

病院長懇談 議事要旨

日時場所：2016/07/19 11:00～12:00 病院日垂ホール White 小会議室（外来診療棟 5 階）

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、病院支部書記次長、病院支部中央執行委員、教職員支部書記次長、病院支部交渉委員 3 名、徳島医労連書記長

大学側参加者：病院長、看護部長、副看護部長、事務部長、総務課長、経営企画課長、総務課副課長、労務係長、人事課長、人事課副課長、専門職員

【懇談の話題】

「春闘に関わる改善提案」として提出した項目のうち、病院に関わる以下の 6 項目について意見交換を行った。

- ① 現行では全時間深夜勤 6,800 円、深夜勤 3,300 円、準夜勤 2,900 円などとなっている「夜間看護等手当」を倍額（それぞれ 13,600 円、6,600 円、5,800 円）に増額することを求めます。
- ② 年末年始・ゴールデンウィーク中、もしくはその前後に、3 連休が取得できることを求めます。
- ③ 12 時間 2 交代・16 時間 2 交代・8 時間 3 交代が混在している勤務体制を一本化するなどして、「正循環方式」の勤務体制の実現を求めます。
- ④ 看護師の更衣室の拡張を求めます。
- ⑤ 無資格の看護助手でなく、有資格の介護士を雇用することで、看護師の業務を軽減することを検討してください。
- ⑥ 現在も「5 年契約」となっているコメディカル職員（臨床検査技師・薬剤師等）を、看護師同様の期限の定めのない契約とすることを求めます。

★「春闘」申し入れ文書は下記 URL 参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20160427shunto.pdf>

【今回の懇談における了解事項の要点】

- ① 病院は、診療報酬改定や消費増税の影響を見ながら夜勤手当を増額できるかどうか検討中である。組合は、恒久的な増額が困難なら一時金の支給を要望し、病院はこれも併せて検討することとした。組合は、この件についての再度の懇談の申し入れを 9 月中に行うこととした。
- ② 連休取得が困難であることの一因として、勤務体制の混在があるとの認識は組合、病院で共有している。組合としては、全体をいきなり 2 交代にするなどの激変ではなく、病棟ごとに勤務体制を統一することを提案した。組合、病院ともに、現場の看護師の意見を集約しながら改善を進めることとした。
- ③ 上記②と同様。

- ④ 病院は、下駄箱を撤去してロッカースペースを拡大することを提案。組合、病院としては、靴を個人ロッカーに収納することに関する現場の意見を集約して、多数の支持があれば進めることとした。また、他の手がないか、引き続き検討することとした。
- ⑤ 組合としては、看護師、看護助手（ないし介護士）の業務割り振りを行う管理者の力量が重要である点を指摘した。
- ⑥ 病院は、コメディカル職員が、他の有期雇用職員と同様に、毎年の評価の末、5年を超えて契約更新された場合には、申し込みにより無期雇用への転換を行う予定であると説明し、組合も了解した。
- ⑦ 上記②、③、④の点につき、9月中に看護部長との懇談を再度行うこととした。

【要望文書についての組合側の説明】

最初に病院側・組合側の参加者の紹介を行い、上記6項目についての意見交換を行った。以下の議事要旨において、発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

組合：「夜間看護等手当、いわゆる夜勤手当の増額については、現状の倍額を要求しているが、いきなり満額回答が得られるとは思っていない。しかし、夜勤は病院勤務の中でも最も過酷な勤務なので、それに報いるためには少しでも増額してもらいたい。

年休取得については以前より大きな不満が出ている。先日の看護師アンケートでも要望の多かったことだ。

これは、③の勤務体制の混在とも関連がある。全大教（全国大学高専教職員組合）の病院部会に問い合わせたところ、12時間2交代と16時間2交代と8時間3交代が一つの病棟で併存しているなど、聞いたことがないという。これでは勤務表を組むのが困難で、連休取得を阻む原因ともなっている。

それから、これも看護師アンケートの自由記述にあったことだが、看護師の更衣室が狭い。一つの部屋に500人以上のロッカーが詰め込まれていて、通路で着替えるような状態だ。何とか拡張できないか。

次の提案もアンケートから出てきたことだが、現在は看護助手に特に資格を求めているが、そのために、洗髪その他、ヘルパーの資格が必要な業務が看護師に回っている。ヘルパーを雇用するなどして、看護師は看護業務に専念できる体制を作ったらどうか、という提案だ。

最後に、コメディカル職員の雇用期限について。看護師については、組合の要望もあって、平成24年度に無期雇用に一斉に切り替えた。コメディカル職員にはまだ5年の雇用期限がついているので、これも同様に撤廃することで、優秀な人材の採用や定着を促進することを求める。」

【要望文書に対する大学側の回答】

夜勤手当の増額について

病院：「夜勤手当の増額については昨年も要望があり、検討すると回答した。現在、診療報

酬の改定と消費税アップの影響との兼ね合いで引き続き検討中だ。診療報酬の改定については全国病院長会議でも話題になり、それなりの答申を出すなど、病院経営の改善を図ろうとしている。消費税が8%に上がったことに対応して診療報酬が改定されたというが、どうも十分な補填になっていない。そうしたこととの兼ね合いで検討を続けたい。」

連休取得について

病院：「連休についてだが、5月の連休では、322名が3連休を取得した。54%の取得率だ。なお、この「連休」には、準夜明けの休みは入れていない。2連休を入れると、相当に取得状況は改善している。

看護師の人数も着実に増員しており、改善は進んでいると認識している。

連休については、2交代勤務の病棟の方が取りやすい。3交代の場合は少し難しいが、努力はしている。育児休業明けの人などは、連休がとれているところに配置するなどの配慮もしている。」

勤務体制の統一について

病院：「勤務体制の統一については、看護部としても2交代に統一する方向で進めたいと考えている。2交代に統一したほうが、連休は取得しやすく、正循環勤務も組みやすい。

PNSの導入に伴って12時間2交代を導入したが、やはり12時間勤務はむりだという人もおり、以前実施した組合のアンケートでもそのような意見もあった。個人の希望を尊重するために現状のような体制となっている。

先程、一つの病棟に複数の勤務体制が混在しているのは全国的に見て異例だとの指摘があったが、これはつまり他の病院と比べて徳島大学病院が看護師の希望を尊重し多様な勤務体制を取り入れているとも解釈できる。」

更衣室について

病院：「更衣室については、現在、下駄箱がかなりの面積を占めているので、それを撤去すればスペースが生まれるのではないかと。靴は、個人のロッカーに入れてもらうことになる。この提案については、どう考えるか。」

組合：「病院の床には何が落ちているかわからない。白衣が汚染される可能性があるので、白衣等と靴を同じロッカーに入れるのは反対だ。」

病院：「更衣室の床面積を、使用人数で割ると、一人あたりは0.7㎡となる。たしかに朝などは混むが、2階フロアの大部分を看護師の更衣室や休憩室が占めている。悪い環境とも思えない。どうしても広さがほしいということであれば、他病院でも、靴をロッカーに入れるところが多いのではないかと。」

組合：「詳細はあとで議論することにして、まずは⑤以降について回答をお願いしたい。」

介護士の雇用について

病院：「看護助手でなく介護士に、どんな業務をやってもらうことを求めているのか。」

組合：「無資格の看護助手だと、いろいろと制限がついている。先程、洗髪と言ったが、介

護士資格があればできることを看護師がやっているの、それを頼みたい。」

病院：「現在、ヘルパーの資格や介護福祉士の資格を持っている人も雇用している。しかし、いずれも7時間パートの扱いだ。介護士として募集して、その待遇で来てくれるのかという問題もある。

また、現時点で変則勤務をして看護助手の業務もたくさんあり時間いっぱい業務をこなしてくれている。清拭や洗髪などの業務を看護助手（介護士）に替えたら、現在看護助手がやっている搬送業務等が反対に看護師に回ることにもなりかねない。」

組合：「病棟によって看護助手の業務内容に大きな相違がある。たとえば、さる病棟では「環境整備」も看護師がやっていた。他の病棟から助手が異動してきて、「環境整備は助手の仕事です」と言われてはじめて気づいた。

組合としても、介護士を雇用すれば問題が解決するとは考えていない。むしろ重要なのは、現場の管理者、つまり師長レベルの教育だ。師長が看護師の業務、介護士の業務、助手の業務を正しく認識していて、適切に業務を配分しなければ、いくら介護士を雇っても宝の持ち腐れになってしまう。要望文書には明記していないが、介護士の雇用は管理者の教育とセットだと認識していただきたい。」

コメディカル職員の雇用期限について

病院：「コメディカル職員の雇用期限については、労働契約法の改正に伴い、その趣旨にかながみて、毎年の勤務評定を行っており、それで5年を経過した職員については申し込みを受けて無期雇用に転換することとしている。」

組合：「了解した。組合の要望で、全国の国立大学に先駆けて、事務等の有期雇用職員の雇用期限が撤廃されたが、コメディカル職員もそれと同じ扱いになっているという認識がなかった。以前の看護師同様の5年間の契約だと誤解していた。」

【意見交換】

夜間勤務手当の増額について

組合：「一通り、双方の主張が明らかになったので、①の夜勤手当に戻って意見交換を行いたい。先程、全国病院長会議でも夜勤手当の増額を検討中ということだったが、具体的にどのような議論になっているのか。また、いつ頃に結論が出るのか。」

病院：「病院長会議では、夜勤手当が直接の話題になっているわけではなく、診療報酬改定への対応が検討されている。夜勤手当は、その枠内で考えるということだ。

夜勤手当については、まずは、上げられるかどうかを検討中だ。100円上げても全体では数百万円の支出になるので、どれぐらいの額になるかはこれからの話だ。」

組合：「病院の財政事情が苦しいことは理解している。手当の増額という形では、負担が恒久的になるので、判断が慎重になることも理解できる。そこで、もし検討の結果、夜勤手当の増額が困難だという結論になった場合、それでおしまいにするのではなく、一時金などの形で対応することも、加えて検討いただきたい。

前病院長は、医師には一時金を支給することで激務に報いていた。2012年には「診

療貢献一時金」として、教授 50 万円、准教授 40 万円、講師 30 万円、医員等 20 万円が支給された。さらに昨年には、医員・研修医を対象に 20 万円の臨時手当が支給された（補足：対象者は 233 人）。

こうした改善は、組合としても歓迎するところだが、他の職種の職員から、医師のみが優遇されているという印象を持たれては、チームとしての連帯が破壊されてしまう。付言すると、1 年限りで離職する研修医に、1 年限りの手当を支給するのでは、離職防止効果も、応募増大の効果も期待できず、経営上の観点からは無駄な使い方だと言わざるを得ない。このことは昨年の病院長懇談でも指摘したとおりだ¹。

これまで病院は、医師に一時的な手当をつけてきたのだから、次は看護師に手当をつけるなど、わかりやすい形で感謝を表現することが必要だ。恒久的な夜勤手当の増額が難しいなら、一時金という形も検討してもらいたい。

全国の大学病院が赤字経営に陥るなかで、徳島大学病院は、健全な経営を続けていると聞いている。一時金に充当できる剰余金もあるのではないか。一昨年は 5,000 万円程度の剰余があると聞いた。」

病院：「平成 27 年度は 2,000 万円の赤字だ。設備投資などを抑えに抑えているが、そういう状況だ。」

組合：「赤字といっても、設備投資を行った場合には、巨額の減価償却費が計上された結果ということも考えられる。決算書を見せながら組合と交渉することも必要だろう。

今回のアンケート結果を見ると、前回（2012 年）と比較して、たしかに改善はしている。そのことは評価するが、それでも、夜勤は月 8 回までという上限がなかなか守れていない。病院の勤務の中で一番過酷な夜勤に対して、手当を増額してほしいというのが、組合の考えだ。」

病院：「夜勤手当について、他病院との比較の表が要望書についているが、中四国の他の大学病院と比べれば、徳島大学病院と大体同じだ。」

組合：「要望書には、徳島県内の他の病院との比較表もついている。それを見ると、徳島県内では高いとは言えない。看護師の採用での競争相手は、他県の大学病院ではなく、徳島県内の他の病院だ。他の大学病院と比較するのではなく、県内の他の病院と比較すべきだ。」

病院：「病床削減の方針も出ているので、経営はさらに困難なことになるだろう。」

組合：「病床削減については、「医療区分 1」の病床の 7 割を在宅に切り替えるということであって、徳島大学病院のベッドは削減対象ではない。このことは徳島県議会で確認している。県議会は、ベッド削減に反対する国への意見書を提出している。更に、医労連が徳島県内自治体をキャラバンで訪問した結果、県議会と同様の意見書が 6 自治体から上がっており、入院ベッドが必要であるとの議論がなされている。

夜勤が過酷な勤務だという認識は共有できているはずだ。いま議論すべきは、それにどう報いるか、病院としての姿勢をはっきり示すということであって、ベッド数削減は筋の違う話だ。」

¹ 昨年の病院長懇談議事要旨は、下記 URL（内容は病院側参加者に確認済み）。
<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20150722hospital.pdf>

病院：「一時金については今日初めて聞いたので、今後検討する。」

組合：「検討するということは了解した。それで、いつごろ結論が出る見込みか。「これから検討します」と言われて、「はいそうですか」と帰るわけにはいかない。そちらで財務状況や今後の見通しなど関連する情報を整理して、「これぐらいなら出せます」とか、「恒久的な手当増額は難しいので、これだけ一時金を出します」といった具体的な話ができるのは、いつ頃になりそうか。9月ごろに再交渉ということでよいか。」

病院：「早ければ10月、11月、あるいは12月か。」

組合：「現時点では検討にかかる時間の見込みもつかないようなので、こちらとしては9月に再度要望書を出す。そのときまでに、少なくともいつ頃結論が出そうかの見通しは立ててもらって、再度懇談の日程調整を行ってほしい。」

病院：「了解した。」

ところで、医労連に質問なのだが、県内の他の病院の夜勤回数についてのデータはあるか。あるなら提供してもらえないか。」

組合：「国公立系の病院で、夜勤が月に9回とか10回というのはまったく異例中の異例だ。鳴門病院では、夜勤を9回やる人が数名出てきたので、何とか改善しようとしているところだ。他はほとんど8回以下だ。」

病院：「それをデータ化した資料はないか。」

組合：「後日送付する。」

組合：「夜勤回数が多いと、子育てが難しい。就職して、これから病院を支えていく中心的な人たちが辞めていく。それで新人が入ると、また一から教育のしなおしで、状況が悪化していく。」

組合：「看護師アンケートの「夜勤回数」の表を見ると、ピークは確かに3交代で8回、2交代で5回にあるのだが、そのあとに10回のところにも山がある。つまり、フタコブラクダ型のグラフになっている。データを詳細に分析しないと分からないが、ありうる原因は、夜勤が十分できない人のしわ寄せが、ベテラン層に来ているということだ。」

組合活動の中心を担っているベテラン層が、「状況は全然改善されていないどころか悪化している」と主張するが、グラフを見ると、2012年との比較で確かに若干改善している。そのギャップは、ベテランへのしわ寄せから来ているのではないかと推定する。それにどう対応すればよいか、この場で出せるアイデアはないが、病院としてもその点、考慮に入れてほしい。とにかく、夜勤ができる人が増えてほしい。」

病院：「指摘の通り、病院としても改善の努力を行っている。13日以上は絶対につけないようにしている。育児中などで、夜勤のできない人が多くいることも、課題の一つだ。現状では、再雇用の人にも夜勤に入ってもらおうなどしているし、育休明けの人にも夜勤してもらっている。県内の他の病院の夜勤手当が高いのは、夜勤ができる人を集めて引き留めるためのものかとも思う。」

更衣室の改善について

組合：「更衣室について、下駄箱を撤去するという提案だったが、それでは入口のすぐわきで着替えることになる。ドアを二重にしてくれるのか。」

病院：「それについてはついたりカーテンなどで対応できるのではないか。当院の更衣室には仮眠室もあり入浴設備もあり、また、各自病棟にも看護師用の小型ロッカーや飲食スペースがある。他の病院と比べても、設備的には悪くないと思う。」

「裸足で履き替えられるよう靴箱が別にある等恵まれた環境であることがわからないのでは…。」

組合：「通路で着替えるという実態を何とかしてほしい。」

病院：「それでも広げてほしいのなら靴箱をなくすことを提案する。」

組合：「靴をロッカーに入れることについて、反対の意見もあるが、賛成の人もいるだろう。こちらでもアンケートなどで意見の集約を図ることを考えるが、看護部としても意見集約を行ってほしい。」

勤務体制の統一について

組合：「勤務体制の統一について、先程、「全体を 12 時間 2 交代に統一する」という話だったが、いきなりそこに持って行かずに、ある病棟は 3 交代、別の病棟は 2 交代、というふうに、病棟ごとに統一することから始めて、徐々に進めていってはどうか。激変させれば必ずみも大きく出るので、数年かけて徐々に変更するのが得策だ。」

病院：「3 交代を希望する人には年配の人が多いため、それではある病棟は年配者ばかり、ということになりかねない。」

組合：「もちろん、そういう問題が生じうることは、組合としても予想している。しかし、病棟の異動もあるのだから、「あと 1 年頑張れば 3 交代に行ける」というようにすれば、我慢できるかもしれない。いずれにせよ、病棟の勤務体制統一についても、現場の意見の集約を行ったうえで、進めていってほしい。」

病院：「現在、3 交代だけの病棟が 4 つ、2 交代だけの病棟が 8 つある。あとは混合だ。意見を聞いてこの状況である。」

組合：「そうした病棟の現状や問題点を検討したうえで、まずは勤務体制を病棟ごとに統一する方向で進めてほしい。」

手当については、9 月以降に再度懇談ということだったが、こうした勤務体制の問題については、それ以前、おおむね 9 月ごろに看護部長と再度懇談の場を持ちたい。『日経ヘルスケア』という雑誌の先月号で、看護師の勤務体制改善の特集があった。そうした情報も使って、業務改善について知恵を出し合いたい。」

病院：「了解した。」

組合：「これまで長年組合活動を行ってきたが、病院側の回答はいつも「検討中」だ。それで全然改善が進んでいない。我々下の者は、いつも期限を切られて、いついつまででこれこれのことをやれ、と言われ続けてきた。上層部もちゃんと期限を切って、目に見える回答をしてほしい。私は、これまで何十年も勤めてきて、あと 2 年ほどで定年だ。そのあいだずっと同じ「検討中」の繰り返しで、改善などされていないのに我慢してきた。」

7 対 1 看護だから、これだけしか年休は取れませんかと言われて、患者がいないのに年末年始も出ている。7 対 1 看護が取れなくなったら何億円かの減収だ、というが、そ

の何億円かが看護師にまったく還元されていない。どういうことになっているのか。」
病院：「みなさんが大変な思いをして働いていることは認識している。できるだけ改善していきたいと思う。もちろん、現状では老朽化した設備の買い替えもままならないので、経営の見直しも考えながらということにならざるを得ない。

それで、恒久的な手当の増額は困難だが、年度ごとの状況を見て考えるとすれば、一時金というのは確かに一つの選択肢だ。また、要望書にもあったが、夜勤回数が8回を超えた人には割増の手当をつけるということも、ありうる選択肢だ。」

組合：「病院として、看護師の待遇改善を考えていくということでは了解した。」

看護助手の勤務体制について

組合：「最後に、看護助手の25対1体制という話も聞いているが、その点はどうなっているのか。また、最初の話にもあったが、看護助手の業務内容が師長によって異なっている。看護師との連携のあり方など、看護部としてどのように考えるのか。方針をしっかり立てて、病院全体で統一するようにしてもらいたい。」

病院：「25対1ということは考えていない。看護助手の業務内容の拡大が看護師の負担軽減になることは確かだが、そのためには看護助手の教育体制も整えなくてはならない。」

次回の懇談について

組合：「そろそろ時間も来たので、次回の件について確認しておきたい。夜勤手当ないし一時金の件については9月ごろに再度の懇談を申し入れることにする。また、勤務体制の問題については、9月中に再度の看護部長との懇談を行うことにして、後ほど申し入れることにする。」

病院：「了解した。」

以上