

★去る2日に20年秋闘最後の団体交渉開く＝大学当局の姿勢は全く変わらず★

# 助成金は税金、本業の医業収支で見れば大幅赤字



理事会は、現状の賃金・一時金・労働条件で『大学病院としての必要な人員の確保や人材の育成が可能』と本当に考えているのですか？

## 組合だより

2020/12/16

東京女子医大  
労働組合

自らの要求実現と医療改善のために  
貴方も労働組合へ加入しましょう！

みなさんの  
加入を  
まっています。



貴方の加入  
が労働組合  
の力を強め  
て、賃金・労  
働条件の改  
善につなが  
ります！

去る2日に20年秋闘最後の団体交渉が開かれましたので、交渉の主旨を報告します。

【組合】今年度の収支が結果として赤字になることが予想される中で、今回の回答は納得がいかない。他大学は夏期に続いて年末も昨年水準を示している。

【大学】収支が赤字といっても、補助金という国の税金で賄われたもので、本業の医療収支でみると大幅赤字なのは変わらない。業績が非常に悪い中で何とかひねり出したのが一・五ヶ月であり、これ以上出すと財務状況はどんどん悪くなる。結局借金してボーナスを出すという不健全な経営をしており、一般企業では考えられない。他大学とうちでは財務状況の体力が違う。

【組合】このまま最低水準の状況が続くと、教職員の退職に拍車がかかる。特に経験を積んだ職員の退職は人材の流出につながるし、必要人員の確保や育成にも大きな影響が出る。そのことをどう考えるのか。

【大学】考えてないわけではない。現実的に見れば選択の問題であり、経営状況を見れば雇用も守れなくなる。

【組合】八千代はこれから助成金が給付されると思うが、年度末の時点で助成金も含めて赤字になれば、何らかの手当てを支払うという考えはないのか。

【大学】助成金といっても機器を購入するお金も含まれており、右から左へ流れていくもので、助成金全部が手元に残るものではない。

【組合】各職場から集めた業務改善策の扱いはどうなっ

いるのか。また成果が出たら手当を支給することも述べていたが、どんな検討を行っているのか。

【大学】きちんと成果が出たかどうかを検証しているところだ。成果が出れば手当の支給も考えているが、あくまでインセンティブとしての手当であり、成果に対する報奨金として扱うつもりだ。

【組合】年休取得で「年5日の取得義務」について、現状の取得状況はどうなっているのか。また退職する職員の「年休残余分の取得」は法的にも義務付けられており、年度末まで四ヶ月もある今の内から対処すべきだ。特に看護部門で毎年のように問題となっており、大学当局としてもきちんと指導すべきだ。

【大学】現段階では、まだきちんとした集計ができていない状況である。年休取得については、職場で計画的に取ることが重要だと考えている。※残余分には言及なし

【組合】看護現場では、年度末退職希望の申請が締め切られ、その後希望する者は副部長の面談があると聞く。そうした状況の中で「退職させてもらえない」との相談もいくつかあった。看護部には「退職希望は三ヶ月前までに」という独自のルールがあるが、違法であり就業規則に基づくと「一ヶ月前」に新ためるよう指導すべきだ。

【大学】退職できないことはない。退職願を出せば法的には問題ない。それよりも、どこの職場のどの職場長が誰に対してやっているのか名前を教えてください。そうでなければ指導のしようがない。

### ♥あなたも労働組合に加入しましょう♥

今、理事会の教職員無視の対応に職員の怒りが高まり、組合への加入が広がっています！

- 第一支部(本院)【内線】38811 【直通】3357-3785 ※月・水・金は担当者がおります
- 第二支部(東医療)【内線】4390 【直通】6423-2736 (昼休み時間可能) ※ホームページもあります

