

★去る2日に秋闘最後の団体交渉を開く～組合は来期に向けてさらなる待遇改善を求める★

労働組合

旧理事会がこれまで下げてきた賃金や一時金、その他多くの処遇切り下げ部分の改善なしには、教職員の信頼回復や必要人員の確保は望めない!

大学当局

教職員の今後の待遇改善には新理事会としても真摯に取り組みたい。現在の財政状況は厳しいが、全職員一丸となって改善が見られれば待遇改善も次のステップに進めると思う

組合だより

2024/12/6

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
まっとうします



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日に今秋年末闘争の最後の団体交渉を行いました。冒頭、大学当局は今季の年末一時金回答が最終回答であると答弁しました

▲年末一時金回答について▲
【組合】組合は今回の年末一時金が0.35ヶ月アップした事は一定評価しているし、教職員も喜んでいっている。しかし過去の水準と比較すると、まだ大きな開きがあり、他大学と比べてもかなり低い水準であることは明らかだ。その点をどう考えるのか。

【大学】今回の回答に対する教職員の反応は上がって良かったというのと、こんなに上げて大丈夫なのかといういろいろな意見がある。今年度上半期の財政状況が約47億円の赤字となり、理事会で検討する際にも引き上げに反対する意見もあったが、結果として引き上げを決定した。都内の7大学の水準は理解しているし、それに近づけたという気持ちはあるが、要は財政状況が良くならなければ難しいということとは理解してもらいたい。現在医療収入は増えてきてはいるが、一方で支出がそれを上回る状況も依然としてある。特に医療材料費が他大学と比較してもかなり多く、コスト削減に全職員一丸となって取り組む必要がある。そして今後改善が見られれば、待遇改善も次のステップに進めると考えている。

▲来期に向けての待遇改善について▲

【組合】この間、一時金もそうだが賃金についても「定昇50%や定昇ゼロ」の年が続き、他大学との格差拡大、また定昇ゼロにより19年入職者と20年入職者の賃金が同じという矛盾も生じている。これらの事は他大学では全く見られない事象であり、そのことが教職員のモチベーション低下や離職者の増大につながっていると思う。その他にも企業年金制度変更に関わる手当の問題、昇格時期の変更等々、この10年間で大きく変えられてきた。したがって、これらの問題を改善していくことが教職員の信頼回復や必要な人材の確保につながると思うが、新理事会としてこうした問題を今後どのように考えていくのか。

【大学】指摘された問題については理事会としても検討課題として位置付けており、今後の理事会の中で議論していきたいと考えている。いずれにしても、理事会としては教職員の働くモチベーションが上がるよう努力していきたいと考えている。
【組合】今回の一時金回答も含め、教職員が今後の新理事会の大学運営に大きな期待を寄せていることは間違いない。来期も目に見える改善が行われることを求めたい。

【都内私立医大の今年度の一時金の支給率比較】

| 大学名 | 夏期一時金支給率 | 年末一時金支給率 | 年間一時金支給率 |
|------|------------------|------------------|-------------------|
| 女子医大 | 2.05ヶ月 | 2.65ヶ月 | 4.70ヶ月 |
| 慶応 | 2.40ヶ月 | 3.50ヶ月 年度末0.5ヶ月 | 6.40ヶ月 |
| 順天堂 | 3.00ヶ月+一律17,500円 | 3.20ヶ月+一律23,500円 | 6.20ヶ月+一律41,000円 |
| 東京医大 | 1.95ヶ月+一律42,500円 | 2.70ヶ月+一律75,000円 | 4.65ヶ月+一律117,500円 |
| 日本医大 | 2.44ヶ月 | 3.10ヶ月 | 5.54ヶ月 |
| 杏林 | 2.30ヶ月+一律30,000円 | 2.90ヶ月+一律30,000円 | 5.20ヶ月+一律60,000円 |

※慶応の年間一時金には年度末手当(0.5ヶ月分)が含まれています

♥あなたも労働組合に加入しましょう♥

黙っては何も解決しません。組合に加入して理事会に要求・声をぶつけましょう!

- 第一支部(新宿本院)【内線】38811 【直通】3357-3785
※連絡が取れない時は、第一支部の組合メール(joshiidairouso@yahoo.co.jp)を活用して下さい
- 第二支部(足立医療)【内線】24512 (昼休み時間可能)※ホームページもあります