

# 1月17日 病院長交渉報告 No.2

組合ニュース No.9 (2月6日付) では増員問題等について報告しました。このニュースでは手当要求項目と人事評価制度、本荘地区駐車場問題について報告します。

## 手当の創設・見直し

- ・タスクシフト／シェアに伴い業務が増加した医療技術職員に対する手当の創設
- ・12月29日から1月3日の期間に勤務を命じられた職員に対する手当の創設
- ・待機手当の増額

総務課長は「国立大学病院の経営状況は人件費、医療費、光熱水費の高騰の影響や、補助金の減額なども受け本年度の見込みとしてほとんどの病院がマイナスの状態になる。熊大病院も若干マイナスになる見込みで推移している。大学病院はかなり厳しい状態だ。稼働額は右肩上がりだが、実際の純利益に相当する部分は人件費、医療費、光熱水費の高騰でさらに支出が増えており、どんどん少なくなっている。増収だが減益している状態だ。人の増加や設備投資は純利益が確保されないと難しい」との理由から、手当の創設、増額は難しいと説明しました。

- ・栄養管理部に所属する調理師及び臨時用務員を医療職員等特別手当の対象とし、2022年2月に遡求し支給すること

組合は、看護職員処遇改善評価料の対象にできる職種の中に「その他医療サービスを患者に直接提供している職種」とあることから、調理師も患者に直接医療サービスを提供していると考え、また、同じ栄養管理部に所属する栄養士には手当が支給されており、同じ部署内で一緒に働く仲間であるにも関わらず待遇差があれば、モチベーションの低下に繋がるため、早急に本部へ要望することを求めました。総務課長は「支給できる職員が決まっている。これについては根拠に基づいて手当を創設しているので、遡及や追加で支給というのは難しい。しかし、2024年度の診療報酬改定で現在の医療職員等特別手当のようなものが中医協（中央社会保険医療協議会）で検討されている。詳細はまだ決まっていないが新たな制度設計がされることで検討が進んでいる。具体的に金額などが出てくれば、手当の検討を熊大病院でもする予定だ」と説明しました。新たな手当の創設について、今後情報が入り次第、お伝えします。

また、組合は医療職員等特別手当の対象拡大について病院の財源から手当することが難しければ、本学から支出することはできないのかと質問しました。病院長は「来年度の予算は、熊大全体で収益が550億円ぐらいで、そのうち病院収入が62%だ。熊大本部では、限られた予算の中で、今後大学としてお金を増やせる余地がどこにあるかを議論しているが、授業料を増やすことぐらいしかない。運営費交付金は、毎年1.2%削減されている。前学長の時に、承継ポストを一律25%削減したが、研究・教育が落ちることから小川学長は方針を変え、少しずつそれぞれの部署に人を戻すことに取り組んでいる。今の状況では、全体的に職員の給与などの一部を捻出することは無理だ。黒髪の方も相当苦しんでいる」と回答しました。

- ・ロング日勤を命じられた職員に対する手当の創設

総務課長は「元々16時間夜勤の負担軽減として12時間勤務のロング日勤、夜勤を組み合わせている。看護部では様々な働き方に合わせて勤務時間や時間帯の組み合わせをたくさん作っている。そこで現場がうまく回るようにご本人の意向も合わせて調整しながら、業務運営している。ロング日勤だけ手当を支給すると他の勤務とのバランスが難しく、手当を支給することは現状では難しい」と説明しました。組合は「12時間勤務は基本的に、ロング日勤と夜勤を続けて組むことが望ましい。しかし、時短勤務者でも夜勤を月1・2回するスタッフが増えているが、夜勤はできるがロング日勤はできないという方もいる。そうすると、夜勤の回数が減りロング日勤の回数だけが増えるスタッフがいる。ロング日勤は1日で一番忙しい時間帯を含むため、手当がないのは不公平ではないか。師長もいろいろな勤務体系の中で一所懸命に勤務を組み苦労されている。手当が付けば、ロング日勤をするスタッフが増えるのではないかと主張し、今後も継続して検討するよう要求しました。

## 昇給や勤勉手当の評価基準について

医療技術職員、看護職員を含む病院職員は人事評価制度の対象となっています。しかし一部で偏った評価がされているのではないかと疑念があることから、評価シートを用いて能力評価、業績評価が正当に行なわれているのか質問しました。総務課長は「それぞれの配分数があり、当然、部署での面談も含めて評価されていると思う。個人の実際の実働能力と相違があるかどうかは、こちらで分かるはずがない。(人事評価シートについて)医療技術部では一部出来ていなかった。病院機能評価もあり、2022年度に見直し、2023年度は各部署で全部作り直しをされた」と説明しました。病院長は「私が決裁を出している。おかしいと思うものも確かにない訳ではない。ただし、直接その部署と一緒に仕事をしていない。中にはその人は違いうだろうと個人的に思った人はいる」と説明しました。評価に疑問を持った場合には、人事評価シートの開示請求、苦情申し立ても可能です。賞与の成績区分、1月1日の昇給区分は給与明細で必ず確認しましょう。

## 本荘地区駐車場の収支について

組合は、2022年12月にこれまで公表されていなかった本荘地区駐車場の収支結果を公表するよう求め、2023年9月に2022年度収支報告が公開されました。しかし、約342万円もの余剰金が出たにも関わらず、その余剰金の行方ははっきりしていませんでした。このことについて当初病院施設管理室長は「駐車場管理費を含む授業料等収入など大半の予算は、規則上繰越ができない単年度予算のため本部に回収されている」と説明していました。組合は、2022年度残高の用途を明確にするよう求め、病院施設管理室が確認を進めたところ2024年1月15日に「財務部にて病院予算に移管されていることが判明し、病院経理課予算担当に確認したところ、病院において同年度に駐車場整備(マルチ・トリアージ棟東側駐車場整備)を行っており、その費用に充当している」との報告を受けました。病院長交渉後、経理課長はこのことについて「会計の手続き上、病院の収入ではないため、大学の収入として上がり大学本部に入ってしまう。病院は、全部取られていると思っていたが、実は色を変えて戻ってきていたことが分かった。病院事務も知らなかった。予算担当と詳細に話をしたら、お金は戻ってきていて、駐車場整備に充てていたことが分かった。全ての予算を本部が吸い上げるのではなく、余剰金だけが吸い上げられる。ただし、これまで何年も収支がマイナスだった時には、病院が持ち出していたことはご理解いただきたい」と説明しました。

駐車場料金は教職員、外来患者などの利用者から徴収したお金です。組合は、利用者が納得できる利用料金の用途と透明性を求め、今後も注視していきます。

組合では、今後も各担当部署と個別に継続要求事項等について労使協議会などの開催を求め、さらに具体的に意見を交わし要求実現に向け交渉していきたいと考えています。組合員の皆さま、ご支援、ご協力をお願いします。

### 3月末に退職を迎えられる方は、至急ご連絡ください！

組合では退職される方に、退職記念品をお渡ししています。また、3月開催予定の「転・退職者を囲む夕べ」にご招待いたします。記念品・招待状の準備の都合上、2023年度末をもって退職される方は、組合事務所までお早めにお知らせください。

組合ニュース	No. 10	熊本大学教職員組合医学部支部	
	2024. 2. 7	内線 5858 メール m-kumiai@union.kumamoto-u.ac.jp	