

病院労組 だより

府職の友号外

2024年6月5日

5月31日府職労・病院労組は、府立病院労組2024年夏季要求書を病院機構の遠山理事長あてに提出しました。

働きやすい職場環境を

要求書を提出にあたって、山本委員長は、「いくら、医療機器が発達したとしても、それを動かすのは職員。働きやすい職場環境にするのが、使用者としての責任です。夏季要求書は、職場からの切実な要求に基づいています。その要求にこたえた回答をお願いします。」と述べました。

続いて、要求書の重点を川津書記長から説明がありました。

オンコール手当支給を

今年4月に国立病院に準じて給料表改定したように、給料は国立病院、手当は大阪府と原則を引き続き基本とすること。とりわけ、オン

2024年夏季要求書提出

コール手当については、臨床工学技士など人材を確保しなければならない職種からも職場から強い要望が出ており、何としても支給してほしいことを求めました。

65歳を越えても病院 機構に雇用を

この間、府職労・病院労組が強く要求してきた非常勤職員に対し、一時金(ボーナス)が支給されることになりましたが、その支給率や金額は大阪府の非常勤職員に比べて相当低い水準となっています。手当は大阪府との原則を守り、さらなる一時金の引上げを求めました。

また、65歳を過ぎても本人の希望に基づき継続して病院機構に雇用できるよう強く求めました。

安心して子育てしながら 働ける職場に

人員増等の要求では、希望した休暇が取れないなど人員不足は明らか。前倒し採用はしているが、人員不足は解消されていません。引き続き、働きやすい職場環境への改善を求めました。

子育て部分休暇については、病院労組は、粘り強く交渉を重ね、小学1年生まで取得できるようにさせていただきましたが、大阪府と同じく小学校6年生まで拡大すべきと強く求めました。

労働組合に加入しよう

要求書を受け取った伊庭次長は、「病院の経営は、決算が2年連続の赤字になる見通しで厳しい。要求項目は、どれも重要事項であり真摯に協議していきたい。別途、回答する」と述べました。

府職労・病院労組は、職員の健康と安心して働き続けられる職場をはじめ、職員の労働条件の向上等をめざして、引き続き折衝・交渉を進めます。

労働組合が交渉するからこそ、少しずつでも要求が実現します。ともに働く仲間を守るためにも、労働組合に加入しましょう。

組合加入は
右の二次元コード
より→→→



府立病院労組2024年夏季要求書

[1] 労使慣行を尊重し、労使間の確認事項を遵守すること。勤務条件等にかかわる事項は、合意することを前提に労使協議を十分尽くすこと。

[2] 賃金と諸手当等に関する要求

- ① すべての病院関係職員(再雇用職員、非常勤職員を含む)の賃金水準を大幅に引上げること。地域手当については、一律支給を堅持し引上げること。また、「給料は国立病院機構、手当は大阪府に準じる」との原則を遵守すること。
- ② 物価上昇に伴い、経済活性化させるためにも、一時金は増額支給すること。
- ③ 防疫等作業手当の引上げを行うこと。また、コロナウイルス感染患者など新興感染症の対応に従事した職員においては、防疫等作業手当とともに、危険かつ特殊な勤務であるため給与上、特別の考慮を行うこと。今後も陰性・グレー患者等の対応であっても、PPE着用が

必要な対応には、同じく防疫等作業手当を支給すること。

- ④ 病院別・職種別による手当の差別化は行わないこと。
- ⑤ 出産にかかる手当支給時の「出生証明書を作成」要件を見直し、助産師等に対象を拡大すること。
- ⑥ オンコール手当を新設すること。特に技師については、人材確保の点からも早急に新設すること。新設しないのであれば当直や、勤務へと変更すること。
- ⑦ 手術室看護師手当を一律1万3千円とし、休日等緊急手術手当は全病院の該当者に支給すること。造影剤の注射、化学療法剤の注射など専門性を伴う作業を行う者については、実態に応じた手当を支給すること。
- ⑧ 専門看護師手当を増額し、「専門・認定看護師」の支給対象を拡大すること。
- ⑨ 「業務に関する会議」「看護研究」「学習会」等は、準備も含めて勤務時間内に行うとともに、時間外に及ぶ場合は時間外勤務(準備を含む)として手当を

支給すること。また、全職員対象とする研修で、時間外でのオンライン視聴は、時間外勤務として認めること。
⑩ 事前出勤含め、時間外勤務は本人の申請どおり認めること。
⑪ 奨学金を返済している職員に対する負担軽減につながる制度を創設すること。

[3] 非常勤職員の均等待遇に関する要求

- ① 非常勤職員に夏の一時金(ボーナス)を大阪府に準じて期末手当1.225月、勤勉手当1.025月を支給すること。
- ② 非常勤職員の労働条件については、正規職員と同じ待遇にすること。時給については、最低1500円以上にすること。
- ③ 2017年4月1日以降に雇用した非常勤職員についても、労働契約法に基づく「無期転換ルール」を適用すること。
- ④ 経験年数加算など昇給制度を設けること。

- ⑤ 時間外勤務を行った場合は適正に時間外勤務手当を支給すること。
- ⑥ 65歳以上になった職員も病院機構として雇用できるようにすること。

【4】定年引上げにともなって、次の要求について実現すること。

- ① 暫定再雇用、定年前再雇用短時間勤務する職員の賃金水準を定年引上げ職員と同水準となるよう改善すること。一時金についても、定年前職員と同様の支給率とすること。
- ② 60歳昇給停止をやめ、60歳以降も昇給させること。
- ③ 暫定再雇用、定年前再雇用短時間勤務する職員は、希望する全員を採用し、定数外配置とし、欠員補充や長時間労働の解消につなげること。
- ④ 職種によっては、役職者定年制を導入しないことにより昇任できない職種もあり、仕事へのモチベーションが上がらないため、少数職種の昇任・昇格についても、昇任枠の拡大など改善すること。
- ⑤ 加齢による諸事情への対応や地域ボランティア活動従事など社会貢献活動への参加などを希望する高齢職員のために勤務時間を減じる大阪府と同様の高齢者部分休業を取得できるようにすること。
- ⑥ 60歳以上の職員の体調について配慮すること。また、夜勤を含む勤務形態については、本人の希望を尊重すること。

【5】業務量に見合う人員増に関する要求

- ① 今後起こり得る新興感染症にそなえ、新型コロナ感染での同じ対応を繰り返すことがないよう、必要な体制を強化するための職員を大幅に増員すること。とりわけ、看護師の増員を行うこと。
- ② ILO看護職員条約にもとづき、看護師の労働時間を1日8時間、週32時間以内、勤務間隔を12時間以上とすること。
- ③ 退職後の欠員は正規職員で補充すること。また、年度途中退職や病休・産休・育休の代替措置についても正規職員で対応すること。
- ④ 認定看護師、専門看護師、育児短時間・部分休業・介護休業取得者については、定数外配置とし、本人の希望を尊重した勤務形態とすること。
- ⑤ 夜勤は正循環、月8回(72時間)以内とし、有給のインターバル制度を新設すること。
- ⑥ 月内に週休日確保できるよう人員配置するとともに、生理休暇や年次有給休暇など諸権利が取得できるようにすること。
- ⑦ 医師の働き方改革にある時間外労働時間を過労死ラインの80時間を超えない勤務とし、使用者が医師の労働時間管理を行い、医師の健康管理を厳格に行うこと。医師の過重労働を是正するために増員を行うこと。
- ⑧ 「あらたな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン報告書」および「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取り組み」(医師の働き方改

革に関する検討会)に記載されているタスク・シフティング(業務の移管)の推進として、医師不足の代替要員とするなど、他職種への業務分担の拡大をさせないこと。

【6】長時間過密労働の解消に関する要求

- ① 36協定を遵守し、長時間労働の解消をはかること。裁量労働制や変形労働時間制を導入せず、労働時間の把握を徹底すること。導入にあたっては、労使協議・合意を前提とすること。
- ② 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知をはかること。「時間外勤務(手当)の申請・承認のためのガイドライン」については、法の趣旨をふまえて適正に運用すること。
- ③ 研修や研究発表等は勤務時間内で行うよう必要な人員体制を確保すること。
- ④ 2交代勤務等、ニーズにあった多様な勤務形態は尊重するが、患者・職員へのリスクを伴う長時間労働は強制させないこと。その場合、休憩時間の十分な取得や労働時間短縮など労働条件を整えること。

【7】昇任・昇格改善、人事評価に関する要求

- ① 少数職種の昇任・昇格については、基準を明らかにすること。職種間・病院間で区別することなく誠意をもって対応すること。
- ② 職場に差別と分断を持ち込み、チームワーク重視の医療体制をこわす人事評価制度を廃止し、評価結果の賃金等への反映は撤回すること。
- ③ 育成記録の目標など、職員の育成について数値目標を押しつけないこと。評価者研修等を徹底し、他事考慮や恣意的評価を排除すること。

【8】休暇制度に関する要求

- ① 年次有給休暇については、職員の申請にもとづき取得できるようにすること。とりわけ、月2日を本人希望で取得できるようにすること。また、年次有給休暇の取得率向上に向けた具体的な方策を示し、労使協議・労使確認を行うこと。
- ② 育児の短時間勤務制度の拡充(対象となる子を小学校6年生まで拡大)、ならし保育の育休中対応、リフレッシュ休暇の新設など休暇制度の拡充をはかること。
- ③ 病棟勤務職員の連続休暇を週1回、土日の連続休暇を最低月2回保障すること。週休日「振替」は1週間以内とし、8週間を超えない体制を確保すること。
- ④ 生後1歳6か月までの子どもがいる職員の夜勤免除を行うこと。育休取得者の職場復帰にあたって、一定期間の夜勤免除など軽減措置のうえで職場復帰させること。
- ⑤ 次世代育成推進法や女性活躍推進法の趣旨を踏まえ、安心して子育てできるように、保育特別休暇の対象と取得時間を拡大すること。

- ⑥ ボランティア休暇を復活すること。
- ⑦ ワクチン接種後、副反応の症状がある場合は、職員が安心して「職務専念義務免除」を取得し、休養できるよう配慮すること。また、副反応により、「職務専念義務免除」となる可能性も十分に考慮した勤務体制とし、職場が混乱することのないようにすること。

【9】職場環境の改善、福利厚生の実施に関する要求

- ① 新型コロナウイルス感染症などの新興感染症への対策については、緊急対応ではなく長期的に対応できる体制を確立すること。また、感染防止対策による労働条件の変更などを行う場合は、労使協議を行い、必要な情報提供、意見交換を行うこと。
- ② 「安全衛生管理規程」第19条にもとづき安全衛生協議会を充実させること。職場実態を適切に把握し、過重労働とメンタルヘルスの抜本的な対策を講じること。
- ③ パワハラ・セクハラ・マタハラなどのハラスメントを一掃するため、抜本的対策を強化すること。ストレスチェック集団分析の結果をふまえ、職場環境改善につなげること。
- ④ 休暇取得の促進・ハラスメントのない職場に努めるためにも、特に所属長である管理監督者への指導・教育を行うこと。
- ⑤ 府立病院機構互助会の福利厚生事業を充実し、事業主負担金を増額すること。
- ⑥ 各支部の組合事務所は無償供与すること。

【10】公的責任を果たす府立5病院に関する要求

- ① 高度専門医療と政策医療の充実をめざし、府立病院機構への運営費負担金の増額を大阪府に求めること。とりわけ、新型コロナウイルス感染症患者の受入れにかかる赤字負担を大阪府に求めること。大阪府と大阪市の「府市病院経営統合」検討の中止を求めること。
- ② 府立5病院を府立直営に戻すこと。
- ③ 医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、看護助手、手話通訳など恒常的業務のある職種は正規職員で確保し、技術の集積が継承できる体制をつくること。
- ④ 大阪母子医療センターの建て替え計画、病院の診療機能見直し等に関する医療体制や労働条件等の協議を支部とも十分に行うこと。
- ⑤ 地震や台風など災害時対応については、利用者および職員の安全を優先し、業務上、職員の確保が必要であれば、出勤・退勤時のタクシー利用など交通手段の確保、宿泊施設の確保などを措置すること。また、職員が十分に役割を発揮できる防災訓練とともに、災害時のマニュアル化など法人として指針を示すこと。
- ⑥ 医師や看護師の確保対策を大阪府や国に働きかけること。病院機構として医師確保対策(特に女性医師確保)のための予算と条件整備を行うこと。