

医学部長・附属病院長等との懇談会報告

小串分会は6月15日(木)に、毎年行っている医学部長等との懇談会を行いました(医学部本館第1会議室、15:30-16:30)。医学部・附属病院からの出席は、篠田医学部長、松永附属病院長、原田看護部長、佐藤事務部長ほか5名の計9名、組合からは、石村小串分会世話人・三原委員長・福田副委員長・鴨崎参与ほか1名の計5名が出席しました。懇談会に先立って、5/12医学部へ資料を請求し、6/14医学部より資料回答が届きました。なお、懇談会での話題・要望については、組合員の方の意見も踏まえて以下のようにまとめ、6月1日に医学部へ提出しました。

1. 時間外労働の縮減について
2. 年次有給休暇・特別有給休暇等の取得促進について
3. 任期付き職員制度の運用状況について
4. 新型コロナウイルス対応について
5. 各種ハラスメントへの対応について
6. 看護職員の労働条件・労働環境について(賃金、中途退職・人員補充など)
7. 医師の働き方改革について
8. 変形労働制適用者の労働改善について
9. 教員の業績評価給制度について

当日は、医学部・附属病院と組合とそれぞれの立場からの考え方や捉え方、また現在の取り組みや今後についてさまざま意見交換を行いました。(議題7, 8, 9については、時間の関係で要望を伝えるのみに留まりました) 以下、概要をご報告します。

1. 時間外労働の縮減について

Q.(組合) 今年3月に特に附属病院で(36協定)特別条項※の協議が多く出た理由は?

→A.(藤井職員係長) 年間の協議がまとめてきた関係で今回は3月に集中した。全体として仕事の状況に大きな変化があったわけではない。

Q.(組合) 特別条項の適用申請は基本、事前の申告。事後になるケースは?

→A.(佐藤事務部長) ある程度業務の集中する時期が決まっており、従業状況と例年の状況もあるがそれを勘案しながら事前の届出を進めている。

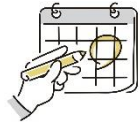
※特別条項…繁忙期などで臨時的に労働させる必要がある場合に限り、労働者に「月45時間・1年360時間」(=限度時間)を超える時間外労働をさせることを認める労使協定の条項



2. 年次有給休暇・特別有給休暇等の取得促進について

(組合) 年休の平均取得日数が、事務職は12.7日と昨年度から1日程度増加し、看護部は10日を超えた。それぞれさらなる取得日数を目指して全体に提案・声かけを。

- A.(事務部長) 結果として数字がある。数値目標ではなく、引き続き積極的な取得促進を今まで通り進めていきたい。
- A.(原田看護部長) 部署によって取得日数が違い、少ないところは多忙な部署。今、次年度に人員を増やす計画を病院長も含めて進めている。数値目標は示さず、各部署が昨年度より1日でも多くという呼びかけをしながら取得を促していきたい。



Q.(組合)(昨秋実施の)看護職員対象アンケート※では、年休を取りたいと言えないという声が相当あった。個別の対応もお願いしたい。

- A.(看護部長) 休みの希望は事前に師長に申し出られるシステムで、紙面に自分で希望を入れる形にしており、周りの状況を見ながら希望を出していると思う。「書きにくい」「入力しにくい」は個別の状況だと思うので、実態を知らないといけない。
- A.(松永附属病院長) 積極的に休暇をより取りやすい環境・雰囲気づくりを推進していきたい。
※看護職員アンケート…4頁をご参照ください。

3. 任期付き職員制度の運用状況について

Q.(組合) 2013年度以降、全体として1,000名近くの医療・看護職員が任期付き職員として入職し、100%にかなり近いところで任用更新されているのがこの10年間の実態。制度の廃止を検討課題に。

- ☞「任期付き制度」はなんのためにあるのか?
: 警告しても責任ある仕事をせず場合によっては患者に害が及ぶ、そのような場合に一切解雇できないのかどうかはまた別の話。解雇権の乱用はいけませんが、(任期付き制度を利用するのではなく)医学部附属病院として検討してやるべきこと。
- ☞「任期付き制度」の弊害
: 「解雇されたら」と言いたいとも言えない職員がいるかもしれない。そういう経験ではなくきちんとやる(雇用して人材を育てる)。そのためにも制度の廃止を。

- A.(附属病院長) 理解した。当院は特定機能病院で、医療が進化するほど当然リスクは高くなり、その中で安全・安心を守ることを両立させないといけない。相応の資質は当然求められるが、いずれしても重要な指摘だと考える。提案をしっかりと検討させていただく。
- A.(看護部長) 本院の高度医療に適應できる人を育てようとみな一生懸命やっているが、適應できず十分な能力を獲得して発揮することができない方もいる。その場合は今ある制度に則って粛々と評価をしてきた。更新なしはその結果だが、検討課題にしていきたい。



→今後、正式に制度廃止について要求書等を提出することもありうると伝えました

4. 新型コロナウイルス対応について

Q.(組合) 3月7日の部局長会議に提示された通知※では、約12億が財源として病院運営に繰り入れられたとある。実際にはどう使うのか。

- A.(事務部長) あくまでも職員に対する支給金の話。「新型コロナ対応」とは、実は様々な費用(消耗品の購入、設備の補修など)がかかっており、そのような費用にすべて使われている。
※「新型コロナウイルス感染症対応における一時金の支給について」(山大HP「第226回部局長会議」資料参照)

Q.(組合) 5月8日から新型コロナが5類になり、大学は「勤務に関する特定措置」を廃止するとした。組合の意見を受けて現在は保留としているが、特に非常勤職員への「特別休暇90日」保障の廃止は労働条件の重大な変更である。一定程度の特別措置を残す方向で申し入れをおこなう予定だが、附属病院としても理解しておいてほしい。



→A.(附属病院長) 附属病院では、ほとんどの業務が現場での対応。ほかにもコロナ後遺症などの問題が残っているのも事実。「90日」が妥当かどうかは別としてもそういう職員に対する配慮は必要だろうというのは同意。本部での最終的な判断ということになるが、附属病院としても今そのような話し合いがおこなわれているという点は理解しておく。

5. 各種ハラスメントへの対応について

Q.(組合) 看護職員アンケート結果から各種ハラスメントがかなりあることが分かるが、なかでも患者から受けたハラスメント関連の生の声が多くあがっている。そのようなケースをどれだけ把握しているのか。また看護師から訴えがあったとして、実際どう対応しているのか。

→A.(看護部長) 当該部署の師長が前面に出て対応し、休日や夜間でも師長等誰か病院にいる体制をとっている。何かトラブルがあったときにはそこに連絡が入り、師長が現場に駆けつけて直接対応してスタッフを守る体制になっている。



Q.(組合) 教職員のなかでも従前からなかなか根絶しない

→A.(篠田医学部長) 決してなくなっている問題ではないと認識している。非常に難しいのは教職員自身が自分たちの向上のために研究を進めなければならないという方向で、背後にさまざまあり、該当者と第三者の間でみな違うところに時々ズレがあっという間にいろいろなことが起こってきた。

*「サバティカル休暇制度※」導入の検討

ゆとりをもって研究ができる状況を作らないと本当にいい研究はできない。本来の自己実現ができない状況の中でみな貢献しているので、少し自由な研究ができる一定の時間を取ることを考えないということで、今サバティカル休暇制度の導入について検討に入ったところだ。

(組合) 組合も以前から大学に対して提案もしてきたことがある。ぜひ制度の導入を

※サバティカル休暇制度…一定の勤続年数を重ねた従業員に対して、長期休暇を付与する制度

6. 看護職員の労働条件・労働環境について（賃金、中途退職、人員補充など）

Q.(組合) 中途退職者について

- ・2022年度は中途退職者が新規採用を上回っている。何か特段の理由があるのか。
- ・アンケートの中で、看護職にやりがいを持っているとの回答が7、8割、一方で非常にきつい・辞めたいという方も同数。一定程度の中途退職はやむを得ないということではなく、いかにして中途退職者を抑えるか、辞めたいと思う方が出なくなるような病院ができるか、そこをもっと深刻に考える必要があるのではないか？

→A.(看護部長) 全看護師長が喫緊の課題と感じている。どうやって労働環境を整えて退職者を減らしていくか、各部署で師長がいろいろなことをキャッチして配慮して話を聞いてというところから始まるので、管理者間で特にどういうふう支援をしていくかという話を師長が集まった場で検討を今、始めているところ。



Q.(組合) 相談のなかに「介護休暇を断られた」「育休明けに夜勤を事実上強制された」という話があった。それは看護部長の指示ではなく師長の判断あるいはその病棟の空気というのがあったと思われる。そういう方が中途退職者のなかに他にもいる可能性がある。そこを把握をして、そういうことのないような職場を作っていく、ということがいるのではないかと

→A.(看護部長) そういう状況があるということは今教えていただいた。もう少し丁寧に師長たちとも話していきたい。

➡看護職員アンケート結果や組合に届いた意見・声など、後日集約したものを看護部へ届けることを伝えました

(以下、要望伝達のみ)

7. 医師の働き方改革について

～NHK で放映された「医師の働き方改革 2024 年に迫る 影響は?」(2023 年 1 月 27 日)の資料を配布し問題共有を行いました。(参考) <https://www.nhk.or.jp/shutoken/wr/20230127a.html>

8. 変形労働制適用者の労働改善について

(組合) 年末年始に勤務しても変形労働制のために特段の手当も出ず不満の声が大きい。データでは全体でのべ 3,000 人の職員が年末年始に勤務している。特殊な日に勤務する職員に対して一定程度の措置を設立するようぜひ検討課題にしてほしい。

*金沢大学附属病院では年末年始勤務者に対して 1 回 1 万円の特殊勤務手当の支給あり



7. 教員の業績評価給制度について



(組合) 年俸制の業績評価給については、大学と組合との交渉事項になっている。評価給枠組みなど組合からも色々提案をしているが、制度が導入されこれから本格化してくるため、医学部・附属病院としても組合の問題点をそれなりに見てもらいたい。



以上、懇談会報告でした。

ご意見・ご感想を
お待ちしております
*右のQRコードから回答ください



書記局からのお知らせ

2022 年秋実施「看護職員の労働実態調査」結果発表について

日本医労連・全大教・自治労連は、5/11 に 2022 年秋(10 月～12 月)に実施した上記アンケートの集約結果について記者発表を行いました。※1-3 頁の懇談会でも内容を取り上げています。

調査は、上記 3 組織に加盟組合のある医療機関・介護事業所などに勤務する看護職員(保健師、助産師、看護師、准看護師)を対象におこない、合計で

35,933 人の方からの回答がありました。山大附属病院でも配布し募集しましたが、計 178 人の方から回答いただきました。ご協力ありがとうございました! 近く結果をまとめたものを組合員および医学部附属病院の各部署へ配布する予定です。今しばらくお待ちください。



山口大学 教職員組合 小串分会

■小串分会では世話人会を毎月 1 回を目標に開催しています。役員でない方の見学・参加も可能です。ご希望の場合は、組合事務所あるいは組合役員までご連絡ください。

★ハラスメント、長時間労働、残業代不払い、年休取得、待遇改善などの各種ご相談は、組合員でない方からも受け付けます。