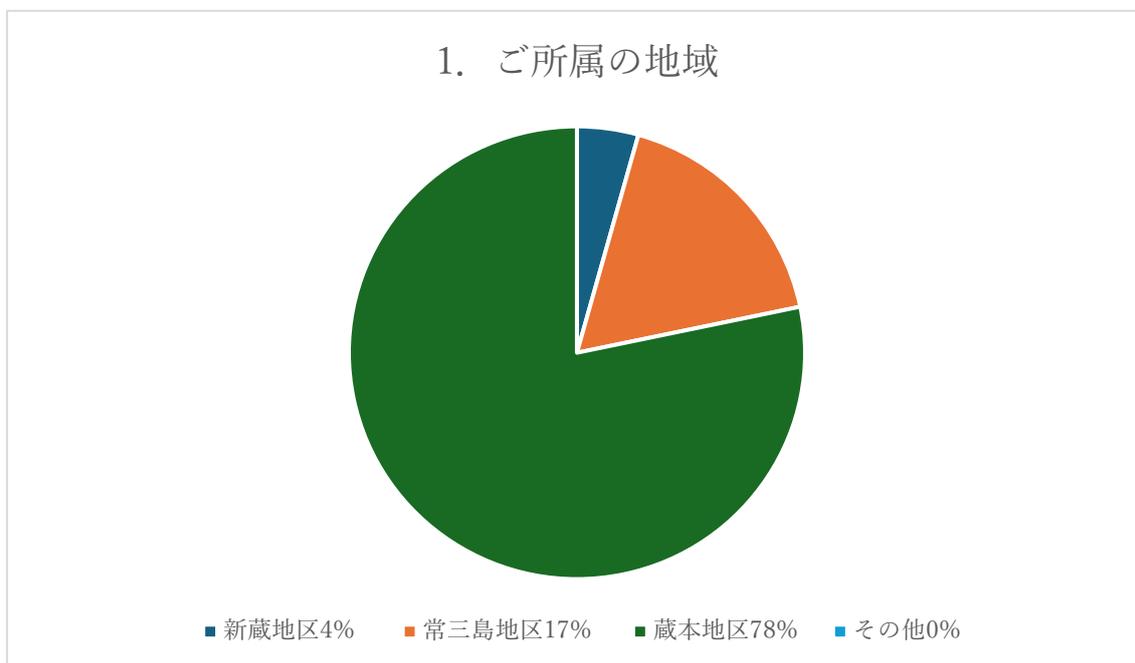
6. 組合では、公務による利用については無料とすべきだと主張しています。そのような組合の主張について。



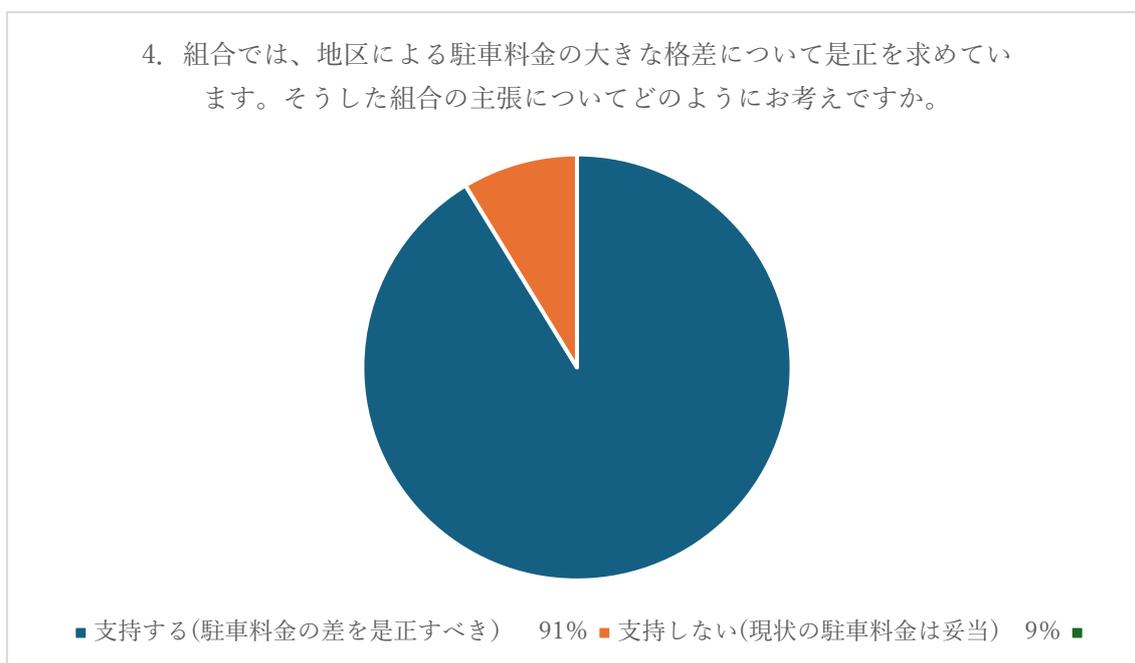
- 支持する(無料とすべき) 100%
- 支持しない(現状通り100円を徴収すべき) 0%
- 支持しない(通常料金を徴収すべき) 0%

駐車場アンケート 駐車場非利用者による回答

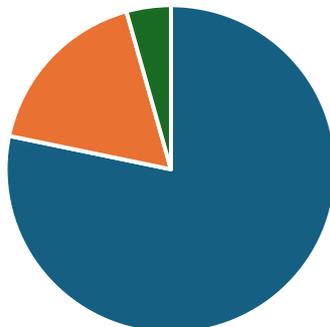
回答数 23 (2024年11月8日現在)



4. 組合では、地区による駐車料金の大きな格差について是正を求めています。そうした組合の主張についてどのようにお考えですか。



6. 組合では、公務による利用については無料とすべきだと主張しています。そのような組合の主張について。



- 支持する(無料とすべき) 78%
- 支持しない(現状通り100円を徴収すべき) 17%
- 支持しない(通常料金を徴収すべき) 4%