

業務部速報



No. 93

発行 25. 12. 19

JR東労組 業務部

申5号「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について(その2)」に関する申し入れ第5回団体交渉(12/16)①

【医療関係】

●組合 ■会社

1. 医療職場の慢性的な人材不足と人材流出を防止する制度改正とすること。



●医療職場においても人材不足と人材流出が問題だ！歯止めになる制度改正にするべきだ！

■病棟建て替え等に合わせて新しい診療へと変化している中で、繁忙感が増したことはあるだろう。計算上、人は足りている

■日本看護協会によると11%の離職率だが、当社は4%台であるが、医療機関共通の課題と認識している

■地域包括ケア病棟から急性期病棟となり、変化の時期であると認識している

●業務運営に必要な要員は確保していくことを確認！人材不足解消と人材流出防止に向けて継続して議論していく！

2. 医療職場の人材不足解消に向けて、満60歳以上の組合員の勤務箇所は、原則60歳出向とすることなく、JR本体での勤務についても可能とすること。



●60歳を超えても本体で勤務が可能であれば、豊富な知識と経験を若手に引き継ぐこと、人材不足の解消にもつながる！

■賃金体系は一般と医療で違うが、人事制度は統一。出向先は一般・医療限らずグループ会社以外もある

■2018年にエルダー制度の一部変更で本体勤務について確認してきた。その内容を引き継ぐものであり、現行のエルダー制度で実際に本体で勤務している方はいる

●原則60歳出向だが、一般・医療に限らず現行のエルダー制度と考え方は変わらないことを確認！

3. 労働時間の短縮に伴う作業ダイヤなどを明確にすること。



●現在の労働時間7時間30分から7時間20分になることで、引継ぎ等の時間や、休憩時間が確保されるのか不安の声が多数出ている！

●労働時間短縮に伴う作業ダイヤの変更はあるのか

●現場は、30分の夕食、1時間半の仮眠という状況で、高齢化している患者さまや外国人の対応など、長時間の集中力を要している

●病棟ごとに作業ダイヤを作ることは可能か

■作業ダイヤは就業規則別表第2の中から提供する医療の内容や患者さまのご利用状況等を勘案した上で、引継ぎや休憩時間を踏まえて、今後検討していくものである

■主張は受け止めるが、どのようにしたら効率的な業務執行体制になるのかを検討していく

■制度上可能だが、多くのパターンがあると間違えたりする。わかりやすさも含めて総合的に勘案して検討していく

●職場の声を幅広く聞いていくこと、引継ぎ時間や休憩時間を踏まえて検討していくことを確認！

5. 病院内の総務系社員の業務手当（基本）については、医療社員ではなく、一般社員として支給すること。また、医療基礎に該当する社員の基準を明確にすること。



●病院内の総務業務を担っている社員は、5月の提案時に業務手当(基本)にあてはまっていなかったために一般社員として取り扱うように求めた！

■医療関係の総務系社員の業務手当（基本）については、一般社員の区分で支給する

■医療基礎に該当する社員 【医療社員等級区分表に該当する社員】E、D、C、T、M、H等級

【病院】看護師、技師、薬剤師、臨床工学、栄養管理、看護学校、入退院支援センター

【健推セ】衛生試験、保険看護、検査、検診センター

■提案の内容で妥当と考えている

確認！

※紙面の関係で、項目の掲載順番を変えています。実際の交渉では1項から順番に議論しています。

②に続く