

☆2025 年秋年末要求を去る 24 日に大学理事会に提出する☆

理事会は私立医大の中で最低水準の一時金を改善すべきです

👉賃金・一時金の改善なしに医師・看護師等の必要人員確保・定着化は望めません！👉

組合だより

2025/10/28

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。



大学理事会の姿勢を変えさせるためには、労働組合を強く大きくすることが必要です！

労働組合は、去る 24 日に今期の秋年末要求を大学理事会に提出し、11 月 5 日を回答指定日に設定して 25 年秋年末闘争をスタートしました。

改めて述べるまでもなく、旧理事会が 10 年近くに亘って教職員の賃金・一時金を大幅に切り下げてきたことが、現在の医師・看護師不足、ひいては患者減を引き起こしたことは言うまでもありません。現在は理事会が一新され、この間賃金や一時金がある程度改善されてきましたが、まだまだ私立医大との格差は歴然としており、一時金だけを見ても年間水準で一ヶ月前後の開きがあります。

改めて述べるまでもなく、大学病院として必要な医師や看護師を始めとする医療従事者を確保・育成するには、賃金・労働条件を他大学並みの水準にするのは当然です。そのことが女子医大の医療水準の引き上げや患者・国民からの信頼回復につながることは言うまでもありません。大学理事会は、財政状況だけで判断するのではなく、将来も見据えたうえで、これまで引き下げてきた一時金を過去の水準に戻すよう努力すべきです。

秋年末要求（主なものを抜粋）

【年末一時金等の要求】

- 一時金は三・五ヶ月十一律 13 万円を要求
- 嘱託職員の支給水準を正職員と均等待遇に。臨時職員にも同等の一時金支給を

【労働条件改善・民主的権利の要求】

- 年末年始特別出勤手当の引き上げ
- 全職場の欠員即時補充と増員、看護部門でのゆとりある看護実現のための看護師の必要人員確保と大幅増員

- 病棟看護師の長時間夜勤軽減、ロング日勤解消、サービス残業の撤廃、労働組合との夜勤協定の締結等

- 厚労省 6 局長通達の活用を図ること

- 医師・看護師の定着化のための施策

- 業務の下請け化・委託・派遣等の縮小

- 年休の完全保障と休暇の拡大

- 土曜休診を伴う完全週休二日制の実施

- 職場の労働基準法違反の掃

- 嘱託職員・臨時職員の労働条件引き上げ

- 法人の評議員に教職員の投票で選出され

- た者、または労働者代表を加えること

- 看護職・事務職の昇格試験にみられるような差別の廃止

◆看護現場における『退職時の残余年休取得問題』は早急に改善すべきです！

★退職時の年休残余分は与えることが義務付けられています。どんな理由があれ拒否できません！★

病棟での『退職時の年休残余分の取得問題』で再び組合に相談が来ています。来年 3 月末で退職するにあたって残余年休の消化を申し入れたところ、上司に断られたということです。

年休は『労働者の権利』であり、使用者（経営者）には『定められた日数を本人が希望する日に与える』義務があります。確かに使用者には『時季変更権』が与えられていますが、それでも時季が変更できるだけで年休取得の要請そのものは拒否できません。一方、退職時の年休残余分の取得には『時季変更権』は通用せず、使用者には『退職時まで年休残余分をすべて与える』ことが義務づけられています。現に他職種の職場では退職時の残余年休消化はほぼ行われていると聞きます。労働組合はこれまでも何度か改善を求めてきましたが、いまだに病棟を中心に『法違反』の状況が放置されています。年度末まで 4 ヶ月以上もある現在、大学当局や看護部は、この問題について早急に改善に向けた手立てを図ることが求められています。