



特定有期の正職員化に伴う説明会を組合が開催!!



3月23日(火)、みんなで参加しようぜ!!

特定有期雇用職員正職員化!!組合が説明会を開催します。

先日の特定有期雇用職員全正職員化決定の号外および赤煉瓦は読んでくれたかな??待ちに待った正職員化の報告ができて、オイラもほんとううれしいよ。ただ、正職員化だけでは医療職員全ての要求を実現したわけではないので、特定有期雇用職員の正職員化および今後の課題、それと先日(2月4日)の病院長交渉において附属病院で働く医療職員の待遇改善にむけての交渉報告を組合で開催します。組合員だろうがそうじゃなからうがそんなの関係ない。自分の職場や待遇を改善してほしいと願う人は是非とも参加しようぜ!!

これまで長かった、特定有期の正職員化

フルタイムの医療職員(看護師・医療技術職員含む)は少人数だったけど法人化以前からあったんだよ。職務内容は正規職員と変わりはないのに、総定員枠の問題で非常勤3年という期限付きで雇用されていたんだ。その後、医療の高度化・看護の充実などから全国的に7:1看護の動きが出てきて、多くの医療職員を必要としていくなか、2006年、熊本大学附属病院においても大学の就業規則に特定有期雇用職員制度をつくり、多くの医療職員(非正規)を採用することになったんだ。この時の雇用条件は給与の月給化、4回の契約更新で最長5年という内容でした。その後、大学附属病院も2007年に7:1看護を導入し、2008年には284名と大量の特定有期雇用職員を採用したんだ。しかし、多くの優秀な人材を確保しても、全員が正職員にはなれず、せっかく学んで附属病院で医療職員としてやっていけるようになっても、将来への不安(雇用期限があるという不安)のために、数年もすれば附属病院を辞めていくといった離職の多さが目立ってきました。そこで特定有期雇用職員の正職員化、もしくは雇用期限撤廃を目指す運動が熊大職組の中でも重要課題の一つとして挙がっていったんだ。



あれから交渉を重ね続けて、ようやく使用者も動き出したね。2009年7月には有期雇用職員(特定有期雇用職員含む)の規則改正を組合に提案してきました。皆さん知っているだろうから省くけど、内容は組合や関係者を納得させるものでは到底なかったんだ。だから、特定有期雇用職員問題は切り分けて交渉していくということで、交渉、検討の繰り返しで今回の報告まで至ったのよね。

これからの課題

正職員化は非常に喜ばしいことなんだけど、時代は7:1看護から5:1看護へ移行しようとしているなか、更なる看護師の増員が必要となっているんだ。その際、新たに特定有期雇用職員を作るといふことのないよう、大学にも責任ある雇用をしてもらいたいものだね。また、現在の医療職員の数では、有効な有給休暇を取ることが難しく増員が必要なのも確かなんだ。病院長交渉の中で、病院長も現在の状況には問題があるという考えを持っており、組合は病院長も組合と共通認識を持っているものと理解してるんだ。まだまだ医療職員の待遇改善の課題は多く大変なんだよね。今回正職員化が実現したのも、医療職の組合員とそれを支える多くの組合員の成果でしょ。今後も組合員を増やして充実した労働条件の確立を目指して頑張ろうぜ!! そのためにも23日の説明会には参加しようよ。

熊本大学教職員組合青年部機関紙

やまくら～ズ 発行 No. 2 2010/03/17