

～山大医学部・附属病院教職員の生活と権利をまもる～

のんた News

No.49 2022年9月15日 発行

山口大学教職員組合小串分会

★小串分会事務所:総合研究棟C1 階 104 号室

E-mail: kbunkai@yamaguchi.ac.jp

内線 2909 TEL:0836-22-2909(FAX 兼)

★組合本部事務所:山口市吉田 内線 5034

E-mail: fuy-union@ma4.seikyoku.ne.jp

医学部長・附属病院長等との懇談会報告

組合は7月8日(金)に、毎年行っている上記の懇談会を行いました(医学部本館第2会議室、午前10時-11時)。医学部・附属病院からの出席は、篠田医学部長、杉野附属病院長、原田看護部長、川村事務部長ほか5名の計9名、組合からは、石村小串分会世話人・滝野副委員長・福田副委員長・鴨崎参与ほか1名の計5名が出席しました。

懇談会に先立って、5/27医学部へ資料を請求し、7/6医学部から資料回答が届きました。懇談会での話題・要望については、組合員の方の意見も踏まえて以下のようにまとめ、6月1日に医学部へ提出しました。



1. 時間外労働の縮減について
2. 年次有給休暇・特別有給休暇等の取得促進について
3. 任期付き職員制度の運用状況について
4. 新型コロナウイルス対応について
 - (1) 一時金(危険手当)の支給範囲について
 - (2) 業務に起因する感染者の労災保険等給付について
5. パワーハラスメントの根絶について
6. 看護職等の手当・賃金の引き上げについて
7. その他

これらの話題に対して、医学部側と組合とそれぞれの立場からの考え方や捉え方、また現在の取り組みや今後についてさまざま意見交換を行いました。以下、その内容をご報告します。

1. 時間外労働の縮減について

☑(医学部説明:森本職員係長) 資料「2020年度・2021年度分時間外労働データほか」*看護部は部署別

～時間外勤務が増加した主な要因は、徹底した感染対策のなかで医療提供をおこなっていることや、他機関への感染対策チームの派遣、大学での職域接種など、また市中や家族間のコロナ感染拡大による職員の勤務への影響など外的要因が大きいのではと考えている。縮減への対策としては、本部からの各種通知(勤務時間管理等)や、過労死防止月間の通知等、勤務時間監督者に対して周知、徹底を依頼している。



Q.(組合) 附属病院の時間外が2割程度増えているのはどのような要因があるのか。さまざま事情はあるだろうが、本来的には特別条項の申請適用はないことが望ましく、「とりあえずフリーパス」という形ではよくない。その辺りはどのような対応を取っているのか

A.(杉野医学部附属病院長) 附属病院は、三次救急として、最後の砦として患者を受け入れるところで、いつ患者が入るか分からないという状況で対応する。診療での時間外等なるべくその他で時間外が発生しないようにということは周知している。

A.(川村事務部長) 事務については、年度当初に「なるべく早く帰れるよう努力しよう」と全職員に対して周知している。2020年度から2021年度にかけて気持ち程度だが時間外が減っているのは、メリハリを付けた形での仕事ができているからなのではと思っている。

Q.(組合)「過労死」は、世間でいまだに問題となっている。起きてはならない、起きないように目を配るという立場で、特別条項の申請があった場合などきっちり見ていただきたい

A.(附属病院長) 通常では、時間外勤務が100時間を超えると産業医面談となるが、本院ではさらに、80時間超えが3か月連続となった場合、産業医面談を行うようしている。これは独自の取り組み。

2. 年次有給休暇・特別有給休暇等の取得促進について

☑(医学部説明:職員係長) 資料「2020年度・2021年度年次有給休暇の年休取得状況」*看護部は部署別～2020年度と比較して平均取得日数は、看護部以外の職員について大きく減少している。分析はこれからだが、今年度は2020年度並みの数値があげられるよう対策を練っていきたい。



(組合) 看護部で取得が増えたことは結構なことだが、病棟ごとのばらつきが大きい。昨年、組合の取ったアンケートでも、部署によっては休暇を取りづらい等多数声があり、できるだけ平準化してほしい。また一方で、「年休は自分からではなく指定されて休むものと思っていた」という回答の方も複数いた。休暇取得の意識の向上の取り組みも必要だと考える

A.(原田看護部長) 各部署の師長と職員とで、休みの希望についてのやりとりはしてもらっている。また年休以外にマイホリデーがあるので、年休と合わせて平準化しているかという辺りは、見ているところ。途中少ないところは、取れるように采配するよう管理者に指導はしている。

Q.(組合) ある程度経った時点で、取得の少ないところがあれば個別に指定をして、指導なり啓蒙なりも一定程度、効果があると思うが、その辺りはいかがか

A.(看護部長) 最後まできて取得できていないのはかなり忙しい部署。最後にまとめて取得できないというのが大前提で、分散して取れるよう、希望も聞いて取るということと、事務からも途中経過を送ってくれるので、個別に早めに分散してという働きかけはしている。

A.(附属病院長) 法的に5日以上取ると決められているので、当初から計画的に取るようにと通知もしているし、事務からも年度途中で通知をもらう。

A.(職員係長)10月以降は、毎月取りましよう通知をしている。

(組合) 全体で20日の年休を半分も取れないということではなく、それ以上の日数を全てのところでということで、引き続き取り組みを進めていただきたい

3. 任期付き職員制度の運用状況について

☑(医学部説明:松尾人事係長) 資料「任期更新状況(2013年度以降)※看護部は受領済のため2021年度のみ」ほか～2004年の国立大学法人化までは、任期無し常勤と任期付き非常勤という形で雇用していたが、法人化以降、優秀な人材を確保するために、医療職員の採用等に関する要項を制定し(平成17年3月28日付)、順次、任期付き非常勤職員から任期付き常勤職員の募集に切り替え、今に至る。2013年度以降の職種ごとのデータでは、一応審査のうえだが、希望者全員が更新されていることが分かる。



Q.(組合) 基本100%任用更新されているデータが出ている。「雇い止め」や、不安が生じないようにサポートや指導を行う構えでいくことが基本だと思う。またそのような不安が生じない形でスタッフを採用できるように、新規採用者の選考についてもいろいろな見方を向上させていくことが基本だと考える。希望しながらも更新できない人が出ないことが望ましい。任期付き常勤職員制度の見直しも必要なのではないか。またその辺りの問題意識はどうか

A.(事務部長) 事務職については、周囲のサポートや上司の指導なども合わせて3年任期のなかで山大職員として十分になっているという判断のもとで結果的にこの数字になっている。最初から任期なしで採用という方向もあると思うが、本人達は任期のなかで更新するために努力し、結果的に本学になじめている等の状況のなかで、実質的な弊害はないと思っている。今後、さまざま制度が変わって、任期制度も任期無しの方向になるのであれば、それを踏まえて運用は変えていく必要があるが、事務職員に関していえばうまく回っているのではと思っている。

A.(附属病院長) このシステムの問題点というのは、今のところ考えていない。

Q.(組合) 基本的になくす方向で進めていただきたい。仮に存続させるのであれば、しっかりとサポートと指導を行い、雇止め等起こらないようにお願いしたい

A.(看護部長) 看護部は、人数も多く、更新できない方はいるのが現実。部署では、かなり手厚く指導支援は繰り返しているというところは事実。

(組合) 人それぞれ、欠点・弱点、素質もあるだろうが、できるだけそれを早く見て、サポートしていくことに力を入れていただきたい

4. 新型コロナウイルス対応について

- (1)一時金(危険手当)の支給範囲について
- (2)業務に起因する感染者の労災保険等給付について ※時間の関係で協議なし

A.(附属病院長) コロナー時金については、手当の支給対象を拡充した。以前は、一定の患者と接する時間等決めていたが、それより短くても支給対象にし、また以前は陽性患者対応の職員のみだったものを疑いのある方へも拡充し、これは今年度も引き続き病院経費を使って行いたいと考えている。



5. パワーハラスメントの根絶について

Q.(組合) 未だに根絶されない状況についてどう徹底していくのか

A.(医学部長) 医学部は講座制で教授以下ピラミッドの形だが、一方で、学术界は個人の自由な研究活動が認められているもの。個人の個性と組織の運用とをうまくやればよいが、現実には難しい。個別の対応をしないといけないところがある。

A.(附属病院長) 基本的には、個人の意識の問題でこれが一番大事だと考える。講習などこまめに行い、個々のハラスメントに対する意識や、管理職に対しては管理していく意識、そういったものを地道な努力で高めていくことが一番大切。

A.(看護部長) スタッフを悪くしてやろうと思う管理者は一人もいないが、その思いが強くなって言葉が強くなってしまったことは実際に起こっている。管理者がどうあるべきかという研修は定期的に受けて自分を振り返る機会を作っており、継続してやっていきたい。

A.(事務部長) 年度当初に全職員に出している医学部事務部の方針のなかで、どういう理由であろうとハラスメントを認めないという話を強く行っている。360度の視点で見てもらおうよう各課長以下にも依頼している。



(組合) 研修に関しては、自主的な研修の場合、問題を感じていてハラスメントをしない方が出てきて、問題がある方は出てこないという傾向があるため、研修の仕方にも十分気を付けていただくようお願いしたい。
「どういった理由であれ認めない」という構えは非常に大事。万一、ハラスメントが起きた場合、当事者間で解決できない、相談してもどうにもならない時には、トップとして個別の対応もできるということをお願いしたい。

6. 看護職等の手当・賃金の引き上げについて

Q.(組合) 看護職員の手当について、現在は給与の1% (約4,000円) だが、厚労省は今後3%程度までの増額をしている。今後の見通しと、また他の医療スタッフについても将来的な拡充に対する動きなどあれば教えてほしい

A.(附属病院長) 国から指針が出ており、10月までに1%で、以降は未定。文書を見れば、他の職種にも拡充するという主旨があるが、具体策がまだ届いていないので待っている状態。国からの指導があれば粛々と従って行く。

Q. (組合) ぜひ対象を拡大し、率も上げていくということを実に押さえていくことをお願いしたい

7. その他

【人事給与マネジメント改革について】

Q. (組合) (教員の) 単年度ごとの業績を見て、結果を出して給与に反映させるというシステム。一定のスパンを持った視野のなかで落ち着いて研究を進めるというよりも、短期的なところに目がいきやしないかという点で危惧している。考えを聞かせてほしい

A. (医学部長) 研究とは、単年度で物を言えるようなものでは本来ない。ただ、単年度である程度、見切りがなければならぬところは現実として受け入れざるを得ない。今年度から始まるので、実際にはまだ大きな影響があるかないかまでは言えないが、評価というのはもともと難しいところも課題だと思っている。大きな業績を上げるということは単に論文の数だけの問題ではない。見えるものと見えないものがあり、評価は難しい。

A. (附属病院長) 職員に不利益がないような配慮はしっかりされていると思う。気を付けているのは、職員が点数化されるので、評価を見て、その努力に見合った適正な給与が払われるというのは当然のことであり、大きな不利益がないよう注意してみるようにしている。



Q. (組合) この制度の原資は、年俸制の場合は大学院手当、月給制の場合は勤労手当の率を一律下げる(他、大学院手当厳格化分)で、それを12月に再配分するというもの。懸念されるのは、実際には手当が全くないものを取り返すという点で、不安定な面がある。トータルでマイナスにならないようにということも大事だが、その辺のバランスをどうしていくかという問題もある。新体制になり、この制度が一度落ち着いたところで、見直すべき部分は見直すということで、組合としても全学的に提案していきたいと考えている。医学部・附属病院でもその辺りの検討を、変えるべきところがあれば変えるということでお考えいただけるとありがたい

【任期付き教員の10年雇止め問題について】

Q. (組合) 来年の3月が一つの区切りとなるが、医学部の検討状況等あれば教えてください

A. (医学部長) 山大では、「任期付き」は、基本的には「助教」のみ対象。更新1回の10年。この期間内で何かをやってほしいという思いはみな持っており、全部を任期無しにするのがよいかどうかは、学術領域のなかではよく考えなければならない部分だと考える。できるだけ個人の能力や才能を発揮して業績を得られることが重要。合わない方も時々いるが、重要な方もおられるので、そこは適宜対応して運用している。

.....

🎤【終わりに】(組合) ありがとうございました。テーマに挙げていない問題点もあるので、また後日、そういったものがまとめれば個別に文書を提出し、個別に折衝なり協議なりをお願いします。

以上、懇談会報告でした *ご協力いただきましたみなさま、ありがとうございました*



のんたニュースの内容、組合の取り組みについてご意見等お寄せください

回答フォームはこちら

