

意見書

国立大学法人徳島大学職員就業規則等に関する意見は下記のとおりです。

記

①職員就業規則等の改正(労働条件の絶対的明示事項の追加に対応するための改正)

1. 定年前再雇用職員となることができる時期を60歳に達した日以後の各年の4月1日に限定する。
2. 任期付医療技術職員・看護職員に対する労働条件の明示
3. 有期雇用職員の「第二定年」の設定
4. 再雇用職員・定年前再雇用職員への労働条件の明示

①-1. 業務の円滑な引継ぎのための改正とのこと。現在、定年が順次延長されているなかで、制度が非常に分かりにくくなっています。該当者等への丁寧な説明以外にも、学内に定年延長についての説明会を実施するなど、周知に努められることを求めます。

①-2. 現在、任期付きの看護師の新規採用はなく、技術職員についても、任期付きで採用した者は順次無期転換しているようです。人手不足に対応するために、こうした任期付きの採用はそもそも廃止すべきと考えます。

①-3. 有期雇用職員が定年年齢になる年度に無期転換した場合、定年の適用がなくなるという問題に対応するため、無期転換の次の年度末を「第二定年」とする改正とのこと。これでは、定年になる年度まで無期転換しなかった人は、早くに無期転換した人よりも1年長く働けることになり、ぎりぎりまで無期転換しない方が有利と解釈することもできます。

無期転換をめぐっては、無期転換したパート職員が、契約職員として新たな雇用契約を結ぶ際に一度契約を打ち切って、新たに有期雇用として雇用する運用になっているようですが、この場合も、契約職員になったあとで無期雇用を申し込むと契約職員として無期転換できてしまうようです。つまり、早くに無期転換すると不利益になるということです。このように、いくつかの運用上の問題があると聞き及んでおります。

そもそも労働契約法が根本的に矛盾をはらんでいるということではありますが、この法律本来の趣旨である労働者の利益が最大になるように、適切な運用をなされることを求めます。

②職員給与規則及び学年俸制適用職員給与規則の一部改正(クロスアポイント手当の新設)

本学の教員がクロスアポイントメント制度により本学以外の機関に雇用された際に、相

手機関での給与が本学の給与よりも高額であった場合等にその差額をクロスアポイントメント手当として支給するための改正とのこと。

例として、本学の月給が50万円、相手先の月給が60万円、業務量が本学80%、相手先20%の場合、 $50万 \times 0.8 + 60万 \times 0.2 = 52万$ 円となるが、本学との月給の差額2万円を手当として支給するとのことでした。収入増となる点は結構かと思います。引き続き本学教員の待遇改善に尽力されることを希望します。

③有期雇用職員の人事・給与及び労働時間・休日・休暇に関する規則の一部改正（医員等の給与規定の修正等）

医員等に係る給与の区分、種類、計算期間及び支払日等の規定について修正するとともに診療支援医師に係る規定を整備するとのこと。

医員等の日給については、以前は明確に就業規則として扱われておらず、学内ウェブサイトの就業規則のページにも掲示されていませんでした。以前に過半数代表者よりその問題を指摘したところですが、今回、その指摘の趣旨に従って修正されるということです。

医員の日給は、2023年4月に増額されましたが、それ以前は10年間も据え置かれておりました。今後は人手不足の解消という観点からさらなる増額がなされることをこの機会に改めて要望します。

診療支援医師については今回、時給2,000円となっております。これは医師としては非常に低い水準ですので、今後、増額するように要望します。

④職制に関する規則の一部改正（「エルダーナース」の新設）

定年年齢が順次引き上げられるのに伴い、看護師長のポストが不足するために、60歳に達した看護師長は、同等の職責を持つ「エルダーナース」とするとのこと。

昇任ポストを増やすことで、若手のモチベーションアップにつながるという点については評価しますが、現在、基本的に病棟単位で配置されている師長と、エルダーナースの職責の分担が不明です。一つ病棟に同等の職責を持つ監督職が2名以上いる場合、指揮系統が混乱するのではないかと懸念します。実際の配置後に、継続的に実態把握を行い、適切な運用がなされることを求めます。

⑤管理職手当支給細則の一部改正（総合科学部の組織改編に伴う改正）

総合科学部が現行の4コース体制から3コース体制に改編されるが、旧コースについても在校生が卒業する令和8年度まではコース長に管理職手当を支給するとのこと。業務量を考えれば妥当な対応だと思います。

ただ、学部の教務委員長や入試委員長などの委員長職は、コース長に勝るとも劣らない

業務量となっています。それらに対しても何らかの手当を支給することを検討していただきたいと思います。

⑥職員の労働時間、休暇等に関する細則の一部改正（裁量労働制非同意教員の労働時間等を規定）

各学部・部局の授業時間を確認して、各学部・部局の総務係、学務係に確認のうえ、労働時間を設定したとのこと。とはいえ、規定された労働時間は、8時40分からの1コマ目と19時40分からの夜間の授業とを同日に担当している教員もいる実態を十分に反映しておらず、そうした教員については個別対応になるということです。当該教員の意見をよく聞いたうえで、長時間労働にならないように配慮されることを希望します。

⑦医師の働き方改革に伴う規則の整備

医師の長時間労働の改善への取組には賛成します。ただ、地域の医療機関で兼業している医師には、遠方の医療機関まで長時間の移動を行っている人もいます。そうした移動時間は「インターバル」に算入されるとのことで、これでは十分な休憩時間が確保できない恐れがあります。規定されたインターバル時間は「最低水準」として、それ以上のインターバルを取るような運用がなされることを求めます。

また、長時間労働の医師の面接は、学内の医師が担当するとのこと。これでは、面接を担当する医師の長時間労働につながりかねません。

医師の長時間労働の根本的な原因は人手不足ですので、引き続き人員の増員や待遇改善に尽力されることを希望します。

2024年3月26日

国立大学法人徳島大学長 殿

常三島地区職員過半数代表者

職 名 教授

氏 名 山口裕之

印