

画期的な成果！！ 2010年4月から附属病院の特定有期雇用職員を正職員化 — 2月1日団体交渉・2月4日附属病院長交渉報告 —

3月11日の総合企画会議において、2010年4月から附属病院の特定有期雇用職員（2009年7月時点で335名〔看護師278名、医療技術職員57名〕）を正職員とする（特定有期雇用職員制度は廃止）ことが決定されました。最終的には、3月18日の経営協議会の審議を経て、3月24日の役員会で決定されます。

組合は、特定有期雇用職員制度導入の当初から、待遇改善の必要性を訴え、とくに今年度は、2011年度末に雇用期限を迎える方もいることから、早急に雇用期限を撤廃すること、正職員化することを強く求めてきました。

今回の決定は、これまでの組合活動の大きな成果です。当事者の方々はもちろん、関係する多くの方々にとっても、ようやく安心して働ける環境が整い、さぞ感慨深いものであることと思います。

このニュースでは、この問題をめぐるこれまでの経緯を振り返るとともに、今後の課題をお伝えします。この間組合は、12月22日の説明、また2月1日の団体交渉・2月4日の附属病院長交渉において、正職員化の方向で検討を進めている旨の報告を受けていました。しかし、正式決定には至っていないため、正式決定まで組合ニュース等での公表は差し控えて欲しいという使用者側の要請があり、組合は問題の重要さに鑑みて、公表を控えてきました。ご理解下さい。

制度導入以来の闘い！

特定有期雇用職員の待遇改善について、使用者側はようやく2009年になって人事制度改革検討WGを立ち上げ、取り組み出したのですが、組合が「特定有期雇用職員の正職員化を推進すること」を求めた要望書を正式に提出したのは2008年1月29日に遡ります（附属病院長には2007年11月1日に交渉を申し入れています）。その後、組合は、パートタイム職員へのボーナス支給や有期雇用職員の待遇改善と併せて特定有期雇用職員雇用期限撤廃・正職員化の要求を出し続けてきました。

当初、人事制度改革検討WGが取りまとめた「見直し案」（2009.7.9）における特定有期雇用職員への対応は、「①現行の5年までの雇用期限を維持しつつ、5年ごと雇用期限を延長することができることとする。ただし、有期雇用職員の雇用期限の延長とは異なり、学長への協議は不要とする」、「②雇用を延長したものについては、毎年度、態度・能力等の評価を実施する。評価の結果、勤務実績及び業務遂行能力が十分でないと認められる場合は、延長された5年の期間中であっても、当該評価を受けた次年度の雇用延長は行わない」というものでした。これは組合が求めてきた安定的雇用からかけ離れており、とても受け入れられるものではありませんでした。組合は、当事者の方々を対象に独自のアンケート調査を行い、いかにこの「見直し案」が不十分なものであるかを指摘し、再検討を強く求めました。8月5日の団体交渉には特定有期雇用職員の組合員も出席し、「見直し案」の不当性を訴え、正職員化できない理由が使用者側の都合に過ぎないことを明らかにしました。また、2009年

度の給与引き下げにかかる代償措置の要求でも、特定有期雇用職員の正職員化に備えた退職金の積み立てをあげました。今回の決定は、これらの運動による成果です。

希望者はすべて正職員にする旨を病院長が言明！

前述した2月1日の本部での団交でも「基本的に雇用の継続を希望している職員全員を正職員化する」ということは確認していましたが、本人の負担となるような資格審査・試験等はないで欲しいという組合の要望に対して、人事労務担当理事は、それは「附属病院次第」と回答していました。そのため、2月4日の附属病院長交渉において、正式に正職員化が決まった場合の具体的手続き・条件等について病院側の考えを再確認しました。

はじめ、希望者全員の正職員化について病院長は、「退職金積み立てという財源の問題もあり、本部と話を詰めてからでなければ希望者全員の正職員化を現時点で確約することはできない」という認識でした。それに対して、「給与引き下げによって生じた余剰金があり、大学全体で十分負担できる財源がある」ことを組合は指摘し、「財源次第では希望者全員の正職員化が実現しない可能性もあるのか」とあらためて質したところ、病院側は「それはない」と言明しました。また、資格審査・試験等についても、病院長は、「基本的に雇用を望まれる方が移行する（正職員になる）というのが採用のときのモチベーションで重要」であり、「そのようになって欲しい」と回答しました。

つまり、本部は病院次第と言い、病院長は希望者を正職員にするのが重要という認識なのですから、当然、本人の負担となるような資格審査・試験等を課すことなく希望者全員が正職員になると理解できます。組合は、団交で確認したことに反するようなことがないよう、正職員化実現まで注視していきます。

諸手当の増額・創設、さらなる看護師・コメディカルの増員が急務

しかし、病院職員については、給与引き下げに対する代償措置として組合が求めている「諸手当の増額・創設」、「パートタイム職員に対するボーナス支給」、「有期雇用職員の月給化」といった重要（裏につづく）

組合ニュース	NO. 18	熊本大学教職員組合医学部支部
	2010.3.12	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 30 2010.3.12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp

な課題が残されたままです。『赤煉瓦』No.29・『医学部支部ニュース』No.17（2010.2.25）でお知らせしたように、病院長自身もこれらの項目に関して改善が必要であるという認識を持っているわけですから、病院側からも本部に対して要求を出し、早期実現に向けて迅速に行動するよう求めます。

また、希望する年次休暇をきちんと取得できる環境整備、余裕ある勤務体制の確立、さらに、将来の5対1看護を視野に入れれば、看護師及びコメディカルスタッフの増員が不可欠であることは明らかです。これらの問題を附属病院の財源だけで解決することは困難です。組合は、給与引き下げによって生じた余剰金を「人件費として使うことを基本とする」とした労働協約に基づき、これらの問題解決に向けて、引き続き奮闘することを宣言します。