

## 働き続けられる職場をめざし、秋季年末要求書提出 コロナ禍での職員の奮闘に応える待遇改善を行え

11月4日、府職労病院労組は、府立病院機構理事長あてに「2021年秋季年末要求書」を提出しました。15日には団体交渉を行い、切実な要求実現をめざします。

要求書提出にあたり、府職労病院労組の山本委員長は、「コロナ禍の中、病院職員は、一丸となって闘ってきた。安心・安全の医療を提供するためにも、職員が安心して働き続けられる労働条件が必要。現場の声をしっかりと聞いてほしい」と述べ、誠意ある回答を求めました。要求内容は要求書に記載のとおりですが、主に以下の点について強調しました。

### 地域手当の引上げ、一時金削減するなど

いま、府立病院職員の地域手当は、大阪府職員よりも0.8%少ない状態の11%となつています。これは「手当は府職員に準じる」という労使確認に反するものであり、直ちに引き上げるように求めました。大阪市内にある国立病院では地域手当は16%であることも踏まえ、直ちに引き上げるよう引き続き追及します。

また、人事院勧告や府人事委員会勧告では、一時金（ボーナス）引き下げが勧告されていますが、この間のコロナ対応等を踏まえ、職員のモチベーションを低下させる引き下げは絶対に行わないよう求めました。

### 非常勤職員の待遇改善、ボーナス支給を

病院で働く非常勤職員の待遇については、正規職員との均等待遇とはほど遠い状態となっています。府の非常勤職員には一時金が支給されるようになりましたが、病院では全く支給されていません。国立病院での支給実績も踏まえ、直ちに支給するよう求めています。

### 時間外勤務の縮減、人員増を

この間のコロナ対応でも、看護師をはじめ、圧倒的な職員不足が明らかになりました。また、少数職種においては、職員がいないため、休暇すら取れない実態もあります。職員を増やし、時間外勤務を減らし、休暇が取得できる環境整備を強く求めました。

### 希望どおり休暇の取れる体制を

府立病院機構は、来年4月より、年間の年次有給休暇を25日にし、夏期休暇を廃止するとしています。「夏期に限らず、年間いつでも取得できるように」ということですが、そもそも、年休が希望どおり取得できないという問題点があります。「夏期休暇だけが希望どおり休める」「夏期休暇だけが連休を取らせてもらえる」という声も寄せられています。

この問題については、夏期休暇の廃止についての交渉時にも、「年休取得促進に向けた実効性ある取り組み」等について、細部協議を行うことを約束しています。しかし、いまだに具体的なことは何も示されていません。看護師をはじめ、病院職員が希望どおり休暇が取得できる体制を作るための具体的な方法を示すように求めました。

府職労病院労組は、団体交渉に向けて、職場からの声を集め、取り組みます。働きやすい職場を作るには、労働組合が必要で、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。自分や周りの仲間を守るためにも、労働組合に加入しましょう。



組合は  
こちら  
から  
↑ 加入

#### 府立病院労組2021年秋季年末要求書

【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、16%に引き上げること。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 一時金の削減は行わないこと。

- ③ 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。
- ④ オンコール手当を新設すること。
- ⑤ 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。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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 医療専門資格手当支給の職種及び資格を拡大すること。
- ⑧ 「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

合は時間外勤務手当を支給すること。

⑨ 申し送り廃止に伴う事前出勤や更衣時間を時間外勤務の対象とすること。時間外勤務は本人の申請どおり認めること。

### 【3】非常勤職員の均等待遇に関する要求

① 非常勤職員の賃金や諸手当（一時金を含む）、休暇制度等については、正規職員と均等待遇とすること。

② 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。

③ 経験年数加算など昇給制度を設けること。

④ 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。

### 【4】業務量に見合う人員増に関する要求

① 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。

② 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。

③ 再雇用職員（60歳以上）、認定看護師、育児短時間取得者については、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。

④ 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。

⑤ 月内に週休日が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。

### 【5】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 研修等の参加を強制しないこと。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 長時間勤務を強いる2交替制・2勤務連続夜勤は、人員の確保と労働時間管理、健康管理にも重大な影響が生じるため導入・実施しないこと。

### 【6】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、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。

### 【7】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3年生まで拡大）、ならし保育の育休中対応、不妊治療休暇の新設、子ども休暇や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、保育特別休暇の対象と取得時間の拡大や自己啓発休暇を新設すること。

⑥ ボランティア休暇を復活すること。

### 【8】職場環境の改善、福利厚生の実施に関する要求

① 「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。

② 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。

③ 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。また、奨学金の借り換え制度を新設すること。

④ 各支部の組合事務所は無償供与すること。

### 【9】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、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、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 はびきの医療センター、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 地震など災害時対応については、利用者の安全を守るためにも、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。