

2021 年度 病院長懇談 議事要旨

日時場所：2021/09/27 13：30～14：30 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 4 名

大学側参加者：病院長、副病院長（歯科担当）、看護部長、副看護部長 4 名、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 19 日付で送付した「2021 年度要望文書」をもとにした下記 7 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/2021claims.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。
 - ・ 財務状況が厳しく実現は困難である。
- 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。
 - ・ 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を行うことを求めます。
 - ・ 引き続き適切な労働時間把握に努める。
- 4) 医員等に対して、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ている。
- 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。
 - ・ 財務状況が厳しく実現は困難である。
- 6) 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。
 - ・ 適切に時間外勤務手当を支払っていると考えている。(改善のために) 適切でなかった事例を具体的に教えてほしい。
- 7) 看護師の適切な労働時間の把握を行うことを求めます。
 - ・ 適切な労働時間把握を行っていると考えている。(改善のために) 適切でなかった事例を具体的に教えてほしい。
- 8) 看護師に対して、適切な年休付与を求めます。具体的には、最低毎月一度は土日の前後に夜勤のない休日を作るなど、連休を取れるようにしていただきたいと思えます。
 - ・ 現状で連休取得は大多数の看護師について実現している。
- 9) アドバンス助産師 (CLoCMiP レベルⅢ認証助産師) の手当付与もしくは申請・更新に関する費用補助をしていただけるように求めます。
 - ・ 資格は個人の利益になるので、全ての資格申請・更新に関する費用補助などは考えて

いない。

- ・ 院内で資格取得のための講習会の支援を実施している。
- 10) 看護師の白衣について、中途退職者に対して「汚れているから」という理由で弁償させることをやめるように求めます。
- ・ 現在は余剰もあるので基本的に弁償させることはない。
- 11) 子どもが小学2年生になるまでの時短勤務や夜勤免除延長について引き続きのご検討を求めます。
- ・ 夜勤人員の不足から今は延長はできない。
 - ・ どうしてもできない場合には相談に応じている。
- 12) 子どもに障害がある場合の時短勤務や夜勤免除の制度の新設を求めます。
- ・ 回答なし¹
- 13) パート職員の新規採用にあたり、健康診断の費用（約3万円）が自己負担となっておりますが、入職後の健康診断で対応するなどの負担軽減策を求めます。
- ・ 病院として感染防止対策として必要な項目を求めているが、改善につき検討はする。

★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。

【組合側からの説明】

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き感謝する。すでに懇談で取り上げる話題を要望文書として送付しているので、それをもとに意見交換を行うが、懇談の趣旨としては、現場の声を直接病院長に届けるということが大きいので、事前の文書にある項目以外にも気軽に話し合う機会としたい。最初に組合からの要望についてごく簡単に説明する。

1) 最初の項目、医員等の日給について。これは昨年度同様、というかもう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。

2) 3) 医員等に対する適切な時間外勤務手当の支払いや労働時間把握については、この何年間かですいぶん改善してきたように思う。歯科はかつては「超勤ゼロ」という扱いだだったが、昨年度のデータを見ると、口腔外科、口腔内科、歯科麻酔科、研修医などで超勤が付けられるようになっている。引き続き実態に即した時間外勤務手当の支給をお願いしたい。

4) 年休については、年間5日以上取得が義務付けられたが、それを達成していない人が何人かいるようだ。また、本人が望んでいない日に休みを割り当てるなどの声も聞いている。引き続き適切な年休付与をお願いしたい。

5) 臨床手当については、これも財政状況が厳しいことは承知しているが、引き続き

¹ 後日の看護部長よりの追記：「これは申請可能です。現在該当者がいます。」

検討をお願いしたい。

6) と 7) 看護師の適切な時間外勤務手当の支払いや労働時間把握についても、この何年かですぐ改善したと思う。以前は、新規採用の看護師が、病棟の師長から「最初の半年間は勉強の期間です」などと言われて超勤を付けさせてもらえなかったなどの事例があったが、最近はそういう話は聞かない。引き続き適切な労働時間把握と超勤支払いをお願いしたい。

8) 看護師の年休については、今でもやはり取りにくいという声があるので、引き続き改善をお願いしたい。

9) 資格取得への手当付与については後で看護師組合員の方から説明する。

10) 白衣の弁償については、昨年度の看護部長懇談で意見交換した。そのときは原則として弁償はないとのことだったが、その後も弁償させられたという話を聞いている。今年度で白衣のレンタル期間が終了するが²、来年度以降どうするのかも気になる所だ。

11) 時短勤務や夜勤免除の期間延長については、昨年の看護部長懇談でも意見交換を行った。その際には、どうしても夜勤ができない人とは面談して配慮しているとのことだったが、そうした不透明な形での対応は不平等の原因になるので、やはり制度として期間を延長する方がよいのではないかと考える。他大学病院でも3年生まで夜勤免除や時短勤務ができるところがけっこうある。

12) 障害を持つ子どもがいる場合の時短勤務や夜勤免除についても、働きやすい環境整備の一環として検討していただければありがたい。

13) パート職員の入職時の健康診断の自己負担について。パートの人だと月収が十数万円しかない。なのに3万円の健康診断が自己負担というのでは、募集への応募が減ってしまう。現在、病棟クランクなどは募集しても応募がなく、定員が満たされていない状態だ。応募を増やすために、健康診断の自己負担を改め、入職後の学内の健康診断で対応するのでよいのではないか。

【病院からの回答】

病院：1) 医員の日給について、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。とくに昨年度は独法化以来初の減収減益となっている。コロナウイルス感染症の影響がかなり大きいのだろう。今年度も予算案を見る限り、大幅な増収増益というわけにはいかないようだ。われわれとしても、今年早々に日給が上げ

² 組合側の事実誤認で、白衣のレンタル期間はあと2年あるとのこと。

られるとは考えていないが、引き続き改善に向けて努力してもらいたい。

病院：2) 3) 時間外勤務手当については、働き方改革をやらないといけない立場なので気にかけている。診療科長の指示で残業したら当然つけるべきだ。みんな適切に対応していると信じている。

4) 年休付与については、年5日取得させるようにと診療科長に対し3度・4度と言っている。それでも5日未満の人が何人かいたようで、きちんと取得させなければならない。

5) 臨床手当については、香川大学では医師調整手当を付けているとのことだが、当院では初任給調整手当で対応している。現在の経営状態を考えると、臨床手当を付けることは難しい。

病院：6) 7) 看護師の時間外勤務手当や労働時間把握については適切に行っていると考えている。看護師には、以前に年に一回、労働基準監督署に提出していた実態調査票を使用し現在毎日記入してもらっている。労働時間には更衣の時間も入れている。その他、e-learningの視聴を含む必須の研修や委員会活動についても、時間外にかかるときや、休日に出てきてもらうときには超勤扱いにしている。調査票は自分で記入し、管理者が確認するが、自分でも確認でき、毎月システムより印刷された超勤表に本人が間違いがないかを確認し押印している。以前労働基準監督署が調査に来た際に記入された調査票と、実態とは、ほぼ齟齬がないことを確認している。もし超過勤務手当がでていない事例があるなら具体的な事例を示してほしい。

組合：最初に言った通り、超勤の支払いについてはずいぶん改善していると認識している。

しかし、恒例の病院長懇談では、原理原則を確認するという意味で話題として挙げている。

病院：8) 看護師の年休について、「取りにくい」というが、毎月1人3日まで希望を聞いている。希望が集中するときなど希望通りに取れないときもあるが、それを「取りにくい」というふうに言われているのではないか。みんなの希望が公平に入るよう、一人3日と決めてはいるが、部署によってはもっと希望が入っているところもある。だいたい改善してきているはずだ。理不尽な理由で希望が通らなかった事例があるなら具体的な事例を教えてほしい。多くの職員が取れないとありますが、どれだけの人から訴えがあるのか教えてほしい。

連休の取得についても、この8月、9月の取得状況を調査した。680名中、連休が取得できていない方は8月7名、9月9名いたが全部署で連休が取得できていた。3連休・4連休も取れている。取れていない人の理由も管理者に聞き取りしたが、3交代勤務の人、自分で連休になるように希望しなかった場合と、急な退職者が出るなどで休みが取れなかった場合だ。しかし、同じ人が連月とならないよう配慮されていた。当院は中四国の国立大学病院の中でも、時短勤務者が非常に多いため時短の人と夜勤のない師長が土日休むため土日の連休取得は難しい状況だが、時短の人にも、土日勤

務や夜勤に入れないかお願いしている。何人か入ってくれている人もいる。連休取得について、当院は恵まれていると思う。これは、2交代にしたことも大きな要因だ。3交代では連休取得は難しい。

9) アドバンス助産師の資格取得の費用支援については、資格は当院を退職した後も使えるものなので、個人のものだ。それゆえ個々の資格取得について支援することは考えていない。認定看護師に関しても申請・更新に関する費用は個人負担としている。

ただし、エキスパート助産師の資格取得のための院内研修は、高評価の講師陣をそろえている。外部で受講すれば高額になると思うが院内で受講できる。CLOCMiPの申請に利用できる講習も一部院内で受講できるよう研修を組んでいる。エキスパート助産師コースが終了すれば院内助産を担当でき、院内助産担当助産師の手当てとして平日の分娩介助1万円、夜間は3万円としている。助産師の方々はいろいろな取り組みを自発的にされており院内助産についても当院の売りにしていることだ。看護部も院内助産についてなど助産師の活動は積極的にアピールさせてもらっている。しかし、他にもキャリアアップを目指している職員も多いため全ての人に資格申請・更新の難しい。

10) 白衣の弁償については、現在は余剰分を増やしたので弁償はない。ただし、貸与した白衣を紛失した場合などは、弁償を求めることがある。これは教育的な効果を考えてのことだ。

11) 時短勤務や夜勤免除の期間延長については、今は考えていない。看護部は今まで夜勤を無理強いすることはしていない。長年、時短制度を利用し、配置場所も支援してきた人がいざ復帰になり、すでに転職先を決めていたという事例もある。もしかしたらそうした場合に「夜勤を拒否したら辞めさせられた」などと言っていることはないのだろうか。そんなことを言われても困るためこのような事例については具体的にどのくらいの人が訴えていて、また看護部に相談にきたのかどうか、そのような具体的な背景をきちんと教えてほしい。

現在、100人以上の人が時短を選択している。中四国の国立大学病院の中で最も多いぐらいだ。看護師が増えているので、夜勤回数については改善しているが、現状では期間の延長は難しい。前回の懇談で言った通り、小学校入学までに考える時間はあると思うので事前に準備しておいてほしい。予定通り復帰できる人まで延長する必要は無いと考える。夜勤免除や時短勤務は、期間が終了すれば通常勤務に復帰できるよう、それまでみんなが協力して子育てを支援していく制度だと考えている。今後もうしても夜勤できないといった特殊事情については相談に乗っていく。

病院:12) 入職時の健康診断費用の負担について。これも予算の問題で難しいのが現状だ。

【看護師の連休取得について】

組合:先ほど、8月、9月は連休が取得できているとのことだったが、それは予定上のこと

なのか？シフトがきついのはICUなどで、病休者も何人かいる。8月は特に厳しかったと聞いているが。

病院：8月は実績で、9月は予定だ。ICUも同じように取れている。8月実績で、2連休7人、3連休15人、4連休5人取れている。夜勤回数は厳しいかもしれないが。

【資格の取得支援について】

組合：アドバンス助産師の資格取得に関わる講習について、勤務時間中に受講できるのがあるがありがたい。しかし、資格取得には5万円程度かかり、後輩などは抵抗感があるようだ。

先ほど、資格取得は個人のためとおっしゃっていたが、資格取得者を配置すると診療報酬がつくものもある。そうしたものについては病院としてインセンティブを付けるなどして取得を促進するようにすれば、病院の利益にもなるはずだ。前向きに検討してもらいたい。

【白衣の弁償について】

組合：白衣の弁償について、前回の看護部長懇談では、「よほどのケース以外は弁償を求めるとはしない」とのことだった。しかし、「よほどのケース」といっても、仕事をしていてついたものについてまで弁償を求めるのは酷ではないか。

病院：誰が見てもひどいということだ。たとえば、マジックのふたを開けたままポケットに差して真っ赤にしてしまった。一枚ならたまたまの不注意かと思うが、それが何枚もあるとか。しかし、先ほど言った通り、現在は弁償はない。

組合：了解した。

【時短勤務と夜勤免除の期間延長について】

組合：病院の状況はうかがった。しかし、厚生労働省の指針では、時短勤務は小学校三年生までが望ましいとしている。他大学について調べたところでは、10以上の大学で3年生までとしているようだ。

病院：3年生までとしている大学病院では、育休後に大多数がフルタイムに復帰しているのではないか。フルタイムに復帰する割合が多ければいいが、当院ではほぼ全員が時短勤務を選択するので、夜勤ができる人員が不足している。

組合：時短勤務からの復帰時の個別相談の結果が積み重なって、現在の夜勤従事者不足に至っているということか？

病院：個別相談というわけではない。当院では権利として、育休が開けると時短制度を選択する人がほとんどである。なので時短の人にも、一回でもいいから夜勤できませんかとお願ひしている。実際、何人か、時短でも夜勤に入ってくれている人もいる。

組合：育休明けの配慮が手厚いということで徳大病院を選ぶ人も多い。

ところで、人員が少ないということだが、来年度の採用予定人数が5名、推薦10名と少ないのはなぜか。

病院：採用予定人数は、4月1日の人数と今年度の退職予定者を調べて、減らさないために必要な人数を計算して出している。現状では1億円以上の人件費増となるくらい定員数よりも多く雇用しており、計算上は新規採用は不要な状態だ。それでも予定よりも多い雇用を病院は認めてくれている。

組合：定員数よりも多いということだが、それでどうして夜勤人員が不足しているのか？

病院：再雇用や時短の人なども計算に入っているからだ。際限なく雇用できるわけではない。現状で、一般病棟では夜勤人数が足りているが、ICUなど一部の特殊な病棟では大変な状況が続いている。

【病棟クラークの勤務状況について】

組合：病棟クラークは現在、各病棟に1名ずつしかいないので、仕事を代わってくれる人がおらず、非常に休みが取りにくい。特に連休が取りにくい。看護師が代わってくれているので、休みたい日ではなく、休める日を選んで休んでいるというのが実態だ。病棟クラークの定員充足をお願いしたい。

病院：病棟クラークは確かに年休が取りにくいと思う。人員の募集はしているが、応募がない。コロナのせいで病院勤務が敬遠されているのかもしれない。しかしクラークさんが希望通り休みをとりやすいように看護師を応援に回すなど工夫をしていきたい。

組合：現在の各病棟に1人体制では、万一コロナ感染者と濃厚接触して、2週間の自宅待機となったら、いったい誰が入るのか。非常に不安だ。何日以内に提出、何時までに提出（メッセージの決められた時間）といった書類があり自分が休みの間に適切に対応してもらわないといけない業務もある。

以前に看護部長懇談で述べたとおり、クラーク会議など横のつながりの機会がほしいと思う。看護補助者研修を行うので、その場で交流してほしいとのことだったが、それが今回、中止になった。とても楽しみにしていたのに、残念だ。これは延期して再度開催されるのか。

病院：コロナウイルスの感染状況を見ながらになる。毎月開催予定なのでスケジュール的に難しいが検討する。

【入職時の健康診断の自己負担について】

組合：最近、看護アシスタントの採用が始まったが、その人たちについても入職時の健康診断項目は同等なのか。

病院：項目は同じなのだが、抗体検査や結核の検査については、アシスタントは学生なので、実習前に受けている。抗体検査の費用が高いので、その分、一般のパートの採用時などと比べて安く上がっている。ただし、1年生には全員やってもらった。

繰り返しになるが、この度の看護アシスタントの健康診断については、医療系学生が多く入学時などの健康診断や抗体検査をそのまま利用できた人もいる。健康診断は3か月以内、抗体検査は5年以内が有効となる。結核の抗体検査の費用が高く、それは今回から事前検査不要とした。

組合：先ほど、病院の財政上の問題で難しいとのことだったが、現在、徳島大学の病院以外の部署ではパート職員に入職時の健康診断書の提出は求めている。6月の定期健康診断で対応している。また、県内の他の病院について調べたところ、多くの病院では入職後の健康診断で対応しているとのことだった。徳島大学病院もそれでよいのではないか。

病院：感染防護についての考え方が病院によって異なる。当院では感染制御部と相談して必要な項目を決めている。

組合：労働基準法では、使用者が労働者の健康診断を行うことを義務付けている。なので、入職時の健康診断費用の自己負担は、違法とまでは言えないがグレーな状態だ。

また、先ほど病棟クランクの募集に対して応募がないとのことだった。その原因の一つには健康診断の自己負担があるだろう。感染防御についての必要な項目はあるだろうが、たとえば血圧とか身長体重とか、一般的な検査項目で、不要不急のものもあるだろう。そういったものは入職後の定期健康診断で対応することにして、最低限度必要なものだけに絞って求めるなど、費用負担の軽減策を考えてみられたらよいのではないか。

病院：検討する。

組合：そろそろ時間となったので、今日はこれまでとしたい。先ほど、「具体的な事例を示してほしい」と何度もおっしゃっていたが、そうした具体的な話についてはまた回を改めて行いたいので、引き続きよろしく願います。

以上