

病院長懇談 議事要旨

日時場所：2016/11/29 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、教職員支部書記次長、
病院支部交渉委員 2 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

【懇談の要点】

7 月 19 日の病院長懇談において継続となっていた「①夜間看護等手当の増額もしくは一時金の支給」についてのほか、「②看護師の労働条件改善について」、「③医員・研修医の超過勤務手当の支給状況について」、意見交換を行った。

① 病院側の回答として、夜間看護等手当の恒久的な増額は病院の財務上困難だが、一時金については今年度及び来年度に限り一定基準以上の収支が達成されれば、病院全職員約 1,500 人を対象に、2 万円程度の手当の支給を検討している。

組合側見解としては、全員平等に配分という理念には賛同するが、今回は夜間看護等手当の恒久的増額ができない場合の代替措置という趣旨で一時金を求めたので、夜勤従事者に絞った手当として再検討してもらえればありがたい。

② 病院側は、組合との話し合いについて、職場において組合員個人を呼び出して行うのではなく、組合を通じて申し入れをして、複数の組合員の出席のうえで行うこととする。

組合としては、現在の看護師の勤務体制の重大な問題点として、「長日勤」と「休みが取れないこと」があるとの認識から、改善策を検討して病院側に提案することとした。

③ 医員・研修医の時間外勤務手当について、病院は、各診療科（部）長と各部・センター長に対して、病院長名の文書を配布して適正管理を求めた。

組合としては、状況が全く変わっていないようなので、再度、適切な管理が行われるよう対応を求めた。また、組合としても時間外勤務手当の適切な支給を求める文書を作成し、各診療科（部）長等に対して配布することとした。

【議事要旨】

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。

今回の懇談の趣旨について

組合：「去る 7 月 19 日の病院長懇談では、組合としては夜間看護等手当の増額を求めたが、恒久的な増額は病院の財務的に困難ならば、代替策として一時金の支給を求めた。今年も年末が近づいてきて、財務状況がおおむね明らかになってきたことと思うので、検討結果について聞きたい、というのが今回の大きな目的だ。

7月の懇談のあと、看護部長との懇談も行ったが、その後、看護部長が、組合の書記次長を呼び出して行った行為が不当労働行為に当たることから、その再発防止も求めておきたい。

最後に、病院の医員・研修医の方から、時間外勤務手当が支給されていないとの訴えを受け、9月に改善を要望した。病院長名で、各診療科長等に対して適正管理を求める文書が配布されたそうだが、組合が把握している限り、現場ではなんらの対応も取られていないようだ。重ねて適切な対応を取られることを求めたい。」

病院：「組合から要望のあった夜間看護等手当の増額もしくは一時金について、現在の状況などを説明したい。まず、財政状況だが、平成26年度は5,100万円のプラスだったが、27年度は2,000万円の赤字だった。主要な原因は、消費税の増税だ。増税による支出増に対して、診療報酬の増額で補填されるというのが政府の説明だったが、補填額が足りなかったということだ。27年度に引き続き、28年度も少額備品の更新抑制や、医薬品等の値引き交渉などを行って支出の抑制を図っている。とはいえ、マイナス要因としては、群馬大病院の医療事故による特定機能病院の承認要件の強化に対応するために、人件費等の支出が増額となった。31年度には消費税が再増税される予定だが、30年度の診療報酬改定でその補填が十分にされるかどうかは不透明だ。そうしたことから、手当の恒久的な増額については慎重にならざるを得ない。

一時金については検討しているが、黒字が出た場合には、このところ抑制している少額備品の更新を最優先したいと考えている。そのためにおおむね3億円程度を見込んでいる。このことから、28年度、29年度の収支が6億円程度の黒字であれば、診療への貢献に対して一時金を支給することを考えている。具体的には、1,500人程度の対象者に対して、年額で一人2万円程度の一時金を一律に支給することを考えている。予算としては3,000万円となる。ただし、これも恒久的に支払うことは難しいので、まずは28年度、29年度を対象とし、30年度以降は未定としたい。

また、手当の支給には役員会の承認が必要なので、全学的な人件費抑制策の中で、病院に手当をつけることが認められるかどうか、不透明な部分もある。」

組合：「肯定的な検討結果に感謝する。先日の報道によると、2017年度から、雇用保険の労使負担分をそれぞれ0.1%減額する方針が出た。多少だが負担減になるはずだ。手当について、まずは28年度とのことだが、具体的にはいつ頃の支給となりそうか。」

病院：「1月、2月に財務状況を見てからということになるので、年度末か、4月ということになるだろう。ただし、財務状況が許せば、ということだ。」

組合：「了解した。対象者が1,500人ということだが、これは、パートの人なども含めた、病院の全職員ということか。」

病院：「そのとおり。組合からの要望では、いままで医師にのみ手当がつけられてきたが、一部の人にだけ支給するとよくないということだったので、全員を対象とすることとした。」

組合：「たしかに、前回の懇談では、病院ではチーム医療が重要なので、一部の人だけに手当を支給することは好ましくないと述べた。その点で、理念としては組合も病院の姿勢に賛同する。ただ、今回の一時金の話は、夜間看護等手当を恒久的に引き上げるのが困

難な場合の代替措置として提案したので、夜勤従事者、なかでも月に8回以上の夜勤を行っている人に重点的に支給することを検討していただきたかったのだが。

また、一律2万円というのは、月の手取りが十数万円の非常勤の人と、30万円ほどの看護師とでは、ありがたみが違うということもあるのではないか。」

病院：「職種等により支給額に重みづけすることは、検討する余地があるだろう。」

組合：「病院の勤務の中でも、やはり夜勤がいちばんきついということから、そこに報いるということが必要であるし、看護師の離職防止という観点からも、夜勤従事者に重点的に支給することも考える余地があるのではないか。広く薄く支給するという考え方もあるが、年額2万円ではやはりいささか薄いように思われる。夜勤に従事する看護師をざっと500人として、それだけを支給対象とすれば、一人当たりの額は6万円になる。」

病院：「前回の組合の話では、たとえ1,000円でも、差別せずに手当をつけた方が良く思っていたが。」

組合：「理念としてはそのとおりなので、いまさら異を唱えるのは恐縮だが、今回の話は、夜間看護等手当の恒久的な引き上げが困難な場合の代替措置ということだったので、このように言っている。」

病院：「病院はチーム医療なので、一部の人だけを優遇するということはできないが、看護師が頑張っているというのはその通りだと思う。」

組合：「先程、手当の支給は役員会の承認が必要とのことだったが、全員に支給とすると「バラマキ」としてネガティブにとらえられるかもしれないので、病院にとって貴重な夜勤従事者が離職しないようにといった目的を明確に出した方が、役員会も通りやすいのではないか。もちろん、一部の人にだけ支給するのではなく、全員に平等にという理念は、組合としても賛同するところなので、最終的には病院側の判断にまかせたいが、できれば、夜間看護等手当の恒久的な引き上げが困難な場合の代替措置という点を考慮して判断していただきたい。」

病院の収支がおおむね明らかになるのが1月か2月で、そのとき6億円の黒字が出たらということだったが、支給の可否が決定したら、人事課を通じて組合までご連絡いただきたい。」

病院：「了解した。」

看護師の労働条件改善について

組合：「次いで、看護師の労働条件の改善の件について。前回の看護部長懇談のあと、当組合の書記次長が看護部長に呼び出された件については、不当労働行為だと認識している。今後は組合との話し合いについては組合に申し入れて複数に参加する形で行うようにしていただきたい。また、忌憚ない意見交換を行うことが懇談の趣旨なので、懇談での発言について、後から「あんなことは言うべきでない」などの発言はやめてもらいたい。」

病院：「懇談のあと、話し合いを継続するつもりだったが、結果的に、部長・副部長・師長の三人に対して、書記次長一人を呼び出した形になり、書記次長につらい思いをさせたことにつき、謝罪したい。こちらの意図としては、西病棟4階では夏に12時間勤務で統一することを実験的に実施したということだったので、今度は8時間三交代勤務

を全員でやってみたら、というつもりで、押し付ける意図はなかった。」

組合：「同様の事態が再発しないということで、了解した。三交代勤務を試験的にやってみるというなら、何を解決したいのか、何を目的とするのかを明確にしてから行うべきだ。とりあえずやってみればよい、というのではうまくいかない。

これまでの三交代勤務では、日勤―深夜勤とか、休みが少ないとか、いろいろな問題があった。それを何とかしたいということで、16時間2交代という勤務体制ができ、16時間はさすがにきついということで12時間2交代になった。すると今度は、日勤が長すぎてつらいという問題が出てきている。その点の改善を考えるのが、現在の課題だと認識している。

12時間二交代について、看護師の話を総合すると、夜勤が12時間なのはそれほど問題がない、むしろ望ましいということだ。しかし、日勤が12時間というのが問題だ。つまり、通常の8時間勤務との差の部分、18時から21時までの部分が、家族団らんの時間とぴったり重なってしまう。家族がない人でも、趣味や娯楽の時間がつぶれてしまう。そこで、夜勤を12時間としながら、日勤は8時間、準夜勤を6時間として回す変形三交代勤務を、現在組合では研究している。この方式にもいくつか問題点があるので、それを解消する方策を検討しているところだ。検討結果が出たら、看護部に提案したい。これを実際に導入するには、就業規則の変形労働時間制の表に変更が必要なので、そうした対応はお願いすることになる。」

病院：「現在、病院では、東5病棟が三交代と二交代の混合勤務となっている。三交代をやりたい人はいつでも言ってください、と言っている。どちらでも選べるようになっていいる。その他、三交代のみのところが4病棟、二交代だけのところが8病棟ある。12時間勤務と三交代勤務のところが2つ、16時間と8時間のところが2つ。8時間、12時間、16時間すべてあるのは西4病棟だけだ。

このように、現在の体制は、複雑だが、本人の希望を最大限尊重する形になっている。」

組合：「看護部が勤務の改善に最大限努力されていることは評価している。決して看護部が怠慢だとか仕事をしていないとか言うつもりはない。ただし、それでもまだ問題が散見されるので、組合としては、それを改善したいということで、話し合いを行い、提案も行っている。どんな体制も、パーフェクトではなく、必ず問題が生じるものだ。それを少しずつ改善していくことが必要だ。」

組合：「ところで、これまでの看護部の説明によると、夜勤回数が平均8回以内に収まっているとのことだが、西4階病棟についていうと、そんなことはない。もっと多いはずだ。」

病院：「西4病棟は、平均8.2回となっている。ただ、多い方は11回という人もいいる。」

組合：「平均には、時短勤務の人も入っているのではないか。」

病院：「入っている。」

組合：「月に一回程度しか夜勤をしない人を入れて平均をとれば、実態よりも平均値が低くなるのは当然だ。医労連では、夜勤回数を平均で見ることにはしていない。個人の夜勤回数を見て、その個人の健康を守るという観点で夜勤削減を提言している。先程、11回夜勤をしている人がいるとのことだったが、それは多すぎる。

今後も引き続き、勤務体制の改善について話し合いを行いたい。」

医員・研修医の時間外勤務手当の適切な支払について

組合：「最後に、医員・研修医の時間外勤務手当の適切な支払について。9月に組合が改善を申し入れたところ、即座に病院長名で各診療科長等にあてて適正管理を求める文書を出したとのことだが、組合で把握している限り、現場ではなんらの対応も取られていないようだ。何らかの有効な対応を取る必要がある。組合が把握している情報を総合すると、超勤の申請を全く認めない、月当たりの申告時間を指定して申告させているなど、かなり悪質な違法状態だと言わざるを得ない。

さらに、最近になって、人件費抑制策から、特任助教のポストを医員に振り替える必要が出てきた、については今勤務している医員の契約を更新しない可能性があると言われた、という訴えも受けている。」

病院：「9月16日、病院長名で「医員・研修医の勤務時間管理について（依頼）」という文書を出した。研修医の場合、教育に必要な時間は労働時間とはみなさないという部分もあるかもしれないが、緊急処置や手術補助等の業務に従事した場合には、時間外勤務手当を適切に支払うように求めたものだ。

病院長裁量の特任助教のポストは、漫然と更新するものではなく、毎年、必要などころに付けている。しかし、医員のポストを減らすということはない。正確な情報なのか。」

組合：「医員の方たちは、自分の契約上の身分などについて必ずしも正確に理解されていないこともあるので、私たちとしても、具体的にどういうことなのか、わかりかねる部分もある。とりあえず、医員のポストを減らすことはないということ伝えておく。ただし、契約更新が拒否されるといった具体的な問題が起こったら、もちろん、対応することになる。

時間外勤務手当の扱いについては、部署にもよるだろうが、かなり悪質性が高い状態となっているようだ。労働時間管理責任者に、県の「医療勤務環境改善支援センター」の講習を受けてもらうなどのことも考えられる。いずれにせよ、遅くとも3月までに、具体的な改善が実感できるような対応を取るべきだと考える。

組合としては、以前、事務方のサービス残業について、「こういう行為は違法です」というわかりやすい文書を作って、事務連絡会議で配布してもらったことがある。これまでも事務連絡会議では、時間外勤務の適切な扱いについての依頼文書をときどき配布していたのだが、職場のしがらみのない組合が、わかりやすい文書を配布したことで、ある程度の改善効果はあったという話も聞いている。病院についても、同様の文書を作成するので、「組合がこんなことを言ってきた」と言って配布してもらえればありがたい。

病院の医員には長時間労働の実態があるので、それを減らすという取り組みも必要だ。ただ、長時間労働の削減の取り組みが、申告時間の削減にすり替わってしまうことが多々ある。そうならないように、組合としても努力するので、病院としても引き続き何らかの有効な対応を考えてもらいたい。」

以上