

○残業実態を労使で確認へ'05年度残業協定 ○学長選考のアンケート活動について ○広大病院で起きていること ○ちょっと学習のコーナー ○居酒屋きよちゃん ○加入申込フォーム



みんなで教職員組合に加入して
働くものの権利を守りましょう
働きやすい職場をつくりましょう

発行 広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山1-7-2 広島大学内
TEL 082-422-7556 (内線・東広島5390)
http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/
mail: nagatani@hiroshima-u.ac.jp (ひろば担当)

「残業実績を労働者代表に通知」

新年度「時間外労働協定」に盛り込む

実態把握し事務量のコントロールへ

新年度を前に、次年度の時間外・休日労働協定（以下、残業協定）を締結するための協議が各事業場の労働者代表と大学側との間ですすめられ、順次締結予定です（東広島事業場は3月16日妥結・調印）。

次年度残業協定の特徴
～残業実態を労使で把握～

'05年度の時間外休日労働協定の最大の特徴は、部局等ごとの時間外・休日労働の実績を大学側が把握し労働者代表に一ヶ月ごとに通知することを協定した点です。

さらに、三ヶ月に1程度、協定の履行状況を確認するための労使の協議の場が設けられます。ここでは事前に各部署の残業実績が提示されるなど協議が実質的に機能するよう運営されます。また労使双方が必要と認められた場合には、関係

職員に出席をもとめ意見を聴くことができることも定めました。このように「残業実績の事後チェック」の仕組みが制度化された反面、「二日3時間、週15時間」の規制は撤廃されます。

また、残業の上限時間は前年度よりも短く年間320時間に。これを超えて残業が必要な場合は「業務の緊急

性を説明し、職員の同意を得る」が必要で（特別時間外労働）。その場合でも、これまで一部の業務で許容されてきた上限時間なしの残業は許されず、月70時間、年480時間までとされます。

人員配置と業務見直しでサービスマン残業の根絶へ
この「残業実績通知」の

最大の眼目は、時間外労働が多く発生する部署・業務を特定し、人員配分や業務の見直しにつながる途を開くことです。

また、時間外・休日労働が不可避となる部署・業務を確認するとともに、残業代（コスト）の配分に連動させることで不払い残業をなくす効果が期待できます。

管理職による「残業時間カット」は 権利侵害。業務改善をも妨げます。

新残業協定によって労使間で共有される「残業実績」は、各職員の自己申告による「勤務状況記録簿」への記載を基礎とし集計されたものが提示されます。

ここで深刻となるのは、管理職による残業実績のカットが止まない問題です。組合には「管理職が職員からの申告を実績どおりに受け取らない」「申告したがカットされた」などのクレームが報告されています。

ムが報告されています。管理職を通じて月初めに「今月の残業は10時間で」などの示唆が行われ、個々の職員は「実績どおりに記載するか、摩擦を避けて自己抑制した時間を記入するか」を余儀なくされています。これらは不払い労働の強要であり労基法に違反し刑事罰の対象となる行為です。

そればかりではありませ

ん。今後は新残業協定により「残業実績」を労使が把握し、大学トップがこれを人員配分や業務見直し・予算配分のための有力な資料とする以上、各職員の「自己申告」を歪める行為は、職場の矛盾をいっそう深めることとなります。

職場での不適切な扱いは、教職員組合にお知らせ下さい。労使協議を通じて是正させます。

学長選考・意向投票対象者への

アンケート活動へのご協力、ありがとうございました。

今回の学長選考意向投票に

あたりまして、広島大学教職員組合は候補者へのアンケート活動を行ないましたが、ご意見をお寄せいただいた組合員の皆様、ならびにお忙しい中アンケートにお答えいただいた候補者の皆様に、心より感謝申し上げます。

組合員の皆様からいただいた多数のご意見は、候補者の方々に「資料」という形で

伝えいたしました。

今回の意向投票のあり方につきましては、有権者の範囲が限定されるなど、今後検討すべき制度上の問題がいくつかありましたが、学長選挙を廃止した国立大学法人などと比べますと、構成員のインセンティブを高めるという点で重要な意味をもったのではないかと評価しております。

また、大学当局が候補者の

所信をホームページ上でしか

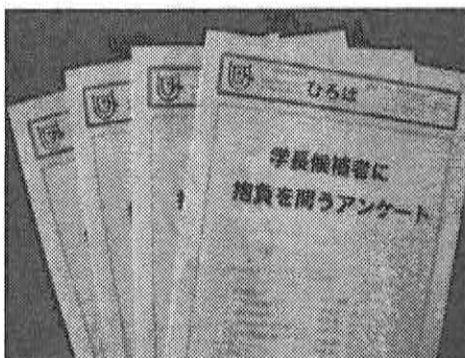
公開していないなど、広報活動として問題を残しましたが、組合がアンケート結果と候補者の所信を全構成員に配布したことは、紙面上での唯一の広報活動となり、実質的に組合が選考広報を肩代わりすることにになりました。

広報活動が全く行なわれなかった国立大学法人があったことを考えますと、組合の

今回のアンケート活動は、とても重要な意味をもったと自

負しております。さらに、私たちの労働条件を規定する諸問題について、候補者の率直な意見を聞くことができたという点でも、今後の組合活動において大きな意義があると思えます。

広島大学教職員組合は、様々なお考えをもった組合員によって構成される大衆団体であるという立場から、今回の学長選考につきまして、一貫して公正中立の立場をとってまいりました。



私たちの労働条件のあり方につき合わせて、独自の評価をする必要があると考えます。

今後支部での論議をふまえ、組合の今後の運動方針を作っていく作業の中で、しっかりと選考結果を位置づけたいと考えております。

ただ、現大学執行部に対する多数の批判票があったことは明らかであり、現在の

法人経営について多くの構成員が不満をもっていることが明白となりました。

そうした不満の受け皿として、今後組合の果たす役割はますます大きくなるであろうと考えます。今までもまして皆様のご協力をお願いいたしますので、よろしくお願ひ申し上げます。

歓迎する気持ちになれないどころか、高度救命救急センターの設立など目新しい試みばかりする経営側とトップダウンの体制が変わらない管理側への不信感と怒りで爆発寸前なのです。この増員計画が伝えられた後で、退職を決議されたスタッフもいるようです。

この「増員計画」の本当の目的

すでにポロポロです。この増員を

ということでした。

増員は新しいセンター立ち上げのため?

広大病院で起きてくること

前号でお知らせしましたように、来年度から外来・病棟一元化を解消し外来専門の看護師配置と病棟への増員が図られることになりました。

昨年12月の病院側の説明では、何もかも一斉に体制の変化を行うと、うまく機能しないと予測されるため、新しい配置については4月から徐々に変えていく

ということでした。

しかし、この報告をみなさんにしていく中で、現場スタッフへのさらなる混乱と不安を引き起こしていることがわかってきました。単に「増員」だけでは解消できないほど、深刻な事態に陥っているのです。医療スタッフの体と心は

この「増員計画」の本当の目的

とは何なんでしょうか。現場の労働条件を改善するのが一番の目的ではなかったのでしょうか？現場のスタッフへは、この「増員」をどのように伝えているのでしょうか？ 組合には不満の声や相談が日々寄せられてきています。（詳しくは霞支部発行「かわら版・飛輪」に掲載）

いのちを預かる現場の声の反映を

大病院の将来のことを考えるなら、立ち止まり、振り返り、反省し、一時的に経営が悪化したとしても、まずはスタッフの労働条件を改善することがより良い病院運営につながるのではないのでしょうか。もし、それを考えた上で「増員」なのならば、これまでの経緯と将来展望が、なぜスタッフへ伝わっていないのでしょうか。

長年続いている労働条件の悪循環により、一人一人の心も体も病んでいます。本当は勤務の過酷さが原因なのに、スタッフ同士の摩擦にまで発展しているケースを沢山聞きます。

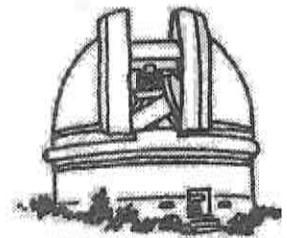
時間と気持ちの余裕がなければ、相手の状況を考えた上での思いやりのある行動や発言ができなくなるのです。人に優しく出来なくなるというのは、医療看護に通

じる大きな問題です。このままでは、増員どころか、大切な医療スタッフが職場を離れていくことになりそうです。

霞の現状は 大学全体の縮図

これらのことは、病院だけで起こっている特殊な例ではありません。人件費・研究費などについては「お金が無い」の一点張りの大学が、天文台や○○センターなど次々と新しい施設を作り、現場無視の組織変など仕事は増える一方です。大学の古くからの体質として、下から上へものが言えない構造にあります。表に出ないパワー・アカハラが横行しています。大不祥事も続いています。自分の身に火の粉が降りかかってきますから、弱い立場の教職員は自己防衛に走り、本音の訴えはできません。

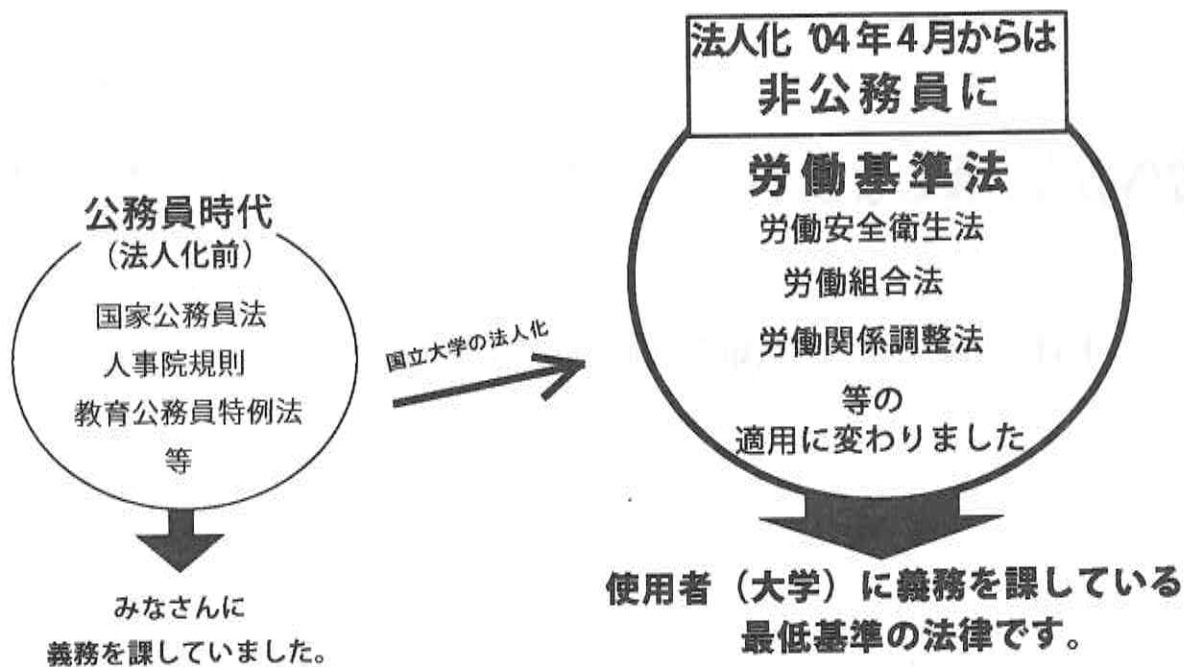
現場を見ようとせず、管理職からの報告のみを信用するような経営体質を変えなければ、大学内の膿は取り除かれず、これからもマスコミを大きく賑わせることになるでしょう。



人と研究・教育に予算を！

ちょっと学習のコーナー①

労働者となってもうすぐ1年。公務員時代の働き方とは違います。考え方は切り替わりましたか？



使用者（大学）に義務を課している最低基準の法律です。これらを守らずに労働者を働かせていると、使用者は罰せられます。「労働者が勝手にやったこと」などとは言い訳できません。悪条件の元で働かせないように管理・改善する義務があります。

放談 大学改革 その2 亭主：佐藤清隆



居酒屋きよちゃん

亭主；また、逮捕か。何かスキャンダル多くない？
セクハラ、アカハラもそうだけど…。

客 (I 学部)；だいたい、体質が古い！（テーブルを叩く）人体を扱うところが一番人権から遠いね。
何が「学生はお客さん」だあ？ 聞いてあきれ
る。高い授業料取りあがって。

客 (L 学部)；あんた、もうかなり入ってるね。しかし、
少しは学生のことを考えるべきだ。（ビールを
ちびりと飲む）

客 (I 学部)；何言ってるんだよ。オリキャンの時に、
いやになった教員が勝手に家に帰って、学生が
青くなって探したのは、おたくの学部じゃな
かった？（焼き鳥を振りながら）

客 (S 学部)；だけど、学生の教育より研究だろう！？
広大は教育に逃げてるよ。

客 (P 学部)；「研究、研究」と言ってる莫大な外部資
金を取ってきて、胸はって助教授や助手に思い
きりアカハラしているのは、おたくの先生じゃ
ないの？ それに、県のお金を数十億も使って、
毛も生えない研究やってる先生もいたな…。

客 (S 学部)；人間きの悪いこと言うなよ。（ぐいと
酒をあおるが、顔は青ざめる）

亭主；まあまあ、いがみ合いはやめようよ。
けどそんな状態じゃ、本社も黙ってないなあ。

客 (T 学部)；文科省も気にしてるみたいだね。人
事と金に影響してくる…。

客 (L 学部)；とにかく、何でもいから
「金さえ取ってくればいい」式の発想はやばい
んじゃないかな。

客 (B 学部)；広大が自衛隊と手を組む、みたいな
新聞記事があったよなあ（一同、一瞬沈黙）。

亭主；ヒロシマをなめたらいけないよ！

客 (L 学部)；とにかく、そうした奴等を持ち上げ
るもんだから、殿様気分であカハラやセクハラ
をやって当たり前でいるのさ。卒業生も恥ずか
しがっている。一番迷惑を受けているのは、安
い賃金で汗水たらしている人だよ。外部資金で
雇われている非常勤職員の人なんか、大変らし
いぞ。

亭主；何よりも、犠牲になっている学生、院生、助
手は悲惨だ。事務職員も苦労してる。

*「居酒屋きよちゃん」は組合員が仕事帰りに一杯ひっかける
架空の飲み屋です。亭主以外は実名を出しません。学部も
架空です。話の内容も飲み屋だけにきわどいものになってい
ます。昔、江戸時代のある旗本はペンネームですどい狂歌
を発表し、政治を痛烈に皮肉ったものです。それにあやかっ
て、こんな欄を作ってみました。お上にしょっぴかれるほど
の内容になれば本物です。批判精神こそが大学の命！
日ごろ職場で言えないことも、この居酒屋では大丈夫。
ちょっとのぞいてみませんか？ 投稿・発言大歓迎！！

組合へ加入しましょう！ 広大教職員組合は、広大で働いているみなさんで、働く上での問題を
考え、解決の道を切り開いていく組織です。あなたも私たちと一緒に、
働きやすく働きがいのある広島大学をつくっていきましょう。（加入資格等は、組合事務所へお問い合わせください。）

加入申込は学内便・Fax・メールなどでも届きます。 ↓複写してご利用ください。

私は、広島大学教職員組合へ加入いたします。 年 月 日

ヨミガナ

氏名： 生年月日： 年 月 日

所属： 職種：

勤務形態（○をしてください）： ・常勤 ・非常勤（ 日々雇用 ・ パート ） ・その他（ ）

基本給与額：月給 適用本給表名 ・ 級 号俸 / 日給 円 / 時間給 円

E-mail： 内線：