

# 団体交渉2回

# 少しずつですが職場改善へ

## 千葉県医労連・医福労に加入して、一緒に職場改善をすすめませんか

松戸市立病院で働く仲間の皆さん、それぞれの職場で連日のご奮闘お疲れさまです。私たちは、松戸市立病院看護師・引地由香利さんが組合員となっている千葉県医労連・医療福祉労組です。

私たちはこの間、病院に要求書を提出し、2回の団体交渉を行い、病院管理者と話し合いを積み重ねてきました。その中で、少しずつではありますが、職場改善につながる回答を引き出してき

ています。今回、私たちが提出した要求は、職場改善のための基本的な内容になっています。まだまだ職場毎に「改善できればもっと働きやすくなるのに」という課題があるかと思います。そうしたことを私たちと一緒に要求にして、病院管理者と交渉をして改善をしていきませんか。

千葉県医労連・医療福祉労組への加入を心から呼びかけます。



千葉県医療労働組合連合会  
千葉県医療福祉労働組合  
〒262-0032  
千葉市花見川区幕張町5-417-222  
グリーンハイツ111号  
☎043-213-5071 fax043-275-8210  
mail : [chibairoren@yahoo.co.jp](mailto:chibairoren@yahoo.co.jp)

## 労働時間の管理徹底に向けて

### タイムカードの導入は引き続き検討

労組は、長時間労働やサービスマン残業等を掃蕩するためにも、労働時間の把握・管理を徹底することを求め、その具体化の一環として、タイムカードの導入を要求してきました。病院は、新病院移転にともなうシステム変更の中で対応を検討しましたが、費用の関係で実現は厳しいとの検討結果を示しました。労組は「タイムカード導入は、大きな費用負担にはならない。引き続き検討するよう」求め、病院は了承しました。

### 時間外労働の端数切捨ては違法→改善周知

労組は「職場によって、時間外労働として認められるのは、1日30分以上、15分以上などの管理がされている。これは明らかに違法であり、是正が必要」と求めました。病院は、事実であれば違法であることを認め「平成29年4月26日の師長会議において、管理職を対象に『1日の時間外労働は1分単位』との説明を行い、所属長から各職員への周知を図った」旨の回答を示しました。

### 時間外労働時間の表記

労組は「現在の給与明細には、時間外労働時間（通常・深夜の別も含めて）が表記されていない。これでは、正確に支給されているのかも確認のしようがない。改善が必要」と求めています。病院は「現在のシステムは市と同じで、市が管理しているので現状の変更は難しい。ただし、現状でも看護局でプリントアウトすることは可能。希望者には渡せることを周知徹底する。また、新病院では個人がシステムの導入で確認できるような仕組み」との回答が示されました。

私たちは、これまで病院にあった労働組合とは別の組合です

## 管理者が労働諸法令を学ぶ研修会を今年度から実施

労組は、管理者が労働諸法を身に付けていことで、職場で違法行為が発生したり、常態化している現状がある。したがって、管理職に対して労働諸法令を学び身に付ける研修等を病院として実施し、職場から法令違反を一掃するべき」と求めました。

病院は、これに対し「今年度から外部講師を招いて研修を実施する」と回答を示しました。

## ハラスメント対策の徹底・強化を約束

労組は、病院のハラスメント対策の充実を求めました。これに対し病院は「相談窓口を周知し、外部に総合的に相談できる仕組みも取っている」との回答を示しました。

労組は「相談窓口は有るが、相談を受けて対応する機関が無い。相談の受けっぱなし。しかも、相談窓口は管理者ばかりで相談し辛い。労組の窓口も入れるべき」と求めました。病院は「松戸市のハラスメント防止要綱を参考に、来年4月には要綱を制定し、ハラスメント対策委員会もスタートさせたいと考えている。窓口にも労組も加えるかも検討したい」と回答を示しました。

## 被服・クリーニング、新病院駐車場、新築・移転について

被服枚数・クリーニング頻度増を求めたことに対し、病院は「限られた予算の中で約束はできないが、新病院移転時から増とできるよう業者と折衝をしている」との回答を示しました。

新病院駐車場利用料金の引き下げについては「確定ではないが、現状の利用者数を確保できれば、現状よりも引き下がる見通しはある」との途中経過を示しました。

病院の新築・移転の周知等について病院は「今後、担当部署等から職員に対し周知していきたいと考えている」との回答を示しました。労組は「全職員に周知と議論、意思統一を徹底し、混乱がないよう求める」としました。

## 有給休暇は適法に請求・付与する仕組みの確立を

労組は「労働基準法では、有給休暇は、労働者が請求したら基本的に与えなければならないとなっている。松戸市立病院のとりわけ病棟では、適法に運用されていないのではないかと質しました。これに対し病院は「申請用紙を使用し、申請する仕組みになっている。また、勤務表作成時には『希望5日以内』として、休みの申請も受け付けている」との旨、説明しました。

労組は「申請書を使用するのは、勤務表が確定して実際に勤務が始まってから途中で取得する場合のもので、実態は機能していない。労基法では、有給休暇は管理者が与えるものではなく、労働者が請求すれば基本的に与えなければならないもの。実際には、勤務表を作成する以前に有給取得請求できる仕組みにしなければ、本来の在り方どおりに運用されない。また、「希望5日」と言っても、必ずしも休暇希望だけではなく、勤務形態（日勤、遅出等）の希望も含めたもので有り十分なものではない。職場の総点検と改善が必要」と求めました。

病院は「平成29年5月10日の師長会議において、管理職を対象に年次有給休暇制度や週休日についての説明を行い、休暇管理等について再度周知を図った。引き続き適正な管理に努める」との回答を示しました。また、状況調査を行った結果、各所属間で勤務表の作成方法に差異が生じていることが認められ、師長会議において報告し、改めて、適法に運用されるよう看護局から説明し改善をはかったことが報告されました。

また、病院からは「適法に運用するよう、研究もしながら取り組んでいく」とことが表明されました。現場から、有給休暇の取得や職場運営が適法にされているかどうか、点検していただく必要があります。まずは、職場の実態・情報をお寄せください。