

## 07年人勸の「改善項目」4月遡及で実施 2月支払

事業場正副代表者からも、超勤手当の未払い解消や駐車場の整備、「評価」の問題等で、様々な要望が出されました。

12月17日、金沢大学としての「平成19年度人事院勧告による対応」について、事業場正副代表者と金沢大学教職員組合を対象とした説明会が実施されました。

2007年人勸の改善項目の金沢大学での対応については、11月8日の団体交渉で、「国家公務員に準じた取り扱いと考えている。実施の時期については国、他の大学の動向を見ながら検討したい。」との回答がありました。

その後、組合として担当理事に対し、「今回の改善については、4月に遡及して実施をすべき。改善した場合は遡及して、改善の場合は遡及しないというのはおかしい。4月遡及をお願いしたい」と申し入れを行いました。

この申し入れに対し、「組合のご意見はしっかりとお聞きしました。大学の方針が決まり次第、説明をしたい。」と回答を約束していました。



今回の説明会は、こうした交渉の結果も受け、大学の方針を説明するものとして開催されたものです。

回答内容は、2007年8月に人事院が勧告した事項(今年は本俸・勤勉手当・扶養手当等の改善を勧告)に準じて、4月に遡及して実施。

但し、差額支給については来年2月とする。というものでした。

組合として名古屋委員長より、大学が組合要望を踏まえ4月遡及としたことを歓迎すると表明する

とともに、非常勤職員及び特任教員の改定が来年まで延期されることに対し異議を申し立て、見直しを求めました。

### 2006年度決算についても説明

大学からは、2006年度決算の説明もあり、2006年度は全国で赤字の4大学の一つとなったが、理由の一つとして、病院の再開発に伴う「第1病棟や渡り廊下の取り壊し等で5億数千万

H19.12.17

### 平成19年度人事院勧告による本学の対応について

1. 実施時期  
平成19年4月1日(ただし、平成19年12月1日に在職する者に限る。)
2. 内容  
本給表の改定  
若年層の本給月額引き上げ  
勤勉手当  
平成19年度0.05月引き上げ  
平成19年12月期 標準者0.745月  
平成20年度以降(6月期、12月期) 標準者0.72月  
扶養手当  
子等に係る支給月額6,000円 6,500円
3. 特任教員及び非常勤職員の取扱い  
平成20年度から改定(平成17年度の取扱いと同様、年度内は単価据置)
4. 役員の取扱い  
役員報酬の引き上げは行わない。
5. 支給時期  
平成20年2月頃を予定

円の除却損が発生した」こと等によるもので、経常収益・経常費用については均衡した決算となったとの報告でした。

また、今後の見通しとして、運営費交付金が効率化係数で1.3億円、病院の経営改善係数で3.2億円の減額となり、地域手当のアップなど給与改定で2.7億円の人件費増が予測され、一層厳しくなるとの説明もありました。

### 検討のための説明資料の提出を了解

大学からの「事業場代表者としての意見書を1月11日までに」との要望に対し、参加した各事業場の正副代表者からは、「皆の意見を聞いて意見をまとめないといけないのだから、結論だけでなく、他の人に説明できるような分かりやすい資料も出していただきたい」との要望も出され、大学として説明資料も提出することとなりました。



う考えているのか。」などの意見が出されました。

大学からは、各要望に対し、次の様な説明がありました。

「退職金は勤務年数と現在の俸給でだいたいの額は自分でも簡単に計算できる。分からなければ事務にご相談してほしい。」

「超勤手当の未払いはありません。命じた時間外労働については支払っています。そうしたことがあれば、直ちに改善します。もし間違っているところがあれば、指導しないといけないので、具体的に指摘してください。」

「明細書の電子化については、段階的に現場の声も聞いて導入してきた。病院については慎重に対応したが、現場からは意見は出てきていないと聞いている。

どうしても都合が悪い人にはプリントアウトすることもあり、事務にはそう指示してあり、相談してほしい」

「病院の駐車場問題は病院の方がいないので、改めて返事したい」

### 「評価」問題で明確な基準提示を要求

評価の問題は、勤勉手当での評価だけに止まらず、現在進行中の教員の自己評価結果を処遇に反映させるかどうかの問題も含め、話題が広がりました。

組合からは、評価の基準の明確化、公正な評価をどう担保するか、その結果のフィードバック、そして評価に対する異議申し立ての保障などが必要との提案を行いました。

大学からは、第一に相対評価であること、職種・部署による判断基準の相違があり一般的に基準化することも難しいことや、現在の勤勉手当での部局からの判断についても部局間の均衡を出来るだけはかるよう配慮している事情も説明されました。また、現在、4ヶ所で教員の自己評価の試行について説明会を実施してきているが、2会場で、その評価結果を処遇に反映させてほしいとの意見が聞かれたことが紹介されました。

大学として、組合からの基準を明確に公表してほしいとの要望もあることから、今後、大学としての方針や提案も示しながら、意見交換をしていくとの回答がありました。

### 大学財政の分かりやすい説明、公表へ

2007年度の経営説明に対しては、「金沢大学が赤字と知って驚いた。赤字と言うだけでなく、その原因や、他大学と比較してどうか、どうすればいいのか、もっと分かりやすく知らせてほしい」の意見も出されました。

大学からは、「組合の分かりやすい内容で公表をの要望に応じて」とのこと、後日、HPで「財務レポート」として公表することとなっているとのことでした。

### 代表者からもいろいろな要望、意見が

また、「自分の退職金がいくらくらいになるのか、分かるようなシステムが取れないか」

「ボーナスなどで上司の権限で高く評価される人がいるが、その中味が全く公表されておらず不透明。他の人も納得できるように説明できないのか。」

「病院では事務のようにパソコンが一人一台というわけでなく給与支給明細が簡単に見ることが出来ない。何か工夫してもらえないか。」

「時間外労働について、個人が記載した時間と給与に反映されている時間とが違っているという声がある。改善してほしい。」

「病院では患者さんもそうだが職員の駐車場が少なくて困っている。来年大量看護師が増員されるが、応募者からも心配の声が上がっている。ど





# 「7:1」看護と安全・安心の医療学習会

12月11日、附属病院3階カンファレンスルームで、日本医労連看護対策委員会責任者の大村淑美さんを話題提供者に招いて学習会を行いました。

大村さんは最初に看護師増員のたたかいの歴史を振り返り、1961年の「看護婦の人間宣言」- 妊娠の輪番制等という前近代的な環境を改善したい-、68年の「ニッパチ闘争」- 複数で8回以内の夜勤を-、89年の看護婦確保法静定のナースウェーブ闘争- 絶対的な看護婦不足の改善を-を経て、2006年からの「大增員闘争」- 医師・看護師増員の『国会決議』を具体化する-へ発展してきていると語りかけました。

また、その中で、永年の願いであった看護体制の充実として7:1看護配置が認められてきたと説明し、具体的に7:1看護の診療報酬制度や看護師配置の基準などを詳しく説明しました。

この中では、月間の夜勤時間の制限や、委員会・研修等の参加は勤務時間に計算しない、応援者の厳密な時間計算など、看護体制充実のために様々な制約が掛けられていることが、理解できました。

しかし、既に実施した病院の実態として、十分増員して移行したところとギリギリの増員で実施したところで大きな違いが発生し、マグネットホスピタル=看護師・患者が集まり経営も改善した病院と、悪のスパイラル=基準が満たせず、看護師は過労や休めないと退職、入院患者制限で7:1

比率のつじつま合わせを行い経営が悪化していく病院との2極分化が進んでいると紹介。「金沢大学はどの道を進むのですか」と問いかけられました。



また、7:1看護の実施が「2交替勤務」の導入と一体で進められていることに警鐘を鳴らし、今の厳しい看護の現場で「8時間でも大変な高密度の看護労働が、16時間持続できると考えること自体がおかしい。ましてや、休憩がとれるなんて、今の実態を見れば考えられない。」と問題点を指摘し、「今の勤務と勤務の間に身体を休める時間が保障されない、休みたいと思っても休めない、年休すらもほとんど取れないという実態が、せめて夜勤回数を減らしてという悲鳴になっている。」「2交替を考える前に改善すべきことがある。2交替で人が減らせると考えるのは大間違い。」と、広島大学や他の国立大学での2交替試行やその実態も踏まえ、しっかりと検討することを呼び掛けました。

また、病院で取り組んだ「勤務体制アンケート」にも触れ、いくつかの問題も提起されました。

参加者からは、いろいろ意見や質問が出されたり、他の病院、大学の事例も紹介され、これから検討すべき問題も明らかになった学習会でした。

## 金沢大学附属病院の「勤務体制アンケート」に対する「私（大村さん）の疑問」

注 / は「アンケート」より、 は「大村さんの疑問」

### 7〔まとめ〕

約8割の師長は良い勤務体制に変更したいと考えている。

「変えたい」は、短絡的に2交替を希望しているのか。現在の勤務体制が悪すぎるから、「改善したい」との思いが強いのでは？  
いまだに、3交替シフトでも問題の準夜 日勤・日勤 深夜がある  
2交替制が難しいと答えた師長（約2割）の理由は？

### 7〔まとめ〕

看護師の2交替への希望は「どちらでも良い」を含めると51%

3交替に「満足の原因」は、2交替制への抵抗  
2交替の希望は19%なのに、2交替が良い理由を聞いている（導入するための誘導質問？）

### 2交替が良いとする理由

3交替でも早急に改善すべき課題  
「連続休暇があってもダラダラ」が実施した施設での多数の声

申し送りの意義は、事故防止のチェック機能が3交替では3回、2交替では2回しか働かないことにも運動。  
新人教育の場でもある

2交替勤務経験者がいなく、長時間勤務への不安を感じている  
16時間の2交替は長いと感じている。

長時間夜勤に入るプレッシャーは？  
『拘束時間が長い。緊張感が続く勤務は8時間が限界』への対応は？

### 8〔今後の予定〕

2交替を導入するとしたら、どのような時間が良いか調査する。

8割の「良い勤務体制へ変更したい」は、すべてが2交替なのか  
「どちらでも良い」が、なぜ2交替に含むのか。3交替の希望が74%  
「良い勤務体制」への変更といいながら、2交替しか提案していない

\*\* アンケート結果は4頁に掲載 \*\*

# 勤務体制に関するアンケート結果

勤務体制検討委員会

## 看護師長に対するアンケート結果 (n = 28)

- 1. 勤務体制を変化させたいか否か  
現状のままでよい(14%) 変化させたい(79%)
- 2. 変化させたい理由  
・夜間の通勤が避けられる、準日、日深による疲労が避けられる、申し送り、超過勤務の減少が図れる
- 3. 二交替制勤務導入の可能性  
可能(64%) 難しい(18%)  
どちらともいえない(11%)

- ・申し送り回数が少なくなり、朝までの勤務を自分で組立が出来、超過勤務がなくなる
- ・家族にとって分かりやすい勤務で、夜間の出勤の煩わしさがなく、家族の負担も軽減される

## 看護師に対するアンケート (n = 496)

- 1. 現在の勤務体制(三交替)に対する満足度  
満足(56%) 不満足(43%)  
満足の理由  
・三交替に体が慣れている  
・拘束時間が短い、緊張感が続く勤務では精神的・体力的に8時間が限界  
・二交替勤務の経験がなくわからない、休息が取れるか不安
- 2. 希望する勤務体制  
三交替(38%) 三交替十早出・遅出(36%)  
二交替(19%)
- 3. 二交替制での勤務希望状況  
希望(10%) どちらでもよい(41%)  
希望せず(48%)  
二交替勤務が良いとする理由  
・三交替は準日、日深、深日、公休深夜があり身体が休まらない。二交替の方が身体が慣れていくような気がする

## 二交替勤務経験者に対するアンケート

- (n = 65、内他院での経験者18)
- ・肯定的なものとして夜間の通勤がない、休みがしっかり取れる、次の勤務までゆっくり休めるという意見があった
  - ・手術部二交替経験者では勤務時間が長く集中できないという否定的意見が多かった
  - ・他院での経験者は肯定的意見が多かった
  - ・救急部では二交替制が導入されたが、現状の勤務時間で半数以上が肯定的であった

## まとめ

- ・約8割の看護師長は勤務体制について、よい方向に変更したいと考えている。
- ・看護師の二交替勤務への希望については、「どちらでもよい」を含めると51%であった。
- ・二交替勤務経験者がほとんどなく、長時間勤務への不安を感じている。
- ・現状の二交替は夜勤時間が16時間であり、長いと感じている。

## 今後の予定

- ・二交替制を取り入れるとしたら、どのような時間が良いかについて調査を行う。

金沢大学が赤字だって？

教育や研究予算、絶対的に足りない！

# 金沢大学の財政を斬る！(仮題)

大学財政どうなっているの？

こんな問題、一緒に考えましょう！！



日時/2008年1月30日(水)

18:00~

会場/法経棟 2階A202教室



講演者

全大教委嘱公認会計士  
坂根利幸氏

教研集会

## 行事日程のご案内

### 新年会

1月25日(金) 18:00~  
自然研 すみれ亭にて  
楽しい企画も検討中!!

### スキーツアー(一泊)

2月16日(土)~17日(日)

詳しくは、年明けに改めてご案内いたします。



2221 15 10 3 1  
日 日 日 日 日  
大学 角 理 女 執 附 1  
学 間 学 性 行 属 日  
部 北 部 部 委 学 校 執  
高 支 支 支 会 校 行  
等 部 部 部 員 園 委  
教 部 部 部 会 支 会  
育 定 定 定 会 部 会  
の 期 期 期 会 支 支  
充 大 大 大 会 部 部  
実 会 会 会 会 大 大  
行 行 行 行 大 大  
動 動 動 動 会 会  
に に に に 会 会

活動日誌

11月

