

2020 年度 病院長懇談 議事要旨

日時場所：2020/09/16 13：00～14：30 病院外来診療棟日亜ホール White

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、書記次長、中央執行委員、組合員

大学側参加者：病院長、副病院長（歯科担当）、事務部長、総務課長、総務課副課長、労務係長、人事課長、人事課専門職員

【話題と病院側回答の要点】

8月3日付で送付した「2020年度要望文書」をもとにした下記7点、および追加議題1件について意見交換を行った。

★要望文書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/2020demands.pdf>

★追加議題分の要望書は下記 URL を参照。

<http://tokushima-u-union.in.coocan.jp/document/20200903corona.pdf>

- 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。
 - ・ 今年度は人事院勧告がマイナス改定になる可能性があるが、その場合でもそれに準拠した減額は行わない。
- 2) 医員等および看護師に対して、適切な時間外勤務手当の支払いを行うよう求めます。
 - ・ 引き続き適切な支払いに努める。
- 3) 医員等および看護師の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
 - ・ IC カードによる労働時間把握と自己申告による労働時間把握について比較検討する。
- 4) 医員等および看護師に対して、適切な年休付与を求めます。
 - ・ 適切な年休の付与について各診療科に周知した。実際の取得状況などを調査中。
- 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。
 - ・ 回答なし。
- 6) 病院所属の助教が「再任なし」となっている点について、再任を認めることを希望します。
 - ・ 学部と同様の運用にする。今年度末で任期切れの人については把握している。今年度末で任期切れになる人が再任できるように運用を変更する予定。
- 7) 病院内の一般病棟男性看護師更衣室・医療クランク休憩室・集中治療室男女看護師更衣室への組合掲示板の設置を求めます。
 - ・ 男性看護師更衣室については小ぶりなものの設置を認め、1年程度様子を見る。
- 8) 「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請者について。
 - ・ 徳島大学に雇用されている者については、病院所属のもの等に限定するという基準は変更せず、個別対応はしない。

★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：コロナ対応などでお忙しいところ、時間を取っていただいて感謝する。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。これは昨年度同様、というかも何年も毎年出している要望だ。この10年以上のあいだ、医員の日給が据え置きとなっている。財政状況が厳しいことは承知しているが、引き続き改善に努めてもらいたい。

病院：昨年同様の回答となるが、中四国の国立大学病院の日給の年額と比較して、徳島大学病院の金額は必ずしも安くはない。徳島大学病院は週4日勤務で年間約340万円だ。それに対して他大学病院では250万円から350万円程度、多いところで400万円程度だ。病院の財政は困難なので、やはり日給の増額は難しい。

組合：病院の財政が厳しいことは、われわれも毎年、病院の会計決算の書類をもらっているから承知している。とはいえ、独法化以降、10年以上にわたって徳島大学病院は増収を続けている。昨年度の病院収入は280億円弱で、18年度から13億円も増えている。収支差額も約3億円で、目的積立金を1億円以上も積んでいる。日給の改善等、労働条件の改善を基本方針として病院の運営を行ってもらいたい。

ところで、目的積立金の目的は何なのか。

病院：中期目標期間の6年間にわたって積むことができる。基本的に緊急の場合に備えるということだ。主には設備費ということになる。今年度は取り崩している。

組合：今年は新型コロナウイルス感染症に対する恐怖から、患者の「診療控え」が起きていて、都市部の大病院では収入が3割減などという話を聞くが、徳島大学病院の収入はどうなっているか。

病院：都市部と違って、そこまで大きな影響は受けていないが、最終的には昨年度と同様、約279億円程度の収入となるだろう。先にご指摘があったように、これまで例年、4～5%程度の増収だったのだが、今年は増収は見込んでいない。

組合：病院職員は非常な緊張感の中で勤務しているので、財政が厳しいとはいえ、基本方針として働く人のためにお金を使うことを希望する。

【医員等、看護師の適切な残業代支払い・労働時間の把握について】

組合：春先、未払い残業代について、組合からの指摘に対して適切に対応していただいて感謝する。未払い残業代に関しては、昨年は労働基準監督署の是正勧告を受けて、近隣の国立大学で3億4000万円の支払いや9000万円の支払いなどとなっている。少し古いですが、中国地方の国立大学病院は1億9000万円だった。政府の「働き方改革」の方針によって、病院は標的の一つとされているらしく、このところ大学病院に是正勧告が出る事例が多い。徳島大学病院もそのようなことにならないよう、適切な労働

時間管理と残業代支払いを行ってほしい。以前は相当に不適切な扱いがあったが、組合から指摘して以来、この数年で改善しているようだ。引き続き改善に努めてほしい。

そのためには適切な労働時間管理が必要だ。全学的に IC カードによる労働時間把握が始まっている。病院では先行実施していたが、回答率がはかばかしくないとのことだった。現状ではどうなっているか。

病院：やはり回答率が 15%程度と高くない。最近では習慣化したのか、向上しているようだが。

組合：病院で IC カードを導入する際に、組合が自己申告の帳簿による管理との整合性をどうするのかと聞いたところ、両方を突き合わせて正確性を検討するといったことを言っていた。実際、自己申告と IC カードによる記録とを突き合わせて検討したところ、どうだったのか。

病院：今年はそうした検討は行っていない。

組合：今後、労働基準監督署が臨検に入った場合、IC カードの記録と自己申告の帳簿とを当然照合するだろう。その際に大きな乖離があれば、是正勧告を出される可能性がある。そうならないように、きちんと照合しておいた方がよい。年内をめどに組合の方から照合結果について情報提供を申し入れるから、照合し労働時間把握方法の妥当性を検討しておいてほしい。

病院：全数調査することは難しい。サンプル調査ということなら可能だ。

組合：これは組合の利益のために言っているのではなく、病院の危機管理として当然やっておくべきではないかと指摘している。われわれとしてはサンプル調査でもかまわないが、労基署が納得するような資料を準備しておいた方がよい。いずれにせよ、年内をめどに情報提供を申し入れるので、それまでに照合検討をお願いします。

病院：了解した。

【適切な年休付与について】

組合：年休取得について、組合では毎年、看護師や診療科のデータをもらっている。それを見ると、年休取得ゼロという人が少なからず見受けられる。今年から、年休を最低 5 日付与しないと、最悪の場合罰金の対象となる。基準日が 1 月 1 日なので、12 月までに 5 日間だ。いまはもう 9 月なので、もしもまだ年休を全然とっていないという人がいた場合には、適切に対応しなくてはいけない時期だ。今年の年休の取得状況はどうなっているか。

病院：8 月末までに各診療科にヒアリングをしたところだ。その際に、年休を 5 日以上与えないと罰金になります、ということも周知している。実際の年休取得数については現在調査中だ。

組合：了解した。もしも 12 月までに 5 日取れないようであれば、使用者側が日を指定し

て休ませるといいう制度になっている。しかしそれは好ましくないので、労働者が休みたい日に休むという年休の主旨に沿った運用をしてもらいたい。

また、看護師の現場などからは、前日の晩になって突然師長から電話で「明日は人手が足りているから年休な」などという指示をされる事例があると聞いている。電話で年休、略して「Tel年」などというらしい。そうした俗語が作られるほどに頻繁にあるということだ。看護部の方でそうした実態を把握しているかどうか分からないが、おそらく把握して放置するということはないだろうから、把握していないのだろう。こうした指摘があるということを看護部に伝えて、適切に対応するように指示をお願いしたい。

また、近々に看護部長と看護師組合員との懇談会の開催を要望したいと考えている。やはり管理職になると現場の声が届きにくいということがあるだろうから、具体的な要望を上げて交渉するというよりは、まずはざっくりばらんに情報交換、意見交換といった場を設けたい。この件についてはのちほど要望を出すので、よろしくお取り計らいをお願いします。

病院：了解した。

組合：看護師の労働条件については、師長による対応の違いが大きいということも聞いている。あの師長の下は働きやすい、あの師長はダメだ、といった生々しい話をよく聞く。労働管理が管理職個人によってばらばらというのは好ましくないので、適切に指導するとか労働法を研修するなど、師長によるばらつきの苦情が出ないようにしてもらいたい。

先ほどは年休取得の問題点について述べたが、残業についても、きちんと管理されていない場合が多い。師長が指示して残業するのが本来のあり方だが、当事者が自分の判断で残業している場合が多い。師長には業務をきちんと見て、残業の必要性があると判断したら指示するようにしてもらいたい。また、交代勤務の場合、前の人が残業するのでなく、次の人が業務を引き継いで勤務時間内に仕事をするように指導するなどのことも行ってもらいたい。

病院：看護部に伝える。

【臨床手当の歯科医師への支給について】

組合：これも例年の要望なのだが、臨床手当を歯科医師にも支給するようにしてほしい。

もちろん、病院の財政が苦しいということだろうが、基本方針として労働条件を改善することを堅持してもらいたい。

【病院所属の助教の再任について】

組合：病院所属の助教の再任についてはどうか。

病院：現在、学部に合わせて再任を可とするように検討している。

組合：それはよいことだ。いつから実施できる見込みか。来年の3月で任期が切れる人が、4月から再任できるようなタイミングで制度が改正されるのか。

病院：来年の3月で任期が切れる人についてはすでに調べて把握している。そうした人が不利益にならないようにする予定だ。

組合：了解した。助教の任用については、再任可のものと不可のものが入り混じっていて、非常に分かりにくい。雇用される側としては、たまたま応募したのが再任不可だったら大いに不利益だし、見通しも立てにくい。なるべく統一的な運用とするのがよいだろう。それで、再任可となった場合、徳島大学内のあちこちの任期付きの職で働いて、教員の場合であれば10年を超えたら無期雇用になるので、その場合の対応もよろしくお願ひしたい。

病院：制度としてはそうなるが、実際問題、大学病院の不安定な職で10年も続けるよりは、外の病院に移る人がほとんどだ。

組合：医師はそうだろうが、歯科医師は必ずしもそうではない。10年以上、助教などの職の方もおられるのではないか。

病院：そういう方もおられる。

【組合掲示板の増設について】

組合：次に組合の掲示板の増設について、以前に申し入れたところ認めないという回答だった。組合との約束で2か所の掲示板を認めることとなっていて、現状で2か所あり、状況も変わっていないから、とのことだ。しかし、もともと組合の掲示板は1階の廊下という、多くの人目の触れる場所にあった。それが、患者から苦情があったとかで、現在の場所に移設してもよいか、と病院から依頼があった。話を聞くと、患者からの苦情の内容がどうにもおかしいことで、対応してなくてもよいかと思ったし、こちらとしては認める義務もなかったのだが、病院側からの依頼をむげに断るのも良好な関係上好ましくないかと思って受けたのだ。そうしたらあまり人通りのないスタッフ専用のエレベーター前に移設されたという経緯だ。

それから、状況に変化はないとのことだが、「2か所の掲示板」で合意した当初とは異なって、男性看護師が増えている。現在、スタッフ専用エレベーター前と女子更衣室内に掲示板があるが、これでは男性看護師はあまり見ない。そうしたことから、今回はせめて男性看護師の更衣室には掲示板の設置を認めてほしい。

そもそも、組合の掲示板が2つから3つに増えたことによる病院側には不利益はないはずだ。組合としては病院の要望にはなるべく応えるようにしてきていることにも鑑みて、お認めいただきたい。

病院：増やしたくない理由としては、あまり掲示物が増えると美観上好ましくないということだ。現在のエレベーター前の掲示板は、そんなに人目に触れないとは思えない。私もよく目にしている。

組合：私は病院勤務でないから、どれぐらい病院職員が見るのかは具体的にはわからないが、あのエレベーターをほぼ利用しない場所に勤務している人も多いのではないかと。美観上の問題については、われわれとしても醜いポスターをあちこちに貼るつもりはない。A4の紙が2～3枚貼れる程度の小ぶりの掲示版を、男子更衣室にも置きたいと言っているだけだ。

病院：エレベーター前の掲示版の掲示物はかなり古いもののように、更新されていないようだが、どうして新たな掲示版が必要なのか。

組合：組合活動について改善のご意見を賜りありがたい。こちらも人手不足でこれまで病院の掲示版にまでは手が回っていなかったが、今年度、役員もかなり入れ替わったので、病院での広報活動に力を入れようとしているところだ。それで掲示版の増設を行いたいと思っている。本当は男性更衣室だけでなく、メディカルクラークや集中治療室の更衣室にも設置したいのだが、あまり増えると美観上好ましくないというなら、まずは男子更衣室だけでも認めてもらいたい。

病院：男性看護師はそんなに増えたのか。また、今後、掲示版があちこちに増えるということはないのか。

組合：男性看護師の人数については現在は資料がないが、けっこう増えている。美観上気になるといふなら、しばらく様子を見てもらって、やっぱり汚いということであれば撤去する。

病院：では、男子更衣室について、小ぶりの掲示版を設置することを認め、1年程度様子を見ることにする。

【「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請者について】

組合：「新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金」の申請者について、こちらの主張は先に送った申し入れ文書のとおりだ。徳島大学病院では、徳島大学雇の職員については病院所属の者に限定するということが、それでは漏れがあるとの声が組合に届いている。慰労金の主旨は、所属先とは関係なく、コロナ感染症患者と接する可能性がある人すべてが支給対象となっている。派遣労働者の人や出入りの業者も対象だ。そうした中で、徳島大学に勤めていて、実際に患者と接する可能性があるにもかかわらず、研究部所属ということで申請対象にならない人がいる。同じ事務所で同じ仕事をしていた、片方は支給対象、もう片方は対象外、というのでは大きな不公平だ。

病院：病院として責任をもって申請できる人ということで、病院所属かどうかという線引きを行った。個別的な事情を考慮しだすと線引きは難しい。

組合：具体的な事情については、診療科の教授が判断するようにすればよいのではないかと。実際、労働時間の管理についても本人の自己申告に対して教授が確認するという形になっている。それで信頼性が担保されるということでやってきているのだから、今回の件についても同様のやり方で信頼性が担保できるのではないかと。

病院：病院所属の職員についてはそのようにして労務管理をしているが、研究部所属の者についてはあずかり知る所ではない。

組合：病院が誰の管理をしているかについて言っているのではない。個別的な事情について判断するための信頼性のある調査方法について提案している。

病院：大学所属でありながら病院内で業務を行っているとすれば、労務管理上問題がある。そのような人はいないのではないか。

組合：実際に組合に相談や情報提供があったということは、いるということだ。労務管理上問題だというなら今後改善すればよいが、すでに2月から6月までに病院内で業務を行っていた場合には支給対象になるはずだ。

病院：病院側にも問い合わせなどがあったが、病院側の設定した基準を説明して納得してもらっている。

組合：組合にも相談があり、病院にも問い合わせがあったということは、病院側の設定した基準の方が不適切だったということではないか。病院側が基準を設定するときに、現場の実態などを調査したわけではなく、書類上、形式上の判断で線を引いたのではないか。そうした基準と実態とに齟齬があった場合、基準の方を柔軟に見直すべきだろう。実態が不明というなら、まずは診療科の教授にヒアリングするなど、調査すべきではないか。

病院：個別的な事情を考慮しだと線引きは難しい。あちらはもらえるがこちらはもらえないということになれば不公平だ。そこで客観的基準として病院所属ということで線引きを行った。

組合：現状の基準では、同じ部屋に机を並べて勤務していて、あちらはもらえるがこちらはもらえないという不公平な事態が発生している。これは、チームワークが必要な医療において、それにひびを入れることになる。

そもそも慰労金の制度の対象者は、所属先とは関係なく、患者と接する可能性があるかどうかだ。その観点からみて、病院側の線引きが不適切だというケースが出てきたのだから、基準の方を見直すべきではないか。厚労省としても、対象者はなるべく広く取る方針のようだ。

病院：だから病院所属の者については、実際にコロナ感染症患者と接触する可能性がかなり低くても、可能性があるということでもなるべく広く対象者を取っている。

組合：病院所属の者についてはそうなのだろうが、今回はそこを言っているのではなく、実態として患者と接する可能性がある人について、病院側への問い合わせや組合への相談があったのだから、まずは調査してもらえませんか、ということだ。そもそも今回の慰労金に関して、支給される権利があるのは個々の労働者であって、病院は単に申請書を取りまとめるだけだ。現在の基準のままだと、病院側の都合でその権利を妨げられる人が出てくるということが問題だ。

病院：調査というと、調査対象をどうするかという線引きの問題もある。

組合：診療科の教授ということでクリアではないか。常三島の教員まで調査せよなどとは言っていない。もちろん、常三島の教員であっても、委員会への出席や授業などで定期的に病院内を通過するといった場合には対象となるから、本来であれば全員を調査すべきかもしれない。その場合であっても、スタッフメールなどを用いて調査すれば、それほどの手間はかからないはずだ。

病院：病院として責任をもって申請できる人ということで、病院所属かどうかという線引きを行った。基準については納得してもらうしかない。予定時間を過ぎており、次の予定があるので、ここまでとしたい。

以上