

# 「12 時間労働 2 交代制」についての看護部長懇談

## 議事要旨

日時場所：2013/8/29 16：00～17：00 医学部第二会議室

組合側参加者：中央執行委員長、書記長、会計担当、病院支部長、病院支部組合員

大学側参加者：看護部長、副看護部長、病院事務部長、病院総務課長、病院総務課課長補佐、病院労務担当専門職員、人事課課長補佐 2 名

### 【組合側の事前の申し入れ内容】

「従来の 8 時間労働 3 交代勤務に対して、12 時間労働 2 交代勤務の導入が進められている点について、看護部の考えを聞きたい。」

「8 時間労働がよい人に対して 12 時間 2 交代制を強要するのをやめてほしい。」

### 【要旨】

- ・ 12 時間労働 2 交代制は強制ではなく、病棟からの要望である。
- ・ 看護師長が 12 時間労働を強制するような言動を取らないように、制度導入の趣旨を周知徹底する。
- ・ 今後とも組合との懇談を継続する。

### 【議事要旨】 発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

最初に、組合側より懇談の趣旨を説明した。

組合：「12 時間労働 2 交代制の導入が進められているが、労働基準法では 8 時間労働が基本だ。12 時間労働は現場の看護師からの要望だと聞いているが、若いうちはともかく、家庭を持っている人には 12 時間労働は難しい。家族とのだんらんの時間を持つことができなくなってしまう。現状での 16 時間労働がとんでもないことであって、それよりましだという理由で 12 時間労働を入れるのは望ましくない。長時間労働の実態や危険性について、外国と比較しようにも、日本以外の国ではこんなことはやっていないので、比較しようがない。厚生労働省も看護師の労働環境改善を求めているところだ。労働条件が悪いので離職率も高い。」

### 12 時間 2 交代は強制ではない

病院：「初めに 12 時間労働ありき、ではない。2 交代で 16 時間になることがあるのに対して 12 時間 2 交代にしてほしいという病棟からの要望に応えるものだ。すべての病棟で 12

時間制を導入するわけではない。」

組合：「師長の中には 12 時間制を強要する人もいる。8 時間の人と 12 時間の人と混じっているとシフトが組みにくいなどのこともあり、「あなただけ 8 時間なのは自分勝手だ」というような言い方をされたことがある。」

病院：「現在、12 時間 2 交代を一部病棟で先行実施しているが、制度導入の趣旨を誤解している師長がいるのかもしれない。12 時間労働を全員に強制することはない。」

組合：「では、12 時間労働導入の趣旨を看護師長に周知徹底するようにお願いします。強制と取られるような言動がないようにしてもらいたい。」

#### 本当に「病棟の希望」なのか？

組合：「12 時間労働は病棟からの要望と言うが、年休が取れていないことが根本的な原因だ。12 時間 2 交代にすると、労働時間が集約されるので休みが増えるように見える。きちんと年休が取れる人員配置にすれば、あえて 12 時間労働にしようとは思わないはずだ。」

病院：「毎年、看護師の増員を求めているが、経営上、配置できる看護師の数には限界がある。その範囲の中で、働き続けられるように、本人の望む体制を導入していきたいと考えている。12 時間制については、他の大学病院が導入しているため、新規採用の面接の際に、「徳島大学病院は 12 時間 2 交代でないので、他の大学病院に行く」と言われたことがある。」

組合：「休みがきちんと取れる人数を確保するのが原則だ。「経営上の限界」などと言って、「看護師が死ぬか、病院が死ぬか」というような二者択一になるのはおかしい。また、「12 時間制は本人の望み」と言うが、自由に発言できる雰囲気でもない。みんながみんな「12 時間勤務がいい」と言う病棟の方がおかしいのではないか。暗黙の強制力が働いているのではないかと思われる。組合宛に、「12 時間 2 交代絶対反対」という匿名の投書が何枚も届いている。組合としても匿名だと対応できないが、こうした投書が複数枚あるということは、その陰にそうした形でさえ声を上げることのできない人がたくさんいるということだ。」

#### 看護師の増員について

組合：「看護師の増員を求め続けているとのことで、実際、看護師の人数がかなり増えていることは承知している。平成 17 年度には常勤と非常勤合せて 450 人（資料によると常勤 362 人・有期雇用 88 人）ほどだったものが、23 年末には 650 人（常勤 578 人・有期雇用 69 人）ほどになっている。看護部としても看護師の労働環境改善には力を入れていることは理解しているが、まだまだ人数が足りないということか。これだけ増やして、なぜまだ苦しいのか？」

病院：「育児や介護などで時短労働の人がいる。育休の人もある。それらを合わせると毎年 50 人ほどになる。」

病院：「「必要度」などの考え方も少々古いかもしれない。動けない患者の方が手間がか

かり、必要度が高いということになっているが、実際は手術したほうが必要度が高い。今後は看護師の配置の必要性についての考え方が変わっていくかもしれない。」

病院：「毎年、15 日年休が取れる人数を計算して、その人数となるように要求している。今年では 669 人態勢となることを求めている（24 年度末の在職者数は常勤 619 人・有期雇用 77 人なので、「常勤 50 人増」ということ）。他の病院では年休がどれぐらいとれているのか？徳島大学病院は、他の大学病院などと比べて多い方だと考えている。」

病院：「事務的には、3 月 31 日に 7 対 1 看護（患者 7 人に看護師 1 名）が満たされる人数でないとダメなので、中途退職者数を見込んだうえで多目に採用している。」

組合：「年休については、徳島大学病院は見かけ上多いが、休日出勤を代休扱いにせず時間外労働で処理しているため、実際のところ休める日数は少ない。病院側と話をしていると、よく他の大学病院を引き合いに出すのだが、徳島県内の看護師志望の人たちのほとんどは、徳島大学病院と他の大学病院を比較するのではなく、徳島大学病院と徳島県内の他の病院とを比較して、就職先を選ぶ。民間病院については医労連が情報を持っているはずなので、今度聞いてみるとよいだろう。」

#### その他の対策について

病院：「看護協会なども、最近は労働時間の短縮を求めるようになってきている。徳島大学病院は特定機能病院に指定されているので、看護師にも高度な専門性が求められる。その分、研修を出張扱いにしたり、丁寧に育てるなどの対応をしている。しかし、そうした高度の専門性についていけない人が辞めていく傾向にある。」

組合：「特定機能病院だから大変だということは理解しているが、看護師への要求ばかり多くて、その見返りが何もないのでは人が集まらないだろう。高度な専門性を担いうる優秀な人に来てもらうためには、よい労働条件を提示することが必要だ。研修が出張扱いなのは良いことだが、出張期間中の人員補充などの対応は行われていないので、そこは何かしてほしい。夜勤手当の増額など、ほかにもできることはあるはずだ。看護部としては、看護師の労働環境について何が問題だと認識していて、どのように対応しているのか、聞きたい。」

病院：「やはり夜勤時間が多い、夜勤可能な人数が少ないといったことが問題だ。夜勤については、福井大学病院のやり方を参考に、2012 年 6 月から、看護を 2 人体制にすることを、試験的に 8 部署で始めた。新人とベテランをペアにして、新人が効率的に学ぶことができる体制にしている。超勤時間が減った、インシデントが減ったなどの効果が上がっている。」

組合：「2 人体制が新人教育として効果的なことは分かったが、それでは夜勤回数が減るわけではないのではないかと。むしろ、それまで 3 人でしていた夜勤が、2 人ペア 2 組の 4 人ということになれば、夜勤回数は増えることになるのではないかと。夜勤の回数を減らすためにはやはり増員しかないだろう。先ほどの数字、看護師数 669 人より、もっと必要で

はないか。労基法に従った労働環境となるようにきちんと人数を確保して、8時間勤務で「日勤→準夜勤→深夜勤→休み、日勤→準夜勤→深夜勤→休み→休み」などと回していけば回るようにすればよいのではないか。」

#### まとめ

組合：「今回確認したことは、12時間労働2交代は強制ではなく、看護師本人の要望にもとづくものである。その趣旨を看護師長に周知徹底して、強制と受け取られるような言動をしないようにしてもらいたい。

今後とも、看護師の労働環境についての問題点や改善が必要な点を特定し、そのために必要な対策を考えていく必要がある。こちらとしても情報収集を進め、改善の提案などを行っていきたい。継続的に懇談を申し入れるので、よろしく願います。また、医労連など、外部団体の人の見解を聞くことは、「自分たちの常識」にとらわれずに見聞を広げるうえで有効だ。今後は必要に応じて同席を認めてもらいたい。」