

## 2024年度 第1回病院長懇談 議事要旨

日時：2024年12月17日(火)10:00～11:00

場所：外来棟5F日亜ホール White 小

組合側出席者：委員長・書記長・書記次長・中央執行委員・中央委員・組合員3名

病院側出席者：病院長、副病院長（歯科担当）、看護部長、副看護部長4名、病院事務部長、病院事務部次長、病院総務課長、病院総務課副課長（総務担当）、病院総務課副課長（労務担当）、人事課長事務代理、人事課副課長

### 要点

#### 【病院職員の労働条件改善について】

##### ① 医員・研修医等について

組合側要望：医員・研修医・修練歯科医のさらなる日給の増額を求める。

大学側回答：昨年医員に関しては、少し上げさせていただいた。その結果、中四国の大学において真ん中くらいの水準になっている。研修医は10月から上げている。今後も引き続き努力したいと考えている。

組合側要望：労働時間管理者に対して、労働基準法と労働組合法の基本について、研修することを希望する。

病院側回答：労働時間管理者への研修に関しては、努めていきたい。

組合側要望：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る。

病院側回答：臨床手当について、経営状態が一番関係してくる。なかなか難しい。

組合側要望：放射線取扱手当の増額を求める。

病院側回答：放射線取扱手当について、様々な職種の貢献度を考えていきたいが、病院の収入の件があって、特に今年は赤字になりそうだということで厳しい。

##### ② 看護師等について

大学側回答：看護師の処遇改善や医員の給与が安いなど、出来ることなら何とかしたいと思う一方で、こんな時に限って医療機関が赤字になりジレンマに陥っている。看護補助者の契約職員化に対しても柔軟に対応したいとは思っている。それを受けてどこまでできるか検討してみたい。

組合側応答：是非前向きに検討していただきたい。契約職員化がすぐには難しい場合、一時金の支給等を検討していただきたい。その辺の検討状況については後日確認させていただく。

-----

## 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。

### 【病院職員の労働条件改善について】

#### ①医員・研修医等について

組合側：医員・研修医・修練歯科医のさらなる日給の増額を求める。

大学側：昨年医員に関しては、少し上げさせていただいた。その結果、中四国の大学において真ん中くらいの水準になっている。研修医は10月から上げている。今後も引き続き努力したいと考えている。

組合側：労働時間管理者に対して、労働基準法と労働組合法の基本について、研修することを希望する。

病院側：労働時間管理者への研修に関しては、努めていきたい。実際、現場の管理者も理解しているはずである。

組合側：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る。

病院側：臨床手当について、経営状態が一番関係してくる。なかなか難しい。

組合側：放射線取扱手当の増額を求める。

病院側：放射線取扱手当について、様々な職種の貢献度を考えていきたいが、病院の収入の件があって、特に今年は赤字になりそうだということで厳しい。

組合側：医員の日給は、10年くらい上がっていなかったが、去年上がったということで少しは改善したかと考えている。本学としては、人事院勧告に対応するとのことである。その際、月給制の教職員は上がるが、医員の日給は人勧に準拠しておらず、変わらない。引き続き世間一般の人件費の上昇に合わせた増額を期待する。

全国的に人手不足が進んでいる。うちの病院でも研修医の集まりが悪いと聞いている。賃金面での改善を引き続きお願いしたい。病院収入について、全国の大学病院の半数以上は赤字だと報道されていたが、本学も赤字とのことで危惧している。診療報酬の改定の行方とも関係するが、引き続き尽力をお願いしたい。

労働時間管理者について、データだけみると以前は残業が全くついていなかったところもある程度ついており、一定の改善はしているようだ。ただ、年休の扱いで不適切な面があると聞き及んでいる。とりわけ、医員の方が年休を申請しても認められないとか、勝手に年休を付けられた後、やっぱり出勤するよう言われることもあるそうだ。法改正にもなって年休は5日取得するよう言われているが、人数的にギリギリで取れない。そのため、外勤や学会出張にあわせて半日や一日年休を取るよう言われる。もう少し休みがとりやすい環境にしていきたい。また、収益を上げている部署を拡充するなど、診療体制の効率化を検討してはどうか。この辺については、引き続き意見交換したい。

加えて、看護師については、夜勤労働者が少なく、シフトが組みづらい。長日勤・長日勤で12時間インターバルを保つために午前年休ありきでシフトが組まれていることさえある。師長がシフト表を作って看護部が承認しているということはこういう状況で働けと言われているように感じる。

また、忌引きを取ろうとしても、厳しいシフトの中でなかなか取りづらい。忌引き休暇を半日しか取らなかったスタッフすらいる。普段から家族の協力のもと夜勤を行っているにもかかわらず、その家族とのお別れの時間すら十分に取れない実情がある。師長においては、スタッフが休暇を取りやすくなるよう就業規則上のアドバイスをしてほしい。

病院側：勤務状況に関して、人員不足という状況にある。年休ありきの勤務を組んでいるという点は把握できていない。また、午前中年休を取るという指示は出していない。ただ、そういう状況があるとのことなので確認してみたい。看護部の認識では、超過勤務時間が入るとインターバルが守られないので、超過勤務がなければ、翌日日勤もしくは長日勤は問題ないと認識している。しかし、長日勤、長夜勤の回数を合わせる必要がある事や、看護師長の配慮で午前中の年休を付与している状況があるのではないかと考える。

忌引きに関しては、管理マニュアルに忌引き日数に関する情報が載っているので、そこをチェックするよう指導したい。

組合側：労働条件に関しては、賃金もさることながら休暇に関する相談も多い。その背景には人手不足がある。そのため、人手不足に関する方策について、事前に質問をさせていただいた。基本的には、病院収入を上げる、人件費についても改善をはかるとの回答を得ている。まずは初任給の改善など人が集まるような勤務条件を提示していただきたい。人手不足が非常に深刻であり、優秀な看護師の争奪戦の様相を呈している。鳴門病院では賃金が改善されているようだ。人が集まるようなアピールをお願いしたい。

病院側：その点については病院の運営や存続を念頭に長期的な視点から工夫していきたい。年休について、年間最低5日は取るようになど、医師には通達している。

組合側：その結果、勝手に年休を入れられるといったケースや書類上は休みだが出勤しているといったケースもあるようだ。取得を義務化した結果、形だけそれに従うといったことがあるとも伝え聞いている。

病院側：望むところで取れるようにしたい。

組合側：労働法関係の研修については具体的にどういった取り組みをしているのか。

病院側：病院長会議の様子を流すとともに、Eラーニングを行っている。

組合側：Eラーニングについては、動画をしっかり見ていない人もおり、実効性の面では課題もある。

病院側：研修会をやっても集まりがあまりよくない。各診療科に出前で研修会を行う旨を伝えても、自分達でやっているのだから結構だと断られることもある。

組合：何年前に、「年休は本人の希望日に付けましょう」といった趣旨のポスターを組合で作成して配布、掲示してもらったことがある。今回も、こちらの方で配布物を作ってお渡ししたい。管理者だけでなく、一般の労働者にも見えるようにするのは、適切な年休取得の推進上、効果的であろう。掲示をご検討いただきたい。

## ②看護師等について

組合側：看護師等について、看護師手当として12,000円がついているが、手当ではなく基本給化をお願いしたい。

日本看護協会の「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を守っていただきたい。来年度の新規採用者数は約90名と聞いているが、その人たちの夜勤はすぐ始まるわけではない。夜勤担当可能者が不在の状況はしばらく続くと考えられる。時短の人が夜勤をしたら給与も変わるので1回でも2回でも出来るような環境を整備してほしい。また、病院としてどれくらいの人数がいたらシフトが回ると考えているのか。

病院側：今年は特に厳しい状況にある。頭数はいるが育児休業者があまりにも多い。師長が時間をかけて夜勤を1回でも2回でもできないかと時短の人に相談している。協力的な部署もあるとのことだ。今年は2カ月早く採用試験を行った。来年の採用者は88人であるが、そのうち9人はもうすでに勤務に入っている。中途採用者は例年1・2名だが、今年は18人いる。来年1月にも5人の中途採用者を配属する予定である。

組合側：育児休業中の人に夜勤を頼む場合、小さい子どもの面倒を見てくれる人を探す必要がある。そうした人のために夜勤手当の増額はできないのか。

病院側：人件費の観点から厳しい。病院の収入を上げていく必要がある。人手不足は看護師だけの問題ではない。全体で考える必要がある。

組合側：看護部が看護師の労働条件改善を訴えなければ、看護師の現場は変わらないのではないか。看護師、医師、コメディカル職員など、それぞれの代表が改善を上申し、それらを病院執行部で総合的に検討して人件費の配分を考えるという流れだろう。看護部はまずは看護師に寄り添っていただきたい。

病院側：検討させていただく。なお、病児・病後児保育については、あゆみの森保育園と相談を進めている。

組合側：フルタイムで働いているが、日勤が1日しかないようなシフトを数カ月繰り返したら、自律神経がおかしくなるような気がする。前はすごく働きやすい職場であったが、いまは職場環境が崩れている。周囲の人たちも夜勤が入り過ぎて、皆が壊れかけている。

病院側：病院全体どこも同じような状況かもしれない。今年の新人がなかなか集まらなかったこともある。来年度の新人は数が多い。夜勤者が4人いるべきところを3人でまわしているところもある。今年に関しては、頑張っていただきたい。そのような中でも、他院よりキャリアを積みたいと考える中途採用者もあり、そういった人が入職してきている。

組合側：今年を乗り越えればよいのか。このままではみんな辞めていくのではないのか。

病院側：今年に関しては、離職率や病休者の数はそこまで高くない。

組合側：今年離職率が高くないということは、みんなギリギリのところまで耐えているということではないか。そういう状態だと、ふとしたきっかけで雪崩を打って辞めていくことになりかねない。そうなる前に対応をしていただきたい。

時短勤務を取り入れて結構経つが、今は取らないと損みたいなの雰囲気がある。時短勤務の人に夜勤をお願いすることが今年も続いている。来年88名が入職するというが、ライフステージの変化にもなっていて、若い人が育休をとることは今後も続いていくのではないか。時短は素晴らしい制度であり今後も続けてほしいが、ルールを少し考えていく必要があるのではないか。

病院側：永年勤続者の中に、この制度があったので仕事を辞めずに20年間働いてきたという人が4・5人いた。働く側が不利になるように制度を変えることはできない。

組合側：時短の人が自ら夜勤をするという環境が必要だということか。

病院側：病児・病後児保育の導入など夜勤ができる環境を作ることによって、不公平感をなくしていくことを検討していきたい。部署によってはスタッフが全般的に夜勤に協力的なところもある。そうでないところもある。部署によって状況が異なる。

組合側：夜勤に協力的な部署がどうしているのか、調べてみてはいかがか。もちろん、異論を言いにくい雰囲気だという可能性もあるが、もしも夜勤しやすい、よい環境になっているのであれば、他部署もそれを参考にしたらよいだろう。

組合側：ところで、新規採用88名のうち男性は何名か。

病院側：6名である。

組合側：多くの男性は3年間など長期の育児休業を取得しない現実があるし、男女共同参画の観点からも男性の看護師を増やしてはどうか。もちろん、看護学科への男子学生の入学者が少ない現状があるから、長期的な展望になるが。

それから、病棟クランクについてであるが、看護師の人手不足を補うのは看護助手の増員しかないと考えている。以前から病棟クランクの契約職員化をお願いしているが、契約職員は医療免許保持者に限るとのことであった。その根拠は、2013年に労働契約法が改正されたことを踏まえ翌14年に発行された「改正労働契約法への対応方針」とのことである。ただし、当該方針の策定から既に10年が経過している点や、その間、病棟クランクの人員が不足している点などに鑑み、実情に即した形で方針を再検討されることを望む。先週学長懇談を行った際も、労働契約法改正に対する申し合わせとして決めたものであり、状況にあわせて変えていってよいのではと述べていた。

病院側：必ずしも免許にとらわれない仕組みには賛同するが、金銭的な話がどうしても出てきてしまう。最近は賃上げのマインドが高まってきている中で、組合からいただく要望には内心我々も同じように思っているところは沢山ある。看護師の処遇改善や医員の給与が安いなど、出来ることなら何とかしたいと思う一方で、こんな時に限って医療機関が赤字になりジレンマに陥っている。契約職員化に対しても柔軟に対応したいとは思っている。どこまでできるか検討してみたい。

組合側：是非前向きに検討していただきたい。契約職員化がすぐには難しい場合、一時金の支給等を検討していただきたい。雇用条件が良くなれば応募も増え、パートの看護助手たちも離職する人が減ると思う。事務方だと必要に応じて契約職員として雇用したりしている。病院の職員に関しても特定の業務に関しては契約職員にするなどの対応も可能ではないか。その辺の検討状況については後日確認させていただく。

以上