2024年12月　4日

自治労神奈川県立病院機構労働組合

第142号

　　　　　　　　委員長　青木　麻美

横浜市中区日本大通１

（本庁舎地下南西角）

☎045-201-2961

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　２０１３年１２月　１日





　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　自治労神奈川県立病院機構労働組合

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　第　７１　号





　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　委員長：永井　美徳

**〈2024賃金確定交渉〉**

**「今年度の給与アップなし！」の機構本部当初提案を押し戻し**

**不完全ながらも県人勧準拠の給与改定で合意**

**最終合意内容**

**〈給料表〉**2024年度：県人事委員会勧告(県人勧)の給料表に準じて改正（2.78％）、2024.6.1から適用

　　　　　2025年度以降：県人勧の給料表に準じて改正、2025.4.1から適用

**〈一時金〉期末手当**2024年度：支給月数0.025月引上げ、2024.12.1から適用（12月期の支給月数を

 1.25月（再雇用職員/定年前再雇用短時間勤務職員は0.7125月）)

　　　　　　　　　　　　　※任期付研究員/特定任期付職員は12月支給月数1.725月

2025年度以降：年間支給月数0.05月引上げ、2025.4.1から適用（６月期・12月期各1.25月（再雇用職員/定年前再雇用短時間勤務職員は0.7月））

 　　　　　　　※任期付研究員/特定任期付職員は6月期・12月期各1.725月

**勤勉手当**2024年度：年間支給月数0.025月引上げ、2024.12.１から適用（12月期の支給月数を1.05月（再雇用職員/定年前再雇用短時間勤務職員0.5125月））

　　　　　　　　　 ※2024.12月期の成績率(成績毎の支給割合)は別表のとおり

2025年度以降：年間支給月数0.05月引上げ、2025.4.1から適用（６月期・12月期各1.05月（再雇用職員/定年前再雇用短時間勤務職員は0.5月））

**〈地域手当〉**2024年度：支給割合12.35％、2024.6.1から適用

別表

|  |  |
| --- | --- |
| 勤務成績に応じた区分 | 支給割合 |
| 特に優秀 | 1.21月 |
| 優秀 | 1.12月 |
| 良好 | 1.03月 |
| 良 好 で な い | 0.96月 |

　　　　　　2025年度以降：支給割合12.45％

**〈ベースアップ評価料(2024.6.1から算定)〉**

　　賃金改善に係る対応として、2024.6.1以降在職の非常勤職

員に手当を支給（支給額：月額4,900円、日額300円、時

間額39円）、2024.6月分から適用、2025.３月分まで支給

**〈専門資格に係る支援〉**来年度から他団体の状況調査等を行い、

研究を進め、現場の意見も聞きながら具体化に向けて努めるものとする。

**〈その他〉**労使ともに経営改善に努め、職員の処遇が適切となるよう努めるものとする。

　※下線部は「県人勧を守るというスタンスで今後も努力する」という意味であると口頭で補足

**第1回交渉11月12日(火)**



組合新執行部の最初の交渉であるため、冒頭、青木新委員長からあいさつ、基本要求書を機構本部の大塚部長に手渡しました。

　基本賃金に関しては機構本部から次の当初提案がありました。

**機構本部の当初提案**

2024年度：**給与改定ゼロ**、診療報酬のベースアップ評価料を対応し、

2024.６月から2025.３月まで全職員一律に月6,000円を

手当として支給

2025年度：2025.4月から県人勧を反映し、給料表、一時金、地域手当を引上げ

**〈機構本部からの当初提案についての説明〉**

・今年度はベースアップ評価料をもらっているので切り離しては話せない。

・地方独立法人としては、①独自の経営状況、②今年度の状況を基準にすると昨年度は42億円の赤字決算であり、今年度は約43億の赤字見込みで累積欠損90億となるということを踏まえて考えざるを得ない。

・病院も機構本部も一体となって薬剤・医療物品の一括購入など対応してきている。

・県人勧準拠にしたいが、経営状況からすると人勧内容を受け入れるのは困難である。

・従って2024年度については、ベースアップ評価料2年分4.5％（国の通知2024年2.5％、2025年2.0％）の半分の2.25％を2024.6月～2025.3月まで手当として支給（給料表の改定は行わない）、全職員を対象に定額支給、目安は1ケ月6000円

・この交渉で決まれば、6～12月分を一括12月に支給、1～3月まで各月支給（2025.4・5月が対象ではないのは、ベースアップ評価料の支給対象が2024.6月からであるため）

**〈組合からの反論〉**

・コロナ禍後を見通した対策の欠如など、機構本部の経営責任を問題にせざるを得ない。職員が働かないから赤字になったわけではない。コロナが戻ったが患者が思うように戻らなかったとか、県立病院の経営の責任について、どのように考えているのか、と鋭く追及（→機構本部は全く反論できず）

※交渉の場で、「県立病院機構の6ケ月経過とこれから」と題する神奈川県立病院機構発行の資料が配布されました（2024.10.22付けで病院機構のポータルサイトに10月の「理事会資料」が掲載されているので職員は誰でも見られる）。機構本部が現在どれだけの赤字で、これからどうなるのか予測した経営資料です。しかし驚くべきことに、高度医療の県からの運営費負担金では本来対象となるべき診療科に負担金が充てられていない（19P）とか、「医療機器整備等に係る運営費負担金」では他の機構では拠出されているのに当機構では受け取っていない費目がある（22P）などが記載されています。

**基本要求関連**

また、組合から提出した基本要求については次のようなやり取りがありました。なお、基本要求の給与以外の部分は年度末まで引き続き交渉します。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 重点項目 | 要求内容 | 機構本部の回答 |
| Ⅱ-１ | 病院運営・・・病院現場に不当に負担転嫁するのでなく、機構本部は県・国からの支援策を確保すること | 経営状態が厳しいので経営改善に取り組んでいる。県へは負担金を引き続き要求している。不採算部門の必要性と報酬上の赤字部門について国にも働きかけている。 |
| 重点項目 | 要求内容 | 機構本部の回答 |
| Ⅱ-２-(5)(6) | 責任者の配置に同職種の経験と知識を持つ者の配置を。セクション長には同職種の専門性を理解した者の配置をすること。 | 部長職・科長職について同職種からの配置を求めている。状況上配置が困難な場合医師を配置。業務上の必要性、対象者が在籍しているかを判断。 |
| Ⅱ-2-(7) | 4級主任の上位職名として各病院独自の不明瞭な職名ではなく正式職名の「科長補佐」を適切に配置すること。 | 院内発令で業務運営上紛らわしいのはある。必要があれば昇格を求めているので、病院独自のもの。在級年数などで配置。 |
| Ⅱ-2-(8) | 最新の設備と機器を導入し・・・ | ごもっとも。経営状況から取捨選択し優先順位決めている。重点を選択の必要あり。 |
| Ⅲ1-(1)⑧ | 学歴変更に伴う給与上の適切な改善を | 現在より上級になる資格取得の場合は上位に格付けする。 |
| Ⅲ1-(3)① | 臨床工学技士の特殊業務手当の日額引き上げと、対象業務の拡大 | 労働委員会あっせんで合意し、一端整理された。今後検討？する。 |
| Ⅲ1-(3)⑤ | 専門資格手当 | 検討済んでいる。法改正あれば検討する。 |
| Ⅲ1-(3)⑦ | 研修の受講費 | R4年に2つ法改正による。受講料については検討していく課題である。 |
| Ⅲ-2-(１) | 労働時間の改善 | 全体の話として、労働基準法や36協定の順守を管理監督者に理解求め、不適切な扱いないよう研修等で労務管理研修を徹底化する。 |
| Ⅲ-2-(1)-⑤ | 時間外実績数を給与明細に表示 | 給与明細の様式変更には金がかかる。現在時間外は勤怠管理システムで実績は誰でも見ることができる。これは給与と連動しているのでこれを活用してほしい。明細書の様式変更時でないと困難である。 |
| Ⅲ-2-(1)-⑥ | ・宿直翌日の職免取得条件の緩和・徹夜残業になる業務担当には、宿直同様職免を | ・何かしら支障があると客観的なものがあればだが、今は見直す必要はないと考える。・CEは宿直とは考えていない。状況を確認し、必要あれば改善する。 |
| Ⅲ-2-(2)① | 職員誰でも年休取得15日の早期実現 | 管理監督者向けの研修で訴えている。取れない状況分析を進めている。年度切り替えがよいか、年での切り替えがとりやすいかも検討 |
| Ⅲ2-(2)④ | 定年延長職員のリフレッシュ休暇の新設 | 県準拠だが病院現場の影響が大きい。引き続き検討する。 |
| Ⅲ2-(2)⑤ | 子育て中職員の休暇取得しやすい体制を | 管理監督者研修等で理解を求めている。 |
| Ⅲ-3-(1) | 適正な人員配置。業務量の調査結果を明らかに。 | 予算要求で所属からの要求で対応している。調査結果を情報提供する。 |
| Ⅲ-3-(7) | 適正な必要数の設定と人員配置を | 所属のヒヤリングを通じて適切に配置している。 |
| Ⅳ-1-(1) | 昇任昇格の基準の明確化 | 基準の公表が結果への批判につながる。適正な事務遂行のためには公開できない。 |
| 重点項目 | 要求内容 | 機構本部の回答 |
| Ⅳ-1-(3) | キャリアラダーの整備 | 検討中であり、今年度は科長会議等ある薬剤、放射線、検査科は意見踏まえ試行し、機構として本格実施に向け取り組んでいく。栄養科、リハについてはキャリアラダープログラムの検討を進めている。 |
| Ⅳ-2-(3) | 役職定年の扱い | 定年延長職員の役職の扱いは機構として明文化しているので、混乱のないようにしている。 |
| Ⅳ-3 | 人事評価 | 人事評価制度についてシステム、評価者研修を通じて公正評価を進めている。できているとの認識である。職種の特殊性を理解している専門的医師をお願いしている。 |
| Ⅳ-4 | パワハラ | ハラスメント対策、コンプライアンス室の設置、相談員に対する質の向上を目指している。 |
| Ⅴ | 団体交渉に伴う折衝の職免適用 | 県や民間企業で実情を通じて、扱いに支障があるかないか検討しなければならない。 |

**第２回交渉11月25日(月)**

まず、機構本部から第１回交渉結果を踏まえて、次のとおり再検討した提案内容の説明がありました。

・県人勧に準じ、月例給を2.78％改定するが、経営状況が厳しいので、2024年６月遡及で実施する。

・期末勤勉手当は、組合からの要望には報いられないが、現行＋0.05月とする。

・非常勤の給料表改定は例年翌年度になるが、今回はベースアップ評価料受給対象者もいるので、ベースアップ評価料分の2.25％を一律の手当として、29時間勤務者は月額4,900円、それ以外の方は割り返して日額300円、時間給39円とし、2024年６月～2025年３月分を支給する。なお、来年４月からは給料表が改定されるので、それで対応する。

・2025年４月からの分については、県労連では交渉が行われていないが、県人勧のとおり実施することを約束する。期末勤勉手当は現行＋0.1月とする。

・地域手当は県人勧どおり、今年度12.35％、来年度12.45％で対応する。

・それ以外の手当等は県労連交渉を踏まえて対応したい。

・経営状況が厳しい中で職員に負担をお願いすることになるので、役員報酬を減額する。地域手当、期末手当を2024年度は引き上げない。月額報酬も一般職員のように＋2.78％の引上げはしない。また、期末手当について、理事長は10％、副理事長は５％それぞれ減額する。

その後、これらの再提案を踏まえて、組合側と機構本部側とでやり取りしました。

|  |  |
| --- | --- |
| 組合 | 機構本部 |
| ・県人勧の完全実施は無理という話か。・県人勧実施の財源はどこから持ってくるのか。経営状況が厳しいのでベースアップ評価料での手当6,000円という話だったが。・当初案よりだいぶ上がっているのでがんばってもらったと思うが、将来を考えると怖い。組合 | ・どうしても４月遡及、一時金の完全実施は難しい。６月遡及、一時金＋0.05月でお願いしたい。・持ち出しになる。何とか経営改善しながら持ち出しを少なくする。・人の確保と予算のどちらを取るのかは難しい。バランスを考えて今回の再提案となった。 |
| 機構本部 |
| ・ベースアップ評価料が財源となっていると思うが、それがなければ県人勧は実施しなかった？・経営状況が厳しいのは資料でも分かるが、機構本部が何をやってくれているのか今は分からない。現場では患者に向き合っているのに、負担を現場に持ってくるのはどうなのか。私たちが何をできるかを考えなくてはならないが、患者を呼び寄せることなどできない。経営が厳しいから給料を上げられないというのはちょっと違う。 | ・仮定の話になるのではっきりとは言えないが、今より厳しい状況になると思う。・第１四半期に赤字10億円出たので、所属でも考えてほしいとお話しした。すぐできることは難しいが、できることを検討してもらっている。救急の受入れをもっと多くしようとか、病棟を新たに確保して稼働率を上げるよう取り組んでもらうとか、経営改善のために現場と機構本部がいっしょにやっていく。抜本的な解決は難しいが、現金の部分が減っていかないよう機構本部もいっしょになって対応したい。 |
| ・経営改善はいつからやり始めたのか。10年前の県から切り離されたときからやるべきだった。今の話だと最近のコロナ明けで患者が戻らないからやり始めたのではないか。・他県では人勧完全実施するとの話もある。他県でできて何で本県ではできないのか。今後またコロナみたいなことが出てきて、また赤字になって我慢してという話が出てきやしないか。次の緊急事態が生じたときまた給料を抑えることになるのではないか。現場の士気の問題も発生するし、再提案の内容ではいそうですかとは現場に説明できない。何とか考えてもらいたい。・コロナのときに黒字になったのは助成金があったからで経営がよくなったわけではない。経営のことを考えているならそういう発言はないはず。地域連携の方にがんばってもらうというのも電話やFAXがすごく来ているので別の方法も考えてもらうのがいい。私は機械を扱う仕事だが、臨床工学技士の科は小さいし、科長も医師の兼任で現場の声がなかなか届かない。病院経営とい組合 | ・2018年頃からやり始めた。コロナ後病院に患者が戻ってくると思っていたが、2023年度は20億円の赤字でそれを契機に経営改善をやり始めた。・コロナが終われば病床稼働率が上がって持ち直すと見込んでいた。物価高や人件費の高騰もあり、コロナを機に今までのやり方では全然ダメとなった。構造的な問題に各病院が向き合うこととなったが、元々不採算案件をやる中で県の負担金も上がらないというのはどうなのか。今になって慌てているのはお恥ずかしいが、負担金交渉もしなければという思いである。来年は大丈夫なのかと思われる中、人件費を切るのは最後の最後と思うが、今年度を何とか乗り切らねばならない。現場の患者に注力できるよう何とかしていきたい。機構本部 |
| う面では各セクションの専門家であるコメディカルにももう少し話を聞いてくれたらと思う。私は民間から来ているのでそういう聞く姿勢が大事だと感じる。また、経営が厳しいのにヤガミのSPDをやっているのはどうなのか。他の会社は？何でSPDはヤガミだけなのか。今までそうだからそうしているのか。他社も考え、少しでも安く手に入ればと思う。耐用年数を過ぎている機械で対応すると壊れたら直せない。完全に病院の評判を下げる。新たな手法などどんどん取り入れてもらったらと思う。・こういう現場の声を幹部に伝えるのも組合の役割だと思っているので、そういう意味でもお聞きいただきたい。再提案の一時金＋0.05月は12月にまとめて出すのか。県労連で議論していない部分も機構本部として現段階で判断したということか。 | ・期末＋0.025月、勤勉＋0.025月合わせて＋0.05月を12月に出す。（県労連で議論していない部分は）機構本部として判断した。 |
| この後、何度かの折衝を行ったのち、再び交渉となりました。 |
| 組合 | 機構本部 |
| ・最終回答を伺いたい。・県準拠の人勧完全実施をお願いしている。それが守られないと、独法化以降賃金労働条件は県職員に準拠した形で扱うというのを原則としてやってきたという長年の経過がある。独法化によって、それまで県職員の身分があったのが独法人法に基づいて職員の意思とは関係なく、県職員であれば守られることを独法に移行した経過の中で県に準じた扱いとする。労使間で文書でのやり取りはなかったかもしれないが、そのことは分かっているのか。今回も人勧完全実施できないのは赤字だからと言う組合 | ・まず給与手当については、地方独立行政法人法で「同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員の給与を参酌し、かつ、他の特定地方独立行政法人の職員及び民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して定める」としており、県人勧もその重要な要素だと認識している。・「労使で経営改善に努め、職員の適切な処遇に努める」こととしたいが、その意味は今申し上げたこととして理解してほしい。・資格取得支援については、現場の意見を聞きながら研究を進めていきたい。とりあえず来年度は他団体の状況を見ながら制度の具体化に努めていくこととしたい。・おっしゃることは理解する。例年ならば何とか県準拠でやってきた。去年も50億円の赤字がありながらやってきた。我々も内容を検討して、物価が上がっている中で何とかと検討してきた。それが経営陣の見通しの甘さかもしれないが、資料のグラフにあるとおりギリギリの状況である。皆さんががんばっているのは分かるが、簡単な判断ではないと思っていることとして捉えていただきたい。機構本部 |
| が、職員が働かなかったわけではない。コロナが終わったあとの状況の見通し、それを踏まえて機構本部の幹部の皆さんは考えてやってこなかった。その問題を抜きにして今の回答は何なのか。・今年は仕方がない、でも今後は（県人勧を）守るように努力するとなぜ言えないのか。・「適切な」というのは何なのか。何を以て「適切」なのか。・法律を踏まえた上で、独法化に至った経過、お互いの確認事項で、現実問題としては100％言わないというのもあるかもしれないが、基本的なスタンスの問題である。文書が難しいなら口頭でもいいと言ったのに、口頭でも言えないのか。・配慮しているというなら、最初の県人勧を実施しないという最初の提案はないはず。何も考えていない。結果論で配慮していると言っている。・人勧は毎年の問題。今年度の賃金について、当初は今年度のベースアップ評価料を使った分は出すが人勧はやりませんという回答だった。６月遡及実施、一時金＋0.05月など何も考えなかったわけではなく、検討はしてもらったが、組合としては今一歩前に進めてほしかった。労使交渉というのはお互い不満に思っても合意するということ。不満は残るけど今後こういうことを安易に繰り返さないようにしてほしい。これを前提としてもらっては困る。努力するというスタンスとして示してほしい。・経営改善に協力することはやぶさかではない。現場から提案したものが機構本部にそのまま届いていない。職員提案制度があるようだが、現場の人は知らなかった。本気度が見えないし、一方で経営改善と言ったって一方通行である。職員の立場から協力できるところはしますよ。県民の命と健康を守るために県立病院はある。それで地域で関わっている。そういうところで、機構本部と職員の信頼関係が大切。その中で独法化して人勧の県準拠を守る、何があっても守れと言いたいところだが、そこも汲んでくれない。県準拠を守るということで組合として理解するということでよいか。・専門資格手当を新設しろとずっと言っている。資格取得だけの支援なのか。手当も含めて考えるのか。組合 | ・正直守りたいと思いながらも、そこで「適切な処遇に努める」としている。・先ほど申し上げたように同種の職種の中に県も入っている。実態としては県の処遇を見ながらやっていくということである。・今までも県準拠となるよう配慮してきたが、2018年度はできなかった。今回達成できなかったことは職員に申し訳ないと思う。県人勧に考慮してやっていく、県人勧を基準に考えたということは確かなので、考慮なり配慮なりして今後もやっていきたい。（県人勧は）重要な検討要素だと思っている。・今年度は経営状況が厳しいので難しいが、来年度は配慮しようということ。配慮になっておいないという受け止めがあるかもしれないが。・各病院も経営改善プロジェクトをやっていて懸命に収益対策に努めて少しずつ実績も上がり始めている。委託費も高騰しているなど全体のボリュームが大きくなっている。民間なら収益が上がるが、こども医療Cなど医療安全の取組もあり、これも達成しないといけない。今の負担金だと少ないということで県に働きかけをやっている。職員の皆さんに負担をかけないよう努力することも理解してほしい。・いつでも一応そういうスタンスでやってきた。今後も努力する。・両方あると言うので、全体として考えていきたい。機構本部 |
| ・現場としては機構本部と話す機会もないので、この場で話すことができた。協力していきたいが、給料を上げないといきなりバンと言われても困る。こういう状況なのだからと分かるようにしてもらいたい。みんなが納得するような賃金改善、そういうことを現場が分かるように、現場で話し合いをして、上も下もなくやっていかないと。お互いの信頼関係なので、今後もよろしくお願いしたい。・合意文書は？・（特殊業務手当の件は）了解した。職員提案だが、先月は何件来ていたのか。・（職員提案の）整理した資料があったら提供してほしい。・（職員提案は）年間何件くらい出ているとか分かるか。・事務とのつながりがないのでなかなか提案できない。365のメールには来ているのか。・職員に非常勤が多い。新採をなるべく採って育てていった方が将来につながる。・不満の残る内容だが話し合って合意に達することが大事。今回は重要な内容だが交渉期間が短い。最初の交渉が11/12で今回が11/25で組合員の意見を求めるための時間が取れない。人勧実施するならいいが、今回は違うので今後は考えて提案してほしい。そういう労使関係の配慮を今後はお願いしたい。今回はこれで合意ということで終わりにしたい。 | ・確認したうえで出す。・今回対象とした特殊業務手当の３件（2025年１月１日適用）を今回の理事会に挙げさせていただくことは了承いただきたい。・随時募集しているわけではない。期間を決めてやっている。・総務に確認してみる。・毎年何度も周知しているがなかなか出ない。・各所属でどうしているのか分からないが、出して出してと催促している。 |





「自治労かながわ県職連合　新春のつどい」のご案内

当組合が属している自治労かながわ県職連合では、組合員の皆さんと新たな年を祝う「新春のつどい」を年明け早々開催します。

今回も多くの賞品を用意して、組合員の皆さんの参加をお待ちしています！

　　　日　時　　２０２５年１月１０日（金）１８時３０分～

場　所　　波止場会館１階シーサイドラウンジSala

（みなとみらい線日本大通り駅から徒歩５分、象の鼻パーク隣り、大さん橋入口）