

組合ニュース

発行：2020年4月8日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail:oitauu@fat.coara.or.jp

＜病院長交渉報告＞コメディカルの手当は 病院財政をみながら検討

3月26日に附属病院の労働条件改善に関する病院長交渉を行いました。

組合からは市来委員長他3名、病院側からは門田病院長、富永看護部長他3名が出席しました。

交渉に先立ち、3月9日には、看護部長との意見交流会を行い、看護師に関わる労働条件についての現状について確認しました。

■ 各種手当及び職場環境の改善について
①災害時に備え、職員用のヘルメット等の防災物品の充実をお願いします。

組合からは、昨年に引き続き職員の防災用ヘルメットの確保をお願いしました。病院長からは、ヘルメットは保管場所の確保が難しいが、施設管理課・経営管理課・総務等への装備はしっかりやっている。予算問題もあるので全部署配置は今のところ考えていない。災害拠点病院だが、ヘルメット装備は管理項目になっておらず、機能評価でもいい評価を得ているという回答がありました。

②放射線部に勤務する看護師への手当、医療技術業務手当の検討を引き続きお願いします。

病院長からは、放射線部の看護師は被ばく量に応じたものになる。内視鏡部は被ばく量で手当を支払っているので、一律は不公平感がでるのではないかと。医療技術業務手当について、長崎大など出しているところもあるが、全国で多く出されているものはうちも出している。病院の経営に貢献するような加算がとれる資格については、次期の病院長とも、インセンティブを出してモチベーションを高めてもよいということをお話している。ただし、資格手当も一律は難しいという回答がありました。組合からは、明確に診療報酬にかかわるものとか、ランク、優先順位をつけてやっていくと

いう方策もある。病院の質保証という観点から実施の検討を依頼しました。病院長からは、診療報酬にかかわるところまでいかなくても、モチベーションが高まるのは間違いないので、継続的に考えたいという回答がありました。

■ 非常勤職員の雇用期限廃止について
医師の長時間勤務の助長や病院業務の円滑な実施に支障が出る非常勤職員の雇用期限について、廃止の検討を引き続きお願いします。

まず組合から、非常勤職員の切り替えが医師の長時間労働の一要因となっているという声がある。同じ方向で無期化の検討をしていきたいと思っていると伝えました。

病院長からは、無期化の能力や基準の判断材料が乏しい。医局事務の場合でも、秘書、事務（受付、時間管理）、研究用技術など、業務は多様になっている。もちろん優秀な方を継続雇用したいということはある。また、外部資金について、寄附金が相当減っている現状があるので、無期化して定年までという雇用の確約はできない状況にある。ただし、非常勤の引き継ぎは少なくとも1カ月は実施するようにしている。組合からも良い案があればご提案いただきたいという回答がありました。

組合からは、まず、公平性については、非常勤ガイドラインが参考になる。また、毎年の更新のときに、これを改善できないと、無期転換できません、という話し合いを続けていけば、無期転換できる者、できない者とのあいだで不公平感がでないのではないかと。2点目は寄附金がネックになっているとのことだが、時短という観点から、長時間の診療科について大学資金で無期化をしていくとい



う方策があるのではないかと伝えました。さらに、且野原では無期転換の例がふえているので、病院でも同様に進めて欲しいと伝えました。病院長からは、病院での無期転換は任期があると公募しても応募がなかったりするので、医療技術職員やクラークは早めに試験を実施して常勤に移行しているという回答がありました。

■ 勤務時間等の適正な管理について
① 挟間キャンパスにおける時間外・休日労働の縮減を引き続きお願いします。

病院長より、医師、診療科で差がある。心臓血管、麻酔が特殊なので縮減が難しい。病院運営委員会（最高意思決定機関）で各診療科の超勤についてはオープンにしている。その結果、意識があがっているのか、縮減がなされてきている。医師の習性として、夜遅くまで残りたがるところがあるので、早く帰るよう指導している。もう一つはICT技術の活用で減らすことができています。しかし、36協定の上限にかかってくるところがある。今後B水準（下記③参照）が2035年を見据えると、上限960時間を目指さないといけない。ある月の比較で超勤100時間の人数が大幅に減っている科もある。麻酔科は他の診療科からの応援派遣にインセンティブを出している。7名応援派遣の希望があるので、来年度は超勤時間が減る可能性があるという回答がありました。

② 休憩時間の適正確保をお願いします。

看護部長より、休憩時間、医師とことなり24時間対応が必要となるので、交代休憩制だが、食事介助や患者検査のお迎え対応で、休憩時間が確保できないところがある。継続して休息確保を目指していきたい。夜間は緊急の場合には休憩がとれないこともゼロではない。他部署からの応援体制を考えている。応援利用のデータ化もしているので、それを活用したいという回答がありました。

**③ 36協定上限規制適用にむけて
 2024年4月1日以降、医師に適用される水準として**

A水準：臨時の場合の上限 年960時間以下
B水準（地域医療確保暫定特例水準）：臨時の場合の上限 年1860時間以下
C水準（集中的技能向上水準）：同上
が設定されています。各水準の個別具体的適用の見込みについての検討状況はいかがでしょう。

組合より、B水準適用というのは、病院全体できまる

のか、個別の医師または医局できまるのか確認しました。病院長からは、B水準の適用は個別で決まってくる。医員、地域病院に当直にいたりする。その時間が合算されてしまうということになるらしいが、そうするとどうになってしまうのか。厚労省がどういう指針を示すか見ながら検討しないといけない。合算ということになると、上限1860時間でも現状のままでは厳しいだろうという回答がありました。

超勤が特に多い科から無期転換を進められないかという問いに対して、時短を試みているところなので次年度効果がでてくるのではないかと、という回答がありました。

インターバル規制については、ワーキングを立ち上げていて、B水準で、連続勤務28日、インターバル9時間という上限規制への対応について来年に目安をつくり、来年度から実施できるようにする見込みであるという回答がありました。

**■ 組合事務室の設置について
 組合員との連絡事務を行うための組合事務室の設置をお願いします。**

病院長より、研究棟の建て替えが始まっていて8年位かかる予定。部屋が不足しておりスペースの見込みがないという回答がありました。

オリエンテーションでの組合紹介

4月1日に、挟間キャンパスにて、新採用の看護師の方々を対象に、大分大学教職員組合のオリエンテーションを開催しました。新型コロナウイルス感染拡大の対策として、予定していただいた時間を自主的に短縮して短時間で分かりやすく組合の活動やこれまでの成果等を示しながら組合紹介を行い、今後も、なにか問題や改善してほしいことがあれば、積極的に組合を通じて声をあげていただきたい旨をお伝えしました。みなさまの組合加入をお待ちしております。

