

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

# 病院組合ニユース

12 3. 30 No.57

愛知県病院事業庁職員組合

〒460-0001 名古屋市中区三の丸2-3-2

愛知県自治センター内

電話(052) 954-6882

FAX (052) 972-0649

メールアドレス byoin@aicikenshoku.gr.jp

## 24年度職員充足状況

3  
月  
26  
日

病院事業庁交渉実施

看護師は49名人員

愛知病院ではほぼ1病棟分

看護師が不足の状況

## 欠員に対する対応

24年度、各病院の看護師は欠員のスタート

となります。愛知病院の充足状況は悪く、22名（看護師21名、嘱託1名）の欠員に対して臨任1名、再任用1名の2名しか補充がなく、ほぼ1病棟分の看護師が不足しています。

24年度の入院患者数

が、23年度と同様であれば、十分に7対1看護にも対応ができると病院事業庁は考えています。もし、「入院患者が増えて、7対1看護ができなくてもかまわない」としています。しかし、24年度の予算では、一般・がんの稼

働病床利用率は90・3%としており、今年度より11・5%のアップを考えています。

産休者、療養休暇者などが増えた場合には病棟運営に大きな支障が出てきます。反対に入院患者数が23年度と同様ならば、25年度の看護師の定数は削減をされることが予測されます。

# 育兒短時間制度

病院事業庁は「5月中には制度を職員に周知していきたい」と考えていることから、制度を活用する職員、現場の職員への影響を考え、問題のない方法で導入できるように、4月

中に内容について、事業庁と確認をしていく必要があります。

組合員からの質問は、

「短時間勤務の夜勤について」「短時間の具体的な勤務時間」などが多く、選択した勤務形態での業務内容、勤務体制などについては所属との話し合いが必要となつてきます。そのためにも早く組合員に知らせることも重要となります。

# 36協定締結にむけて

1990年後半に36協定の締結に向けて協議を開始しましたが、多くの病院が「師長当直」「二次救急」「土日の勤務」などについて組合、衛生部（当時）でまとめることができなく、36協定の締結ができませんでした。

本来、時間外勤務はないのが「正常です」が、病院職場では、二二

24年4月職員充足状況（過欠員）（3.26現在。なお、国家試験等の合否によって変更有り。）（△欠員）

[illegible]

次救急、緊急入院、手術、患者の容態などへの対応のため、時間外勤務をなくすことは不可能です。

当時と比べて業務内容、職員数も変わってきていることから、再度、25年4月の締結に向けて話し合いを始めたいと考えます。

時間外勤務の事前命令、事後確認の徹底、時間外命令簿と支給実態の確認などについても、はつきりとさせていく必要があります。

## 中央病院・外来化学療法センター

建設工事が始まり、すぐに問題が発生し、工事が中断していましたが、建設会社、設計会社、病院事業庁との間で協議が終了し、3月14日から工事が再開されました。

去に3ヶ月程度必要となることから、完成は24年度末ぎりぎりとなり、その後、備品の設置などにより25年、初夏のオープンを目指しています。

## 城山病院改築

民間病院との役割分担の見直しにより、「ストレス関連病棟」の48床が削減され、救急対応、急性期、重症、発達障害、思春期、回復期などの255床と医療観察法等18床の273床で改築することとなりました。

削減病床の比率により総事業費、延床面積も減らされたために基本設計の見直しも必要となり、24年度に実施設計を行い平成28年度の完成となります。

組合員からは地域住民への説明をしっかりと行うことなどの要望も出されました。

## 知れどか? 36協定

### 36協定とは

私たちの労働（勤務）時間は、労働基準法に基づき、愛知県条例・規則で定められています。

使用者は、

- ①休憩時間を除き一週間について週40時間を超えて、労働させてはならない。（労働基準法第32条第1項）
- ②一週間の各日については、休憩時間を除き一日について8時間を超えて、労働させてはならない。（同条第2項）
- ③毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。（労働基準法第35条第1項）

また、変則勤務職場においては、労使協定（労働組合または、労働者の過半数を代表する者）、または就業規則その他に労働時間について具体的な定めをすること。

その定めの内容が一ヶ月以内の一定の期間を平均して、一週間の労働時間が40時間を超えないことを条件として、一日に8時間を超え、あるいは週に40時間を 超えて労働させることを認めることとしています。（労働基準法第32条の2）

でも実際には、この労働時間通りにはいかない場合が出てきます。そこで、使用者が、この労働時間を超えて働かせることのできる例外的な措置が作られています。そのうちの一つが「36協定」です。労働基準法第36条に規定されていることから「36（サブロク）協定」と言われています。

36協定は、所属長と所属における分会長との間で締結し、行政官庁（所轄の労働基準監督署又は人事委員会）へ届け出ることによって法的効力が発生します。

### <締結に向けての留意点>

- (1) 時間外勤務を行う場合の具体的事由
- (2) 時間外勤務を行う業務の種類
- (3) 時間外勤務を行う労働者の数
- (4) 1日について延長することができる時間
- (5) 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
- (6) 有効期間
- (7) 臨時の業務などを予想して対象業務を拡大しない。
- (8) 業務の区分を細分化して業務の範囲を明確化する。
- (9) 育児・介護を行う職員に対する配慮する。

「36協定」って何？  
え～それって何のこと？



### <メリット>

- ①使用者に協定で決める「限度時間」を守らせることによって、長時間労働を制限します。
- ②人員配置の見直しや人員増への要求根拠とさせていくことができます。

### <デメリット>

- ①法的手続きを得たうえで、使用者に時間外労働を認めるものです。

★協定を締結し、その内容を守り、改善していくためには「分会での話し合い」が重要になります。一人ひとりが自覚をもって取り組むことが必要です。

### ●延長時間の限度

期 間	限 度 時 間	
	一般の労働者の場合	変形労働時間制の場合
1 週間	1 5 時間	1 4 時間
2 週間	2 7 時間	2 5 時間
4 週間	4 3 時間	4 0 時間
1 箇月	4 5 時間	4 2 時間
2 箇月	8 1 時間	7 5 時間
3 箇月	1 2 0 時間	1 1 0 時間
1 年間	3 6 0 時間	3 2 0 時間