

公共労速報 No.270

2018年6月5日

公立学校共済組合職員労働組合

TEL 03-3872-6175

育児と仕事の両立へ！一歩前進の兆し！

公共労は6月5日に2018春闘第3回本部団交、6月期一時金についての交渉を行いました。

第3回団交

育児部分休業の対象年齢未就学児まで拡大へ！ 育児短時間勤務制度導入へ！

公共労は、長年にわたり、子育てしながらも働き続けられるための制度の拡充を訴えてきました。今回、**育児部分休業**は子の対象年齢を未就学児まで引き上げること（現行3歳まで）、あわせて、同じ対象者に対し、**育児短時間勤務制度**の導入も検討していると理事者から話がありました。この育児短時間勤務制度とは、正規職員のままで週3日や4日の勤務を選択できるという制度だとのこと。

いずれも具体的な実施は来年4月を目途とし、実施にむけて調整をしているということです。

夜勤専従はしっかりとルールを決めて



上記2つの説明とあわせて、希望する人は**夜勤専従としての働き方も選べるような制度設計**をしていきたいという話もありました。夜勤は有害であり、安易に夜勤専従導入に賛成はできませんが、実際は各病院では人手不足から夜勤専従導入の動きが強まっています。仮に夜勤専従導入に舵を切ることになっても、各病院まかせにせず、本部でしっかりとルールを決めていく必要があります。また夜勤専従導入では、夜勤回数問題の根本解決にはなっていないと考えます。理事者側も夜勤専従については「働き方の選択肢の一つであり、夜勤回数削減が主目的ではない」と言っています。夜勤回数問題は引き続き、「人員増で解決を」と訴えていく公共労の姿勢に変わりはありません。

公共労内でしっかりと議論をしてよりよいものに

上記、育児部分休業の対象者拡大、育児短時間勤務制度、夜勤専従の理事者からの3つの説明は、具体的な中身の伴う「提案」ではありませんし、もちろん「協定」もしていません。理事者もまだまだ制度の構築段階にあるということです。公共労としてこの3つをどう受け止めるのか、どういう制度にしていきたいのか、しっかりと公共労全体で議論をし、次の秋闘で具体的中身の交渉を進めていきたいと思えます。

次ページへつづく→

四国パワハラ問題 公共労全体の問題として !

四国中央病院で問題になっているパワハラについて、病院のパワハラ委員会が機能していないことを今年の春闘団交のなかで訴えており、理事者に確認と指導を約束させていました。今回、そのことについて質すと、病院理事と病院課長が四国に出向き、病院に対し、事態を把握して対応するよう指導してきたとのことでした。しかし、現場では、パワハラをする医師に対しての直接指導はされておらず、根本解決には至っていません。現場で解決するには限界があり、第三者機関の活用や本部からのさらなる指導が必要です。パワハラ根絶は簡単ではありませんが、公共労全体の問題として引き続き取り組んでいきます。

退職手当引き下げ提案 まずは実施日延期か!?

定年退職者では80万円ほどの引き下げとなる、退職手当の支給水準見直し、今年10月実施の提案が今年の3月にありました(速報NO.269参照)。公共労としては、この提案は不利益変更であり、受けられないと前回の団交で明言していたにも関わらず、理事者側は今回も、新しい提案は何も示さないため、せめて現役世代を救う提案がほしいと迫り、「この提案では受けられない」ことを再度伝えました。理事者は「今回は保留、秋闘にむけて再度提案をする」と結びました。「秋闘」では、10月実施は難しくなります。実質的に10月実施は延期の見通しとなりました。しかし、仮に来年4月実施にしたとしても、不利益変更に変わりはありません。引下げ提案の撤回を求めて引き続き闘っていきましょう!

6日に予定していたストライキは回避

今回の団交では、協定には至っていませんが、育児部分休業、育児短時間勤務制度の導入へ具体的な実施目途が示されたことは、一定の前進回答と受け止め、ストライキは回避します。

6月期一時金 昨年比0.05プラスで協定

①期末手当については1.225月(昨年同月)、②勤勉手当の財源は0.90月(昨年0.85月)です。

○実際の支給率は?

勤勉手当は「成績区分」ごとに「成績率」が右表のように決められています。

多数の職員は「良好」の区分で0.87月なので、

期末・勤勉合わせて2.095月になります。

成績区分	成績率
特に優秀な職員	100分の180.0以下
優秀な職員	100分の110.0未満
良好な職員	100分の87.0
良好でない職員	100分の87.0未満

○「良好でない職員」の区分になってしまったら・・・

成績区分が「良好でない」区分の職員には必ず面談により説明ををするとしていますが、面談もなしに評価が下げられた事例も一部にあり注意が必要です。評価に納得できない場合は不服申し立て制度も利用できます。「おかしいな」と思うことがあれば、ぜひ公共労にご相談ください。(公共労は、人事評価により職員を区分し手当に反映させることはチーム医療にそぐわないものとして反対しています。)