

20 職場要求闘争

病現協要求に関する病院局交渉

職場環境の変化に労使間の取り組み継続を確認 緊急事態宣言下、対面交渉が困難な状況となり書面協議へ切り替え実施

新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中、対病院局交渉は、取り組み期間が「緊急事態宣言中」であったこともあり書面での交渉となった。この手法は、全国的に対面交渉の実施が困難となる情勢下、現業職の「事前協議制」をはじめとする労働二権の形骸化を防止するための取り組みの一つでもあり、対面交渉に変わるものとして自治労中央現評も提起している。書面協議の実施に際し、電話・SNSにより、きめ細やかな連絡・調整に対応頂いた、病現協役員・病院分会長・現評病院担当役員に、改めて、感謝申し上げます。今後も病院間の連携を深め要求前進に取り組みよう。

【要求に対する回答要旨】

○病院現業職のあり方関係

(回答) 強い要請は十分認識しているが、全国的に前例がない中で実現は非常にハードルが高く現時点で情勢に大きな変化はない。また、その過程において皆さんが不安を抱えているとの声も伺っており、当局としては不安を払拭できるよう研修を開催するなど丁寧に対応したい。

○設備管理部門

(回答) 皆さんが、将来に向けて安心して働けるよう、また、やりがいを持って勤務をしていただけるよう努力したい。引き続き、現場に支障が生じないよう丁寧にフォローし、業務遂行で問題が生じた場合は責任をもって対応したい。

○再任用短時間勤務の業務補充

(回答) 本人希望を尊重して配置しており、希望を個別に確認する中で補充が必要な時間数に際し、非正規職員の配置や委託内容の見直しを行っている。今後も業務に支障が生じないよう、現場の実情に合わせ柔軟に対応したい。

○職場環境確保のための予算措置

(回答) 施設、職場内の環境に不備が生じた場合、各病院で速やかに対応が図れるよう、予算措置・予算合達を行ってきた。今後も、各病院と連携を図りながら業務に支障が生じないよう適切な予算措置に努めたい。

○病院機能評価等への対応

(回答) 皆さん方の労働条件に大幅な変更が生じる場合には、事前に協議させていただきながら業務に支障が生じないよう対応したい。

○衛生管理対策

(回答) 現場の皆さんにはご苦労をおかけしているところであり、この場をお借りして感謝申し上げます。今後とも各病院と協議しながら、必要な衛生管理対策を進めていきたい。

○感染症対策

(回答) 流行拡大により、これまでに新型コロナウイルス感染症に感染した県立病院職員は合計35人

(1月13日現在)となっているが、5月上旬に加古川医療センターで実施した抗体検査では、受診した509名全員が陰性であったとあり、現場の皆さんの感染防止に対する努力に敬意を表する。感染拡大を防ぐためには、濃厚接触者等を早期に検査し、感染の連鎖を断ち切ることが重要である。このため、加古川医療センター(4月)を始めとして、全病院でのPCR検査導入を検査部門等と連携しながら調整に努めてきた。また、流行当初はマスク・ガウン等の資材不足が続いた中、その確保に努めるとともに、逼迫時には各現場と同じく、病院局においても手作りの代用ガウンを製作して現場へ届けた。各現場からの寄付による紫外線照射ロボットや非接触型検温機器等の導入についても、寄付者と現場の間を取り持ってきた。感染症の流行は継続しており、引き続き現場と連携を密にしながら弾力的・機動的な対応に努める。

○特別休暇が取得できる体制確保

(回答) 制度趣旨を踏まえ、適正な運用を各所属に指導したい。

○人事異動

(回答) 職員を適材適所に配置することを基本としており、異動3原則の遵守は、これまでも十分に配慮しながら行ってきた。来年度に向けても、基本姿勢としてできるだけの対応をしたい。しかし、人事異動という事柄の性質上、必ずしも原則どおりにいかない場合もあり得ることについては、ご理解いただきたい。

○現地交渉確認事項の遵守(丹波)

(回答) これまでの労使確認や現業評議会との現地交渉、現場の状況を踏まえながら丁寧に対応してまいりたい。

○現地交渉確認事項の遵守(姫路)

(回答) 全面委託化について、その時期も含め、皆さんに非常に大きな判断をして頂いた。全面委託への移行にあたっては、異動希望先について本人希望を最大限尊重するなど、労使確認を踏まえ丁寧に対応したい。

○説明と情報提供(西宮)

(回答) あり方検討委員会からの報告及び平成31年1月に県と西宮市との間で締結した統合再編基本協定を踏まえ、「両病院の統合再編基本計画」を策定した。

また、新型コロナウイルス感染症の流行を受けた所要の計画見直しについて、労使確認を経て本年10月に行った。両病院の統合再編に当たっては、これまでの労使確認に基づき、皆さんの勤務条件に大きな変更が生じるものは、現場協議を含め、十分に説明させていただき、ご理解を得られるよう努める。

○建替整備課題(かん)

(回答) 平成30年度末にとりまとめられた「県立がんセンターのあり方検討報告書」及び、令和2年10月にとりまとめられた「地域医療連携方策検討結果報告書」を踏まえ「がんセンターの建替整備基本計画」の策定に向け作業を進めている。建替に当たっては、これまでの労使確認に基づき、皆さんの勤務条件に大きな変更が生じるものは、現場協議を含め十分に説明しご理解を得られるよう努める。

○労働安全衛生体制の確保

(回答) 職員が個々の能力を十分発揮し業務を行っていただくためには、皆さんが健康で安心して働くことのできる職場環境づくりが必要であり、職場の危険防止や健康障害防止に向けての取組には、我々としても欠かすことのできない対応の一つであると認識している。このため、労働安全衛生法の趣旨に則り、各病院において設置している衛生委員会や、病院局全体の取り組み等について調査、審議する場である安全衛生協議会での審議等を通じ、それぞれ具体的な対策に取り組んできた。我々としては、これらの場を活用するなどして、各現場等において労使で話し合い、また、協力することにより、職員の皆さんが安心して働き続けられるよう、職場の安全と職員の健康の確保に努めたい。

○災害時の危機管理体制の確保

(回答) 各病院においては「災害時における職員行動マニュアル」に基づき、災害発生等により病院機能に支障が生じたとき、又は生じる恐れがあるときは、指揮命令を行う災害対策本部の設置や院内連絡体制の整備等により危機管理体制を構築している。また、災害発生時等の行動指針や職員・配備体制、各所属の事務分掌等の職員行動計画についても同マニュアルに定めている。各病院におかれは、当該マニュアルに基づき、地震や台風等の災害発生時において適切に対応いただけており、この場をお借りして感謝申し上げます。今後とも、必要に応じてマニュアルの見直しを行うとともに、このマニュアルに基づき万全の体制をとりたい。

○職種転換者のフォローアップ

(回答) 職種転換者の皆さんが、やりがいを持って勤務をしていただけるように努めており、引き続き丁寧にフォローしたい。

○組合員の不安払拭

(回答) 交渉確認事項は、皆さんと長い年月をかけて協議してきた結果であり、この重みは十分認識している。我々としても、平成23年度のあり方確認以降、それぞれの職域における業務内容が大きく変わっていく中で、皆さんの不安払拭を図るため、現場との意見交換会を積極的に行ってきたところであり、皆さんから伺ったご意見も十分に踏まえ、引き続き、丁寧に対応していきたい。今後、「あり方確認」の基本姿勢である、皆さんの雇用と生活を守るということを十分に踏まえ、職員の皆さんが働き続けることができるよう誠意を持って対応していきたい。

○労使協議制の遵守について

(組合) この間、交渉責任者である本庁の課長へ、現場職員が、現場実態や直面している課題、職への思いを訴え、当局もこれを真摯に受け止め、検討を行い、労使間の到達点を指し取り組みを進めてきた。今期は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い対面交渉ができず、当局に「現場の声」を直接聞いてもらう機会がなかったが、この間の労使確認に基づいた真摯な対応を継続してもらいたい。

(回答) これまでとおり誠意をもって協議をさせていただく。また、課題等があれば、執行部を通じ、相談受ければと考えている。

○あり方確認の基本姿勢

(組合) 病院現業職のあり方に係る労使確認について、基本姿勢を示してもらいたい。

(回答) 「あり方確認」の基本姿勢である、皆さんの雇用と生活を守るということを十分に踏まえ、誠意をもって対応していきたい。

○新年度体制について

(組合) 退職・再任用満了に伴う業務補充は、業務委託又は会計年度任用職員での対応となっているが、業務水準の低下は来さないことを確認している。新年度体制の確立へ向けて、必要な予算確保と人員配置をお願いしたい。

(回答) 労使確認に基づき、業務に支障が生じないよう対応させていきたい。

○調理・給食部門における専門職の創設

(組合) 各現場で労使共通認識のもと、高度化対応の取り組みを実施している。また、高度化対応の継続と少人数化となった職場環境の改善を行うため、マンパワー確保のために集約化する病院と全面委託化する病院に分けて運営を行うという非常に大きな判断を行った。我々は、専門職化の実現に向け、今後も高度化対応の取組みを継続し現場で汗を流していく。専門職化の実現は、職場の安心感・士気高揚にもつながることを考えており、現業評議会としての強い要請であることを受け止め、努力してもらいたい。

(回答) 専門職化という課題については、我々も、皆さんの強い要請であるということには十分に認識している。引き続き努力していくという姿勢に変わりはない。また、専門職化を実現するためには、対外的な理解を得ることが不可欠であり、患者サービス向上のために引き続き高度化・専門化を進めてい

く必要があると考えている。今後も労使一体となって取り組んでいきたい。

○栄養管理部門・意見交換会

(組合) 高度化対応の実践に向け、定期的な意見交換会を実施してきたが、この間、中断となっている。今後の取り組みについて、考え方を示してもらいたい。

(回答) 今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から開催を見送ったが、来年度については感染状況を見ながら対応したい。

○調理・給食部門の職場環境の確保に係る協議

(組合) 姫路循環器病センターは、現地交渉を実施し大きな判断となった。改めて、現地交渉での確認に基づいた対応をお願いする。また、採用が無い場合は、今後もこの協議を実施せざるを得ないが、提案協議については基本確認に基づいた対応を求める。

(回答) 現地交渉において、大きな判断をいただいたことについて改めて感謝申し上げる。現地交渉の確認に基づき丁寧に対応したい。また、今後の提案協議についても、労使確認に基づき丁寧に対応する。

○あり方4割定数 調理部門

(組合) 日々の業務はアレルギー対応などの個別対応が増え、過去と比べ、より一層、きめ細やかな対応が求められる。職場全体が高齢化の中で、こうした日々の業務をこなしている現場実態を理解して頂いた上で、調理・給食員の総数が、定数4割に迫っている状況について、当局の見解をお伺いしたい。

(回答) 平成17年に皆さん方と協議し、合意した「あり方定数、正規4割」の重みについては、我々としても十分認識している。しかしながら、現在の客観情勢では、新規採用が困難な状況にあり、全体の職員数が4割に達する前までは、その時点における病院給食を取り巻く情勢と他府県の状況等を踏まえ、どのような対応が取り得るのか、十分に検討して、皆さん方と協議させていただきたい。

○全面委託病院に関する状況と当局認識

(組合) 全面委託となった病院からは、これまで高度化対応してきた業務について、委託料が高騰するため対応が難しい事例もあると聞いている。交渉確認では、全面委託病院においても、調理・給食員が担ってきた業務を継続することとしており、患者給食のサービス水準が低下しないよう対応頂きたい。

(回答) 皆さん方から高度化対応に係る強い思いをお聞きしてきたところであり、この間の交渉で申し上げてきたとおり、全面委託した場合も受託事業者と協議の上、患者給食のサービス水準が低下しないよう努めたい。

○調理・給食員の集約化に関する課題認識

(組合) 職場環境の確保のため正規職員の集約を進めているが、現時点で、集約に伴う課題があれば示してもらいたい。

(回答) 我々としては、皆さん方の職場環境を確保しつつ、患者に対して安定的に継続して食事を提供する責務があり、あり方の基本である「雇用と生活を守る」という前提のもと、少人数化・高齢化が進行し勤務環境が厳しくなっている中、皆さん方が意欲を持って業務を継続できる雇用環境を守るため、必要な協議を実施させて頂いている。今後もこの姿勢が変わらない。

○設備管理部門

(組合) 機関員・工技員の配置は、尼崎・西宮・淡路の3

病院となっているが、病院で経営改善の取り組みが実施される中、経費削減のため汗を流している。今後、再任用満了等により少人数化となるが、現場課題は執行部から伝えていくので、今後も丁寧な対応を要請する。

○電話交換部門・看護補助部門

(組合) 電話交換部門及び、看護補助部門も、少数職種で苦勞されている。各所属と連携し丁寧な対応を継続してもらいたい。

(回答) 今期の新型コロナウイルス感染症への対応をはじめ、県立病院を取り巻く環境変化は認識しており、現場のご苦労は所属からも報告を受けている。我々としても、医療現場を支える職員の職場環境の確保のため、丁寧な対応を継続したい。

○衛生品の購入について

(組合) 現場で使用するマスク・帽子・手袋等の衛生品について、現在、緊急時でも不足しないよう対応されているが、購入品の品質低下を聞いている。調理業務に直接影響のあるものなど、衛生品の購入時は、現場職員の意見も踏まえて対応して頂くよう現場へ周知頂きたい。

(回答) 要請の主旨については、各所属へ伝えたい。

○手当改善

(組合) 今期は、新型コロナウイルス感染症関係で防疫作業手当の特例も措置された。手当改善が無い年が続いている中で、改善できるものは改善するとの姿勢で、早期に対応頂き感謝する。今後、コロナ対応については長期化も予想され、継続した対応をお願いしたいと考えているが、コロナに関連する手当について、さらに改善できるものは無いのか。また、知事部局交渉では国の予算措置に伴い、社会福祉業務手当の増額も示された。現状、感染症防疫作業手当は、患者に直接接する業務が基本であるが対象業務の範囲を広げて欲しいとの声も多く聞いている。他府県の取り扱いや国の予算措置等、周辺状況等に变化があれば、前向きな検討をお願いしたい。

(回答) 感染症防疫作業手当の特例措置については、国からの要請に基づき、未知のウィルスである新型コロナウイルスの感染リスクに加え、極めて厳しい勤務環境に置かれた平時には想定されない業務であることを考慮した極めて特例的な対応であり、支給額も他の特殊勤務手当を大きく上回る設定とされていることから、これ以上の増額や対象業務の拡大などは困難である。また、ご指摘の社会福祉業務手当の改正は、知事部局において、国からの処遇改善に向けた要請や財政措置がなされたことを踏まえ実施されたものと認識しており、その他の手当の見直しについては、現状では要求にお応えする材料を見出せない状況ではあるが、国の予算措置の状況等を踏まえた検討は行っている。

○再任用制度

(組合) 近年、再任用満了を待たずして退職される方や、年度途中の退職、また、再任用制度自体を利用されない方も出ており、採用停止の状況が長期間続く現場環境にあって、より一層、職場環境が厳しい状況となっている。行政職とは、制度が若干異なる部分もあり「雇用と年金の連携」といった制度導入の趣旨に基づき、現場での丁寧な対応をお願いしたい。また、現業職はフルタイム勤務が原則であるが、短時間勤務職員も増えており、現場協議の結果を踏まえ、必要な場合は、業務を補充する会計年度任用職員の配置をお願いしたい。

(回答) 補充が必要な場合は、非正規職員の配置等により、

業務に支障のない体制となっているものと認識している。今後も、非正規職員による補充が必要な現場においては、あらゆる方策を講じながら、補充職員の確保に向け、最大限努力していきたい。

○労働安全衛生体制の確立

(組合) 災害の未然防止に向け、今後も、現場の声を集約する。新たな課題が出てきた場合、改めて、相談させて頂きたい。

(回答) 今年度は、既にすべての病院において衛生委員会が開催された。今後も衛生委員会の運営が、労働安全衛生の趣旨に則り、より実効力を伴ったものとなるよう引き続き所屬を指導したい。

○病院の統合再編・運営等(姫路・西宮・がん)

(組合) 今後も丁寧な情報提供と、労使協議が必要と判断される課題が出てきた場合は、誠意を持って対応頂きたい。

○職種転換した職員への対応について

(組合) はい。

(回答) 引き続き、丁寧な対応を要請します。

○技能労務職研修

(組合) 今年度は、新型コロナウイルス感染症対策のため中断している状況にあるが、今後の見直しについて示してもらいたい。

(回答) 昨年度は、8月と9月にコミュニケーションスキルの習熟や経営意識の醸成を図るための研修を実施し、全病院から63名の方にご参加いただいた。研修のアンケートでは、8割を超える方々から「役立つ」「研修であった」との回答をいただけており、また「患者や職場内の人間関係構築に向けて研修で学んだコミュニケーションスキルを活かしたい」、「なるべく費用の少ない作業になるよう工夫したい」、「他の病院の職員と交流ができて良かった」との声をいただけており、有益な研修であったと認識している。現在、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から開催を見合わせているが、感染の収束状況を見て開催を判断していきたい。

○新型コロナウイルス感染症対策

(組合) 知事部局では、感染防止対策の一つとして、在宅勤務制度及び時差出勤等が制度として導入され効果も上がっていると感じている。一方、こうした制度は病院現場には導入されておらず、濃厚接触者等が発生した場合など、業務執行体制の確保について不安感が大い。パンデミック時の緊急対応として、予め病院間の応援体制を確立しておくこと等の検討は可能か。

(回答) 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえると、それぞれの職場で感染者や濃厚接触者が発生し、業務継続に課題が生じることは十分あり得ると考えている。有事の際には、病院局としても応援の調整など、必要な対応を行いたいと考えているので皆さんの方のご協力をお願いしたい。

【病院現業協議会要請】

現場の声に基づき職場毎に要請を行いたい。調理現場では、安心して働き続けられる職場づくりを目指し、チーム医療の一員として患者サービス向上を目標とした高度化・専門化への取り組みを労使一体で進めている。この取り組みの充実、専門職化はもちろん正規調理員の確保と現場の士気高揚に繋がっている。また、採用停止が続く状況から、組合員は調理員の集約化といった厳しい

判断ももつてきた。病院局には、05年度の基本確認である「4割定数」が迫ってきている事実も踏まえて、引き続き汗を流して頂きたい。次に、施設管理部門も人員減に伴う職員の集約化が進む中、より良い病院環境の維持・改善と経費削減に向けた取り組み等にも奮闘している。また、電話交換部門も、今期の新型コロナウイルス感染症を含め多岐にわたる問い合わせに対応するため、情報収集・連絡調整を行っている。病棟・外来・総務部門も、他のスタッフと支え合いながらより良いサービス提供に汗を流している。こうした現場職員の思いを受け止めて頂きたい。また、社会情勢の変化として「働き方改革」が施策展開されている中で、今般の新型コロナウイルス感染症への対応では、病院で働く職員は、感染防止対策としての「オンライン・在宅勤務」等の新たな働き方も取り入れが難しい職種であり「替えの効かない職」であることを認識してもらいたい。

【現業協議会要請】

例年、この交渉は、本庁の管理課長・企画課長・経理課長に、現業現場の実情を直接お伝えし、職場環境の維持・改善へ向けて、労使で意思を出し合う場であったが、残念ながら、組合員が病院局に直接思いを訴えることができなかったため代表して要請する。今期は、先ず新型コロナウイルス感染症の課題である。これまで想定できなかったパンデミック時の対応をはじめ、災害・緊急時に公的機関に求められる大きな責務を改めて痛感した。この経験も糧に、より良い職場を目指した検討を継続したい。また、病院局も昼夜問わず、様々な施策展開を行う指揮命令機関として危機管理対応に当たられていたことは承知しているが、その最前線には職員がおり、現業職員もその一翼を担い、また、新たな取り組みができないかと知恵を絞っていることは理解して頂きたい。次に少人数化と職場環境の課題である。知事部局同様、病院局においても新規採用が困難な情勢として採用停止の状況が続いている。今期は、05年度に基本確認を行った調理・給食員の「あり方定数4割」について、改めて認識を同った。交渉確認の重みを十分に認識し、病院給食を取り巻く情勢や他府県の状況等を踏まえた労使協議を行うことのであったが、高度化対応と職員の士気を維持しつつ、職場環境を確保するため、これまで複数の病院において現地交渉を取り組んだが、その際の労使確認に基づいた対応を改めてお願いするとともに、職員採用に向けた検討を要請する。我々は、病院給食は人材確保が困難な職場へと情勢が変化していると考えており、治療の一環である良質な病院給食を継続して提供するためにはマンパワーの確保が第一である。最後に、今期職場要求交渉は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策として書面交渉となったが、基本姿勢は「従来どおり」を確認させて頂いた。賃金確定交渉は、厳しい生活実態にある職員のために汗をかくて欲しいと要請し、防疫作業手当の特例措置は行われたものの、後方支援を行う職員への対応や、現場で直面する少人数・高齢化対策等、継続した対応・検討が必要なものも明らかとなった。今後、懸念される労働人口の減少や委託料の高騰など、公立病院を取り巻く環境にも変化がみられ、改めて、現場力の維持・向上を図るため「必要な業務には、職員による対応が必要である」と申し上げる。引き続き、職員が日々の業務に集中して打ち込めるよう、職場環境の改善へ向けた対応をお願いしたい。