

よむまっし

金沢大学教職員組合医学系四分会発行
4bunkai@med.kanazawa-u.ac.jp
内線 2496 (外線265-2496)

働く環境は自分たちの手で！組合に入りましょう

医薬保健研究域長と懇談いたしました

昨年12月に要求書を提出、3月20日に懇談を行いました。当局からは井関医薬保健研究域長、山本(博)医学系長、大竹保健学系長、堤口事務部長、西尾総務課長、稲川総務課副課長、羽村総務課人事係長が出席。組合からは執行委員長はじめ6名が参加しました。以下に概要をお知らせします。

要求 「5年雇い止め」について

「雇い止めの不安を解消」するために2013年4月1日に施行された改正労働契約法の本来の趣旨(厚労省、「改正労働契約法のポイント」)を尊重し、「5年雇い止め」を撤廃することを求めます。

大学 調べて回答する。

組合 労働契約法の趣旨に沿った対応を求める。

大学 保健学科の卒業生が当事者になる場合もあることから、機会があるごとに本部には対応を求めている。

要求

任期制について

・任期制は不安定な雇用に繋がるため、プロジェクト対応とテニュアトラック以外の任期制を廃止することを求めます。

・現職教員に任期付き雇用への同意を強制しないことを求めます。

組合 任期制は働く者の生活を不安定にすることから、廃止を求める。

大学 任期制については、学問研究にメリットがあるということで導入された。部局によって制度が異なるが、医学系では助教が5年、保健学系では准教授以下が5年任期で再任可となっている。普通に活動して、教育研究実績を上げていけば問題ない。大学全体との兼ね合いもあり、直ぐに廃止することはない。

組合 任期制が馴染むのは、「先端性・学際性・総合性」の必要な部局とされているが、保健学科についてはこれらの特性のどれにあたるのか。本学全体では約15年前から導入されているが、薬学では廃止された。改めて、任期制の廃止を求める。任期付きの大学研究者等について、無期労働契約への転換を、5年から10年に延伸する特例を定めた任期法の改正に対して、金沢大学としてどのように対応するのか。

組合 昨年4月1日に施行された改正労働契約法の趣旨は、無期労働契約への転換により雇い止めの不安を解消することだ。しかし、本学では任期付き職員、非常勤職員の雇用の上限を原則5年とし、無期労働契約への転換を不可能とした。これは、労働契約法の趣旨に反している

大学 大学全体の問題であり、部局独自の判断で回答することはできない。今回の法改正の趣旨は、大学職員が置かれている状況に合っていなかった。改正労働契約法では、5年で無期契約へ転換することを定めているが、大学教員の特例措置として10年とすることが検討されている。5年から10年になれば、懸案となっているいくつかのことが解決されるだろう。

組合 改正後の就業規則では、昨年4月以降に採用された非常勤事務職員(パートタイム職員)は、5年で雇止めになる。雇止めが生じる可能性がある職員は何人ぐらいか。

大学 外部資金等で雇用されている場合はその期間が終了した時に、雇用も終了する。

大学 問題が発生するのは5年後だ。

組合 外部資金以外で雇用されている場合で、該当する職員は何人ぐらいか。

大学 大学の対応が明らかになってから、部局での検討が行われることになる。

組合 保健学系については、5年任期が更新された時点で、無期契約になるということか。

大学 自動的にはならない。本人の申し出があれば無期契約へ転換する。以前は7年の任期だった準教授については、7年任期を維持するよりも、5年で早く無期契約に転換した方がよいとの意見があったので改正した。任期制の検討は各系でされればよいと思う。

組合 保健学系の場合は再任があり、不安感は小さくなってきている。しかし、任期制がなくても成果を出さないと昇進の機会がないこともあり、誰もが一生懸命である。そもそも、よい研究をするためには安定したポジションが必要だ。任期制はそれを阻害している。引き続き検討をお願いしたい。

要求

非常勤職員の常勤化等について

- ・常勤を希望する非常勤職員を常勤職員にすることを求めます。
- ・事務職員登用試験での採用人数を増やすことを求めます。
- ・技術補佐員についても登用試験を設け常勤化への道を開くことを求めます。

組合 スターバックスやユニクロ等でも正規職員化が進められているとの報道がある。社会全体で正規化の方向で動きつつあるなかで、金沢大学でも非常勤職員の常勤職員化を検討していただきたい。

大学 大学全体にかかわることであり、ここでは回答できない。大学全体の予算を考えると常勤化は難しく、非常勤があるゆえに雇用が確保されていると思う。また非常勤でいいから働きたいという方もおられる。

組合 部局から大学に対して、このような問題について前向きに発言していただきたい。

大学 本学の学生が大学（病院）に就職した場合でも、看護師は常勤採用、検査は非常勤採用と職種で差があるのは問題であり、機会があれば保健学類として大学に言っている。

要求

パートタイム職員の待遇改善について

- ・パートタイム職員に一時金を支給することを求めます。
- ・現場での経験年数に応じて時給を引き上げることが求めます。

大学 働く人の立場に立てば給料が上がっていくのは望ましいと思うが、大学の財源が限られており、難しい。

組合 例えば、パートタイム職員の時給を10円上げた場合、大学全体でいくらになるのか。

大学 データがない。

組合 医薬保健学系にはパートタイム職員は何人ぐらいか。

大学 約160～170人。一部フルタイムがいるがほぼパートタイムだ。

組合 職員がボーナスをもらっているときパートの方は厄日のように思っている

大学 昔は給与の明細を配るのがパートの職員だった。配慮して止めた。

組合 働いている人が少しでもやる気が出るようにすることが重要だ。仮に10円でもやる気が出るのなら有意義だと思う。積極的な対応を求める。



頑張ってるんだもの、一時金も出るようになったらいいなあ…

要求

ハラスメント防止について

ハラスメント防止のために、新たにどのような方策を検討しているのか、お聞かせください。

当局 アカデミックハラスメントについては、教員が正しく認識していないケースもあり、今年度中に全教員を対象に1回以上の研修を実施する予定だ。

組合 パワハラについてはどうか。手薄になってないか。

大学 今回はアカハラに関する研修だが、機会があるごとに啓蒙している。

組合 総合相談室の利用件数について、一昨年の62件から昨年は82件と増加した。医薬保健学系に限定すればどの程度の件数か。マスコミに報道されるのは大抵が医薬保健系であり、他よりも多いのではないかと懸念する。

大学 こちらでは件数を把握しておらず、医薬保健が多いかどうかは分からない。

組合 本会では以下を要求している。是非賛同いただきたい。

- (1) パワーハラスメントに関するアンケートを実施して報告書を作成すること。
- (2) ハラスメントに関する広報活動を充実させること。
- (3) 学外者による相談体制を構築すること。

要求

車との接触事故防止について

医学類入り口から立体駐車場までの区間について、自動車と歩行者の通路を分離するなどの安全対策をとることを求めます。

大学 できるだけ公共機関を利用させていただきたい。生協福利施設、旧がん研の工事が進んでいる。工事車両が出入りしており危険な状態だと認識している。違法駐車が多

く、通路が狭くなっていることがあり、注意を呼びかけ改善した。5月、6月ぐらいで工事が終わるので今が過渡期だが、違法駐車を取り締まるのが重要だと考えている。

要求

禁煙対策について

キャンパス出入口周辺やつくしんぼ保育園周辺での喫煙を止めさせることを求めます。

大学 他のキャンパスよりは進んでいる。キャンパス外は出入口を含め、喫煙の制限はできないが、保育園周辺での喫煙を慎むことについては、張り紙やメールで、何度もアナウンスしている。

組合 保育園からも、煙が流れてくるので喫煙をしないようにと要望している。

組合 掲示の大きさ、場所、数などについても見直しをすべきではないか。

大学 検討する

大学 植物園で吸っている方がいるが匂い分かる。影響あると思うので張り紙など出していきたい。

《最後に》

大学 このような場で率直に話し合うことは、学内で起こっている問題を認識するのに有意義だと考えている。お互い金沢大学の教職員ですから意思疎通を図っていききたいと考えている。

組合 役割や立場は異なるが、共に金沢大学を支えるという思いは同じだ。組合としても努力していく。

6月の行事予定

- 6月13日 新入職員歓迎会 fusion21
- 6月24日 女性部学習会「介護」について
- 6月27日 教研集会「年俸制でどうなる？」



育児に手厚い大学法人…

出産から育児まで、金沢大学では「働き続ける」ための様々な支援の制度があります。みなさん利用してますか？仕事と子育ての両立は心身ともに大きな負担となります。色々な制度を利用しながら上手にのりきりしましょう。

今年4月から育児短時間勤に夜間時間帯が追加されたことについて、「勤務を続けられるか不安」とのことが病院の看護師さんから組合に寄せられました。組合としても働きやすい職場づくりを目指しています。以下の要望書を病院に提出しました。

附属病院看護職員の育児短時間勤務に係る申入れ

2014年4月より育児短時間勤務の時間帯に夜間勤務が追加されたことについて、以下のとおり申し入れますのでご対応くださいますようお願い申し上げます。

1. 2014年4月より追加された夜間勤務帯および、2012年4月より追加された早出勤務帯と遅出勤務帯における育児短時間勤務を看護職員に強制しないこと。
2. 日勤帯（午前8:30～午後5:00）以外の育児短時間勤務は、「本人が希望した場合に限ることが原則であり、強制すべきものではないこと」を育児短時間勤務対象者を始めとする全ての看護職員に説明すること。
3. 小学校就学前の子を養育する職員が請求したときは、深夜勤務をさせてはならないことが原則であることを、看護師長を始めとする全ての看護職員に説明すること。（就業規則第58条）

（要求趣旨）

本来、育児短時間勤務制度は子育てをしながら働く教職員の育児支援を目的としたものであり、適切な育児環境を確保するという点からいえば、日勤の勤務時間帯（午前8:30～午後5:00）での勤務が望ましいことは言うまでもありません。したがって日勤の勤務時間帯以外での育児短時間勤務は極力避けるべきであり、「本人が希望した場合に限る」こととして、実施は限定的な範囲にとどめるべきであると考えます。

2012年4月に育児短時間勤務帯が拡大された際、大学はその理由として、「24時間体制への交替制勤務への復帰をスムーズにするため」との説明をされたことから、金沢大学附属病院におかれても私たちと同様、育児短時間勤務は日勤勤務時間が望ましいという認識で対応されているものと推察しております。

しかしながら本年4月の育児短時間勤務帯拡大に際しては、上記に加えて、「通常勤務者の夜勤負担の軽減のため」との説明がなされたこともあり、育児短時間勤務者の中には、「師長より夜勤帯での勤務を強く求められ、不本意ながら夜勤しなければならないのではないか」との不安を抱く人もいます。

貴職におかれましては、看護職員の不安を解消し、安心して働き続けられる職場の構築にご尽力くださいますようお願い申し上げます。

困ったことがあればいつでもご相談ください。

