

## 附属病院、時間外勤務協定特別条項（80時間=過労死基準）の見直し進む～特別条項上限時間、看護師は59時間に その他職種は79時間

昨年12月の電通労働者高橋まつりさんの過労死自殺、安倍内閣が進める「働き方改革」のもとで長時間労働の規制問題がクローズアップされています。

医学部附属病院では、これまでの時間外協定特別条項の上限時間が過労死基準の80時間でしたが、平成29年度（2017年度）へ向けた労使協議を経て、これを平成28年度（2016年度）適用の労使協定で組合推薦の室井過半数代表者の申入れにより引き下げられた医学部事業場と同じ79時間とすることが決まりました。また、看護職員については看護協会の過労死基準である60時間を下回る59時間となりました。

### 時間外勤務の上限時間引下げは、小串分会（医学部・附属病院分会）と附属病院長・看護部長との懇談会（2/6）、小串分会からの申入れ（3/15）、過半数代表者としての要望などの結果、実現しました

これは、小串分会（医学部・附属病院）が組合執行部と連携して行った附属病院長・看護部長等との懇談会での協議（席上、猪上看護部長が「60時間以上は絶対はない」と明言）、続いて2017年度の労使協定締結前の3月15日（水）の小串分会の「附属病院でも特別条項の上限80時間を引き下げること」「看護系職員についてはその過労死基準（看護協会）である60時間未満とすること」という大学（病院）側への申入れ、さらに医学部事業場過半数代表者の林田氏と附属病院の平成29年度過半数代表者となることが決まった三隅氏の医学部・附属病院当局へその見直しを求めるとりくみ等の結果、実現したものです。



残業時間は各事業場過半数代表者と学長との間で交わされる労使協定を基準としています。山口大学では、時間外協定の一般協定では「1日4時間・1ヶ月45時間・1年360時間（看護師等一部職種を除く）」となっています。これを越えて時間外勤務を行う際には使用者と過半数代表者の事前協議が必要とされています。その際も「特別条項」で認めた時間が上限とされています。具体的には、吉田事業場と常盤事業場では「1日7時間・1ヶ月60時間・1年480時間」となっていますが、医学部及び附属病院では1ヶ月の上限が過労死基準となる「80時間」であったため、2016年度の協定締結に際して当時の医学部事業場過半数代表者がその是正を申し入れたところ、医学部では「79時間（わずか1時間!）」に引き下げとなっています。



### 身を削って患者の命と健康を守る附属病院勤務医

～ 一ヵ月100時間以上の残業を続ける医師も ～

なお、附属病院で診療に従事する医師・診療助教等の場合、特別条項適用を申請すれば「一日15時間、年間720時間」まで可能となっており、例え患者のためとはいえ少なくない医師が自らの身を削って働かざるを得ない現実があります。しかし、一ヵ月の上限時間は他職種と同じ「80時間」でしたが、実際には100時間以上の例も少なくなく、まさに過労死の危険性と隣り合わせの状態が複数以上の診療科で見られます。

こうした病院勤務医の長時間労働問題については、日本学術会議が平成23年（2011年）9月に「病院勤務医師の長時間過重労働の改善に向けて」とする提言を発表し、その改善策について記しています。

## 病院勤務医師の長時間過重労働の改善に向けて（日本学術会議 2011 年 9 月提言抜粋）



病院勤務医師の長時間労働の現状は、実態調査に基づけば、1週間あたりの平均で61-66時間であり、労働基準法に定められた週40時間を大幅に上回っている。多くの勤務医師の職務が、深夜勤務を含む時間外労働による拘束時間の長い勤務であり、精神的緊張を伴う業務であることを考慮するならば、その常態化は早急に改善されなければならない現状にある。

それは例えば業務上疾病の認定基準「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」の認定要件に抵触するような実態である。医師の長時間過重労働は、医師の健康への悪影響はもとより、業務遂行能力の低下や医療事故の誘因となることが多くの研究で示されており、さらに、その影響は医師の病院離れをはじめ、広く、住民への良質で安全な医療供給を危うくするものとなっている。

病院勤務医師の長時間過重労働を軽減し、十分に能力を発揮できる勤務体制を実現することは、我が国における良質で安全な医療を確保するために、社会全体が取り組むべき課題である。それはさらに、医師のリサーチ・マインドを育み、ひいては医学医療の進歩を牽引する要因として重要である。

### 労働基準法、労働安全衛生法の遵守

現行医療制度の下で患者中心の医療を行おうとする病院において、医師の長時間過重労働が軽減されにくいという悪循環が指摘されるが、まずは、病院が、勤務医に対して、労働基準法、労働安全衛生法を遵守することを、管理者の責任として徹底すべきである。さらに、労働基準局による監視、指導の強化が必要である。

また、附属病院では医師以外の医療技術職員でも特別条項上限時間を上回る適用申請が相当例ある等、様々な職種・職場に大幅な超過労働の常態化が見られます。

組合は、過半数代表者との連携を強めて、こうした問題の解決へ向けたとりくみを進めます。教職員の皆さんが、それぞれの労働の実態と問題点、悩みなどを組合にお寄せくださるよう呼びかけます。

## 久々の事務職員懇談会開催（3/30）

### ～大学の進める「働き方改革」は本物か？～

山口大学教職員組合は3月30日（木）昼休みに、久しく行っていなかった事務職員懇談会を組合事務所で開催しました。開催のきっかけとなったのは、事務職員組合員からの大学当局が進めている「働き方改革⇔時間外勤務縮減（前年比10%減）」は「働かせ方改革」ではないかとの疑問です。

懇談会の案内は27日（月）に山口地区の事務職員組合員全員にメールで通知した上で、直接電話等でお誘いする等しました。その結果、主だった方はほぼ全員？おいでいただき、元気の出る集まりとなりました。当組合の昼休み集会での軽食は常にサンドウィッチと牛乳 or ジュース各1のみですが、今回はドーナツ一個追加と奮発しました。資料としては、「働き方改革」等についての最近の大学側資料（時間外勤務、人事異動等）と直近の組合としての事務職員関係の学長宛申し入れ書の他、全大教リーフレット等組合員拡大ツール等、全体で50頁相当分を用意しました。

懇談会では、働き方改革として時間外勤務の縮減が推し進められているが、「仕事はやれ、残業は減せ、となっていないか」「学生への必要以上のサービスを控えなさいとの指示があった」等、と疑問の声が上がりましたが、一方では「仕事の見直しをして業務量を減すことにより時間外勤務が減ってきた」という職場もありました。会の終わりに、「また近く開催しましょう」「軽食つきの昼休み1時間ではなく、夕刻場所を変えて飲み物も加えて賑やかに開きましょう」「周りの人で真面目な人に（？）組合加入のお誘いをしましょう」「職場の状況を組合事務所に報告しましょう」等を確認して散会となりました。

