

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2021年6月10日 Thursday）

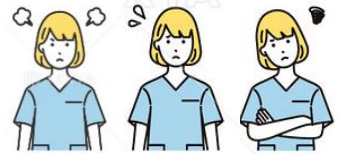
第240号（2020年度-第6号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

「年休が取りにくい」「相談しても解決しないパワハラ」等切実な声多数 ～看護職員アンケートへ400通以上(過半数)の回答届く～

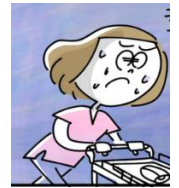
組合は「看護職員の労働条件改善に向けてのアンケート」を行いました。アンケートは全看護職員を対象とし5月20日（木）に、5月27日（木）を第一次締切日として配布しました。これに対して対象者の半数を超える400通以上の回答が寄せられました。これは、看護職員の皆さんが日ごろ思っていることを誰かに伝えたい、問題を解決したいという気持ちの表れではないでしょうか。

設問は5項目（時間外勤務・年休取得・新型コロナ対応・パワーハラスメント・任期付き採用制度）に絞りましたが、中でもパワーハラスメントについての回答は、看護職の皆さんの強い思いが伝わってくる回答が目立ちました。パワハラを「受けたことがある」「受けているのを見たことがある」と回答した方は、合わせて53%（209名）に上り、自由記載欄への具体的記入も相当数ありました。以下、その一部を紹介します。

アンケート



- ☑ 明らかなパワハラで若いスタッフが潰れてしまう。
- ☑ 当事者以外の発見者が見過ごさないことが大事。
- ☑ 継続教育支援室やハラスメント委員会へ相談したが何も改善されていない。
- ☑ 相談したことがハラスメントをしている人に知られむしろひどくなるのが不安。
- ☑ 加害者に「嚴重注意を行う」等、通告すべき。
- ☑ どこに訴えたら改善できますか？メンタル病んで、自殺したらどうしますか？



この声にあるように、大学・病院の既存の組織等に相談しても解決しなかったという回答が目立ちました。また、相談したことがパワハラを行っている本人に伝わることによって、むしろひどい状況になったケースや、そうしたことが不安で相談することができないという回答もありました。全体として無視できない被害状況がある上に、被害を相談・訴えても解決しなかったケースがかなりあるようです。

中には、無期雇用の職員であれば、例えばどんなにひどいパワハラを続けていても解雇どころか何の処分もされないことは疑問だと書かれている方もありました。その一方で、任期付き看護職（注参照）の場合は、決定的な落ち度がなくても、上司等の評価を元に「任用更新不可」「任期満了退職」とされ事実上解雇のケースがあることは対照的な状況と言えます。

なお、組合がパワーハラスメント問題を過去一貫して重視し取り組んでいることを知っている方は、3分の1（33%）にとどまっており、これまでに相談を受けたケースの多くを解決や改善の方向に導いていることを多くの方がご存じないと思われます。

ご協力

ありがとう
ございました

この外、パワハラ以外の項目の内、年休取得状況への質問に対して「年休を取りにくい」と答えた方が3分の2近く（63%）となっており、年休取得が希望どおりに認められないことへの疑問を感じておられる方が相当数に上っていることも特徴的です。

注：医学部附属病院では、医療職員・看護職員を3年任期付き常勤職員として採用し、任期満了時に「勤務成績等により任期無しへ移行させる」システムを採っています。

その他の質問への回答状況は適宜続報予定です。今しばらくお待ちください。

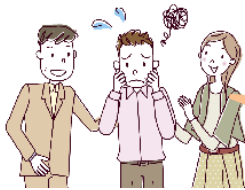
定例悩み相談(組合員でなくとも可・予約制)を開設します！

組合ではこれまで、組合員に限らず教職員の皆さまから、「悩み・困っていること」等について連絡を受けて相談に対応し問題の解決に当たってきました。

しかし、教職員の皆さまからすると、「こんなことを聞いても(相談しても)いいのだろうか」「組合員でないと対応してもらえないのではないか」等と、敷居が高いように思われ、大学の組織の範囲で話を通すだけで、結局、組合に相談することなく問題が深刻化したケースが相当数あります。心身を病まれたり労働条件がいつそう悪化したりし、最悪の場合は休職、果ては退職にまで追い込まれる方もおられます。「ちょっとした疑問・少しばかりの不満」であっても、「消化不良」のまま尾を引き、問題が拡大し、場合によっては深刻な状況に陥ることもあります。

そこで組合は、教職員の皆さまが思い立った時に気軽に遠慮なく相談いただけるように、6月17日(第3木曜日)から、「定例悩み相談日」(予約制)を設定することにしました。

その他、「ちょっとした疑問・わからないこと」というようなご質問・ご相談は随時受け付けています。



* 相談受付は、山口大学で働いている方ならどなたからでも受け付けます。初回は匿名での連絡も可能です。ただし、2回目以降も対応が必要な場合は組合へ加入いただくことが必要です。実際には、組合員でない方からの相談で助言等差し上げたことを踏まえてご本人が対処し、問題解決に至ったケースもありますので、遠慮なくご相談ください。* 秘密は厳守します

【 予 約 方 法 】

■原則として予約制とします。相談を希望される方は、必要事項(お名前・所属・連絡先・面談希望日・可能なら相談内容)を入力の上、山口大学教職員組合まで、メールで事前予約をお願いします。

メールアドレス fuy-union@ma4.seikyoku.ne.jp

■お急ぎの方は、083-933-5034(ダイヤル:5034)までお電話ください。

■当日ご連絡いただいても対応できる場合があります。

【 相 談 会 場 】 各地区組合事務所等

- ◆小串地区 毎月第1・第3木曜日(午後1時~午後3時:小串分会事務所)
- ◆吉田地区 毎月第2・第4火曜日(正午~午後2時:組合本部事務所)

* 常盤地区については、随時開催とします。

~以上の他、ご希望に応じて研究室などご指定の場所に訪問してお話を聴くことも可能です~



パワーハラスメント根絶はトップの断固とした構えあってこそ可能 トヨタ自動車社長、パワハラ自殺家族への謝罪・再発防止策約束

先頃、トヨタ自動車の豊田社長が若手社員の自殺原因が上司のパワハラであることを認め、遺族へ謝罪するとともに再発防止策を約束したことがニュースで報じられました。山口大学ではそうした事例は過去、認められていませんが、看護職に限らず教員・事務職員等でも、その被害を受ける方が後を絶ちません。山口大学でも、学長をはじめ各部局長等の「トップ」が大学運営の重要問題と受け止めて、具体的な対応策を打ち出すべき時にきていると言えます。組合はそうした制度構築を個別の問題解決と合わせてとりくみます。

