

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

12 6. 27 No.61

病院組合ニュース

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@aichikenshoku.gr.jp



11回中央委員会

やりがい・働きがいのある
職場をめざして
職場要求の実現に全力を！

6月21日に開催した第11回中央委員会は、2012職場要求・総合大会等、11月の運動方針等を確認しました。

よりよい医療・看護をめざして、人員要求等、職場の改善にむけて取り組みましょう。

賃金・労働条件の改善にむけて

(1) 二交替制勤務の取り組み

厚生労働省は2011年6月に「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」をまとめ、5局長通知を出しました。この通知は、「看護師等は夜勤を含む交替制勤務等により、厳しい勤務環境に置かれ、健康で安心して働ける環境を整備し、雇用の質を高めることが喫緊の課題」とし「看護業務が就職先として選ばれ、健康で生きがいを持って能力を発揮し続ける職業となることを進めるためには、医療行政と労働行政が共通認識を持ち、関係者がそれぞれの立場で勤務環境の改善等に向けて可能なものから取り組む必要がある」としています。

二交替制勤務についても、日本看護協会「看護職の安全と健康が、患者の安全と健康を守る」との基本理念のもとに「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」に沿った改善が進められていくことになると思います。

組合は今後も「組合員の声」を基本に、労働条件の改善に取り組んでいきます。

(2) 権利・休暇制度の取り組み

① 育児短時間勤務

25年4月から育児短時間勤務制度が導入されます。看護師の代替職員は、年度当初に正規職員で確保するとしています。

より良い制度として定着するためには、利用する組合員と職場で働き続ける組合員の双方が満足できる制度にしていく必要があります。

② 年休の取得向上

病院事業庁職員の23年度年次休暇の平均取得日数は、10日以下となっています。一方、知事部局では13日を超える平均取得日数となっています。

病院職場の変則勤務者は、勤務表作成時に計画的に年次休暇の取得をしなければ、取得日数は向上しません。現場の組合員からは、「師長が年休を取らしてくれない」「他の病棟では師長が計画的な



一般経過の報告をする
山本副執行委員長

取得に努力しているのに何故、自分の病棟では取れないのか？」などの声も聞かれます。

最低、月1回、年12日以上年次休暇の取得を職場要求の交渉の中で、各所属、病院事業庁と話し合っていく必要があります。

(3) 職場要求・総合要求の取り組み

現在、職場要求・総合要求のアンケートに取り組んでいます。「アンケートまとめ」から分会委員会で職場要求について討議し、所属長交渉の要求事項をまとめていきます。「分会要求」と「統一要求」それぞれについて病院事業庁と交渉を行っていきます。

第39回医療研究全国集会報告

今年の医療研は、6月15日～17日、京都で開催され、病院組合から5名が参加しました。

われしました。

病院組合執行委員

兵藤恵美子(がんセン

ター中央病院分会)

1日目の記念講演は、一橋大学の渡辺治名誉教授から「社会保障と税の一体改革」について、2日目は15に分かれた分科会と市民講座、3日目は映画作家河瀬直美さんの「震災、いのち、つながり(絆)」と題した記念講演が行

者は約70名でした。

「5局長通達」と二

交替制勤務との矛盾や

三交代であつても日勤・

深夜、あるいは準夜・

日勤という、過酷な労働

実態が報告されました。

母性保護の実態として

は、妊娠判明時から本人

の申し出がなくても夜勤

免除されている施設が

約半数、申し出があれば

ほぼ全職場で夜勤免除が

行われているようです。

東京からの参加者の

「三交代の解決策は二

交替ではない」という

言葉が印象に残りました。

全国の施設の経験

から多くのことを知り

学ぶことができた有意義な分科会でした。

病院組合拡大執行委員

荒川清美

(城山病院分会)

「精神医療・保健・

福祉の改善を目指して」

の分科会に参加しまし

た。

精神科に勤務する他

施設のレポート報告が

あり、今後の参考になる

取り組みを知ることが

できました。国民に

広くかわかる病気とし

て精神疾患は「5疾患

5事業」に位置づけら

れ、精神保健・医療・

福祉の一体となった3

65日24時間、他職種

チームのアウトリーチ

による生活を支える全

人的サービスを前提と

して、精神保健、精神

医療、家族支援の改革

が必要であり、時代の

変革にかみ合った意識

改革・発想の転換が求

められます。

知れどか? 36協定

～病院職場における36協定締結に関する問題点～

- ①医師、コメディカルなどの当直(業務を行うため時間外勤務の扱いとするべき)の扱いの見直し(2勤務1当直制)
⇒人員増のため職場、所属の理解が必要。
- ②1日の限度時間が6時間、7時間と長く実際に必要なのか⇒実態に沿った時間数
*現在、二次救急などは時間外勤務手当と宿直手当を支給している。
⇒時間外勤務を6時間命令するのであれば、変則の二交替勤務とするべきではないのか。
- ③職種別に限度時間数を決めるべきではないか
⇒一つの部・課に複数の職種ある。
- ④手当として支払われた時間数が不明
⇒時間外命令簿が給料日までに本人が確認できない。
- ⑤事前命令・事後確認が完全に実施されていない。
命令ではなく自己判断が多い。
- ⑥事前命令・事後確認を完全に行うこと、手当ては100%支給させること。
- ⑦協定時間数を超えた場合は時間外勤務を行わなかった扱いとなる場合が多い。

36協定の届出は誰がどこへするの?
それから、協定は一度だけ届け出ればいいのか?



36協定は、使用者が労働者に時間外・休日労働をさせるための法的根拠であるため、届出は使用者が行います。労働者が届出する必要はありません。

病院職場は、所轄の労働基準監督署へ届出ます。

また、協定の有効期間は1年間です。1年ごと締結内容を見直して、時間外・休日勤務を少なくしていくことが必要です。

(1)36協定の締結は時間外勤務の縮減が目的であり、更新の都度、時間外勤務時間の縮小を検討する。

(2)勤務した時間数と支給の時間数が見合ったものとなっているか確認をする。



病院職場の協定締結には、多くの問題があります。問題の解決を図りながら、締結にむけてみんなで話し合ひましょう。

