



号外
2019年
3月 13日

発行所 **岡山大学職員組合**
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyuu.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyuu.ne.jp

診療系教員への裁量労働制，4月1日導入は回避！ 今後の労使の話し合いにぜひご参加を！

2019年3月6日の号外でお知らせした，大学院・大学病院の診療系教員への裁量労働制4月1日導入は，労働者への周知が十分でないという理由で見送られました。組合から要求書を提出したことが見送りの大きな要因となったようです。今回，性急な導入に対して「待った」をかけることができたのは，みなさまのお力あってのことです。みんなで力を合わせれば労働環境の悪化を止め，よりよい労働環境にしていくことは可能です。あなたも組合に入っておかしいことはおかしいと主張しましょう。



4月1日での診療系教員への裁量労働制の導入はなくなりましたが，裁量労働制の導入の方針自体がなくなったわけではありません。今回組合から提出した要求書は，要求書の前提となる4月1日での診療系教員への裁量労働制導入がなくなったということで，一旦取り下げることといたしました。今後，裁量労働制を本当に導入するかどうか，導入するとしたらどのような形の裁量労働制にするのかを労使で話し合い，必要であれば再度要求事項を検討して要求書を提出することになると思います。是非みなさんのご意見を組合にお寄せください。

超過勤務（残業）をきちんとつけよう！

労働環境の話し合いをするには，まず現状の正しい把握が必要です。大学，病院の方で最近超過勤務として認められる業務のまとめを行い，現在以下の業務を時間外に行った場合は超過勤務として申請して良いということが確認されています。

超過勤務として申告できる業務内容の例

- ・ 上長に出席を命ぜられた会議出席
- ・ 医局会
- ・ 学生講義の準備（編集注：講義も当然含まれます）
- ・ 試験の準備
- ・ 診療録の記載
- ・ 科研による研究
- ・ 診療の準備（カルテを事前に読む等）
- ・ 時間外に行われた病状説明



組合としては，上長に出席を命ぜられた会議出席など，大学・病院側で出席を把握できるような場合は，本人が申請しなくても自動的に超過勤務手当を支給するなどの対応を求めたいところです。しかし，現状すぐにそのような対応をするのは難しいようなので，まずは労働者側から申請を行いましょう。もし，上記にあげたものを超過勤務として申請しようとしてなんらかの理由でできないような場合にはすぐに組合にご相談ください。

岡山大学医学部職員組合 岡山市北区鹿田町 2-5-1 岡山大学病院中央診療棟 3F

Tel/Fax 086-235-7632 (月・火・水 11時半～15時半) E-mail shikataunion@gmail.com

裁量労働制を導入するとしたら？

裁量労働制を導入するためには労使で協定を結ばねばなりません。その協定の内容は労使で協議して決めることができます。

考えるべき点は大きく二つです。一つ目はみなし労働時間をどれくらいにするかということ、もう一つは誰に対して裁量労働制を導入するかということです。



みなし労働時間とは、裁量労働制で何時間労働したとみなすかという時間のことです。裁量労働制では実際に働いた時間がみなし労働時間より長かろうが短かろうが、このみなし労働時間だけ働いたとみなされます。通常、岡山大学では1日7時間45分が所定労働時間ですが、裁量労働制におけるみなし労働時間は必ずしもこの1日7時間45分でなければならないわけではありません。もし裁量労働制のみなし労働時間を1日9時間とする協定を結んだとすると、1日7時間45分を超える1時間15分の分は労働したとみなされて超過勤務手当に相当する金額が毎月の給与に上乗せされて払われることとなります。みなし労働時間が1日9時間という協定を結べば、実際には1日7時間45分しか働いていなかったとしても1日9時間分の給与が払われることになるのです。従って、みなし労働時間を何時間にするかは、裁量労働制において大きなポイントになります。

もし、診療系教員に裁量労働制を導入するとしたら、今の業務量をこなすのに通常どれくらいの時間がかかっているかというデータは絶対に必要でしょう。それに基づいてみなし労働時間を設定しなければ、単なる残業代カットの制度になる可能性があります。それは本来の裁量労働制の趣旨からも逸脱したものとなくなってしまいます。

もう一つのポイントの裁量労働制の適用範囲ですが、裁量労働制は例えば病院全体で一律診療系教員に導入しなければならない、というものではありません。事務的な手間を考えれば一律に導入した方が楽だろうとは思いますが、本来の裁量労働制の趣旨から考えれば、診療系教員の中でも裁量労働制にするべき人とそうでない人がいるはずで

例えば、診療科単位で裁量労働制を導入すべきかどうかを考える、例えば、准教授以上のみに裁量労働制を導入する、例えば、入局5年以上の診療系教員に導入する、などなど、いくらでもバリエーションは考えられます。どういう形態が岡山大学にとって一番ふさわしいのかは、現場の意見も聞きつつみなで検討していくべき事項でしょう。

裁量労働制は、労働者を労働時間ではなく「成果」で評価することを前提とした制度です。診療系教員にとって「成果」とはなんでしょうか？研究論文数でしょうか？診療した人数でしょうか？診療系教員にとって成果とは何なのかという認識を全員で共有し、診療系教員が納得の上で導入することが非常に重要だと考えます。



裁量労働制導入というのは、単なる労働管理の問題ではなく、岡山大学病院がこれからどのような病院を目指すのかにもつながる非常に重要な問題です。この問題に対し、労使で十分な協議検討を行い、共通の認識をもって臨むこと、そのこと自体が次の世代につながる岡山大学病院を形作るための基礎となると岡山大学職員組合では考えています。

みなさんも、岡山大学職員組合とともに、明日の岡山大学病院のことを考えませんか？



岡山大学職員組合加入申込書 (組合事務所宛に学内便もしくはメールにて提出してください)

岡山大学職員組合に加入します。同時に組合費の口座引き落としに同意します。

氏名： _____ 性別： 男 ・ 女

所属： _____ 連絡先： (内線・E-メールなど) _____