

全大教九州教研集会 in 長崎 各大学少しずつ変化が見えてきました 1

全体集会

8月25～27日に長崎で行われた全大教九州教研集会に熊大から12名が参加しました。

全体集会では、実行委員長の挨拶の後、全大教九州石黒議長より「法人化は大学に何をもたらしたのか」と基調報告が行われ、全大教森田書記長からは「大学・高等教育と組合の課題・展望」と題し特別報告が行われました。



上映された映画「アンゼラスの鐘」、被爆した渡辺千恵子さんの半生を歌い上げた合唱「平和への旅へ」は戦争の悲惨さ、核兵器の恐ろしさと併せ人間のたくましさを再確認させられました。歌と語りから原爆の悲劇は長崎で終わりにするという原爆被災地長崎からの熱いメッセージが伝わってきて、とても感動しました。

職種別分科会「病院職員」

8大学25名の参加で熊大からは7名が参加しました。今年1月、4月に九州地区大学病院労組交流会(通称)を開催しましたが、今回の分科会はその3回目と位置付け久留米大学からの参加もありました。職種は、看護師、臨床工学技士、検査技師、放射線技師、事務(医事課)職員、教員、書記など様々でしたが、看護師の参加が2名だったのが残念でした。

今回は、日本医労連の井上久氏を講師に迎え、「診療報酬改定で職場と看護はどう変わるか?」と題して1時間ほど学習会を行い、その後、質疑応答、各単組の現場の状況・取り組みなど意見を出し合いました。学習会の中で、「今回、18年ぶりの看護基準引き上げ、7対1入院基本料の新設となった。今回の診療報酬改定では、全体ではマイナス改定となっているが、過酷な現場実態を無視できなくなり、看護師の配置については手をうたざるを得なかった。これまでの全国的な増員運動の成果である。」と話されたことがとても印象的でした。4月以降7対1へ移行した施設は220施設、その内100床以上の中小病院、民間病院が4割を占めているということです。国立大学病院も2007年4月からの移行を目指して大幅増員を行うとの報道がなされているが、退職者の後補充と増員分の新採用者が一気に4月から勤務する職場の体制にも不安が残る、はたしてそれだけ集まるのか、との声はどの単組とも同じでした。ある大学では、毎年3月末に大量の退職者があり、4月にベテランがいなくなることで夜勤が組めないため二交替導入を考えているとのこと。一日8時間労働を崩す二交替導入については各単組でもチェックしていかなければなりません。各単組の状況・取り組みなどの発言では、*看護の現場が忙しいということは、他の職種の現場も忙しい。全体で増員していかなければならない。*非常勤の医療技術職員には任期がついている。せっかく育てても任期がきて退職していかなければならない。*労働安全衛生委員会をうまく稼働させ、労働条件改善を進めていくことも重要だ。などが出ました。

7対1への移行による看護師増員は、使用者側にとっては収入アップ、組合が要求している労働条件改善へとつながります。退職者を出さない職場、他職種とのチーム医療が十分に行わ

れる職場をめざし、単組での取り組みを進めていくことを確認しあい分科会は終了しました。最後に、次回の九州地区大学病院労組交流会(通称)については、11月、久留米大学で開催することを確認しました。

職種別分科会「非常勤職員」

法人化になったことで各大学の待遇がいろいろ違ってきているようだ。熊大では特定有期雇用職員は待遇の面では正職員とほとんど変わらなくなってきている。また、医療技術職員だけに廃止されていた3月31日の任用中断日が今年度から全員に対して廃止される。法人化前から組合が要求していたことが少しずつ実現していることは組合の取り組みの力だと思う。まだまだ、正職員とは待遇面で差がある。改善に向け活動していきたい。

また、九大では正規職員への登用試験が実施され、これまで11名が正規職員となっている。配属先の問題等がないわけではないが一步前進とおもわれる。法人化後採用された非常勤職員の3年期限が07年3月で満了になる。継続雇用・期限撤廃の要望が出された。

職種別分科会「技術職員」

報告は熊本大学、長崎大学医学系、九工大、大分大学からあり、熊大からは「自己点検・評価および人事評価」について報告をした。

九州地区では技術部といっても実働しているところはほとんどなく、報告された大学の中にもこれから新しい組織に再編していくなどの大学が多くみられた。また自己点検・評価や人事評価についてはまだ、検討段階にもないところが多く、あったとしても、ちゃんとした議論がなされないまま使用者側からの提案どまりというところがほとんどである。ただ、公務員の個人評価の制度が入ってくるなか、何処の大学も技術職員の評価が入ってくることは避けられないので、今後、どのようなかたちで技術職員、技術組織に取り入れていくかが問題になる。ただ、これらの問題は各大学職場によって異なってくるので、各大学技術組織のしっかりとした基盤づくりが重要になってくる。ほとんどの大学が熊大工学技術部を基本にした組織作りを進めているので、我々もしっかりとした技術部の運営をしていかなければならないと実感した。

今後の課題としては、技術部の位置付けと、技術職員の格付けをしっかりとしなければならぬことが共通認識としてできた。何処の大学も技術職員の格付けが曖昧であり、事務系と比べると若干の昇給遅れがあるのは共通の認識であった。熊本大学でも工学部技術部は学部総務に比べると大きい組織にもかかわらず、工学部で勝手に作った組織だからという認識なので、まずはここから変えていかなければならないと思いました。

上記で述べたように、熊大工学部技術部は他大学に比べかなり進んでいるようである。そのためか、多くの大学が技術組織のあり方について熊大工学部へ足を運び、各々の大学にあった組織作りをしている。これからの熊大工学部技術部のあり方が、他大学へ影響を与えることは十分にあり得ることがわかった。

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	16 2006.9.12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/