



学長・病院長との初顔合わせ

＜学長・総務担当理事への就任挨拶と面談＞

11月4日9時より第32期中央役員（中央執行委員長と副委員長）が森脇学長、横山理事と面談し、就任の挨拶を行った。まず、新村執行委員長から今期の中央役員四役の紹介が行われ、岐阜大学を取巻く厳しい情勢に対して職員にとってより良い大学運営をしてもらいたい旨の組合の意向が伝えられた。森脇学長からは国立大学を取巻く情勢について組合と認識を共有していることを前提に、第3期中期目標・中期計画達成に向けての取組み、職員への情報公開の在り方など、今後、組合との協力が不可欠になってくるとの見解が示された。最後に、新村委員長から大学における様々な課題に対して団体交渉などを積極的に行っていくとの発言がなされた。

＜病院長・看護部長との懇談＞

11月2日14時より第32期中央役員四役が小倉病院長、廣瀬看護部長に就任の挨拶とともに懇談を行った。病院、特に看護師の職場環境における課題（夜間保育所や育児・介護休業の在り方など）について活発な意見交換を行った。また、11月28日に開催する講演会（「安心して働き続けられる病院をめざして」）への参加と全大協が実施している看護職員アンケートへの協力を依頼した。

（中央執行副委員長 坂本）

ブラックバイト学習会の報告

10月22日（木）、岐阜大学職員組合・岐阜県労働組合総連合・東海労働弁護団岐阜支部・自由法曹団岐阜支部の共催で、「ブラックバイト護身術」を開催しました。参加者は学生・教職員を含め、30名ほどでした。バイトの現場で起こりがちなトラブルに対し、それが違法なのかどうかのクイズに始まり、その背景にある法的問題性や、それをどのように解決していけばいいのかということについて、弁護士や労働組合専従の方など専門家を交え、いろいろ学ぶことができました。労働者の権利については、まずは法的次元での当否がありますが、同時に違法である場合にも、それをどのように適正化させていくかという課題も切実な問題になってきたりもします。そこで大きな意味を持ってくるのが労働組合であり、どういうルート・手段を用いて対応していくかを相談できる場として大事な役割を持っているということが学べました。学習会後の懇親会では、学生が現在従事しているバイト先での実情を交流し、そこに



ある問題性について皆で考えあうというような場面も見受けられました。

当日の様子は、新聞などで報道されましたが、さらに後日、インタビュー記事の掲載やラジオへの出演依頼などもあり、世間の注目度も高いことがうかがえます。さしあたり、今回は単発の企画でしたが、今後はこうした学習会を定期的で開催していきながら、より多くの学生に参加を呼び掛けていけるといいよね、という感想も出されていました。こうした取り組みを続けていくなかで、労働者の権利や労働組合の社会的意義についての認識も深まり、労働者の権利を守り広げていく主体にもなっていくという道筋を、大学在学時点から積み上げていければと思っています。また、実際に役立つ無料のパンフレットも既にいくつか作成されています。学習企画だけでなく、普段の学生とのやり取りなどにおいても、バイトの様子を聞いてみたり、パンフを紹介・配布したりしながら声をかけてもらえればと思います。

ブラック企業対策プロジェクト『ブラックバイトへの対処法』

<http://bktp.org/news/1051>

厚生労働省「これってあり？～まんが 知って役立つ労働法 Q&A」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

(地留教支部 南出)

看護師問題講演会の報告

「安心して働き続けられる病院をめざして」

11/28 土曜日、病院北診療棟Webカンファレンスルームで、岐阜県医療・福祉労働組合連合会との共催で、小林美希さんをお招きして、学習交流会を開催しました。労働経済ジャーナリストの小林美希さんは「看護崩壊」「ルポ保育崩壊」「ルポ職場流産」など労働・経済問題を土台に社会問題を徹底した現場主義の姿勢から問うている方です。

多くの病院の看護師をとりまく現状と社会の動きからはなしてもりました。

働く女性の20人に1人は看護職という。しかし看護の現場は、16時間以上の2交代勤務の夜勤が月5回以上が41%（医労連調査）、高度な医療と、高齢の患者の看護で看護師は過酷な労働で疲れている。人員不足で妊娠異常やマタニティ・ハラスメントが深刻化している。



どこでも人員不足は起きており、現場の声からより良い方向へ現場を変えるのは労働組合の役割！！ 看護師不足を補うために、業務の見直し、職種間の見直しが大事。職場の中の横のつながりを大事にしていく事が必要。仲間がいるという支え合いが精神的うつ病から解放される。安心して働けることが、良い看護につながる。労働組合も病院側も向かう方向は同じ。

子育て看護師を支える夫の理解と家事育児への参加も要。“女性の権利”は実は男性の権利でもあり、子どもの権利である。ということ。妊娠したら当たり前におめでとうと言える社会を。全世代のワーク・ライフ・バランスをどう実現するか。

労働組合は職場の活性化に必要なものとわかりました。

(看護師 T・F)

疲れが慢性化していてよいケアが果たして提供できるのか、話を聞くなかで心配になりました。家族がかかりたいと思える岐阜大学病院にしていけないといけない。今、「ルポ保育崩壊」と「ルポ母子家庭」を読んでいます。

(参加者 M)



全大教技術職員交流会議の報告

12月5日(土)東京・谷中區民会館で技術職員交流会議が開催されました。この会は2年毎に東京で開催されており今回は全国から29単組44名の参加がありました。

岐阜大学からは2名(神原、細江)が参加しました。開会挨拶の後、九州工業大学の方から「技術職員のこれまでとこれから～組織化と待遇改善」と題した講話がありました。

議題としては、昇格・昇給の実態調査について、技術組織の在り方について、処遇改善について、各単組からの報告などで、各議題について活発な意見交換が行われました。



参加して感じたことは、法人化後、各大学の事情により待遇や、昇格についてそれまで以上に違いが出てきていると感じました。

岐阜大学の場合はようやく級別標準職務表に技術専門員の職位が記載されました。これを機に一人でも5級昇格を実現し技術職員全体の待遇を底上げしていく必要があると思います。それには、技術職員一人一人の実態を把握し具体的な要求をしていくことが重要であり急務であると感じました。

(応用生物科学部支部 細江)

全大教看護職員アンケートについて

全大教の看護職員アンケート「看護職員の労働環境改善に向けて」を11月上旬に行いました。このアンケート調査は、全国の大学病院における看護職員の実態を把握し、国の政策に現場の声を反映させる目的で、5年に1回行われています。

今回は約650部を配布し、385部回収（回収率60%）しました。ご協力頂きました皆さん、ありがとうございました。回収率の高さは、厳しい職場環境の反映であると考えられます。

