

2023年 6月10日



衛生医療評議会
2023年度 第4回レベルアップ講座

全日本自治団体労働組合

スケジュール

1. 日程

2023年6月10日（土） 13時00分 ～ 16時00分

2. 場所

オンライン配信（ZOOM）

3. スケジュール

12:30 接続テスト

13:00 開会・挨拶

13:05 「賃金水準向上にむけた課題と取り組みについて」

看護問題対策委員会 リーダー 原尾健作

13:45 「夜勤体制の整理すべき課題について」

看護問題対策委員会 委員 松浦敬介

13:55 「不払い残業解消にむけた取り組み」

看護問題対策委員会 委員 牧田彰一郎

14:05 パネルディスカッション

— 休憩 —

15:00 グループワーク（ブレイクアウトルーム）

15:45 グループワーク報告

16:00 まとめ・閉会

目 次

1. オンライン参加にあたっての注意事項

2. 「賃金水準向上にむけた課題と取り組みについて」

看護問題対策委員会 リーダー 原尾 健作

3. 「夜勤体制の整理すべき課題について」

看護問題対策委員会 委員 松浦 敬介

4. 「不払い残業解消にむけた取り組み」

看護問題対策委員会 委員 牧田 彰一郎

5. ブレイクアウトルームの進め方について

看護問題対策委員会 リーダー 原尾 健作

1. オンライン開催にあたっての注意事項

1. 【重要】ミュート（マイクオフ）設定のお願い

参加者は質疑応答などを除いて、ミュート（マイクオフ）の設定でのご参加をお願いします。

2. 参加登録名について

参加者確認のため、Zoomの登録名は「県本部番号・県本部・苗字」で表示して下さい。また、県本部の前に、下記の県番号の表記をお願いします。

例：29和歌山・小森

北海道	01	北海道		26	滋賀	
東北	03	青森	近畿	27	京都	
	04	岩手		28	奈良	
	05	宮城		29	和歌山	
	06	秋田		30	大阪	
	07	山形		32	兵庫	
	08	福島		中国	33	岡山
	09	新潟			34	広島
関東甲	10	群馬	35		鳥取	
	11	栃木	36		島根	
	12	茨城	37		山口	
	13	埼玉	四国		38	香川
	14	東京			39	徳島
	15	千葉		40	愛媛	
	16	神奈川		41	高知	
北信	17	山梨	九州	42	福岡	
	18	長野		43	佐賀	
	19	富山		44	長崎	
	20	石川		45	大分	
東海	21	福井		46	宮崎	
	22	静岡		47	熊本	
	23	愛知		48	鹿児島	
	24	岐阜		49	沖縄	
	25	三重		60	社保労連	

3. 接続確認について

セミナー当日は、12時30分頃よりZoomへの入室が可能となります。入室いただきましたら、①画像が見えるか、②音楽が聞こえているかを確認してください。不具合がある場合は、（当日専用連絡先）090-1611-4840までお問い合わせ下さい。

4. 参加者アンケートについて

参加者アンケートへのご協力をお願いいたします。終了後、スマートフォンやタブレットで下記のQRコードを読み取るか、ZOOMのチャットにリンクをお送りしますので、URLをクリックしてアンケートページへ進んでください。結果は今後のレベルアップ講座等の参考にします。

URL：<https://forms.gle/PQNVXaeT8MmLMD937>

QRコード：



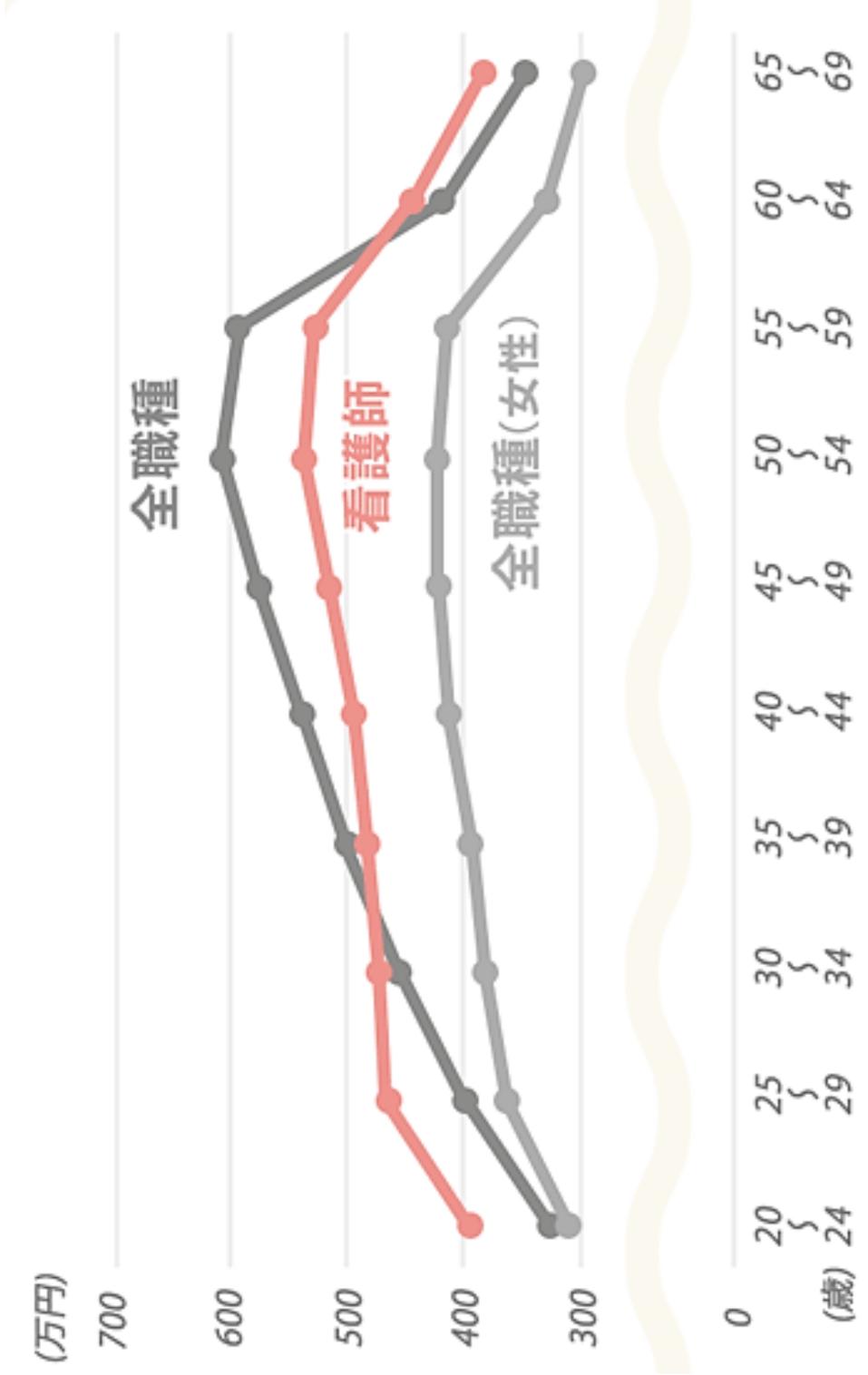
以上

賃金水準の向上をめざして

看護問題対策委員会 原尾 健作

昨年度に調査を実施

看護問題対策委員会では、看護師の賃金の仕組みに少しでも興味を持つ役員が増えることと、全国の仲間の賃金水準向上ができるような思いを込めて、調査を実施した。基本的には国基準を最低ラインとして要求書に反映させていくことが、理論的には合致しているといえるが、それぞれの賃金や諸手当の成り立ちや近郊の原則に則って、他の医療施設の状況も交渉へ活かせるため、参考してほしい。



調査項目

夜間看護等手当

正規の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜となる業務に従事した職員に、その勤務1回につき支給する手当

勤続10年の看護師の基本給

基本給だけでなく、昇給スピードも意識した賃金水準の確保が必要な部分

夜間手当

正規の勤務時間として深夜に勤務することを命ぜられた職員に、その間に勤務した実労働に対して、勤務1時間につき支給する手当

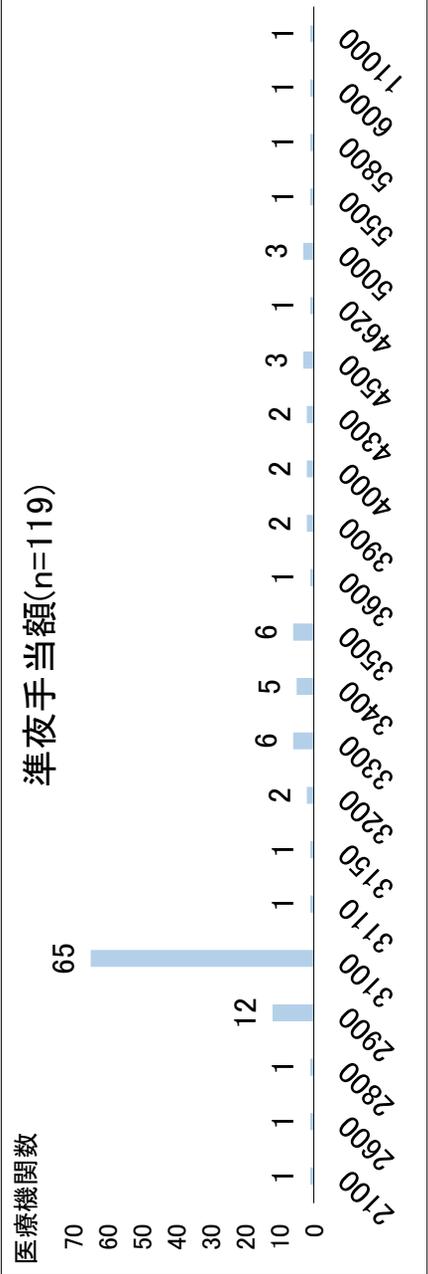
宿日直手当

通常の勤務時間から外れた時間帯に、交代制で働く勤務形態に支給する手当。日中に行う当直に支給する日直手当のこと。夜間に行う当直に支給する宿日直手当のこと

初任給

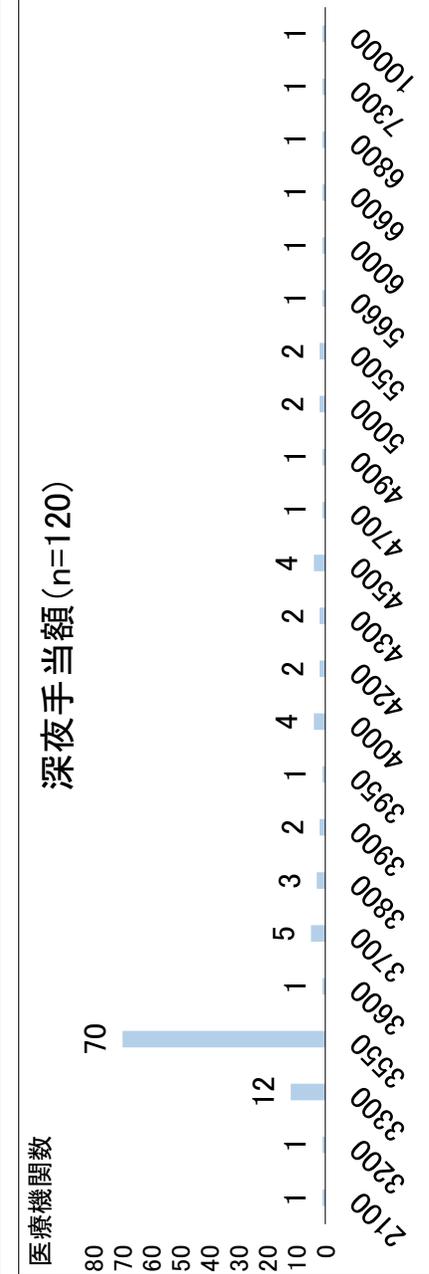
正規雇用されるようになった人が、最初に受け取る給与のこと

夜間看護等手当の調査結果



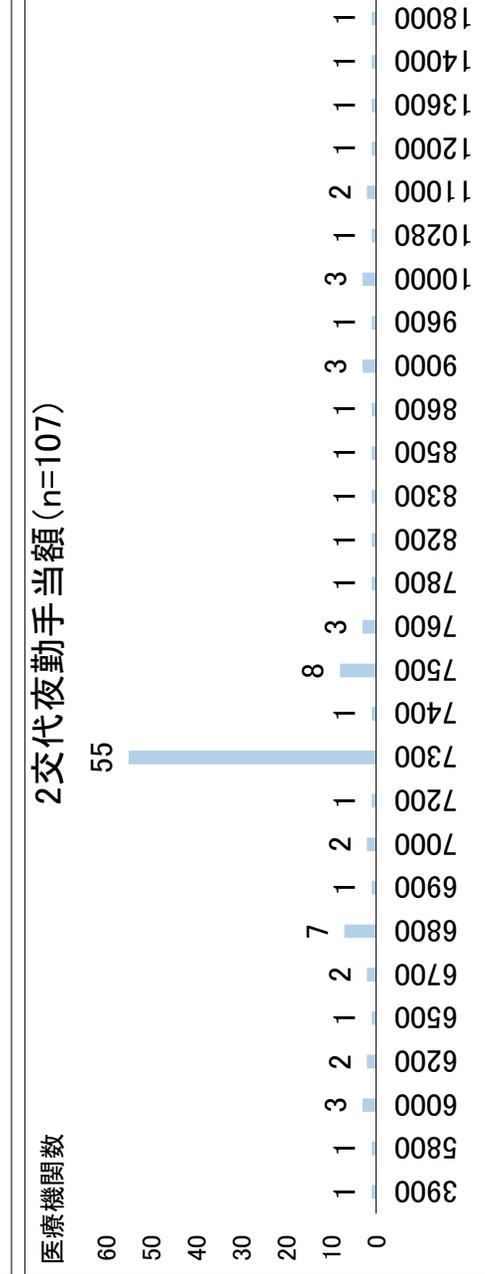
準夜手当額
2,100円～11,000円
国準拠の3,100円は65回答

2交代(12時間)夜勤手当額
3,100円～13,600円
国準拠の7,300円は8回答



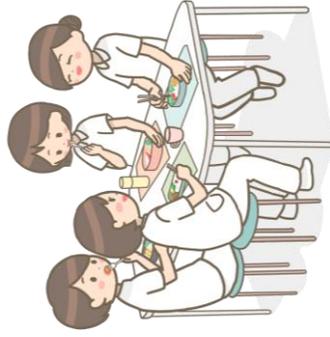
深夜手当額
2,100円～10,000円
国準拠の3,550円は70回答

国より低い単組
準夜手当額 15単組
深夜手当額 14単組
2交代夜勤手当額 22単組
2交代(12時間) 4単組



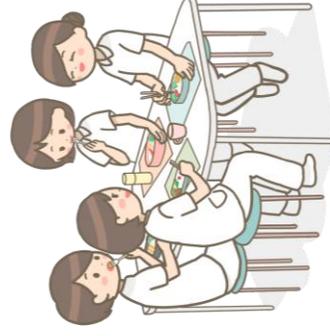
2交代夜勤手当額
3,900円～18,000円
国準拠の7,300円は55回答

夜間看護等手当の注意事項



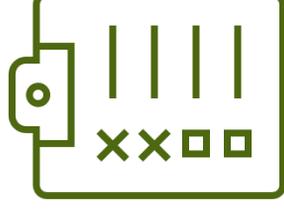
3交代制勤務の休憩

深夜時間帯(22時～5時)の休憩は勤務時間から除算されます



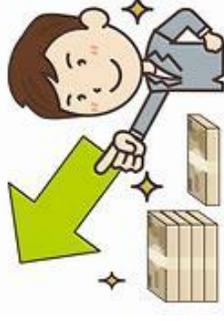
2交代制勤務の休憩

深夜時間帯(22時～5時)の休憩は勤務時間からは除算されません



単組チェック

- ①就業規則等に休憩時間設定の確認
- ②人事院規則を最低限とした各地域の公立公的病院の支給実態を調べて要求

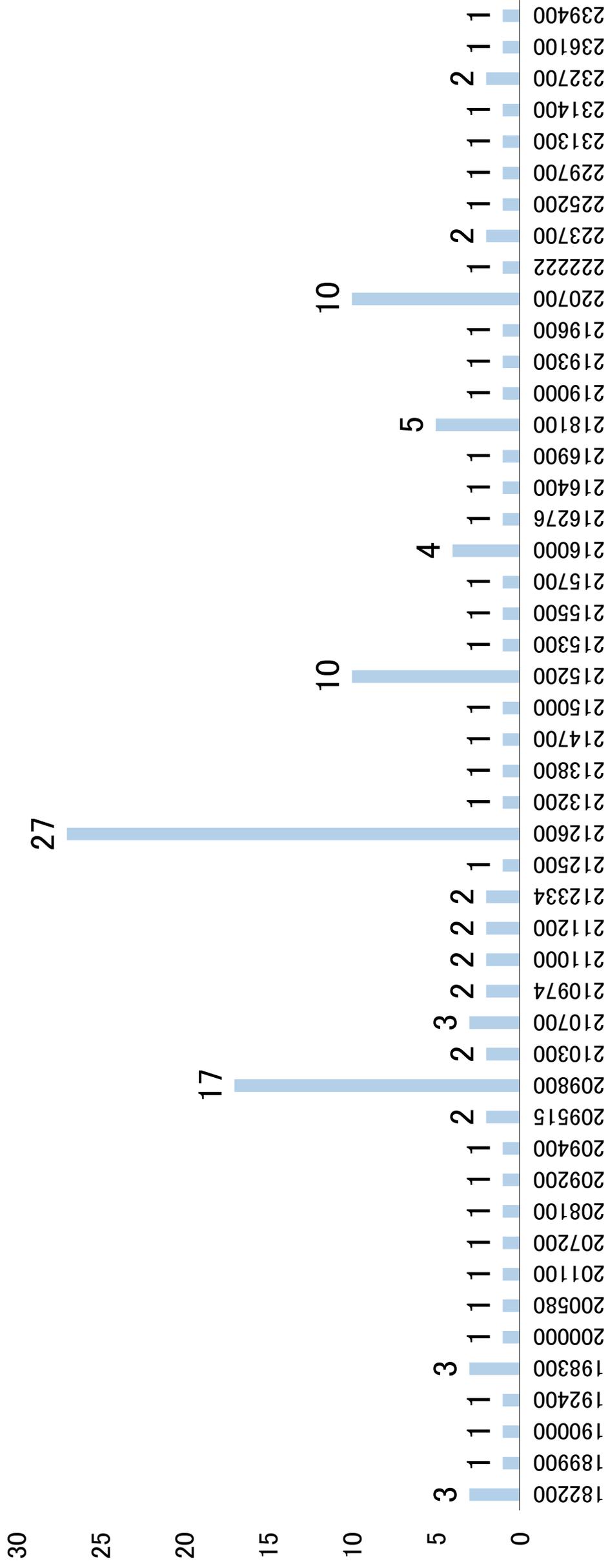


インセンティブ

単組によっては、一定の回数を超えた場合は、インセンティブの制度あり。
例) 3交代の場合は、夜勤9回目を超えた場合に、1回につき1,000円加算など

医療機関数

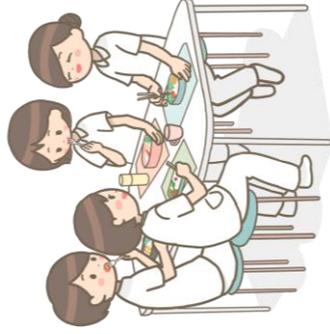
初任給の調査結果



大学4年卒看護師の初任給 (n=129)

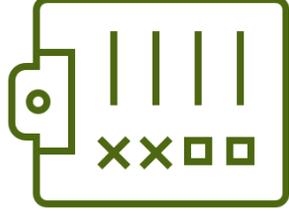
(円)

初任給について



初任給改善の効果

人材獲得の効果や在職者調整が必要になるので、若年層の賃金水準が向上することになる



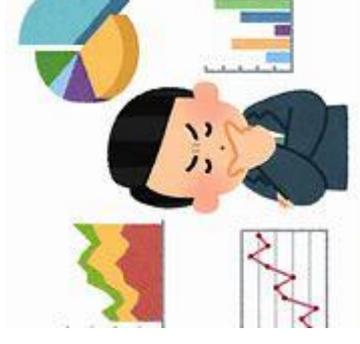
単組チェック

- ① 国家公務員や看護協会調査を確認
- ② 国を最低限とした各地域の公立・公的病院の支給実態を調べて要求



課題①

- ① 前歴換算の改善
現在、民間経験者の採用も増えているので、人材を確保するために改善が必要

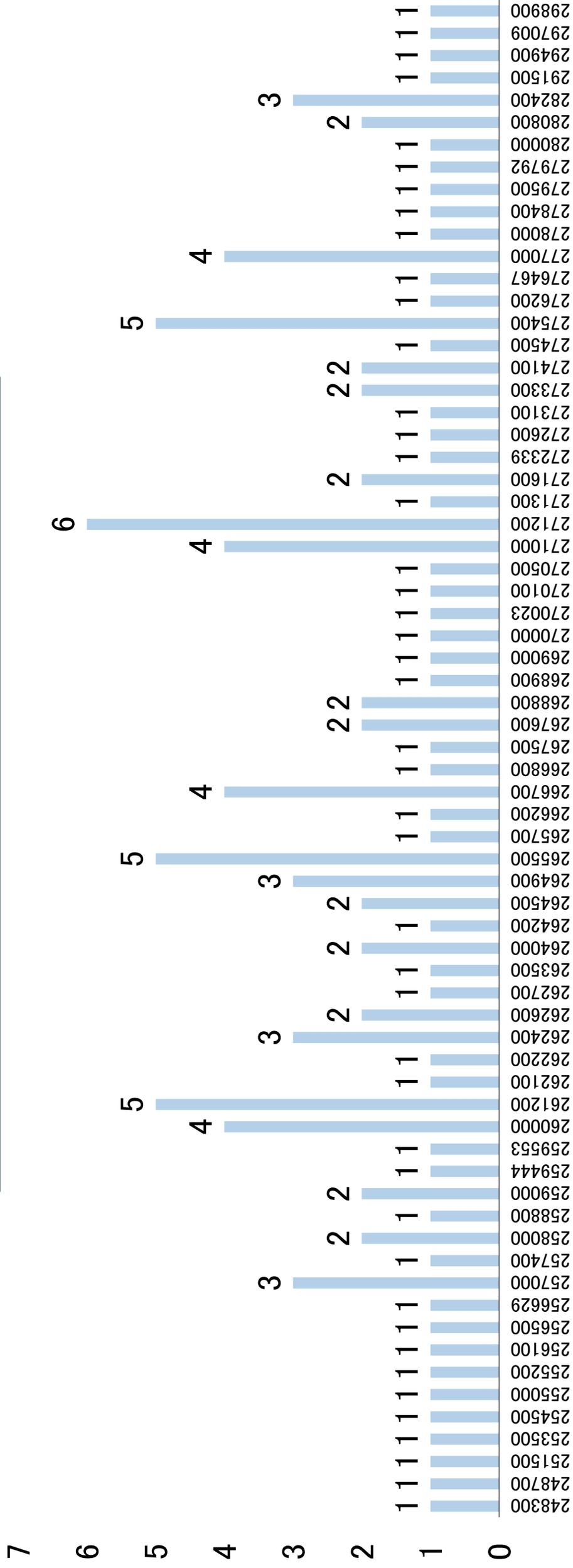


課題②

- ② 昇任昇格の改善
看護師のポストが少なく、昇進や昇格の機会が得られにくい。よって一般事務職員よりも退職前の給料が少ない傾向がある

医療機関数

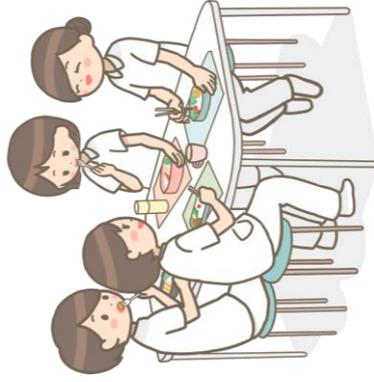
勤続10年後の看護師の基本給の調査結果



大学4年卒看護師の勤続10年の基本給
(31~32歳、非管理職)(n=116)

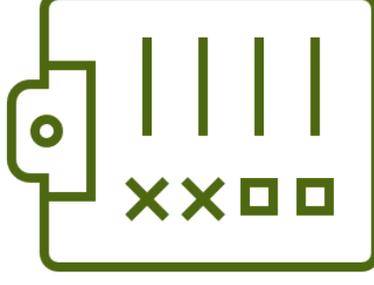
(円)

勤続10年後の看護師の基本給について



昇給の効果

昇格年齢を1年早めると、生涯賃金で約35万円程の差が影響します



単組チェック

国家公務員は、2級47号俸給に格付けになっていません。それよりも水準が低い労働組については、改善が図れるように意識をしていただきたい

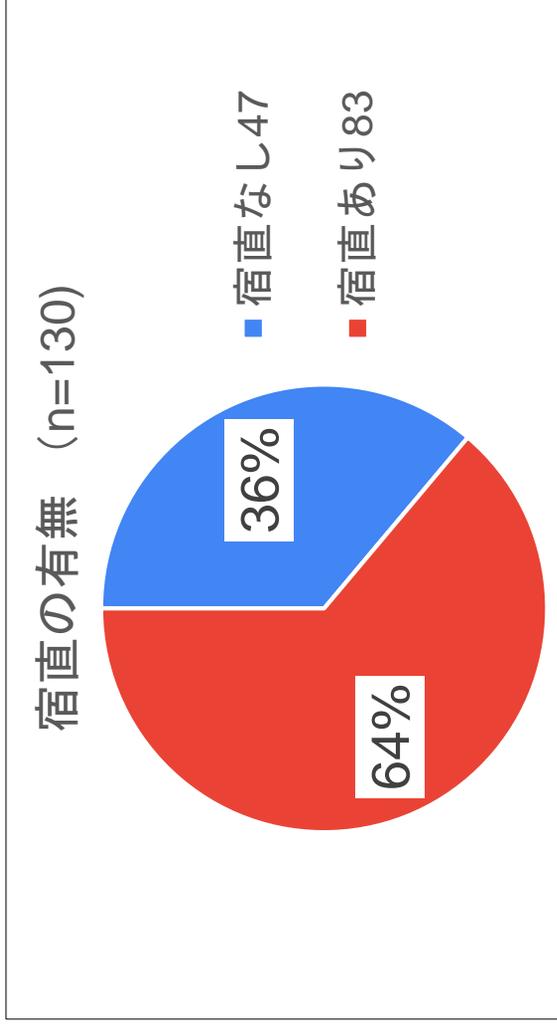
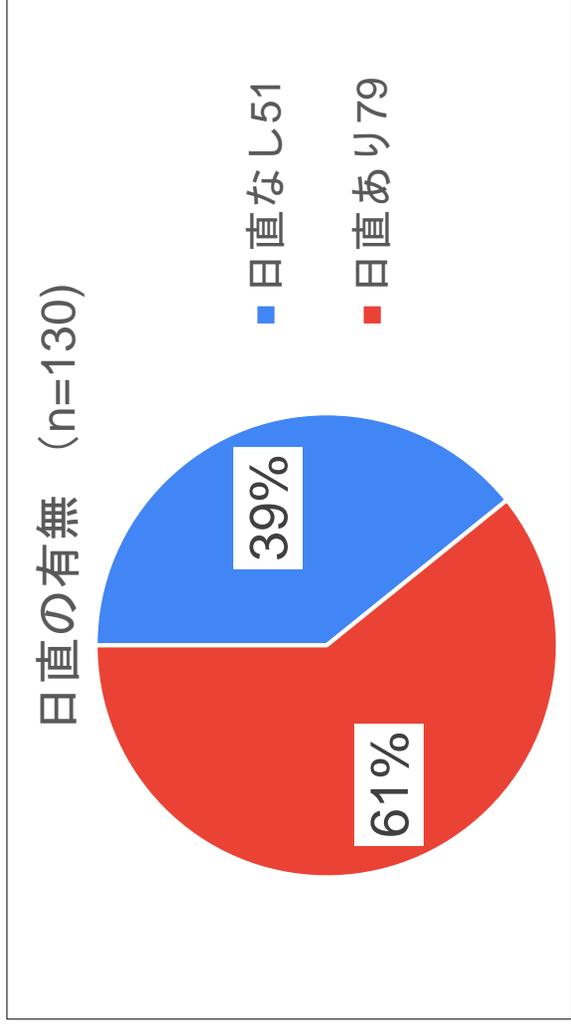


改善手法

昇格基準の目安を設けたり、特別昇給制度、号給適用調整措置等を設けたりします

「日直」「宿直」勤務状況について (衛生医療評議会調査結果)

宿直・日直の勤務の調査結果



当直とは

通常の勤務時間から外れた時間帯に、交代制で働く勤務形態のこと

日直とは

日中に行う当直のこと

宿直とは

夜間に行う当直のこと

宿日直勤務の態様

①仕事の終了から翌日の仕事の開始までの時間の対応、火災等の予防のための巡視、非常事態発生時の連絡等に当たらせるもの。

②法定労働時間である40時間に含まれない勤務であり、通常業務は行いません。

③労働基準法上「宿日直」勤務の許可を行うに当たって、許可基準を定めている。

許可基準としての定め

①常態としてほとんど労働する必要がない勤務のみを認められるものであり、病室の定時巡回、少数の要注意患者の検温等の特殊な措置を要しない軽度の又は短時間の業務を行うことを目的とするものに限ること

②原則として、通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことが稀にあっても、一般的にみて睡眠が十分とりうるものであれば差支えない

③所定労働時間外や休日の勤務であっても、本来の業務の延長と考えられるような業務を処理することは、「宿日直」勤務と呼んでいても労働基準法上の「宿日直」勤務として取り扱うことはできません。

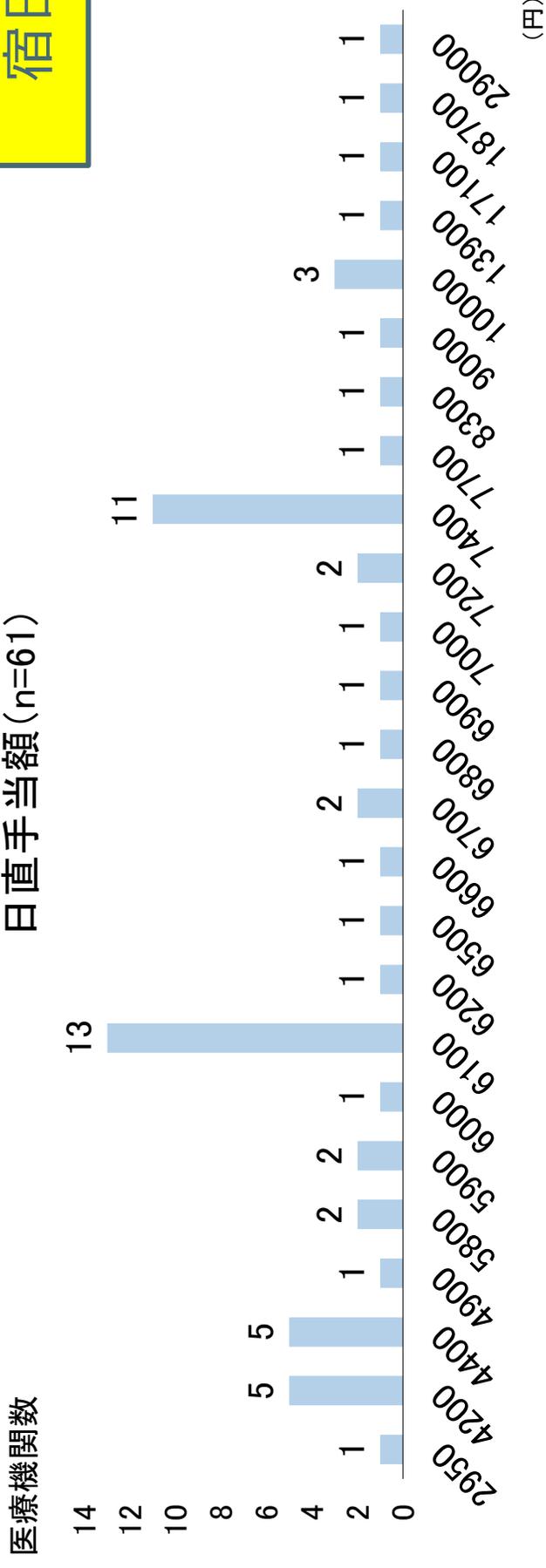


④宿日直手当として、「宿日直」勤務に就く労働者の賃金の1人1日平均額の3分の1を下らないことと定められています。

⑤原則として、宿直業務は週1回、日直業務は月1回が限度となります。

宿日直手当の調査結果

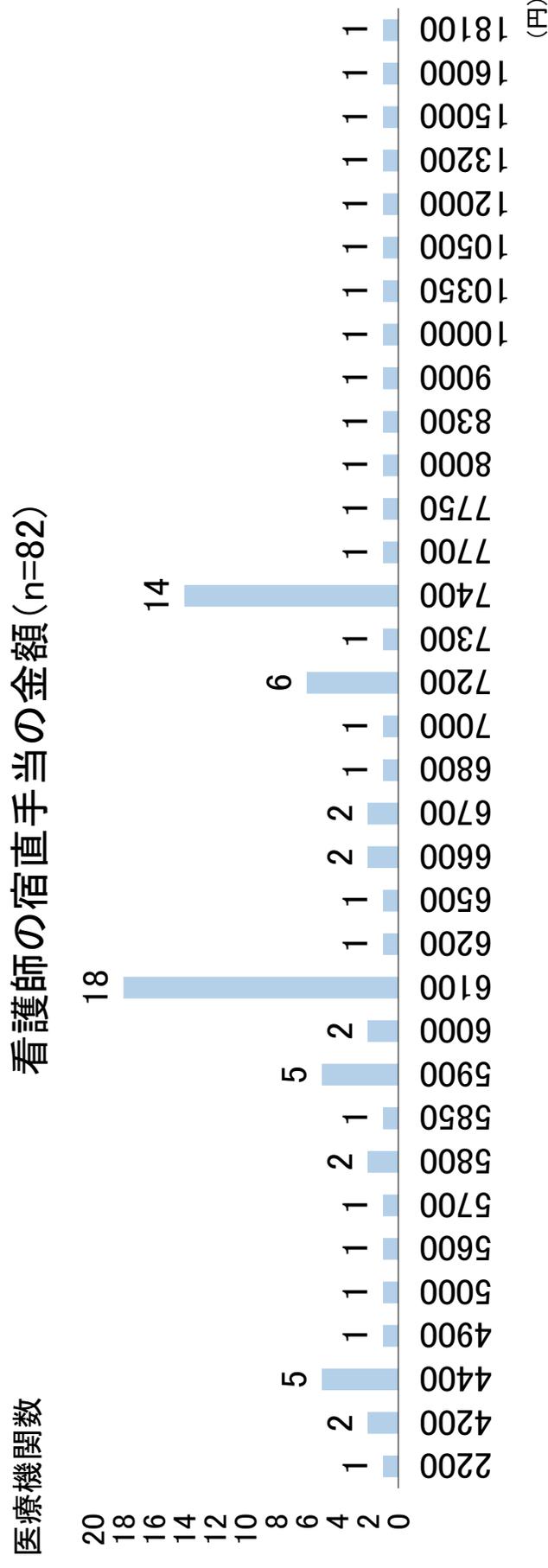
日直手当額 (n=61)



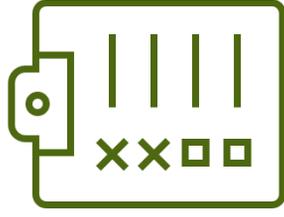
国家公務員の支給額

看護師は6100円（人事院の定めるものにあつては7400円）

看護師の宿直手当の金額 (n=82)

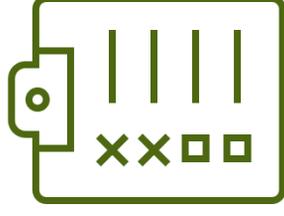


宿日直について



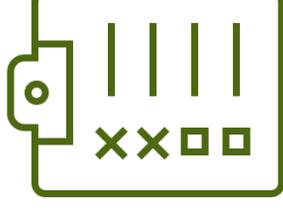
単組チェック

通常の勤務時間と同様の業務に従事することが常態であると判断されるものについては、「宿日直」の許可を受けられません



単組チェック

「宿日直」勤務から「日勤・夜勤」への交代制勤務への変更は、「宿日直」勤務の拘束時間から解放と代償に、「宿日直」手当と「宿日直」勤務時間帯の実働割増賃金が給与の減額につながる方向であることを理解しておかなければなりません



単組チェック

各単組に於いては、「当直・宿日直」勤務が「日直・夜勤」の勤務と違うことを理解したうえで、また法律上の取扱いを理解して、賃金労働条件の改善をお願いしたい。また、「人員の確保」が前提として「当直」ありきの勤務体制から、「勤務」への体制変更を念頭に交渉に臨んでください

まとめ

賃金に関心
をもつこと

給料明細について理解

自身の給料が水準の疑問

情報収集

国や他の自治体病院

賃金の変遷

交渉体制の
確立

問題点や課題の整理

組合員の声を反映

夜勤体制の整理すべき 課題について

看護問題対策委員会 松浦 敬介

勤務間インターバル導入の努力義務化と 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正

- 2019年4月に働き方改革関連法の施行と合わせ、労働時間等設定改善法の改正により、**勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務**となりました。
- 2021年9月には、**脳・心臓疾患の労災認定基準**が改正され、**過労死の労災認定基準に「勤務間インターバルが短い勤務」が評価対象として追加**されました。

あなたの職場では勤務間インターバルを導入できていますか？

57件の回答



「勤務間インターバル制度」 今後、義務化の見通し

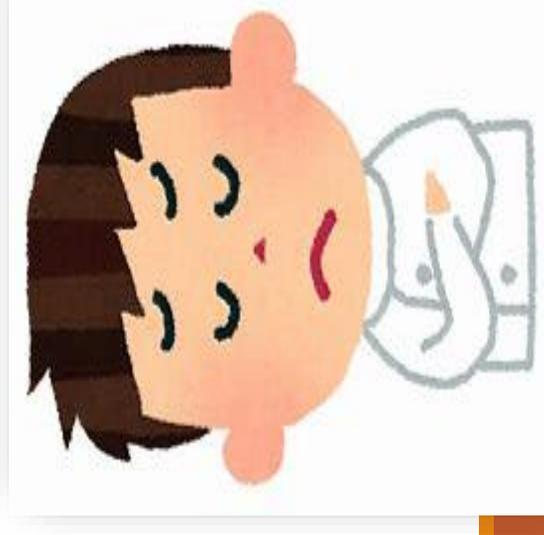
勤務間インターバル制度が義務化されると看護職場では
**逆循環勤務ができなくなり、正循環勤務の3交代勤務か、
2交代勤務（16時間や12時間等）を選択せざるを得なく
なる。**

○ 正循環勤務

「日勤→準夜勤→非番(休み)→深夜勤」 「深夜勤→休み→日勤」 等

○ ~~逆循環勤務~~

「日勤→深夜勤」 「準夜勤→日勤」 等



勤務間インターバルの課題（意見）

- インターバルを取ることで身体は楽になるが、休みが減る
- インターバル云々ではなく、超過勤務を極力減らせばいいだけ
- インターバル確保のため遅れて出勤する場合の勤務内容について検討が必要
- 出勤時間を遅らせた場合、その間の人員減、仕事は誰がどのように担保するのか？
- 他のスタッフへしわ寄せがいく可能性が高い
- 病棟勤務だと、前日から受け持ち患者を組まれていたりして、急にインターバルを取る
ことができない
- 勤務間インターバル導入により2交代制に強制移行するおそれがある
- インターバルが11時間あれば許されるのではなく、最低条件である
- 夜勤明けに日勤を入れられると、インターバルがあるとはいえ体力的に厳しい

「日勤→日勤」のインターバル確保で 問題となるケースと対応策

▶ オペ室の待機・呼び出しで、緊急オペが重なり業務が深夜帯に
まで及ぶケース

＜対応策＞

- 深夜割増賃金はもちろん、基本は翌勤務日を休み（職務専念義務免除）とする
- 人繰りがつかず休みにできない場合には、事故のリスクを考慮し、出勤時間をずらす、なるべく早く帰す
- 待機を2部制にする、状況に応じては夜勤を検討する
- 他職種とのタスク・シフト/シエアも対応策の1つとして検討する

正循環3交代制夜勤の メリット・デメリット

<メリット>

- 勤務交代しやすい
- 情報収集がしやすい
- 年休が取得しやすい
- 1時間年休を取って早めに
休むことができる
- 特に不満がない

<デメリット>

- 正循環制だと休日が減る
- 準夜勤から休日ならば休めない
- インターバルが短い
- 若年層職員が嫌がる
- 深夜前の休みに休息ができない

2交代制夜勤のメリット・デメリット

<メリット>

- 勤務回数が減る
- 遅い時間帯の帰宅を回避できる
- 休憩がしっかりとれる
- 勤務表を作成しやすい
- 体力的に楽（若者世代）
- まとまった休みが取れる

<デメリット>

- ロング日勤が発生し、時間内に業務が終わりがづらい
- 勤務が長い
- 育児中の問題（会えない、夜を空ける）
- 体力が続かない
- 短時間勤務やロング日勤の働き方ができない方は働き続けることができない（退職）
- 休憩が取れない
- インシデントが起きやすい
- 急変に気づきにくい
- 2交代制と3交代制ミックスの場合は、3交代制の人と連絡が取りづらい
- 癌になりやすい

グループワークの意見（まとめ）

- 正循環3交代夜勤・2交代夜勤ともにメリット・デメリットはどちらにも存在する
- 世代、個々の背景や職場の状況によっても違いがある
- 2交代制と3交代制を組み合わせるとスタッフの確保が必要になる
- 夜勤人員確保には夜勤専従者も必要
- 勤務形態を希望に応じて選べることが望ましい
- 夜勤の休憩取れない分は、時間外申請することが必要
- 仮眠室の条件整備が必要（2交代制の交渉時）

「就業継続が可能な看護職の働き方の提案」

看護職個人の持続可能な働き方の実現を推進するため、就業継続が可能な看護職の働き方」について5要因10項目を提案しました(2021年)。

5つの要因

10項目

1. 夜勤負担

- 1) 勤務間隔は11時間以上あげる(勤務間インターバルの確保)
- 2) 勤務拘束時間13時間以内とする
- 3) 仮眠取得の確保と仮眠環境の整備をする
- 4) 頻繁な昼夜遷移が生じない交代制勤務の編成とする

2. 時間外労働

- 1) 夜勤・交代制勤務者においては時間外労働をなくす
 - 2) 可視化されていない時間外労働^注を把握し、必要な業務は所定労働時間に取り込む
- 注) 業務開始前残業(前残業)や持ち帰り業務、勤務時間外での研修参加等(業務時間外残業)

3. 暴力・ハラスメント

- 1) 暴力・ハラスメントに対し、実効性のある組織的対策を推進する
- 2) 上司・同僚・外部からのサポート体制を充実させる

4. 仕事のコントロール感

- 1) 仕事のコントロール感を持てるようにする

5. 評価と処遇

- 1) 仕事・役割・責任等に見合った評価・処遇(賃金)とする

2交代16時間夜勤を短縮する場合 のポイント

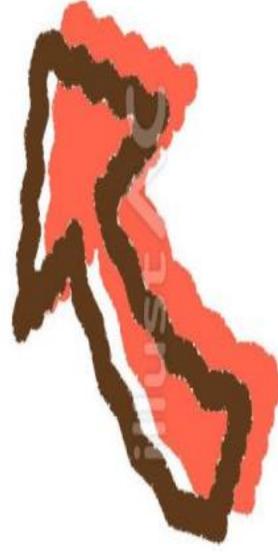
- 可能な限り「長日勤」の設定を避ける
 - ⇒ 労働時間 8 時間以内の複数の勤務帯の組み合わせを検討する
 - 例：早出・遅出・日勤・中日勤（半日勤）等
- 交代時刻の設定を工夫する
 - ⇒ 病棟業務スケジュールや職員の生活時間との折り合いを考慮する
- やむなく「長日勤」を設定する場合は、勤務負担軽減策をとる
 - ⇒ 一人あたりの長日勤回数を減らしたり、長日勤の労働時間の短縮、業務内容の整理を行う

なぜ看護職の働き方改革は必要か

生産年齢人口の減少



労働力の高齢化



●持続可能な働き方の実現

全ての看護職が、健康で安全に専門職として、やりがいを持って働き続けられる職場環境が必要

●持続可能な働き方を支える職場環境の整備

組織が個人の多様な属性等に応じ、それぞれの持続可能な働き方を
実現するための方策

看護問題対策委員会からの提言

- 一人ひとりが勤務形態を希望に応じて選べることが理想
- ライフスタイルやライフイベント、年齢、健康、役割等を考慮して本人が選択できる環境整備が必要
- 正循環3交代か2交代か、どちらか一方に決める必要がある場合は、現場の職員と十分に議論し合意形成を図り、勤務形態を選択する
- デメリットがある場合は負担軽減策を十分に検討する

看護問題対策委員会からの提言

- 2交代夜勤では仮眠室・仮眠環境等の条件整備を行う
- 勤務間インターバル導入や夜勤負担軽減に向けては他職種とのタスク・シフト/シエアも1つの手段として検討する
- 業務負担軽減の為、人員配置が手厚くなる午後に業務ピークが来るよう業務の工夫を行う
- 夜勤・交代制勤務者には「労働時間短縮」のインセンティブを与えよう交渉を行う（週の所定労働時間を減らし賃金はそのまま等）

不払い、残業解消に向けた取組

看護問題対策委員会

静岡県本部 静岡県立病院労働組合 執行委員長

牧田 彰一郎

不払い残業とは

- 時間外申請をしないで行った仕事
- 時間外申請をしてもかかわらず承認してもらえない
- 所属長の時間外命令が発令されない
- 持ち帰り業務（委員会の書類作成など）

などなど

■看護師含め医療職は妙に時間が申請をしない雰囲気や慣行慣例などが存在する



- ★他同僚が時間外申請をしないから自分もしない
- ★上司からの報復が怖い

看護師あるある残業となる事例

- 今日絶対定時で帰ろうと思うと就業時間2時間前に入院連絡
→ 宣言しない方がよい？
- 今日落ち着いてるねと誰かに言ったとたんバタバタ…
- 勤務終了間近でルート抜かれちゃった。再確保に難渋
- 昼グーグー、夜ランランの患者の相手て記録がスムーズに書けない（夜勤で、車いすに座らせ自分の横にいる状況）
- 入院する患者が外来やERからなかなか上がってこない
- 勤務交代間際の患者トラブル（おむつの大爆発・シートままで）
どっちが（日勤？夜勤？）どちらが対応する？あつ。日勤なら
夜勤さんにお願いできないか。日勤でやりまーす…。
- 委員会の宿題の締め切り超短くない？

看護師あるある不払い残業の種類

- 情報収集の時間
- 委員会や係の仕事
- 看護記録や帳票整理に関して自分の能力が低いと判断し申請しない（特に緊急入院や退院患者が多い時など）
- そもそも看護師長（所属長）が命令を出さない
- 勉強会
- 勉強会の講師で資料作成時間
- 新人や異動者の時には申請しにくい
- 育児短時間勤務中は申請しにくい

病院で残業代が不払いになりやすい理由

★特殊な職業なので残業代が発生しないと誤解されている

• 医師や看護師、技師などは高度な専門職です。また病院では宿直や当直勤務も多く、一般の事務職のように「午前9時から午後5時まで」などのわかりやすい勤務体系になっていません。「人の命を救う仕事」として強い使命感を持っている方も多いでしょう。

• こういった特殊性から「普通の仕事とは違う」「残業代は出ない」と思い込んでいる方が多く、病院から「残業代は出ない」と説明されるケースもあり、周囲の誰も残業代を請求していかない状況も少なくありません。「病院では残業を求めない」と思い込み、残業代が不払いになったまま放置される傾向があります。

※新人の頃からこういう風土の中で働いていることも多くそれが当たり前で気づかない人も本当に存在している！！

残業と認識されないサービス残業が多い

- 看護師や技師、薬剤師などの医療職では「残業と認識されていないサービス残業」も多々あります。たとえば始業前の掃除や仕事、手術など残業準備です。また、PCへの入力業務、カルテ入力エディタなど作業終了後、業務終了後帰宅前にも残業をさせられることがあります。また、業務終了後、緊急入院患者が搬送されることもあります。
- こうした作業や対応は「業務外」と認識されているケースも多く、残業代計算の基礎にされず、不払いのままです。しかも、残業代を請求できません。
- 時間外命令指示がなくとも黙認されたり、時間内には到底終わらないほど過大な業務があります。

コロナ禍に入り増えたeラーニング

- 医療安全講習・感染対策講習関連（年2回の義務付け研修）
- 参加しなさいと捉えられる上司からの発言やポスター
- 法的にはどうなのか？
 - 判例から、職務内容と関連性がある研修であれば、自由参加であることを明示しない限り、労働時間にあたとされたいますので、残業扱いとしないためには、自由参加と明示することです。

参加命令を明示しない場合には、参加が強要されている（全員参加、出席をとる等）、参加しないこと自体が不利益となる（人事考課等）ようであれば黙示の参加命令があったとされ残業扱いとさせていただきます。

過去対策を行った組合の一例

当局と交渉して←（ここがポイント）

- 組合が労務管理者研修の講師を実施した
- 組合が働き方改革関連法の実務レベルで講師を行った
- 時間外対象業務、研修、講習をすべて労使で洗い出して、検討し一覧表にまとめた
- 組合への相談体制を周知した
- 不法行為に関して罰金刑が課されることを労務管理者に説明した
- 超過勤務入力画面のハードコピーを組合に提出させる（承認される前に）。また実績確定画面のコピーと照らし合わせを実施。

国立病院機構の騒動

- 「仕事が遅いからでしょ？」「本当に必要？」 国立病院機構グループ病院で「残業代未払い」が横行
- 「若い人ほど、申請は通りません。新人の頃、朝の7時から深夜0時すぎまで働くこともありました。『自分の仕事が遅いからでしよ？』と、言葉、残業代は全く貰えませんでした」大阪南医療センターの看護師
- 「最近、勤怠がハンコ管理からICカードに変わりましたが、残業は変わらず申告制。退勤の打刻と定時に30分以上の乖離があると思いますが、何か『何の時間？ 本当に必要だったの？』と問い詰められるのが嫌で打刻をしてから仕事をサボる。結局、責められるのが多い」（同前）

■ [こんな実態は国立病院だけではないですよね???](#)

残業時間を証明する証拠

- シフト表
- タイムカード
- 勤怠記録、業務日報
- 電子カルテなどの記録
- パソコンのログインログオフ記録
- 入館や退館の記録
- 業務で利用するメールの送信履歴
- タクシーで帰宅した際の領収証
- 交通ICカードの記録
- 個人的に作成している業務時間予定表
- 業務スケジュールについて詳しく記載した手帳
- 病院から指示を受けたことがわかる資料（メモやメールなど）

国立病院機構の騒動は

国立病院機構だけの事象でない

- 今日のレベルアップ講座をきっかけに改めて現状の自分の働き方が労働法規にあっているか考えてみよう
- 組合役員の方は自身の病院とどのように交渉したらよいかグループワークの意見も踏まえ考えてみよう

★不払い残業はある意味自分にとっても労働法違反と逆に考えてみる

★割増賃金の未払いについては「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」（労働基準法第119条第1号）→この点を交渉でチラつかせよう！！

★地公法でも労働基準法37条が適用される→時間外労働や休日労働、深夜労働を行えば、原則として、割増賃金を請求することができません。

