

組合と病院長・副病院長との懇談 議事要旨（案）

日時場所：2018/08/31 15:00～16:00 病院外来診療棟日垂ホール White ホール小

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、医労連書記長

大学側参加者：病院長、副病院長、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

【話題】

7月10日付の「学長・病院長への要望」により、下記三項目について意見交換を行った。

- ① 医員・研修医・修練歯科医にする適切な超過勤務手当の支払い。
- ② 医員・研修医・修練歯科医に対する適切な年休付与。
- ③ 医師にのみ限定されている「臨床手当」を歯科医師にも支給すること。

★要望文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20180601shunto.pdf>

【病院側の回答の要点】

- ① 医員・研修医・修練歯科医に対する適切な超過勤務手当の支払いについて。

〈病院側回答〉早ければ年内に IC カードによる在院時間の把握を行う。その後、当面は自主申告の超勤簿と併用し、両者の乖離を見て対応を検討する。

〈組合側見解〉IC カードの早期導入を期待する。「病院職員満足度調査アンケート」については、診療科の記入を任意にするなど、個人が特定されないための配慮を求める。

- ② 医員・研修医・修練歯科医に対する適切な年休付与について。

〈病院側回答〉来年度からの年休 5 日付与義務化に対応するためにも、適切な年休付与を行うよう、周知徹底する。

〈組合側見解〉「働き方改革法」の周知徹底を期待する。休んでいるのに記録がないなど不適切な事例については調査し、適切な労務管理をお願いしたい。

- ③ 医師にのみ限定されている「臨床手当」を歯科医師にも支給すること。

〈病院側回答〉現在の財務状況は厳しいが、働く者へのインセンティブは必要なので、対応の一つとして検討する。

〈組合側見解〉前向きな検討を期待する。

★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。

【医員・研修医・修練歯科医の超過勤務手当の適切な支給について】

組合：最初に組合から要望項目について説明する。今から 2 年前、病院の医員の方から、

超過勤務手当がきちんと支払われていないという訴えがあった。全国の大学病院に次々と労働基準監督署が調査に入っている中、組合としては、なるべく外部の権力による介入よりは、自治的・自主的な改善を期待して話し合いを重ねてきた。病院長には真摯に受け止めていただいて、「医師の労働時間管理ワーキンググループ」による検討の結果、ICカードによる在院時間把握を行う方針となったことは大いに歓迎する。現時点では、早ければ年内に実施したいとのことだが、なるべく早くの実施を期待する。また、今月（8月）に入っての「病院職員満足度調査アンケート」など、労働実態の改善策の検討や実態把握に努めていただいていることを感謝する。

ただし、「病院職員満足度調査アンケート」では、最初に診療科を記入するようになっている。医員の少ない診療科では、個人が特定される恐れがある。しかも内容として、「家族や友人に徳島大学病院の受診を勧めたいか」とか、「上司を信頼しているか」「上司のどういう点が信頼できないか」など、当の教授に知られたくないような項目がある。これでは率直な回答が得られないだろう。せめて、診療科の記入を必須にしないとか、送り状等に「秘密は厳守します」「アンケートの回答によって当該教授等が嫌がらせを行った場合には、厳正に処分します」などの文言を付けるかする必要があるだろう。個人が特定されることを恐れて回答しなかったり、良いことしか書かなかったりして、適切な実態把握ができない恐れがある。

超勤時間のデータを見ると、歯科医師については適切に支払われていないことが明らかだと思われる。毎月の超勤がゼロ、というのはにはわかには信じがたい。実際、匿名のものも含めて、多くの投書が組合に送られてくる。そこには、「超勤簿に本当の時間を書かせてもらえない」「自分で書かせてもらえない、事実と違う時間を勝手に記入される」「超勤に本当の時間を書いたら突っ返された」などの切実な訴えが書かれている。最近では組合に加入する人が増えているので、組合としてもある程度は実態を把握している。ただし、先ほど述べたような理由から、個人が特定されるようなことをここで言うことはできない。匿名のものについては、どの診療科なのかは特定できないが、データから推定すると歯科だと思われる。

これまで病院長にはさまざまな対応を取っていただいたが、歯科については2年たっても「超勤ゼロ」の診療科が多い。そこで今回は歯科の代表として副病院長にもご出席をお願いした。

病院：超勤の時間等を制限しているわけではない。自主申告で上がってきた数字だ。研修医に関しては、研修は時間内にやるようにするなど、改善を図っている。

「満足度調査」については、アリバイ作りなどというつもりはなく、適切な実態把握のための手段として実施している。

組合：実態把握を行いたいという病院長の意図を疑うつもりは全くない。病院の労働条件改善に向けての病院長の姿勢は組合としても高く評価している。ただ、先ほど言った通り、人員の少ない診療科では個人が特定される恐れがあるので、実態とは異なった

結果が出る恐れがある。教授の先生方からは想像できないかもしれないが、医員や研修医などは、上司の教授を恐れる気持ちが非常に強い。医員は有期雇用なので、教授に逆らったら「来年から来なくていい」と言われる、雇止めになれると思っている。また、再就職先もつぶされるといった恐れも持っている。先ほど、組合に加入する人が増えていると言ったが、ここに交渉に来ているのは総合科学部の教員ばかりだ。それは、交渉などしたら報復されるのではないかと恐れているからだ。医師であれば、民間の診療所などへの就職は比較的容易だが、歯科は再就職先も限られているのでなおさらだ。今後調査を行うときには、個人が特定できないような配慮、アンケートの回答に対する報復的パワハラ防止も念頭において実施してもらいたい。

病院全体として、労働時間管理体制の整備へ向けて取り組んでいることは理解しているが、歯科についてはまだまだ実態と異なる労働時間管理が行われているように思われるので、副病院長の見解を伺いたい。

病院：まず、医師と歯科医師とでは勤務体制が異なることをご理解いただきたい。また、医科の医員は 170 人ほどいるが、歯科の医員は 16 人だ。それと研修医は 26 名、2 年目の修練歯科医が 11 人。

歯科には基本的に入院がなく、外来のみだ。外来は 4 時半の予約が最終で、5 時には終了する。ただし、口腔外科と歯科麻酔科については手術があるので超勤が出る。組合からの指摘の後、口腔外科と歯科麻酔科については超勤手当を付けるようになっている。また、歯科診療部門連絡協議会で、技工（歯の詰め物など）に関しては、診療終了後にかかることがあるとのことで、超勤の申請書を作った。「保存」「補綴」の診療科で、少しだが出るようになっている。

研修医に関しては、カンファレンスなどが遅くなったら、帰っていただくことにしている。これまでは「いたかったらいてもいいよ」と言っていたが、それでは帰りづらいだろうから、はっきり帰るように言うようにした。今後はそうした対応の周知徹底を図りたい。

組合：診療が 5 時に終わるからといって、そのまま帰れるわけではないだろう。カンファレンスもやるだろうし、先ほど話の出た技工など、診療終了後に作っている。また、医員の中には、大学院生の身分の人もいて、研究のための時間も必要だ。もちろん、純粋に自己研鑽で本を読んでいるとかいうなら労働時間とは言い難いが、たとえば教授に「学会発表のデータを作っておいて」などと頼まれた場合など、業務に当たる。労働基準法上の労働時間とは、使用者の指揮管理下に入っている時間ということだから、診療時間に限定されるものではない。そうしたことから考えて、超勤ゼロは明らかに不自然だ。実際、先にも述べたように、匿名の投書で「超勤の申請用紙がない」「書き直された」「突っ返された」といった訴えがある。

歯科麻酔科は、副病院長の診療科だが、そこについては手術があるので超勤を付けるようにしたとのことだった。実際、データを見ると月平均で 4 時間程度の超勤が付

いているようだが、それが実際の労働時間だという理解でよいか。申告された時間をそのまま認めた時間がこれだということか。

病院：秘書が取りまとめた書類にそのまま押印している。

組合：本人が記入するのではなく、秘書が記入するということか。あるいは、本人が記入した書類を秘書に出すということか。基本的に本人の申告通りの超勤時間が認められているという理解でよいか。

病院：そういうことだ。

組合：では、「申請用紙がない」とか「超勤を書いたら突っ返された」とかいうのは、「超勤ゼロ」の診療科のどこかなのだろう。ここにいるわれわれは、総合科学部の教員で、病院勤務ではないから、実態については分かりかねるのだが、病院長・副病院長は、実態をよくご存じだろう。匿名の投書とはいえ、実態がないとは思えない。われわれには調査権限もその能力もないが、労基署が介入した場合には、ごまかすことはできない。そうなるまえに、適切な対応をしてもらいたい。

病院：全国の大学病院のうち、三分の一ほどにすでに労基署が入っている。そのことから考えて、当院にも労基署が入る可能性は十分にあると認識している。

組合：労基署の調査が入ってもやましいところがないような体制を早急に作ってもらいたい。先ほど話に出たように、歯科は人数が少ないようなので、実態把握をしやすいはずだ。昨今の政府の「働き方改革」方針を受けて、厚生労働省などもガイドラインを出している。超勤に関して、大学病院ではまだまだ自主申告が主流だが、それは客観的でないから避けるべきとされている。ICカードなどで客観的に把握し、超勤請求時間と在院時間の乖離が大きい場合にはきちんと調査して是正すべきことも明示されている。

労基署が入って是正勧告が出た場合には、未払い残業代として数億円の支払いを命じられる可能性が高い。組合としてはなるべく病院が大きなダメージを受けないように、自主的・自治的に改善を進めてほしいと思って懇談を重ねている。

病院：全国の病院長会議などでも話題になるが、現状ではまだまだICカード等による管理はしていないところが多い。しかし、医師の労働時間が非常に多いことは明らかなので、改善を進めなくてはならない。ICカードによる在院時間と、超勤の申告時間の乖離が大きかった場合にはどうすべきかなど、検討することが必要だ。

組合：先ほど述べた「乖離が大きい場合」とは、具体的には「1時間」とされている。つまり、在院時間と超勤請求時間の差が1時間あれば、乖離が大きいとみなされるのだ。そうしたことも念頭に置いて適切な労務管理を行ってもらいたい。

病院：歯科の研修医については、朝一番で総合歯科診療部に集合して、そこでタイムカードを押してから、診療科に出ていくことになっている。恥ずかしながら、かつては研修医が勤務時間中に勝手にいなくなるなどの事例があったために、タイムカードを導入したのだ。研修医の労働時間についてはタイムカードで把握している。

組合：それはよいことだ。医員や研修 2 年目の修練歯科医についても、そのタイムカードを使わせてもらったらいいのではないか。

病院：総合歯科診療部は遠いし、年内には全員対象の IC カードを導入する予定だから、そちらで対応する。

組合：他の病院ではタイムカードを押した後に仕事をするところもある。結局、超勤を認めるかどうかのキーマンは診療科長なのだから、診療科長に適切な労働時間管理についてきちんと認識してもらう必要がある。

病院：IC カードは病院全体で管理するから、診療科長は関係しない。当面は、自主申告と IC カードのデータを併用して、自主申告の方を優先することになるだろう。もちろん、自主申告の時間と IC カードの時間とが大きく乖離した場合にはどうするか、検討していかななくてはならない。いずれにせよ、きちんとした勤怠管理を行うようにしたい。

組合：ぜひそうしていただきたい。組合としても、勤怠管理の原則等について周知を図る活動を継続することとする。歯科に関して、歯科特有の事情もあるだろうから、なにか対応をする予定はあるか。

病院：歯科としては病院全体の取り組みに従う。

組合：早ければ年内の IC カード導入で、客観的な労働時間管理ができるようになることを期待する。

【医員・研修医・修練歯科医に対する適切な年休付与について】

組合：次いで、年休取得について。これについても、「年休が取れない」「年休を申請したら突っ返された」といった訴えを受けている。それで今回からデータをいただいたのだが、実際、年間の年休取得の最小値がゼロという診療科が大多数だ。もちろん、たくさん取っている人もいるのだが、病気などの事情ではないかと推定している。来年度から「働き方改革」法によって、年休の 5 日付与が義務付けられる。違反には一人あたり 30 万円の罰金が科される。年休ゼロが続くのは明らかにまずい。

病院：今後は、きちんと決めて年休を取っていただかないと困ったことになる。組合から申し入れ文書を受け取ったが、同趣旨のものを作成して配布する予定だ。

組合：了解した。配布文書ができれば、念のため組合にも送付してもらいたい。

病院：了解した。

病院：年休については、忙しいときにはなかなか取れないのだが、交代して取れるようにしていかないといけない。

病院：歯科について、歯科麻酔科は年休ゼロと記録されているが、全員が夏休みを一週間取っている。記録されていないが、休めている。

組合：夏休は、常勤職員 3 日、医員など週 4 回勤務の人は 2 日のはずだ。どうして一週間休めるのか。年休をその時期に合わせて取っているなら、年休ゼロになるのはおかしい。

病院：何かの手違いで記録されていない。

組合：つまり、教授の方で休むように指示したので、指示された側がうっかり年休の手続きを忘れていた、などということか。

病院：指示はしていない。自主的に休んでいる。

組合：自主的に休もうとして、うっかり手続きを忘れるという事態は想像しにくい。

病院：医員など週 4 回勤務の人は、1 日は生活のためにバイトするなどしている。そうした人の休み方など、病院側で十分把握することが難しいという側面はあるだろう。

組合：総合科学部の方でも、休日出勤の振替休日の扱いなどで、不適切な場合があることは承知している。振替休日を取っても授業があるから休めない。だから形式上は休日だが実は出勤しているという場合がある。しかし、年休の手続きをしないで勤務をしなかったら、形式上は無断欠勤ということになる。それでは就業規則上の懲戒事由に該当するだろう。もちろん、単にうっかりということなら、懲戒するまでもなく、厳重注意でとどめて、次回からはちゃんと手続きするように指導すればよい。しかし、もしも単なるうっかりでなく、何かわれわれには想像できない別の理由で無届になっているなら、場合によってはきちんと対処しなくてはならないだろう。事務の労務管理担当の方で、調査していただきたい。

組合：ところで、人事課から同席いただいているので質問だが、来年度から働き方改革法によって、超勤 100 時間以上に罰則、年休付与義務付けなど、制度が大きく変わる。現場への資料配布など、周知を図る予定はあるか。

人事課：厚生労働省のガイドライン資料がもうすぐできるようなので、それが出たら、それを参考にした資料を配布する。

組合：歯科については、歯科特有の働き方もあるだろう。一昨年から、病院長との懇談を重ねているが、歯科の超勤についてはなかなか改善されてこない。そこで今回は副病院長にもご来席いただいたのだが、歯科の診療科の連絡会議などは開催されているのか。

病院：病院全体の運営会議のほか、歯科診療部門連絡協議会が月一回程度開催されている。

組合：では、その歯科診療担当者の会議において、今日の組合からの話をご報告いただければ幸いだ。来年度から年休付与が義務付けられる。大学病院は労基署が調査に入るリスクが高い。超勤はきちんとつけなくてはいけない。われわれも周知活動に努めるが、やはり現場に近いところできっちり認識を深めてもらいたい。

【歯科医師への臨床手当支給について】

組合：時間が無くなってきたが、最後の、医師にのみ限定されている臨床手当の歯科医師への支給について。厳しい財政状況だということは理解するが、待遇改善に努めてもらいたい。

病院：病院としても、働く者へのインセンティブが必要であることは理解している。財政

状況と相談しながらだが、そうした対応の一つとして臨床手当についても検討したい。
組合：よろしく願いしたい。労働時間の IC カードによる管理や、年休の適切な付与について、着実な改善を期待する。

以上