

公共労速報 No.288

2019年10月17日 公立学校共済組合職員労働組合 TEL03-3872-6175

2019秋闘の拡大窓口交渉を実施！！

10月10日（木）に本部9階会議室において、副執行委員長以下の中執による拡大窓口交渉を行いました。

公共労側は、松井、井上、薦田、増田、石川、駒宮、片山の7名。理事者側は事務局長、総務部長、病院部長、人事課長、病院課長ら9名。

この拡大窓口は、統一要求の回答前に「中執を中心に」行い、2019秋闘から始めたものです。



1 病院の経営状況等について

平成30年度8病院全体の経常利益は△1,506,143千円で29年度より577,868千円改善されたものの8病院中黒字施設は3施設(東北・北陸・九州)。令和元年7月期では8病院全体で診療実績が810,936千円復調している。他には病院それぞれの課題が説明された。

2 令和元年人事院勧告について

給料改定は若年層に200円～2,300円の増額改定

財源ベースで期末手当は昨年と変わらず2.6月（6月期1.30、12月期1.30）、勤勉手当は+0.05月（6月期0.895、12月期）となり、全体で+0.05月（現行4.45月）

他に住居手当の改定があり、減額となる職員と増額になる職員が出るので影響については確認中。減額となる職員は2,000円程度減額となる。

3 2019秋闘統一要求について

【公共労】人事評価については、「評価結果を職員全員に周知し、説明を行うこと」

【理事者】そもそも面談の主旨の一つが「上司の評価と自己評価とを比較して擦り合わせを行うこと」になっている。面談を行っていないという話も伺った。評価者研修などで引き続き徹底を図りたい。

【公共労】放射線取扱手当については、放射線管理手当を放射線技師全員に支給すること

【理事者】国の制度がそうになっている。こちらが内容を決めたものではない。国の制度とは違うものにする考えはないので、国が変われば変更になるもの。

【公共労】正循環勤務における準夜勤務の後の休日を特別休暇とすること

【理事者】主張したいことは理解した。夜勤問題についても月8日の覚書を守る意思はある。何か提案があるならば出して欲しい。

【公共労】年休などが取れる職場とするため、実態にあった人員配置を行うよう病院を指導し、全職種の大増員を行うこと

・診療報酬上の定員は充たしていても、「年休が取得出来ないということなら、人員不足」ということではないのか。

・病院での時間管理者や職員への周知徹底が図られていない。そもそも、看護師には「年休を申請する仕組み」すらない。年休を申請させる仕組み作りが必要である。

【理事者】年休の取得に関して法を順守するよという通知は行ったところ、「法を順守する＝人員増が必要」ということではない。人員増が必要かどうかを本部が指導することではなく、人員等も含めて経営を病院に任せているもの。法順守は当然のこと、その上で経営も考えなければいけない。

こちらも通知を出した以上、徹底を図るつもりでいるので要望があれば受けたい。



国公準拠 理事者は「国公準拠」であることを理由に手当新設や手当の内容の変更には応じられない。という姿勢に終始しています。

しかし、国公準拠はあくまでも理事者側の都合であり、職員の給料や勤務条件については、労使交渉で決めていくのが原則。理事者は、給料のベースアップや一時金の増額に関して、国が上げれば提案しているということで、赤字経営の病院でもベースアップさせている、と有利になっていることを強調していますが、一方で国が下がれば下げられて減額提案になります。

給料や手当が増額することに関して、その上げ幅に不満はあったとしても提案を拒否することは考えにくいですが、昨年度あったように退職手当が減額されたりすることに関しては、提案を拒否して時期についても「国どおり」ということにはしませんでした。

年休取得と人員の問題 イコールではないにしても、今まで以上に年休を取得させようとするならば、人員などを含む職場の体制作りが必要となることに間違いはありません。

理事者側は「法順守することは当然だが、人員を増やすことに関しては病院が決めること」としています。そして、その後続く言葉が「人員を増やすに当たっては病院が経営を考えた上で決めること」となると、「年休を取らせるという通知はしたが、人員を増やすことは経営を考えた上で行う」という「縛り」があることになります。

公共労が病院経営を考えない訳では決してありませんが、「経営を考えたら法を守れない」などということは絶対に有り得ないことです。

労基法で定められた年休取得は、「人たるに値する生活を営むための必要を充たすもの」であり、「この法律で定める労働基準は必要最低限のものである」と考えています。

労基法第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

★★★公共労ホームページ随時更新中(*^-^*)！[公共労ホームページ](#)で検索★★★