

## 2019年度 第一回病院長懇談 議事要旨

日時場所：2019/09/02 15：00～16：00 病院外来診療棟日亜ホール White 大ホール

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、中央委員 1名

大学側参加者：病院長、副病院長、事務部長、総務課長、労務係長、人事課長、人事課専門職員

### 【話題】

7月22日付で送付した「2019年度要望文書」をもとに下記7点について意見交換を行った。

- 1) 医員・研修医・修練歯科医（以下、「医員等」）の日給の増額を求めます。
- 2) 医員等に対して、適切な時間外勤務手当の支払いを行うよう求めます。
- 3) 医員等の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
- 4) 医員等に対して、適切な年休付与を求めます。
- 5) 現在は医師に限定されている「臨床手当」を、歯科医師にも支給することを求めます。
- 6) 看護師の「8時間契約職員」の募集に際しては、現職のパート職員が応募できるよう、募集手続きを透明化することを求めます。
- 7) その他

★要望文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/2019demands.pdf>

### 【病院側の回答の要点】

- 1) 医員・研修医・修練歯科医（以下、「医員等」）の日給の増額について。
  - ・ 財政状況は厳しいが、改善できるように検討したい。
- 2) 医員等に対する適切な時間外勤務手当の支払いについて。
  - ・ 引き続き適切な支払いに努める。
- 3) 医員等の適切な労働時間の把握について。
  - ・ 今年度から IC カードによる労働時間把握を試行したが、回答率が 20%程度だったため、うまくいっていない。
  - ・ 「自己研鑽」と「労働時間」を区別する基準等を 9 月中に作成し、試行する。現場の意見を受けて基準の改善を進めたい。
- 4) 医員等に対する適切な年休付与について。
  - ・ 引き続き適切な付与に努める。
- 5) 「臨床手当」の歯科医師への支給について。
  - ・ 財政状況は厳しいが、改善できるように検討したい。

- 6) 看護師の「8 時間契約職員」の募集の透明化について。
- ・ 事実関係を確認したうえで適切に対応する。
- 7) その他
- ・ あゆみの森保育園の保護者送迎用駐車スペースの白線が消えかかっている点について、関係部署に確認し、適切に対応する。

★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。

#### 【医員等の日給の改善について】

組合：最初に組合からの要望について説明する。最初の項目、医員等の日給について。ご承知のことと思うが、医員等の日給がこの 10 年間、据え置かれている。月給制の職員については、人事院勧告準拠ということで、毎年 0.1%とか 0.2%程度だが、多少は基本給が上がっている。月給制であれば、毎年の定期昇給もある。それに対して医員等の日給はこの 10 年間据え置きだ。さすがにこれは不平等だし、社会情勢に適合していない。改善を検討してもらいたい。

病院：ご指摘を受けて中四国の国立大学病院の日給の年額を調査してみた。徳島大学病院は年間約 340 万円だ。それに対して、少ないところでは 240 万円、多いところでも 430 万円。徳島大学病院は、平均より少し上といったところで、必ずしも低いわけではない。病院の財政は困難で、今後、大幅な収入増や国からの支援策などがない限り、給与増は難しい。そういうことから、現時点では日給の改善については考えていない。

組合：収入の大幅増がない限り、ということだが、病院の収入はこの 10 年間、右肩上がりだ。平成 20 年度では 154 億 8000 万円だったものが、29 年度は 232 億 6000 万円。10 年間で 77 億 8000 万円の増加で、およそ 1.5 倍となっている。毎年平均で 8 億円近い収入増で、これを上回る「大幅収入増」とは、具体的にどれぐらいの額を考えているのか。

病院：収入額だけを見れば増加しているが、一方、人件費比率は 50%弱でほぼ変わっていない。つまり、収入も増えているが支出も増えている。施設の新設など、積立てて維持している。経営は常に綱渡りだ。徳島県における地域貢献という観点からは、大学病院は最新の医療を提供しなくてはならないから、機械の更新も行わなくてはならない。病院全体で 180 億円程度の機材を保有しており、10 年で更新するとして毎年 18 億円程度が必要だ。

組合：われわれとしても、日給の件については今回初めて提起したことでもあり、この場で「増額します」という回答が得られるとは期待していない。とはいえ、「考えていない」という回答はあんまりだ。少なくとも「前向きに検討します」ぐらいの回答を聞きたい。

病院：もちろん、検討はしたい。

組合：了解した。といっても、「検討します」という言葉だけが繰り返されても前進しないので、次回以降の要望では、日給を上げるためには具体的にどれぐらいの財源が必要かといった資料を提示してもらうように要望する。具体的に検討を進めてもらいたい。増加する病院収入について、どこにどれだけ予算を付けるのか、その配分が経営の腕の見せ所だろう。働く人を重視する姿勢を見せてもらいたい。

#### 【時間外手当の適切な支払いについて】

組合：もうかれこれ4年前になるが、歯科では残業代がほとんど支給されていないという事実を組合が把握し、改善を求めてきた。前病院長の時代、対応を進めていただき、ある程度支給されるようになってきた。しかし、現場からの実態を聞くと、まだまだ未払いの部分がかなりあるようだ。引き続き適切な労働時間の把握と適正な残業代の支給を進めてもらいたい。

ところで、歯学部では、「歯学部長と教職員との懇談」が近々予定されていると聞いている。そこでは、残業代の件などについても話し合う予定なのか。

病院：その会は、「歯学部の将来構想」について意見交換するためのものだ。ポイント制の導入に対応した歯学部の再編等が主要な話題だ。労働条件については、基本的に扱わないと理解している。

組合：了解した。全般的に見て歯科医師の待遇が医師と比べて低いように思われる。残業代の支給も少なく、手当も少ない。副病院長は、歯学部の代表という側面もあるので、ぜひ歯科医師の待遇改善のために尽力していただきたい。

病院：努力はしている。

組合：賃金未払いに関連して、いわゆる「無給医」の問題についてNHK等で報道され、全国の大学病院で調査が行われた。徳島大学病院でも賃金の不完全な支給の事例が多数確認された。そうした点の改善についても進めてもらいたい。

病院：無給医については、前病院長時代、文科省からの調査があり、今年3月に「こういう場合は労働に入ります」という事例集を作って周知を図っている<sup>1</sup>。

昨年1年間の医員等の月当たりの平均残業時間は14.4時間、今年度は8月までで17.1時間。これまでの対策で多少は効果が出てきているのかと思う。

組合：医師等の労働時間については、いわゆる「自己研鑽」の扱いをどうするのかということが、前病院長との意見交換でも必ず話題となった。もちろん、自己研鑽と労働の切り分けが難しいのは承知しているが、「難しいですね」で終わっては仕方がない。厚生労働省の「医師の働き方改革」検討会でも、今年、報告が出ている<sup>2</sup>。それによる

---

<sup>1</sup> 2019年3月22日付 徳島大学病院長 [「医師・歯科医師に対する適切な処遇について」](#) (組合員限定)。

<sup>2</sup> 2019年7月1日付通知 厚生労働省労働基準局長 [「医師・看護師等の宿日直許可基準について」](#) および [「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」](#)

と、「本人が、これは労働でなく自己研鑽だと上司に宣言し、上司もそれを認めた場合」などとなっている。ただし、研鑽のための見学中に診療行為を行った場合には、労働に入る。そうした基準がすでに出ているのだから、徳島大学病院でもガイドラインを作成して、周知を図るようにしてもらいたい。

病院：たしかに「自己研鑽」の扱いは難しい。学会発表の準備などは、通常は自己研鑽だが、上司が学会発表を指示した場合などは労働に入る。

組合：おっしゃるとおりだ。といっても、現場では、学会発表が「上司が指示した義務的なもの」なのか、自分の業績作りのためのものか、はっきりしない場合も結構あるようだ。「事実上、上司の業績作りなのに」といった不満の声もちらほら聞こえる。やはり不満が出るのがよろしくないのだから、ガイドラインを作成して、周知することが必要だ。

病院：すでにガイドラインを準備している。9月中には作成して周知したいと考えている。といっても、それで最終版ということではなく、とりあえずバージョン1として、現場の意見を聞きながらバージョンアップしていきたい。

組合：9月中にはガイドラインを作るということで了解した。策定したら組合にも提供してもらいたい。組合としても周知に努める。また、現場の声を聞きながらバージョンアップしていくという姿勢にも賛成だ。

といっても、現実には、各診療科の教授の意識や対応にかかっている部分が多い。いくらよいガイドラインができて、各診療科の管理者に周知され、理解されなくては仕方がない。組合に寄せられる不満の声から考えると、それぞれの部署の管理者の個性というか、資質の問題が多いように思われる。あそこはきちんとしているのに、うちの看護師長はダメだとか、うちの教授はひどい、といった声がよくある。教授の中には、ちょっと信じがたいようなことをしている人もいるようだ。組合が病院長と懇談して、病院長には改善を約束してもらっても、結局、現場の教授や師長レベルの対応がバラバラでは、改善に結びつかない。組合としても広報や周知に努めるが、病院としても周知や意識改善の取り組みを進めてもらいたい。

#### 【適切な労働時間把握について】

組合：適切な残業代支給のためには、適切な労働時間把握が必要だ。病院では今年度からICカードによる在院時間把握を試行したとのことだが、結果はどうなっているのか。

病院：ICカードで管理できているのが20%程度、紙の出勤簿と照合しようにも、データが少ない。

組合：20%というのは、20%の人がきちんとやっているが80%はやっていないということではなく、同じ人がやったりやらなかったりということか。たしかに、だとすると、データは照合できない。

といっても、働き方改革法で、労働時間の把握は義務付けられているので、労働局の指導で全学的に客観的な労働時間把握が行われるはずだ。回答率が20%では、労

働局から改善を指示される可能性が高い。といっても、教員には管理されることへの心理的抵抗も強いので、どうすればよいのかは難しい問題だ。

労働時間把握義務付けは、基本的に健康管理のためだが、労働時間を把握すればその分の超勤を払わなくてはならない。裁量労働制の教員であっても、夜 10 時以降の深夜割増分や、休日出勤分については、使用者側に支払い義務がある。それで、他大学では 1 億円近い支払いの命令があったところもある。それはそれでよいのだが、その結果、そうした大学では、深夜や週末の出勤が「許可制」になり、申請しても許可は出ない、仕方がないから無許可で出勤、教員側に労基法への反発が高まる、といった話を聞いている。労働時間管理を厳格化すれば、徳島大学でも同様の事態になるのではないかと思われる。

病院：医師の場合も、週末であれ、患者さんのことが気になって見にくるということがある。そうした場合でも、残業になるから来るな、ということになれば、結局、患者さんの不利益になる。それでも、労働時間管理を厳格化するという方向にいくのだろう。

組合：おっしゃるとおり、医師の利益と患者の利益が対立するような形になると、双方にとって好ましいものではない。やはり、現場の医師、歯科医師、看護師等から不満が出るのがいちばんよくないので、現場の人たちが納得のできる形で労働環境が作られていくにはどうすればいいかを考えていかななくてはならない。

今から 20 年ぐらい前になるが、「医療崩壊」がマスコミを賑わせたことがあった。それで、多少の対策が立てられたのかもしれないが、実態はほとんど変わらないまま、現在に至っている。われわれの認識では、日本の医療現場は、医師、歯科医師、看護師らの献身で成り立っている。もちろん、医療はやりがいのある仕事なのだろうが、現実にはもはや「やりがい搾取」というような状況だ。搾取にならないために、適切な労働時間の把握が必要だが、たしかに回答率 20%では仕方がない。組合としても労働時間把握のための方法を考えたり、周知活動を行ったりしていきたい。

#### 【適切な年休付与について】

組合：働き方改革法のもう一つの焦点として、年休の 5 日間取得の義務化がある。組合にも、年休がとりにくい、申請したら却下された、休む理由を上司にしつこく聞かれたといった声が数多く寄せられている。医師や歯科医師もそうだが、看護師からもそうした声が多い。

病院：確かに、忙しくて年休がとりづらいということはある。特定看護師の養成や、タスク・シフトなど、余裕のある労働現場とするための改善を考えているところだ。病院全体で働き方改革を進めていきたい。

組合：具体的にどのような改善策を進めているのか、教えていただきたい。

病院：まだ計画段階のことだが、たとえば医療クランク等を養成する組織を作りたいと考えている。特定看護師の養成はもちろん進めたい。

組合：医師でなくてもできる仕事を医師がやっているのが多忙化の原因の一つだという話は聞いているので、そうした対応はぜひ進めてもらいたい。また、医師だけでなく、看護師についても、看護師でなくてもできる仕事を看護師がやっている部分がかかなりあるようなので、優秀な看護助手の活用などを進めてもらいたい。

年休について、看護部では、当日出勤すると、「今日は稼働が低いので休んでいい」と言われる場合があると聞いている。また、前日に電話で「明日は年休で」と言われる場合もあると聞いている。休めるからいいとはいえ、これでは予定が立たない。年間5日の年休義務化というが、その5日の中にこうしたものを入れられてはたまらない。また、勤務表ができるのが月末になることが多い。これまた、予定が立たない。

病棟によって労働条件の差が大きいことも問題だ。長いこと病休で休んでいる人もいるが、その場合、欠員補充がないので、出勤している人の負担が大きい。きついで、即戦力となるベテランの人も辞めていく。

今日は看護部長が出席していないので、看護師の問題については後日改めて看護部長との懇談を申し入れるが、病院長にも現場の声を知っておいてもらうことは大切だと考える。病院として、看護師の労働条件改善についても考えてもらいたい。

#### 【臨床手当について】

病院：臨床手当を歯科医師にも支給してほしいという点だが、これも財政状況を考えると難しい。現在、全学的にポイント制の導入などで人件費抑制が進められている。病院としては、削られる分をカバーするために、3000～4000万円使った。今後も厳しい財政状況が続くものと思われる。

組合：財政状況が厳しいことは理解しているが、やはり最初に言った通り、検討を進めてもらいたい。副病院長は歯科の代表として、歯科医師の待遇改善のために尽力してもらいたい。

病院：ずっと言ってきたにはいるが、なかなか実現しないのが現状だ。歯科は不採算部門で、利益率が低い。医科と比べて4分の1とか5分の1ぐらいだ。診療報酬のデータをちょっと見てもらえれば明らかなように、近年、医療費は右肩上がりだが、歯科についてはずっと抑制されている。

組合：歯科が不採算部門だからといって切り捨ててよいわけではないし、不採算部門だから待遇が悪いというのもおかしい。徳島では歯の治療ができないというのでは困る。病院は採算だけで考えてよいものではなく、先ほど病院長がおっしゃったように地域貢献という視点も大切だ。そうした観点から、やはり副病院長には、歯科医師の立場から、歯科医師の待遇改善のために尽力していただきたい。

われわれとしても、国の医療費抑制政策がむちゃくちゃで、病院が儲からないような制度設計にしておいて、大学病院に経営努力しろという無理な要求をしているという現状は認識している。そうした状況にあって、新病院長としては、どのような戦略

で病院を経営されるおつもりか、少しお聞かせ願いたい。

病院：やはり特定機能病院として、最先端の医療を提供することが最重要だ。それが大学病院としての地域貢献だと考える。そのためには機材費がかかる。先ほども言った通り、全体で180億円ほど保有しているので、更新費が年間18億円ほどかかる。収入は右肩上がりとはいえ、純利益は減っているのが実態だ。

組合：大学病院の使命が最先端の医療の研究と提供だという点はそのとおりだろう。とはいえ、何より大切なのは、ここで働く人ではないか。優秀な人が働き続けられるような労働環境の実現を第一に考えていただけるよう、お願いしたい。極端な話、最先端の機材があっても、それを使う医師や歯科医師の腕が二流というのでは、最善の医療が提供できないのではないかと。逆に、機材が多少旧モデルでも、一流の医師や歯科医師の医療を受けられる方が好ましいのではないかと思う。そのために、優秀な人が残ってくれるような待遇を用意しなくてはならない。そうした観点も持っておいていただきたい。

地域貢献という話が出たが、徳島大学病院では、医師や歯科医師や看護師らが、徳島県の医療のために献身的な努力をしている。それに対して、徳島県も支援するべきだろう。病院長としては、徳島県からの支援を引き出すことも考えてもらいたい。

現在、県立中央病院との連携としては、駐車場が共用になったのは分かるが、肝心の医療面での連携などがあまり進んでいるように見えない。そのあたりの連携も進めたらよいのではないかと。

病院：たしかに、とりあえず駐車場については県立中央病院側にとめられるのでよかったという声はある。

組合：政府の方針としては、病床数を減らすということだが、徳島大学はその対象外という理解でよいか。

病院：大学病院は急性期、超急性期に対応する機能が期待されているので、今の機能を維持できることになっている。といっても、少子化なので、長期的には減らすことになるかもしれない。

組合：長期的にはともかく、しばらくは今の職員数を維持できると理解した。

#### 【あゆみの森保育園の保護者送迎用駐車スペースについて】

組合：駐車場の話が出たので、相談したいのだが、あゆみの森保育園の駐車場の保護者送迎用駐車スペースの件だ。現在、駐車スペースの白線が消えかかっている、1台分のスペースがどこなのかよくわからなくなっていて危険な状態だ。そこで、保育園から白線を引き直してくれるように要望したのだが、病院総務課と駐車場委員会からの回答では、「患者が間違えてとめてしまうと困るから、現状のままにする」とのことだった。「保育園の送迎専用」と明記されているのに、どうして白線を引くと患者が間違えてとめるのか、理解できない。

ひょっとすると、これは施設部の管轄の話かもしれないから、ここでいうのは筋違いかもしれない。もし、病院の管轄ではないということなら、月末の学長懇談の際に白線を引いてくれるように申し入れるが、どうしたらよいか。

病院：管轄としては厚仁会かもしれない。白線が消えかかっている危険だということは理解した。いずれにせよ、病院として対応するので、学長に言うには及ばない。

組合：了解した。早急に白線を引き直してもらいたい。

ただし、駐車場の件は、あゆみの森保育園の保護者送迎スペースだけでなく、蔵本だけが高額な駐車料金の問題や、駐車券の配布の問題があるので、学長懇談でも取りあげる。どうも駐車場委員会は独立性が高いのか、学長もあずかり知らないところで駐車料金や駐車券の配布基準を決めてしまうらしい。以前は、組合からの要望を学長から伝えてもらうことで、駐車料金を多少減額してもらったことがあるのだが。今年から、無料駐車券の配布条件が異様に厳しくなり、常三島の教員が全学委員会に出席するために蔵本に来たときにもくれない。タクシーで来い、という。それでは数千円の出費になってしまう。大学全体で財政が厳しく、節約しなければならないときに、いささか理解に苦しむ対応だと考えている。

#### 【契約職員看護師の募集について】

病院：契約職員の看護師の募集については、現状を確認したうえで適切な対応をとる。

組合：よろしく願います。われわれとしても無茶な要求ではなく、妥当なことだと考えている。つまり、「この人を契約職員にしてください」とかいった話ではなく、募集を透明化してほしいということだ。

現在、看護師等の免許職には「契約職員」が残っている。パート職員はボーナスが付かないが、契約職員には付くので、待遇として大きな格差がある。パート職員の看護師の中には、契約職員への転換を希望する人が少なくないが、どうしたら転換できるのか周知されていない。契約職員に欠員が出たときに、ハローワーク等で募集するか、院内で声を掛けたりしているようだ。そうした不透明なやり方でなく、欠員が出たときには「契約職員看護師募集」の張り紙を、看護部の掲示板に張り出すなりして院内に周知してほしいというだけのことだ。早急に対応してもらいたい。

#### 【まとめ】

組合：そろそろ終了予定時間が近づいたので、今日の話を中心にまとめておきたい。

まず、病院経営の基本方針として、ここで働く人を大切にしてほしいということだ。そうした観点から、医員等の日給の改善について、ぜひ前向きに検討を進めてもらいたい。今日は、「検討する」との回答をいただいた。次回には、「具体的にいくら上げるには、いくら財源が要るか。どれぐらいの利益率を実現するか。そのためにはどうしたらいいか」といった具体的な資料を求めたうえで、話し合いを行いたいと思う。



よろしく検討を進めておいていただきたい。

労働時間把握の件については、組合としても検討や周知の活動を行う。残業代については、現場の不満が出ないように、適正な支払いを徹底してもらいたい。

看護師の労働条件改善の要望については、現在、看護師組合員の中で検討中だ。ある程度まとまったら、看護部長との懇談を申し入れるので、よろしくご対応をお願いします。

病院長とも随時懇談を行って、病院の労働条件の改善を進めていきたいと考えているので、今後ともよろしくお願いします。

以上