

# NEWS LETTER

2008年2月18日 No. 541

三重大学教職員組合発行

直通：059-231-4447（内線2169）

E-mail：KYF03351@nifty.ne.jp

URL：http://homepage2.nifty.com/mie-union/

## 学長交渉結果報告（パート2）

<＊前号からのつづきです>

### 1. 全体要求（つづき）

#### 3. 施設整備等

##### 1) 構内駐車場の有料化について

・なぜ有料化が必要なのか。有料化の目的と有料化の検討状況に関して情報公開を求める(5月24日に要望書を提出済み)。

**施設部長回答**：大学予算の削減で施設整備予算も減少しているなかで、教育研究、環境の基盤整備の財源が必要である。そこで、施設整備の管理を維持していくために大学自ら資金を調達する必要があることから、受益者負担による職員駐車場の有料化が必要になってきた。すでに病院では有料化が実施済ということもある。3月19日に開催した財務経営機構委員会において、構内駐車場の有料化について協議したが、賛否両論あったため引き続き検討していくことになった。

#### ◎質疑応答

**組合**：有料化の方向で検討していくという解釈なのか。

**施設部長**：賛否両論あったので方向性も含めて議論し、もう一度検討していくところだ。

**組合**：検討の結果によっては、医学の有料化もなくなる可能性があるかと解釈してもよいか。

**施設部長**：医学部独自の交通問題委員会で決定したことなので、そこは手を付けることが出来ない。

**組合**：そうすると教育学部の駐車場は教育学部で有料化しないということもできるのか。

**事務局長**：医学部の方は物理的に独立しているが、本学の方は一体化しているのでそれは出来ない。上浜キャンパスについては3月の委員会で私が提案したが、大変批判を受けたのでその後は検討していない。

**組合**：提案される場合は事前に過半数代表や組合に情報をいただき、検討できるということか。

**事務局長**：そういうことだ。

##### 2) 空調設備等の整備について

・現在、人文学部などでは、研究室の空調設備の設置が個人研究費の負担によって行われている。本来、職場における温度、湿度等の温熱条件を適切な状態に保つことは事業者の責務であり、このような設備の設置費用については全学で手当てしていただきたい。

**施設部長回答**：基本的には各学部に配分されている予算の範囲で工夫してほしいが、学部の特殊事情もあり、高額な予算が必要なことであるから、学部から施設部に相談してもらえれば対応を検討したい。

##### 3) 附属校園の実習生控え室・更衣室の設置

・実習の時期以外は、学部と各附属学校との共同研究室としても利用したい。現在違法状態であり、国立大学法人のコンプライアンスの点からも問題である。

**施設部長回答**：現在の建築基準法に合っていないことは認識している。現在、教育学部で予算化を検討している。

#### ◎質疑応答

**組合**：先行して改善していただけるということだが、どういう方法でいつまでに結論が出るのか。

**施設部長**：全体的には中学校の施設整備の問題もあるが、現状が好ましくないのはわかっている。教育学部の意向も聞きながら検討する必要がある、いつまでに改善できるか当局だけでは確約出来ない。

### 4) 附属校園の老朽箇所の修繕・改修計画について

・校舎・設備の老朽化への対策として、園児・児童・生徒の安全を考慮した改修・補修工事の実現を求める(具体的には以下の通り)。

- ・園児・児童・生徒の安全確保のための携帯電話の配備、電話回線の増設
- ・床の補修・・・児童が転んでケガが発生(附属小学校)
- ・保育室の雨漏対策、照明設備設置、サッシ戸・床等の改修(附属幼稚園)
- ・図書室へのクーラー設置(附属小学校)
- ・放送施設の改善(校内どこでもきちんと聞き取れるように)(附属小・中学校)
- ・プールの改修(附属小学校・中学校)
- ・生徒用洗面台の改修(書写の授業のとき2・3階では非常に不便・附属中学校)
- ・水道の水圧を上げる、夏場のプール使用のため(附属小学校)

**施設部長回答**：教育学部から 13 件程度の補正予算の要求が出ているので、生徒の安全性にかかわる緊急なものについては出来る限り配慮していきたい。

## II. 分野別要求

### 1. 工学部

・前任技術専門員制度の確立を求める(6月28日に要望書を提出済み)。

**事務局長回答**：今後、検討させていただきたい。

#### ◎質疑応答

**組合**：ぜひ前向きに検討してほしい。現在、工学部以外は組織としてのポストがなく、技術専門員のまま定年を迎えてしまう。待遇として大変悪い状況だと思うのでぜひ改善してほしい。

**事務局長**：工学部の前任技術専門員のポストは誰を充当するかという問題だ。しかし他学部の技術職員全体を組織化する中で、そういうポストを設けるとなると、やはり数の多い工学部の協力が必要だ。評価の問題も含めて、工学部の技術職員の皆さんと一緒に、手を付けられる所からやらせていただきたい。

・教室系技術職員の研修体制の拡大を求める(6月28日に要望書を提出済み)。

**事務局長回答**：研修は重要だが、例えば、工学部の技術部が中心になって全学に実行委員会を作り、各学部長経由で傘下の技術職員に呼びかけるというような案ではどうか。こちらが主催者になってもいいが、やはり研修内容等は専門の方に考えていただく必要がある。

・職員の俸給表改訂に伴う不利益の改善を求める(7月11日に要望書を提出済み)。

**事務局長回答**：国家公務員の給与制度の改定であり、本学独自の対応は困難である。

#### ◎質疑応答

**組合**：当該の方が不利益を被っているという認識はお持ちなのか。

**事務局長**：特定人の問題とは理解していなかった。あくまでも一般論と理解していた。

**組合**：現にそういう方がいて具体的に要求が出てきている。明らかに不利益の状況になっていることを理解していただき、給与表で無理ならば何らかの対応をしていただきたい。

**事務局長**：それは承った。

#### ・技術部空きポストの早急な充足を求める。(追加項目)

平成 17 年 3 月に技術部(配属先:機械工学科共通実験実習工場)の技術職員が退職したが、そのポストは現在どの様な扱いになっているのか。組合としては、そのポストは定員削減にはカウントされず(定員削減は平成 19 年 3 月定年退職者をあてた)技術部(工学部)に存在していると把握している。技術部(工学部)に存在しているのであれば、学生実験実習指導及び依頼加工業務に関して超多忙である実験実習工場のポストを早急に埋めて頂きたい。実験実習工場の職員は特殊な技術を要するため、技術の継承には数年かかると予想される。現在の実験実習工場の 2 名の技術職員の年齢構成を考えると、早急なポストの充足が不可欠である。

**事務局長回答**：こちらでは事情を把握できていない。まずは工学部の執行部に相談してほしい。

#### ◎質疑応答

**組合**：以前学部側に問い合わせたがきちんとした回答をもらえなかった。こちらからももう一度学部へ確認するが、本部の方からも確認をお願いしたい。

**事務局長**：こちらからも事実関係を確認させていただきたい。

## 2. 教育学部

### 1)附属校園の教職員の労働条件について

#### ・【附属小学校】

**通勤手当の算定基準の適正化(通勤手当への高速道路通行料金の追加の基準の見直し)を求める。**

**事務局長回答**：国と三重県の基準に合わせて改定したはずで、適正に対処していると認識している。

#### ・【附属特別支援学校】

**妊娠時負担軽減の代替講師の充当を求める。**

**事務局長回答**：各学校に配分された予算の範囲でお願いしたい。

### 2)附属校園からの施設整備等要求

#### ・【附属幼稚園】

**耐震工事の早期実現**

**施設部長回答**：附属幼稚園校舎は耐震診断した結果、倒壊する危険性があるということで、文科省の第 2 次緊急整備 5 カ年計画に沿って H20 年度に概算要求し、予算化を要望している。

**白アリ対策**

**施設部長回答**：白アリ対策については、幼稚園からは営繕要求がされていない。

#### ・【附属中学校】

**校舎の屋根の補修**

**グラウンドの排水整備と土の入れ替え**

**施設部長回答**：教育学部から営繕要求が出されていない。多額な予算が必要な場合は教育学部と相談して別途対応する。

## ・【附属特別支援学校】

### プールの改修

**施設部長回答**：教育学部から要求は出されているが、学部全体のなかで緊急性が高くなく、全学的にも高くないと判断した。プールの排水口の安全対策は実施済みである。

## 3. 附属病院

### 1) 「7:1看護」の実現にむけて人員の増員を求める。

**事務局長回答**：病院としては、各種手当の創設や推薦による選考採用、宿舍の増築など、あらゆる手だてを打っているが7:1看護を実現できていない。病院としては引き続き実現のため努力する方針である。

### 2)看護師の夜勤回数は月8日以内を目指すこと。

**事務局長回答**：夜勤が8日以上超えているのは好ましくない。何とか看護師を確保して解決したい。

### 3)超過勤務について(追加項目)

#### ・超過勤務時間の適正な管理を求める。

#### ・勤務実態に応じた超勤手当の支払いを求める。

**事務局長回答**：昨年度の調査以降、適正な管理が行われているものと考えている。

#### ◎質疑応答

**組合**：看護師の「時間外勤務調査」の実施状況に関するアンケート結果をお渡ししたが、見ていただけたか。

**事務局長**：見させてもらった。

**組合**：アンケート結果によると、そもそも「時間外勤務実態調査をした」ということを知らないという回答が3割強あったり、超過勤務調査書と自分の実態との差があったが時間がなくて確認できなかつたり、その場で申告しづらい雰囲気があったと回答した人が多かった。それ以外にも様々な生の声をうかがったが、現場は非常に切迫した状況であることが伺える。

**事務局長**：大変、生々しい声であったので、病院の幹部を呼んで状況を聞き取りした。調査自体を知らないという中には、勤務の問題もあるし母数の問題もある。新規に採用された方は調査対象になっていない。基本的には看護部の中では、各看護師長を通して話し合いをして決めたということだ。いずれにしても現在、7:1看護の充足が出来ていないので、引き続き厳しい状況であることはわかっている。病院としては死活問題なので、引き続き勤務時間の把握の仕方等をもっと合理的にするなど対処していきたい。

**組合**：研修制度についても、上司からの命令による業務としての研修ではないが、本人の意志というより職場の雰囲気ではいかにざるをえないような研修もあり、その点、本人の意志が反映できるようなシステムを考えていただきたい。研修願も出しにくい雰囲気があることがアンケートから感じられる。

**組合**：大変な職場だという噂を立てば、看護師も集まらないだろう。極端な話、特定機能病院としての条件を満たしているのか、それとも満たせない非常に危ない状況なのか。

**学長**：従来の10:1看護はかろうじて満たしている状況だが、基本的に重症患者を預かる附属病院としては当然、7対1看護を達成する必要がある。もちろん看護師もそれを大いに希望している。そのために大学本部としても極力病院側に協力したい。

**組合**：具体的にどういう取り組みをするのか。

**学長**：今回、現場から上がってきた声については、研修制度のあり方の検討など、適切に対処したい。

**組合**：上司に言いづらい現場の声を第三者機関が吸い上げるようなシステムが考えられないか。

**当局**：労基署からも言われていて、そういう窓口を準備しようと検討している。

**学長**：そういう積み重ねが看護師の募集にうまく働けばいいが。

**組合**：超過勤務実態調査後、改善されたということだが、病院でも今年4月以降、超過勤務と認められたものについては支払われているのか。

**事務局長**：もちろんだ。

**組合**：病棟での超過勤務表に看護師がメモしたものについては認められているのか。

**事務局長**：病棟で書き込んだものについて認められたかどうかはわからない。管理者との間で話し合いをして認められたものだけだ。事務職員も同じで自主申告で何でも書けばいいというものではなく、上司等である人と個別面談してもらい、正しいと確認されたものが認められるというシステムだ。

**組合**：それがきちんと確認出来ればいいが、アンケートではそれを申告しづらい雰囲気があったという声がある。今後そういうことがないように、ぜひ生の声をすくい上げるようなシステムを作っていたきたい。

#### 4) 保育所について(追加項目)

・新病院内に院内保育所を作ってほしい。

・保育所は父母会ではなく大学が責任を持って運営してほしい。

**事務局長回答**：施設の老朽化で建て替えの機運はあるが、その場合、院内の保育所でいいのかという話もある。男女共同参画のワーキングで検討しているところであるが、その暁には全学的な保育所になるかもしれない。

#### 4. 非常勤職員

・希望者には、正規職員へ採用する道を講ずること。

**事務局長回答**：大学の採用試験を受けてもらうのは一向に構わない。

##### ◎質疑応答

**組合**：希望者を直接採用するということは難しいだろうが、何らかの独自の試験制度を設けて内部の非常勤職員を優先的に正規職員に登用するというような仕組みは考えていないのか。

**事務局長**：教室系の方を考えているか。長くいけば正規職員になれるわけでない。そうすると試験制度を崩すことになる。

**組合**：他大学では面接をして、今までやってきた経験を評価しながら、正規職員へ登用するという制度を作っている大学がある。全く試験を課さないといっている訳ではない。

**事務局長**：どこの大学か教えてほしい。

**組合**：具体的な大学名は即答できないが、九州大学で実績があると聞いた。

**事務局長**：そういう事例があったことを調べてみたい。

・正規職員と同等の仕事をしているにもかかわらず、非常勤と正規職員との給与には著しい格差がある。実態に即して格差改善に努めること。

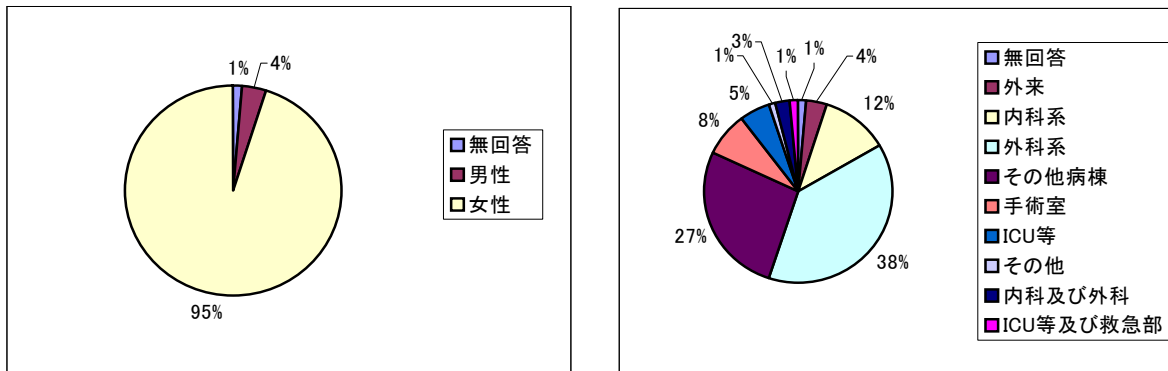
**事務局長回答**：基本的には俸給表に準じて給与を算出している。

<以上です>

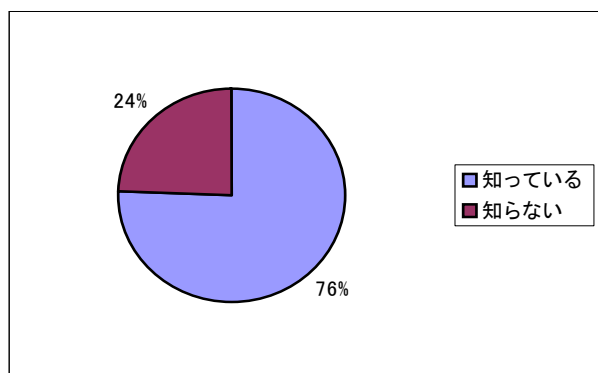
# 「時間外勤務実態調査」の実施状況に関するアンケート結果

昨年10月に附属病院の看護師の皆さんに対して行った「時間外勤務実態調査」の実施状況に関するアンケートの結果について報告いたします。なお、アンケートには78名の方からご回答をいただきました。

## ○回答者の性別・所属

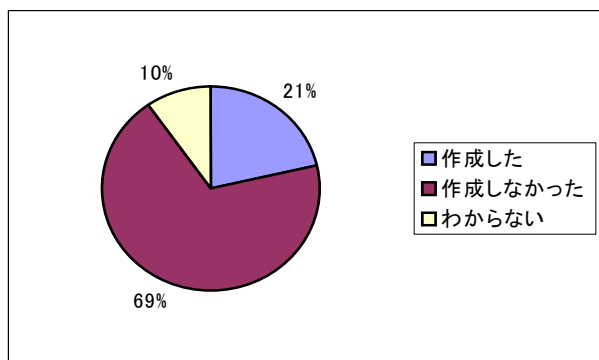


Q1. 昨年度末（今年3月）に「時間外勤務実態調査」が行われたことをご存じですか。



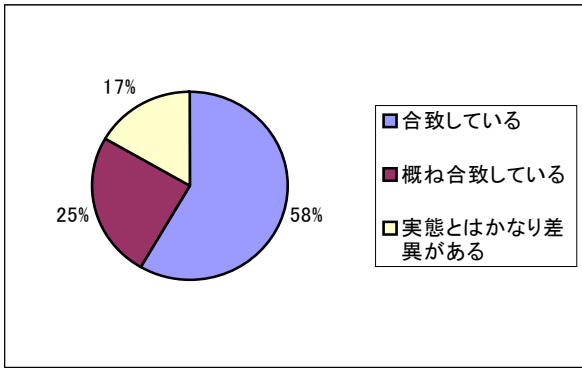
4月以降に着任された新任の方もおられるため、これだけで判断はできませんが、3割弱の方が調査自体を知らないと回答しています。

Q2. Q1で「1. 知っている」と回答された方にお聞きます。今回の調査では、「超過勤務命令簿」（今回の調査以前から日常的に記入されている超過勤務の命令簿）と実際の労働時間に差異がある場合は、新たに「超過勤務時間申告書」を作成することになっています。「超過勤務時間申告書」を作成されましたか。



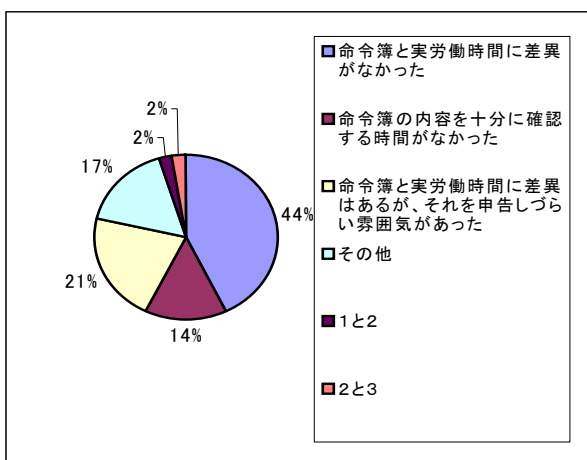
作成されなかった方が約7割を占めています。

Q3. Q2で「1. 作成した」と回答された方にお聞きします。申告書の内容はご自身の超過勤務の実態に合致したものになっていますか。



作成された方は概ね時間通りに申告されていますが、かなり差があるという方も17%おられます。

Q4. Q2で「2. 作成しなかった」と回答された方にお聞きします。それはなぜですか。



作成されなかった方では、確認する時間がなかった、あるいは申告しづらい雰囲気があった、など非自発的な理由で作成されなかった方が過半を占めています。

Q5. 三重大学教職員組合では、近日中に学長との団体交渉を予定しております。大学や附属病院への要望、及び教職員組合への要望等がございましたら、ご自由にご記入ください。

<\*以下は自由記述の概要です>

### 1. 「超過勤務時間申告書」を作成しなかった理由

- ・病棟によっては「名前と印鑑を押すこと」と説明もなく、署名捺印をさせた部署があった。
- ・超過勤務時間申告書を作成するには、自分がこの時間まで超勤したという正確な時間を記入してあるものが必要であると言われた。
- ・確認する量が多く全てをしっかりと確認しなかった。

### 2. 病院等への要望

#### 1) 超勤・手当について

- ・残業は全く真実と違う付け方をされることは明らかであり、実態と大きくかけ離れている。
- ・タイムカードを導入してほしい。現在の自己申告制では師長の裁量で超勤がカットされている。
- ・公休なのに呼び出されて、出勤しても時間外手当だけで代休がない。

#### 2) 有給休暇等について

- ・祝休が年間5～6日しか取れないのはおかしい。きちんと取れるようにしてほしい。
- ・年休が消化出来ないだけでなく祝日休日までが公休扱いで、月に祝日としての休みが取れない。代休もも

らえたり、もらえなかったりである。

- ・有給休暇が有効的な取り方が出来るようスタッフ人員調整、病床管理を行ってほしい。

### 3) 勤務形態について

- ・準夜・日勤勤務はやめてほしい。判断力が鈍り、ミスのもと。
- ・夜勤回数が多い上に、連続して夜勤が付くことはどう考えてもおかしい。
- ・各病棟の勤務状況の差をなくすため、病棟合併等、考慮してほしい。

### 4) 看護職員の増員について

- ・スタッフが少なく、夜勤回数は10回以上常にあり勤務も多い中、みんな体力的にギリギリの状態で行っている。深夜中一度もイスに座れないこともある。いつ事故が起こってもおかしくない状況であり、職場環境の改善を望む。
- ・手術が多くても重症者が多くても勤務するスタッフの数は変わらず、体力も限界。ピリピリした状況で走り回りながら、重症者の観察ケアを行い、精神的にもとても負担。たまたま事故が起こっていないだけ。
- ・介護福祉士などを配置して、患者の日常生活の世話（食事や洗面、トイレの介助）をお願いしたい。
- ・地方の病院だから新規採用にも限度がある。もっと今、働いているナース達が離職していかないような取り組みを考えてほしい。新採者が増えると指導にも労力があることもわかってほしい。

### 5) 研修について

- ・勤務時間外の研修が多い。
- ・研修は補助してほしい。年休としてほしい。
- ・師長は研修に日勤で行けるが、スタッフは休みで行かなくてはいけないのはおかしい。
- ・研修や時間外の勉強会・講義などにも超勤手当を支給してほしい。

### 6) 保育所について

- ・院内保育を父母会の運営でなく、大学が責任を持って運営してほしい。福利厚生として当然。保育所の保母さん達を正社員にしてあげてほしい。
- ・新病院内に院内保育所を絶対建ててほしい。そうでないと益々ナースの数が減る。
- ・保育園が古い。24時間安心して預けられる場所がない。

<アンケートにご協力いただき、ありがとうございました>

組合では、上記の集計結果と、自由記述の結果（所属等がわからないように記述のみを記載し、内容上所属が特定できそうな記述は削ってあります。また、秘匿希望があった記述は載せていません）を学長に提出し、学長交渉の場でこの問題を取り上げました。具体的なやりとりについては前半記事をご参照いただきたいと思います。その結果、大学当局は勤務時間管理の適正化と研修制度のあり方の再検討を約束しました。組合としては、引き続き附属病院の労働条件の向上に向けた取り組みを進めてまいりますが、附属病院の教職員の方の組合への加入が乏しい現状では、職場の実態を把握し、またそれを改善する取り組みはきわめて不十分なものにならざるをえません。多くの方々の組合への加入を求めます。

**☆職場で何か困ったことがあれば、気軽にご相談下さい。**

連絡先 三重大学教職員組合書記局（場所：三重大学教育学部・附属教育実践総合センター内・1階）

TEL: 直通 059-231-4447・大学代表 059-232-1211(内線 2169)