

県立病院ではたらく仲間をつなぐ

2022. 6. 15

# 病院組合ニュース

No.143  
 愛知県病院事業庁職員組合  
 〒460-0001 名古屋市中区三の丸3-2-1  
 愛知県東大手庁舎内  
 電話(052)212-8031 FAX(フーアケス)0120-930-340  
 メールアドレス byoin@aichikenshoku.gr.jp  
 発行責任者 谷口和希

病院事業庁との初顔合わせで確認したことは次のとおりです。  
**○令和4年度予算の概要について**  
 令和4年度の予算と令和3年度の予算に基本的に変わりはなく、平均患者数は令和3年度と同じ数字で、令和3年度は令和2年度と同数字である。新型コロナウイルスによる患者減から令和2年度のコロナ前に予定していた患者数を目標にする。  
**○コロナ受入れ病棟の調整数について**  
**【組合】**患者の受け入れが恒常的でないとのことだが、愛知病院も患者がいなるときも

## 病院事業庁交渉

5月20日、アイリス愛知において、病院事業庁と初顔合わせを行いました。冒頭の宮澤病院事業次長によるあいさつでは、新型コロナウイルスの接種業務を含め日々の業務への感謝の言葉があり、また、これからの働く環境についての方向性をうかがい知ることができました。

ある。同じではないか。恒常的の基準はあるのか。  
 →精神は調整数の考え方になじまない。愛知病院は年間通して入院患者がある。人事課にも話して聞いている。  
**【組合】**精神の調整数が1.5で愛知病院が5。業務が同じでこの差はどうなんだろうと不満がある。入院患者数の問題でない。精神医療センターで受け入れしている患者さんは、指示に従わない方で、嘔まれたりするなどで、危険の度合いは精神の方が高い。  
 →恒常的で給料の調整が必要というのが調整数の主旨である。



あいさつをされる宮澤病院事業次長(写真中央)

**○大規模ワクチン接種について**  
**【組合】**三回目接種の派遣の終わりはいつになるか。また四回目接種についての情報はありますか。  
 →事業庁も気にしており、知事部局に確認しているが決まっていないうちである。  
**○人員要求について**  
**【組合】**がんセンターの化療センターの人員要求は増員がみとめられなかったことに現場から不満の声が上がっている。時間外はあま、昼はかなり忙しく、休憩の余裕もないとの状況を理解してほしい。  
**●宮澤病院事業次長あいさつ(抜粋)**  
 皆様、こんにちは。病院事業次長の宮澤です。組合の役員の皆様方におかれましては、日ごろから病院事業の運営に格別のご支援を賜り、心からお礼申し上げます。また、職員の皆様方には、名古屋空港での新型コロナウイルスの接種業務を始め、日々の業務に様々なご協力をいただいております。感謝しております。  
 私は、病院事業庁に異動して2年目ですが、実は採用時に建て替え前の古い建物のがんセンターに6年間勤務し、病院ならではの苦労働も経験しました。当時は、ワークライフバランスや働き方改革などの話もない時代でしたので、昔のことが今も通用するとは思いませんが、ワークライフバランスを推進し、生産性を向上させることが必要と考えております。そのため、ICTの積極的な活用を始めとした様々な取り組みを進め、全てのスタッフが健康で充実して働き続けることができる環境にしていきたいと考えております。  
 県立病院は、経営状況を議会や県民に公表する必要があります。県立病院を県民の皆様が信頼される病院にしていくためには、私は、日々、患者さんに接していただく現場の皆様、皆さんの声を聞くことが重要であると考えております。組合の皆さんには、職制サイドではキャッチすることができない現場の声を、こちらへ届けていただきたいと思います。皆さんからいただくご意見につきましては、すぐに実現することは難しいものもあると思いますが、誠意を持って検討させていただきますので、よろしく願っています。

と、小さな声でも集まれば大きな力になるとを学べた1日でした。  
**★執行委員 宮尾眞太郎 (病院事業庁 事務)**  
 組合員の皆様のお役に立てるよう微力ながら尽力させていただきます。よろしくお願いたします。

5月1日欠員状況(2022.5.20病院事業庁口頭説明)

＜がんセンター＞	過欠員	処置
生物統計家	△1	※X線に振替1
CRC	△2	※看護師へ振替2
遺伝子カウンセラー	△1	
調理師	△3	臨時的任用職員で対応2 ※栄養士へ振替1
看護補助員	△1	※非常勤に振替1
小計	△8	
＜精神医療センター＞	過欠員	処置
作業療法士	△1	
小計	△1	
＜小児センター＞	過欠員	処置
臨床検査技師	△1	臨時的任用職員で対応
視能訓練士	△1	臨時的任用職員で対応
言語聴覚士	△1	
保健師	△2	
小計	△5	
合計	△14	

**病院事業庁 5月1日欠員状況**  
 5月20日にアイリス愛知で行われた病院事業庁交渉では、各病院の5月1日現在の欠員状況の説明が口頭でありました。(欠員状況は左の表のとおり)  
**○欠員への対応**  
**【組合】**臨任の対応がされていない職種はどうしているのか。  
 →言語聴覚士は募集をしていると思われるの

で、見つかり次第補充される予定。保健師については今は補充されていない。遺伝子カウンセラー・言語聴覚士・保健師などは代わりを見つけてるのが難しい職種である。  
**注：欠員の考え方**  
 欠員の考え方です。が、病気休職や育児休業の方がいて定数に満たない場合に欠員となり、療養休暇や産休では欠員とありません。

**愛知医療研究会**  
**愛知医療研究会集會に参加して**  
**精神医療センター 岡田 さゆり**  
 5月28日、労働会館にて愛知医療研究会集會があり参加してきました。医療研とは日本医療労働組合連合会が約40年取り組んできた「医療研究運動」の略称で愛知県では1975年に始まりました。私たちのような医療の現場で働く人を医療労働者と呼びます。集會での学習や研究活動報告会を通じて自分の

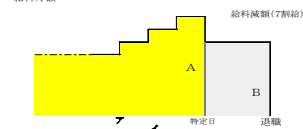
職場で抱える問題を明らかにし、職場・地域から人権としての医療・介護・福祉の改善・充実を目指しています。新型コロナウイルス感染症の流行が始まったから3年に突入しました。多くの医療労働者が「いい医療・介護をしたい」「やりがいのある仕事をしたい」と思っています。愛知県医師連の基調報告では、守りたい命のため看護師の増員とすべての医療労働者の大幅賃上げ等要請書提出や「看護師まもろう」オンライン署名の報告等が行われました。また、3月29日に「公立病院

**小児センター 診療日変更へ**  
 5月20日、病院事業庁から、「あいち小児保健医療総合センターの診療日の変更」について、2023年1月4日から診療日を「月曜日～金曜日」に変更する旨の情報提供がありました。  
 通常勤務の職員の週休日が変わりますが(現在は「日・月」が週休日だが、変更後は「土・日」が週休日)、この診療日の変更自体は交渉事項ではないとのこと。ただし、この変更に伴う困りごとについては小児センター内で話し合いをして解決を図っていき、内容によっては病院事業庁と話をしていきます。すでに、患者さんとご家族からの問い合わせ窓口などについて分会で確認をしています。

このような場で知識を得ると自分の身の回りの何が問題なのか明らかになってきます。知識を深めることの大切さやおかしいと思つたことに声を上げるこ

退職手当のイメージ

- (1) 退職手当の基本額に係る特例
  - 特定日以後、7割水準の給料月額となる場合、特例計算により算定する。



- (2) 60歳<sup>※</sup>に達した日以降退職した職員の退職事由 ※現業職(労務職員)は63歳
  - 当分の間、定年前に退職した場合であっても、定年退職の支給率で算定する(自己都合退職の支給率とはしない)。
  - ※本特例が適用されない職員: 定年の定めのない者、現行のまま65歳定年の医師・歯科医師、特例定年(70歳)が適用される医師・歯科医師

提示文書の補足説明(抜粋)

退職手当の基本額  

$$= A \times \text{アの支給率} + B \times (\text{イ-ア}) \text{の支給率}$$
 ※以下の給料月額の減額のうち最も高かった給料月額  
 A: 特定減額前給料月額  
 ① 特定日(7割水準)の前日の給料月額  
 ② 給料表異動に伴う減額の前日の給料月額 など  
 (給与改定に伴う減額の前日の給料月額は対象外)  
 B: 退職日給料月額(管理監督職勤務上限年齢調整額を含む。)

60歳時で最高支給率(勤続35年)に達している場合は、(イ-ア)の支給率はゼロとなり、60歳で退職した額と変わらない。

比較資料 (病院組合作成)

定年引上げに伴う各働き方の比較

※太枠部分が今回の交渉範囲

	60歳	定年引上げ後の60歳以上で定年まで	定年前再任用短時間勤務	暫定再任用	
				フルタイム	短時間
定数	常勤定数	常勤定数	常勤定数ではない	常勤定数	常勤定数ではない
該当年齢	60歳の年度末	60歳の年度末以降	60歳の年度末以降	退職後(定年もしくは再任用任期後)から65歳まで ※2031年までの制度	
勤務時間	週38時間45分	週38時間45分	週31時間(原則)	週38時間45分	週31時間(原則)
任期	定年まで	定年まで	常勤職員の定年退職日に当たる日まで	1年	1年
給料	-	7割水準	再任用の給料表による(勤務時間による按分)	再任用の給料表による	再任用の給料表による(勤務時間による按分)
調整額	-	7割水準	給料月額の3%(新設)	給料月額の3%(新設だが、経過措置の予定)	
初任給調整手当	-	7割水準(研究所のみ)	支給なし		
地域手当	-	7割の給料に連動	再任用の給料表により支給		
期末・勤勉手当	-	7割の給料に連動	再任用の給料表と再任用の支給割合により支給		
時間外・夜間・休日手当	-	7割の給料に連動	再任用の給料表により支給		
扶養手当	-	60歳までと変わらず	支給なし		
住居手当	-	60歳までと変わらず	支給なし		
通勤手当	-	60歳までと変わらず	60歳までと変わらず		
特殊勤務手当	-	60歳までと変わらず	60歳までと変わらず		
宿日直手当	-	60歳までと変わらず	60歳までと変わらず		
退職手当	-	退職時に支給	なし(正規職員退職時に支給済みのため)		

看護職(医療職(三))での収入比較

最高号給	級・号給	60歳まで	定年引上げ後の60歳以上で定年まで	定年前再任用短時間勤務	暫定再任用	
		4級113号	4級113号	再任用職員3級	再任用職員4級	再任用職員3級
高度主任級	給与月額	384,900	269,430	215,120	279,300	215,120
	調整額(※)	10,100	7,070	6,453	10,100	7,760
	地域手当	33,575	23,502	18,833	24,599	18,944
	月の固定給	428,575	300,002	240,406	313,999	241,824
	期末・勤勉手当	949,078	664,354	278,570	363,845	280,212
	年間収入	7,041,056	4,928,739	3,442,012	4,495,678	3,462,312

※調整額は「1」で計算します。

昇格したばかり	級・号給	4級40号	4級40号
		給与月額	320,200
高度主任級	調整額(※)	10,100	7,070
	地域手当	28,075	19,652
	月の固定給	358,375	250,862
	期末・勤勉手当	793,620	555,534
	年間収入	5,887,740	4,121,418

※調整額は「1」で計算します。

主査最高号給(専門員)	級・号給	5級93号	5級93号
		給与月額	402,000
最高号給	調整額(※)	10,400	7,280
	地域手当	35,054	24,537
	月の固定給	447,454	313,217
	期末・勤勉手当	1,010,125	707,087
	年間収入	7,389,698	5,172,788

※調整額は「1」で計算します。

※再任用部分については上記表と同じ

※再任用部分については上記表と同じ

※お断り

病院組合独自で試算したデータです。  
 収入比較については、「時間外勤務手当」や「特殊勤務手当」などの実績給や「住居手当」などの生活関連手当を含んでいないため、個人差が生じます。  
 また、現在の給与制度及び今回の提示内容での試算であるため、今後この金額を補償するものではありません。  
 なお、再任用については、退職時の級を上回る級での任用はありません。(技師級での退職なら、技師級での任用となります)  
 上述のことを踏まえて、あくまで参考イメージとして見てください。

定年引上げ制度導入に伴う60歳に達した職員の給与等の取扱いについて

交渉始まる!

6月10日、病院事業庁から「定年引上げ制度導入に伴う60歳に達した職員の給与等の取扱いについて」の提示がありました。  
 今回の提示は給与だけでなく、交渉事項も他のことは地公法の制度の改正であるため、交渉の対象とならないとのことでした。  
 しかし、病院職場は夜勤などもある変則勤務であり、患者さんのケアなどには体力を必要とする職場のため、職員の安全衛生及び患者さんの安全を考慮する必要があります。そういった問題点が判明すれば、その都度、病院事業庁と話をしていくことを確認しました。今回の提示文書などは次のとおりです。

※提示文書及び補足説明は表現を一部わかりやすく加工しています。

提示文書

定年引上げ制度導入に伴う60歳<sup>\*1</sup>に達した職員の給与等の取扱いについて(提示)

※1 現行の定年年齢が60歳を超える職員については、現行の定年年齢(以下の「60歳」も同様)

定年引上げ制度導入に伴う60歳に達した職員の給与等の取扱いについては、知事部局と同様に取り扱ってまいります。

【参考】知事部局の提示内容

定年引上げ制度導入に伴う60歳に達した職員の給与等の取扱いについては、人事委員会の報告(2021年10月7日)を踏まえ、国の措置に準じて、次のとおり制度改正を実施することとした。

- 1 2以外の職員の給与(任期を定めて任用される職員は除く)

当分の間、次のとおりとする。

項目	内容
1 給料	(1) 職員の給料月額は、特定日(職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日)以後、その者に適用される給料表の職務の級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額とする。 (2) 管理監督職勤務上限年齢により降任等をされた職員の給料月額は、特定日以降、(1)の給料月額のほか、降任等された日の前日に受けていた給料月額に7割を乗じて得た額と特定日における(1)の給料月額との差額を給料として支給する。ただし、上記の合計額は、当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超えることができない。
2 諸手当	(1) 以下の手当は、特定日以後、給料月額7割措置が適用されない職員に支給される手当額の7割水準とする。 給料の調整額、初任給調整手当、地域手当、期末・勤勉手当、時間外・夜間・休日勤務手当、特勤勤務(に準ずる)手当、農林漁業普及指導手当 (2) 以下の手当は、7割水準としない。 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当
3 退職手当	(1) 給料月額7割措置に伴う給料月額の減額は、職員の退職手当に関する条例第5条の2における「給料月額の減額改定以外の理由によりその者の給料月額が減額されたことがある場合」に該当するものとする(退職手当の基本額の特例)。 (2) 60歳に達した日以後、その職員の非違によることなく退職した職員の退職手当の基本額は、退職事由を「定年退職」として算定する。 (3) 定年前早期退職を実施する場合、60歳以降の期間は給料月額の割増を行わない。ただし、整理退職及び公務上傷病・死亡の場合、60歳以降の退職者は割増率を一律2%とする。

- 2 再任用職員の給与

項目	内容
1 定年前再任用短時間勤務職員	国に準じた制度とする。
2 暫定再任用職員	国に準じた制度とする。

- 3 降格制度については、国に準じた制度に見直す。

- 4 施行時期

2023年4月1日

提示文書の補足説明(抜粋)

再任用以外の職員の給与のイメージ <「×70/100」は、100円未満四捨五入>

- (1) 給料
  - ア 職員の給料月額  

$$60 \text{ 歳超職員の給料月額} = (\text{給料表の職務の級・号給に応じた}) \text{ 給料月額} \times 70/100$$
 ※ 特定日以降も、給与改定等の事由により、変更があり得る。  
 ※ 昇給は、勤務成績が特に良好な場合のみ実施する(現行の55歳超職員と同じ)。
  - イ 管理監督職勤務上限年齢により降任等をされた職員の給料月額  
 「降任前給料月額の7割」と「降任後給料月額の7割」の差額を給料(管理監督職勤務上限年齢調整額)として支給する。  

$$\text{管理監督職勤務上限年齢調整額} = (\text{降任等の前日に受けていた給料月額} \times 70/100) - (\text{特定日に受ける給料月額} \times 70/100)$$
 ※ 管理監督職勤務上限年齢調整額は、特定日時点で算出した額により原則固定される(特定日以降の昇給等による影響は受けない)。  
 ※ 7割措置後の給料月額と管理監督職勤務上限年齢調整額の合計は、当該職員が現に受ける職務の級における最高号給の給料月額(100/100水準)を超えることができない。