

組合は、労働組合法に基づいた労使対等の誠実な交渉実現を求めます

病院長交渉報告 No.1 ME 機器センターとリハビリテーション部への主任配置・特定行為看護師手当の創設が実現

組合は、2022年12月21日に申し入れた病院長交渉を2023年3月29日に行ないました。病院側は、病院長、看護部長をはじめ15名、組合側は、執行委員長、医学部支部長をはじめ8名が出席しました。組合は、厳しい経営状況であることを理解しつつも患者さんに一番良い医療を提供するためには教職員が安心・安全に働きやすく働きがいのある職場であること、モチベーションアップとなる待遇改善や優秀な人材の流失を防ぐことを方針として交渉に臨みました。

今回の交渉で実現しなかった項目、時間切れで交渉できなかった項目は継続して粘り強く交渉を行なっていきます。組合員の皆さん、ご支援、ご協力をお願いします。

病院側は、労働組合法に基づいた誠実な対応を！！

今回の交渉日程の連絡を受けたのは、申し入れから2ヶ月後の2月28日でした。また、組合は1時間程度と提案された交渉時間を有効に活用するため、要求項目について交渉前に文書で回答することを求めました。しかし、病院側は判断に2週間を費やし「前例がないためできない」と回答したのです。このような病院側の対応に執行委員長は、労働組合法において適正な手続きに則り、正当に交渉を申し入れた組合に対する「不当労働行為」に当たる恐れがあると指摘しました。この指摘に対し病院長は「あなたたちと私たちの忙しさは違う。病院の忙しさを分かっている」と発言し、さらに、「あなたは入院したことがあるか」と極めてセンシティブなテーマである病歴や入院歴を質問したのです。本当に患者さんのことを一番に考えている人が、公の場でこのような質問をしていいのでしょうか。新型コロナの対応などもあり、病院職員が忙しいことは重々承知しています。組合執行部は、病院で日々忙しく働いている組合員を代表して現場の声を届けようとしているにも関わらず、病院長は病院関係者以外を第三者扱いして排除するような発言をしました。第三者である外部のコンサルティング会社調査による指摘は業務改善の材料にしています。現場の声を直接伝えている組合に対しては現場を知らない人の話は聞けないとの発言には矛盾を感じます。

組合は、病院長を始めとした病院側に誠実な対応を求めます。

病院長が思い描く「世界一の病院」には「世界一の労働条件」の実現を！！

支部長は、冒頭の挨拶の中で、2022年8月23日の病院長懇談で病院長が「熊大病院が世界一になるようやらなければいけない」と発言したことに触れ、組合は世界一の労働環境をめざし、組合員が一致団結して活動していると述べました。これに対し病院長は「病気で苦しんでいる患者さん、ご家族に最も良い医療と満足いただける安心・安全の医療を届けるのが最優先事項だ。それを達成することが前提条件だ。一般の職場と病院は全然違う。その上で職員の皆さんの健康と職場で働きたいと思わせる良い環境を作っていく。その目的は職員の皆さんのところで終わるのではなく、その先にいる患者さんのためにそうしたい。そこは誤解のないように聞いていただきたい」と発言しました。

病院において、患者さんが優先されることは当然のことです。しかし、職員が満足する労働環境や待遇があるからこそ、安心・安全な医療が提供できると組合は考えます。

「ME・リハ部門に主任枠設置」「特定行為看護師手当の新設」が実現！

その他の項目については、検討もせずゼロ回答！

今回の交渉では、組合が要求した2項目が実現しましたが、ほとんどの要求項目に対して使用者は財源がないことを理由にゼロ回答し、今後検討するとの姿勢も示ませんでした。

交渉の最後に病院長は医師の働き方改革に触れ、「私は、全国医学部長・病院長会議の医師の働き方改革検討委員会の委員長だ。常に、厚生労働省、労働関係のトップと制度設計に関わって

いるので、法制度のことは十分認識している。医師の働き方改革に関しては全国で私が旗振り役だ。熊大病院は全国で一番先進的に取り組んでいて進んでいるほうだ」と述べました。

医師の働き方改革の旗振り役であり先進的である熊大病院の病院長が、教職員の労働条件や待遇を二の次とするのは先進的であると言えるのでしょうか。

このニュースでは実現した2項目について報告いたします。

医療技術部の組織改組に伴い主任枠を増やすこと

ME 機器センター、リハビリテーション部に

4月1日付で病院長辞令によるそれぞれ主任2名を配置！！

病院側の回答 2022年度に医療技術部から名称付与という形でもいいから配置してほしいと要望があり、病院運営会議で承認し名称付与という形で規則改正し、2023年4月からME機器センターとリハビリテーション部にそれぞれ2名を配置する。

今後の対応 学長辞令での名称付与の実現と選考基準等について交渉を継続していきます。

特定行為を行なう医療職員に対する手当の創設 看護師に対してのみ手当実現！！

組合が2020年度から要求していた項目ですが、2023年4月1日付の就業規則が改正され「特定行為看護師手当」が新設されました。内容は次の通りです。

特定行為看護師手当 月額5,000円

病院に勤務する助産師または看護師の内、特定行為研修を修了し、病院において2年の看護業務に従事した者で特定行為業務に従事するものに支給する。専門看護師等手当と重複して支給しない。

組合 手当の根拠、開始時期が2年後では遅くはないか、見直しが必要ではないか、また、医療技術職員が対象となっていない点について質問しました。


手当額の根拠について 看護部長の回答 特定行為研修期間は1年で、前半がe-ラーニング受講、後半が実習だ。6ヶ月間の研修期間をもってライセンスを取る認定看護師と比較した。専門看護師は全く別物なので認定看護師レベルと同じだろうとの整合性をもって委員会で決定した。

手当の開始時期について 病院長の回答 部署によっては特定行為研修を修了した人で2年間経っても1度も特定行為をしたことがない方もいる。実際にそういう方がさらにスキルを磨いて現場で特定行為として期待されるようになるまでの期間を委員会で考えて2年くらいが適切であろうと判断した。2年と設定したばかりでその期間が適切であるかどうかの評価を含めて将来どうするかはここでは決められない。

医療技術職員への手当創設について 病院長の回答 タスクシフトを推進する国の方針で医療法を改正し業務を拡大した。

今後の対応 医療法の改正とはいえ、確実に業務が増加している現状を伝えて医療技術職員を手当の対象とすること、手当支給開始時期を見直すことについては交渉を継続していきます。

次の組合ニュースNo.20では、増員、手当、年休、超勤問題について報告いたします。

組合ニュース	No. 19	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2023. 4. 26	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp	