

## 9月16日 病院長挨拶・懇談報告

# 良い医療を提供することにつながる教職員の労働環境を整えるために、地に足がついた議論の継続を!

組合は、2020年度執行部発足に伴い、8月26日に申し入れた病院長挨拶・懇談を9月16日に行ないました。病院側は、病院長、看護部長をはじめ13名、組合側は、医学部支部長をはじめ6名が出席しました。今回の懇談では、2月14日に行なった病院長交渉で検討すると回答された要求項目の進捗状況、その他の項目について意見交換をしました。

病院長は「新型コロナウイルス感染症が拡大したことにより大学病院の経営は厳しい状態である」と説明しました。また、「これまで組合とは良い医療を提供するために労働環境を整えるという地に足がついた議論がなされた。病院と組合の代表と交渉することでお互いに情報を持ち寄って、少しでも良くなればいいですね、と聞いた時に共鳴した。3月末までの間に病院長としてやった方がいいと思われることはできるだけ実現したい」と述べました。

組合は、財政が厳しい中でも、安全・安心に働きやすく、働きがいのある職場環境にすることを今後も強く求め、この懇談内容を基に交渉します。

組合員の皆さま、ご支援、ご協力をお願いします。主な発言内容を報告します。

### 新型コロナウイルスの影響について

**経営状況について** 病院長は「熊大病院の経営はかなり深刻な状況だ。新型コロナウイルスによる診療乖離のため、外来患者数では前年比10%前後減、春以降の病床稼働率では5%前後減で、手術件数等にも影響が出ている。一度院内クラスターが生じると、2週間くらい手術、外来が全部止まり、数億の赤字が確定する。今年は潜在的なリスクが常にあり、インフルエンザが新型コロナウイルスと同時流行するのではと危機感を持って臨んでいる。病院経営については、不要不急の新規事業や医療設備の導入も含め、支障のないものは半年から1年遅らせ、2021年度に持ち越す。ただ必要なものはできる範囲でやる」と説明しました。

**新型コロナウイルス感染症対応従事者慰労金交付事業進捗状況について** 9月9日の病院運営審議会資料を参照しながら進捗状況について説明を受けました。総務課長は「熊大病院は、新型コロナウイルス感染症患者に対して病院診療等を行っていない医療機関になるので一人あたりの支給額は5万円になる。病棟や外来などの診療部門で患者の診療に従事する者、受付・会計で窓口業務を行なう者も該当する。いろいろな部門で患者に対し何らかの対応を行なう職員はその実態に応じ該当するため、まずは、給付対象者を確定するための調査を行う。調査は9月末で締め切り、確定した給付対象者に対して支給を申請するための委任状提出についての通知文書をだす。委任状等の申請書提出締切日は、10月15日、11月16日、12月15日の3回を設ける。いろいろな手続きを踏むため給付金を受給できるのは最短で2ヶ月後になる予定だ」との説明を受けました。慰労金給付対象者への委任状等の申請書提出通知文書は10月初めの送付を予定しているとのこと。通知が届いた時点で早急に申請しましょう。

### 病院長交渉(2020年2月14日)で調査、検討するとされた項目の進捗状況

総務課長は「ロング日勤手当と年末年始休暇中の勤務者への手当について、九州管内の国立大学、他大学の手当支給状況を確認した。支給しているところは金沢大学のみであった」と調査結果のみを報告しました。要求している手当創設・増額の実現には厳しい説明でしたが、組合にはロング日勤は精神的、身体的に疲弊するとの声が多く寄せられています。今後も手当の創設、増額について強く要求していきます。

**ロング日勤を命じられた職員に対する手当** 総務課長は「ロング日勤は16時間夜勤の負担軽減につながる勤務環境改善を目的として導入した勤務体制なので、手当支給は考えていない。ロング日勤の際には可能な限り時間休暇を付与している。まずは、負担軽減のため夜勤専従制度の

積極的な活用を図る」と述べました。

**12月29日から1月3日までの年末年始特別休暇中に勤務を命じられた職員に対する手当** 総務課長は「手当額を3,000円と試算した場合、その年間額は1人分の人件費くらいになる。さまざまな部署から人員増の要求があり、必要な部署への増員が優先のため手当に関しては厳しい現状だ」と述べました。

**待機手当の増額について** 総務課長は「病理関係の技術職員等へ支給拡大を行なったばかりで、すぐに病院から本部に手当を増額する要望書を提出することは考えていない」と述べました。

### 年休取得について

**6月末までの取得状況と1月以降の退職者への5日間ルールの遵守について** 組合から年休5日間の取得状況を尋ねたところ、総務課長は「事前に年次有給休暇取得計画表を提出していた。労務衛生担当から毎月各診療科に対して確実にこの計画表に基づいた年休取得と退職を予定している方の年休取得を促す通知文書を出している。看護部でも計画的に取得していると聞いている。取得日数調査は間に合っていないが、取得できていない部署には更に指導をする。引き続き各部署に対して期限が到達する前の事前周知を徹底していくしかないと考えている」また、事務部長は「事務部では10月までにクリアするようお願いしている」と説明しました。

看護部長は「看護部では6月末までの状況を全部署で調査し、取得できていない部署には計画的な年休を取るよう指導している。10月末にも再調査し、全員がクリアするよう最終的な追い込みをかける。退職者と産休入りの方に対しても予定表を利用し、いつ取得するか明示するよう指導している。これまでの退職者と産休入りの方は全て5日間取れている」と説明しました。


組合は12月末日までの年休取得状況を今後も注視していきます。

**アンケート調査の進捗状況** 総務課長より「2019年6月に行なった職員満足度調査を受け、更に具体的な実態調査のためのアンケートを実施し、結果を各部署にフィードバックし改善を考えていたが、新型コロナウイルス感染症に係る業務で多忙を極め、調査を控えていた。職場環境改善のために必要な取り組みは実施する。中央検査部では、土日休日に行なう日中の検査体制の充実、新型コロナウイルス感染症のPCR検査の需要拡大に対応するため4名の増員を決定し、育児短時間勤務の補填のため2名の増員を承認した。また、看護補助体制充実のために現在30名を超える学生をナースエイドとして採用している。看護師の負担軽減を図ることで年休取得に繋がるよう努力している」と説明しました。

### リハビリテーション部の交替制勤務導入について

リハビリテーション部の土曜勤務導入に伴い、交替制勤務に係る就業規則が2020年8月1日改正されたことを受け、導入に向けた詳細について問い合わせました。

病院長は「規則改正の際に各事業場過半数代表者から提出された意見書に、増員がなければ過重労働になるとのご指摘をいただいた。交替制勤務導入に向けてこの秋から増員するつもりだったが、コロナ禍による経営悪化で2020年度はどれだけの赤字を出すか分からない状況のため  
(裏面へ続く)

組合ニュース	No. 5	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2020. 10. 1	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp	

2021年4月を目処に2名増員を認めることで調整している。週末の勤務がはいると家庭の事情などがある方もいらっしゃる。全員に交替制勤務を義務化しないほうがいい」との考えを示しました。また、組合から、土曜日勤務はまずは理学療法士だけと聞いているが、今後言語療法士や作業療法士にも導入される際には増員する、と捉えていいかを確認しました。病院長は「他職種にも導入されることになる。増員すると捉えていい」と明言しました。

組合は、勤務体制の労働条件変更が職員に不利益とならないよう、今後の運用についても注視していきます。

### **院内保育所拡大の進捗状況について**

総務課長は「今年度は最後まで欠員が続く状況であり、今は拡大に着手する時期ではないため、一旦保留する」と説明しました。組合から、今後利用者が増えた場合には拡大事業を再開することを要望しました。この要望に対して病院長は、自身の任期が2020年度までであることに触れた上で「次期病院長に引き継ぐ」と明言しました。

### **無期転換職員の2020年度申請状況**

総務課長は「2020年度、本部に申請したのは2名で、委員会(有期契約雇用審査委員会)の検討結果についての回答はまだ受けていない。また、職種についての情報は個人の特定につながる可能性があるため危険性がある。今後は申請人数、無期転換された人数だけを情報提供する」と説明しました。

申請方法についての質問に総務課係長は「5年目を迎える1年くらい前に所属部署に照会をかけ、所属で判断し無期転換申請をしたいということであれば、病院内の会議にかける。その後、本部へ申請し無期転換後の将来的な予算確保、ポストの永続制等が審査委員会で審査される流れである」と説明しました。

### **2020年度人事院勧告への対応について**

例年8月に出る人事院勧告は、今年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で大幅に遅れています。現在の国内の状況を考えると給与が下がることが予想されます。組合から給与引き下げの勧告が出て現状維持や引き下げ率を減らすなど役員会等で働きかけるよう要望しました。病院長は「今年は厳しい。今年度は病院も本部に赤字分を補填してもらわないといけない状況が発生するリスクが高い。大学本部の方針に病院は逆らえない。気持ちはわかるがかなり難しい」と発言しました。組合は、現状は理解できるが要望を検討するよう強く訴えました。

### **夜勤免除の制限について**

組合は、夜勤免除に制限を設けるとの現場からの情報提供を受け、制限の内容について質問しました。看護部長は「夜勤免除申請をした際の承認基準は、これまで本来の規則にはかからないが、どうしても事情で夜勤はできないが仕事を続けたいという方への救済措置だった。夜勤免除ルールを見直し、就業規則に則り夜勤免除申請に対し明確なルールを作り、対象者を厳格化しようと考えている」と説明しました。

### **大学病院のリクルート方法について**

組合は就職活動の際に病院のホームページを活用している学生が多いが、熊大病院のホームページは情報量が少なく見劣りするとの意見が出ていることを伝えました。看護部は「毎年、業者とタイアップしブラッシュアップしている。去年から今年にかけて閲覧件数が150%アップしており、昨年末からLINEも始めている。今後は動画の活用も考えている。看護師募集については、2019年、2020年の採用率は100%だったので大丈夫だ」と説明しました。