

病院長交渉議事録（案）

日時：2023年2月2日（木）13:30～15:00

場所：附属病院中央病棟5階大会議室

【病院側出席者】

病院長：大山力

看護部長：井瀧千恵子

リハビリテーション部長：津田英一

施設環境部長：森屋昭則

医療技術部長：塚本良紀

事務部長：村市悟

総務課長：坂本良紀

【組合側出席者】

執行委員長：永瀬範明

副執行委員長：深作拓郎

書記長：畠山幸紀

理工支部長（附属病院担当）：宮永崇史

書記：竹浪協子

総務課職員担当係長：對馬寿恵

総務課課長補佐：遠藤勝久

副看護部長：竹内香子

病院施設室長：櫻井秀浩

施設環境企画課長：窪孝治

冒頭、病院長より挨拶が述べられた。

「要望については真摯に受け止める。できるだけ働きやすい職場を作るべく尽力してきたが、3年間のコロナ禍は、医療機関にかなりな重圧をもたらし、職員に満足してもらえる環境を作るのは困難であった。直近1年間の自宅待機者の概要を示す資料を用意した。令和2年の第1波から第7波まで性質の異なる蔓延状況をみせ、昨年7月後半の第7波、第8波でピークとなっている。アンケート調査は第7波の直後に行われており、多くの職員が就業困難な状態であったことも影響していると考えられる。しかしながら、これは職員の皆様のそのままのご意見であり、病院としてもしっかり対応させていただきたいと思う」

交渉記録については、大学本部との交渉時同様、組合側が起案し病院側が確認するという段取りで進めることが確認された。

【看護部への要望】

1, 年休

看護部：看護師の場合4週に1サイクルで勤務表を作成している。土日、祝日、休日を4週に振り分けて必要人数を確保している。週休を優先して確保している。4週8休というバランスがなるべくとれるよう努力している。

組合側：忙しく人も足りないとわかっているので申し訳ないという理由から（年休申請を）自粛しているという回答がみられる。申請すると嫌な顔をされ嫌味を言われるということ

もあるようである。理由を尋ねられる場合もあるという。労働法上は年休の付与はその理由とは無関係とされているので、理由を聞くという対応をとらないよう指導していただきたい。

看護部：今後そのような事例が発生しないように指導してまいりたい。

組合側：産休や育休を見込んで恒常的に増員した状態にしておかなければ、人員不足になるのは当然ではないのか。

看護部：育児休業で外れる時の臨時補充はしていない。看護師数は現在 673 名である。定数は 588 名なのでそれ以上に手当されている。令和 3 年 4 月時より 56 名増となっているが、育児休業等で 80 名近くが外れるので病棟ではギリギリというところがある。

組合側：子ども基本法が 4 月から施行され、育児施策が展開されるようである。育児環境支援にご尽力いただければと願っている。

合意事項

○年休申請を受ける際、嫌味を言ったり取得理由を問うなどということをしてしないよう、師長等に指導徹底する

2, 作業効率

組合側：電子カルテシステムの立ち上がりが遅く、待ち時間がばかにならないという事情について改善を申し入れる。

病院長：医師からも苦情が来ている問題である。2024 年に予定されている情報システムのアップデートの際、速やかに立ちあがるよう改善する。

合意事項

○ 2024 年にシステム更新の予定であるからそれに合わせて電子カルテシステムがスムーズに運転されるよう対策する

3, 夜勤

看護部：2022 年 8 月には第 7 波のため月間 1000 人以上勤務できない状態となった。急な勤務変更に応じていただき本当にありがたいと考えている。第 7 波のために負担が生じたと考えている。8 月の状況は非常時であったということである。夜勤については 2 交代と 3 交代で数え方の違いがある。16 回は珍しいと思うがそのような体験をした方もいらっしゃるということを心にとめておく。

組合側：夜勤できる看護師を増員して配置していただきたい。

4, 育休明け職場復帰

看護部：産休に入る前と後、育休あけて復帰する時季、夜勤を外して部署異動することもある。なるべく希望に沿うよう対応している。

組合側：育児しながら働く環境に無理が生じることから退職になってしまうのではないのか？

看護部：育休あけの看護師がやめているということはないし、環境としては悪くないと考えている。退職する問題と育休明けの問題は別のものとする。

5, 早出・残業

看護部：勤務時間に合わせて出勤するようには言っている。超過勤務についても、事実で申請するようにはしていただいており、歪曲することはない。

組合側：暗黙のルールで 8:10 までに出勤するという部署がある。また 7:40 に仕事を始め

てくださいと言われている部署がある。実際それで朝一番の手術が間に合っている。また、始業前に待合室にいる患者さんが急に具合が悪くなって対応が必要になることもある。

看護部：出勤時間は部署により異なっている。手術室は7:00の出勤、7:30の出勤がある。どこのことなのかはっきりしないと答えできない。早く来て仕事している場合には賃金は支払われているものと考えている。

組合側：早く出ないと間に合わないからと、指示がないが早く出ている（早く出る必要がある）場合には、早出しているとみなされないのではないか。

看護部：一存での回答はできかねる。病院の細かいことは把握していない。こちらで実態を把握するところから始めたい。

組合側：指示がないから超勤ではないということは言えないのではないか。

看護部：それについては、現場ではいちいち指示を待つということも現実的でない。

合意事項

○いちいち指示をされなくても、必要で早出・残業している場合には超勤とみなしてよい。

6. 管理職研修

組合側：上司から受けた行為として、例えば、時間単位の年休を足して5日間とされた、ということがあった。患者の家族に担当者を出せと言われて患者の家族の前に出され、謝罪をさせられたということがあった。不当な異動を強要される等のパワハラを継続して受けたということがあった。これらは労働法違反である。他にも様々な訴えがある。

病院長：ハラスメントについては、当時者双方の話を聞かなければならない。また全学のハラスメント対応の経路を尊重しなければならない。今回のハラスメントについての訴えは、複数箇所から上がっている。学内の規定に沿って対応している。

組合側：安心して働ける職場環境を整えていただきたい。看護師長に対しても様々な訴えが寄せられている。

看護部：管理者研修は毎年行っている。労働法、リーダーシップ、医療経営等をテーマに実施している。ハラスメント講習も師長全員が受けている。引き続き管理者としての資質を高めるよう指導していきたい。

合意事項

○法令違反やハラスメントについては、行わないよう指導徹底する。

【技術部への要望】

1. 早出・残業

リハビリテーション部長：以前は8:30から患者さんを診ることができるようになろうという方針でやっていたので、結果的に8:10から始業していたが、当年1月よりミーティングの時間を8:30に移し、患者さんを診るのは9:00からとした。

組合側：2018年に組合が得た病院長からの回答に「カンファレンスは超過勤務手当の対象となっている」とあるが、そのような対応がなされていない。

リハビリテーション部長：申告を拒否しているということはない。ただ、自己学習なのか業務なのかという判別が難しく超勤をつけ難かったということがあったようである。昨年12月に職員にお話し、1月からつけていただくよう改善した。

組合側：労働時間の把握は使用者の義務だから、「申告」にこだわるのはおかしい。それ以前にも常態化していたということは確認した。これに関して、未払いの超勤手当についてはどうなるのか？いつまで遡って未払い手当の支払いを申請できるのか。

総務課長：過去の超勤の申請については、証明できるものがあるかという話になるが、本部人事課と相談させていただきたい。

合意事項

○ミーティングの時間が時間外の場合、超勤手当の対象である。また、これまでに始業時間前のミーティングが常態化していた件について、その未払い手当の支払いをいつまで遡及するかは病院側が人事課と相談し、組合に後日回答する。

2、超勤手当申請

組合側：超過勤務手当を30分単位で申請させている。これは労基法違反である。

リハビリテーション部：超過勤務の計算が不正確であった。本年1月から超勤手当は1分刻みに申請できるように変更を行った。

組合側：同様にこの未払い手当の支払いはいつまで遡及されるのか。

総務課長：この件についても、過去の遡及については、本部人事課と相談する。

組合側：病院長に監督していただきたい。

病院長：わかりました。

合意事項

○超過勤務の申請は1分単位で行う。既に制度変更された。未払い手当の支払いについて、いつまで遡及するかは病院側が人事課と相談し、組合に後日回答する。

3、勤務時間内休憩時間

リハビリテーション部：通常大学病院では急性期及び入院患者のリハビリテーションを主に行うが、青森県という特殊な環境では慢性期及び外来患者も診ざるを得ない。外来の患者は他科の受診に合わせリハビリテーションを受けに来る場合が多く、他科の診察が遅れるとリハビリテーション来る時間も遅れてしまう。昼休みに入る時間が遅くなれば午後の開始を遅らせるということも考えられるが、13:00から予約の患者がいればそれも難しく、ここにご指摘のようなことが発生する。リハビリを当日スタートしなくていい分についてはコントロールされるようにしたい。依頼する科の協力を仰ぎ、調整機関について対策を考えてまいりたい。

組合側：スポーツ外来については、特に担当者に負担が大きい。

リハビリテーション部：当日スタートとしないことでかなり軽減されるのではないかと考えている。遠方から来る患者さんもいるのでケースバイケースで対応したい。

組合側：待機時間も労働時間であると確認させていただきたい。

リハビリテーション部：はい。

組合側：スタッフ不足であるという認識はあるか？

リハビリテーション部：増員はしていただいている。リハビリテーションは、患者さんとセラピストの関係性ということも重視しなければならない。1人の患者さんをチームでみるというチーム体制をとり、勤務時間を調整できるよう改善してまいりたい。

合意事項

○勤務時間内休憩時間の確保また残業時間の軽減について対策する。また、待機時間が時間外に及んだ場合は超過勤務とみなす。

【本町駐車場拡充の要望】

施設環境部：本町敷地の3分の1が史跡指定を受けている。一旦取り壊した建物は再建で

きない。史跡指定ラインの北側の建物を整備してきた。建物の中に駐車場を設けその整備もしてきた。本町駐車場が狭隘であることは、以前からある重要な問題であることは認識している。令和元年8月より、水道局の跡地を借り上げた。令和2年5月より、みちのく銀行大学病院支店の跡地を借り上げ、駐車場としている。近隣の土地を探している。敷地内駐車場の立体駐車場化については、平成30年3月より病棟1期工事が開始され本年7月に供用される。臨床研修棟を取り壊し、新病棟2期工事が開始され、防災センター等の再開発整備等の財源確保が必要である。コロナによる診療制限等があり、病院の財源状況は大変厳しい。弘前市の建築指導課と立体駐車場の建設コストについて相談し、専門学者に工事期間等を相談している。やれることからやっている。

組合側：今年の冬をどうのりきるかということについてお伺いしたい。冬の期間、通勤がものすごくストレスだという声が多い。

施設環境部：南塘町グラウンドを、去年は1月からであったが、今年は11月から駐車場として100台のスペースを確保している。7:40頃から近い駐車場から埋まっていく。南塘町グラウンドは、8:15でも30台くらいの空きスペースがある。南塘町グラウンドを開放することで改善していると理解している。

組合側：やむを得ずコインパーキングを利用した職員には、駐車料金の払い戻しをしていただけないか。

施設環境部：本当にやむを得ず利用したか証明する術がみつからない。

組合側：駐車場のキャパシティを超えて駐車場使用許可を出しているという認識はあるか。

施設環境部：発行数は多い。もう少し近場に駐車したいということはわかるが、1km、500m歩いていただければ駐車できる。余裕をもってきていただければ駐車できる。

組合側：その余裕が、1時間にも1時間50分にもなっているのである。

最後に、組合側から調整窓口を病院総務課であることを確認したいと申し出があった。病院総務課は、人事課を通していただきたい、人事課に相談した際人事課も状況を把握したいのでそのようにしてほしいと言っている、と返答した。

以上

団体交渉議事録について、以上のとおり確認した。

2023年 月 日

国立大学法人弘前大学附属病院長
(署名)

弘前大学職員組合執行委員長
(署名)