

表11 昼食の配膳時間

時 間 帯	病 院 数 (%)
11:00~11:25	63 (2.4)
11:30~11:55	885 (33.1)
12:00~12:25	1636 (61.3)
(再掲) 12:00	1607 (60.2)
12:30~13:00	49 (1.8)
無回答・不明	38 (1.4)
計	2671(100.0)

夕食の配膳時間帯は、「5:00~5:25」の病院が30.4%で最も多く、「6:00~6:30」の病院は21.2%であった〈表12〉。6時台の夕食配膳

表12 夕食の配膳時間

時 間 帯	病 院 数 (%)
~ 4:25	88 (3.3)
4:30~4:55	621 (23.2)
5:00~5:25	811 (30.4)
5:30~5:55	550 (20.6)
6:00~6:30	565 (21.2)
無回答・不明	36 (1.3)
計	2671(100.0)

を実施している病院の割合を設置体別にみると、「学校法人」は51.6%、「国（文部省）」は41.8%の実施率で高かった〈統計表136〉。

IX 労働条件

この項では、経年比較するために、以前本会が実施していた「病院における看護職員の労働実態調査」「会員実態調査」を引用している。これらの調査は会員個人を対象にした調査でその7割が非管理職であるが、今回の「病院看護基礎調査」は施設を対象とし管理職である看護部長が回答者である。経年比較するにあたっては今回の調査結果を看護職員1人当りの数値（加重平均）に換算してあるが、調査方法の違いによる影響の可能性も含めないことに留意されたい。

また、一般労働者と比較するにあたっては民間全産業を対象とする「昭和62年賃金労働時間制度等総合調査結果速報」（労働省）、「毎月勤労統計調査月報（昭和62年9月分）」（労働省）を参照した。

1 労働時間

「ILO看護職員条約勧告」では、週40時間労働、週休48時間が示され、日本看護協会も週40時間勤務、週休2日制を要望し続けてきた。昭和62年9月には、労働基準法が改正され、法定労働時間は週40時間を目標に段階的に短縮するために、当面週46時間を最低基準（改定前は48時間）とすること、年次有給休暇の付与日数を最低10日（改定前は6日、規模300人以下の事業所については猶予措置あり）とし、継続勤務年数1年ごとに1日加算していく（従来通り）ことなど規定した法が成立し、昭和63年4月より実施されている。国家公務員は、昭和63年4月より、4週6休制の導入に伴い週42時間制（改定前は44時間）に移行した。これにより、民間の病院においても週休2日制の導入に弾みがつき、労働時間の短縮が促進されることが期待される。

本調査は、昭和62年10月時点であり、労働基準法改正前の実態が把握されている。

(1) 週所定労働時間

所定の休憩時間を除いた一週間の所定労働時間は、1病院平均で42時間40分、看護職一人平均で42時間21分であった。

経年的にみると、昭和60年まで43時間台であったが、今回の調査で初めて42時間台に短縮した〈表13〉。

分布でみると、既に週40時間を下回っている病院が、18.3%あった〈図30〉。調査時点では、労働基準法でまだ「週48時間」まで認められていたが、その「48時間」さえ守られていない病院が0.9%（23病院）あった。調査直後の昭和63年4月より労働基準法の最低基準が当面「週46時間」となったため、「46時間」を超える5.6%の病院（150病院）は、早急に改善を迫られたことになる。1990年代前半には「週40時間」を最低基準とすることが期待されているため、今後8割の病院で労働時間短縮についての対応が課題になると思われる。

設置主体別にみると、調査時点では、「国立」は原則としてまだ「44時間」であり、「国立」準拠の「全国社会保険協会連合会」「厚生団」等も「44時間」であった。それ以外の設置主体では、いずれも病院平均が44時間を下回った。分布でみ

表13 週所定労働時間の経年比較

調査年*	週所定労働時間*
昭和50年	平均43.5時間
52	43.4
54	43.0
56	43.2
58	43.0
60	43.2
昭和62年	42.3

*昭和50年、54年、58年は「病院における看護職員の労働実態調査」、昭和52年、56年、60年は「会員実態調査」の病院勤務者の数値。ともに個人対象調査。「昭和62年病院看護基礎調査」は施設対象調査で、数値は加重平均した看護職1人の平均時間。

ると、「週40時間」以下に100%達している病院は「日赤」「北海道社会事業協会」であり、「会社」「学校法人」でも既に54.8%、53.2%の病院が「週40時間以下」に達していた〈図30〉。

週所定労働時間を一般労働者と比較してみよう。民間全産業の週所定労働時間は規模による企業格差が大きいいため、企業平均では44時間20分であるが、労働者一人平均では41時間42分（「昭和62年賃金労働時間制度等総合調査結果速報」より）である。前述の病院・看護職1人平均と比べると、病院平均は企業平均より短い、看護職1人平均は労働者1人平均よりまだ長い。「国立」「自治体立」を除いてみると、病院平均（42時間33分）が企業より短いのは同じであるが、看護職1人平均（41時間40分）は、ほぼ同じ様な値となった。

昭和58年の時点では、まだ一時間近くの差があったが、昭和62年には、「国立」「自治体立」を除く病院の看護職員と一般労働者との差はなくなった〈表14〉。ただし、病院の看護職員の場合、交替勤務のため、時間数が同じでも身体の疲労感はより強いことが考慮されねばならないだろう。

(2) 1か月の超過勤務時間

昭和62年9月中の超過勤務時間の平均時間を病棟、外来、手術室別に聞いた。その結果は〈図31〉の通りである。

部署別にみると、「手術室」での超過勤務時間

表14 週所定労働時間の一般労働者との比較

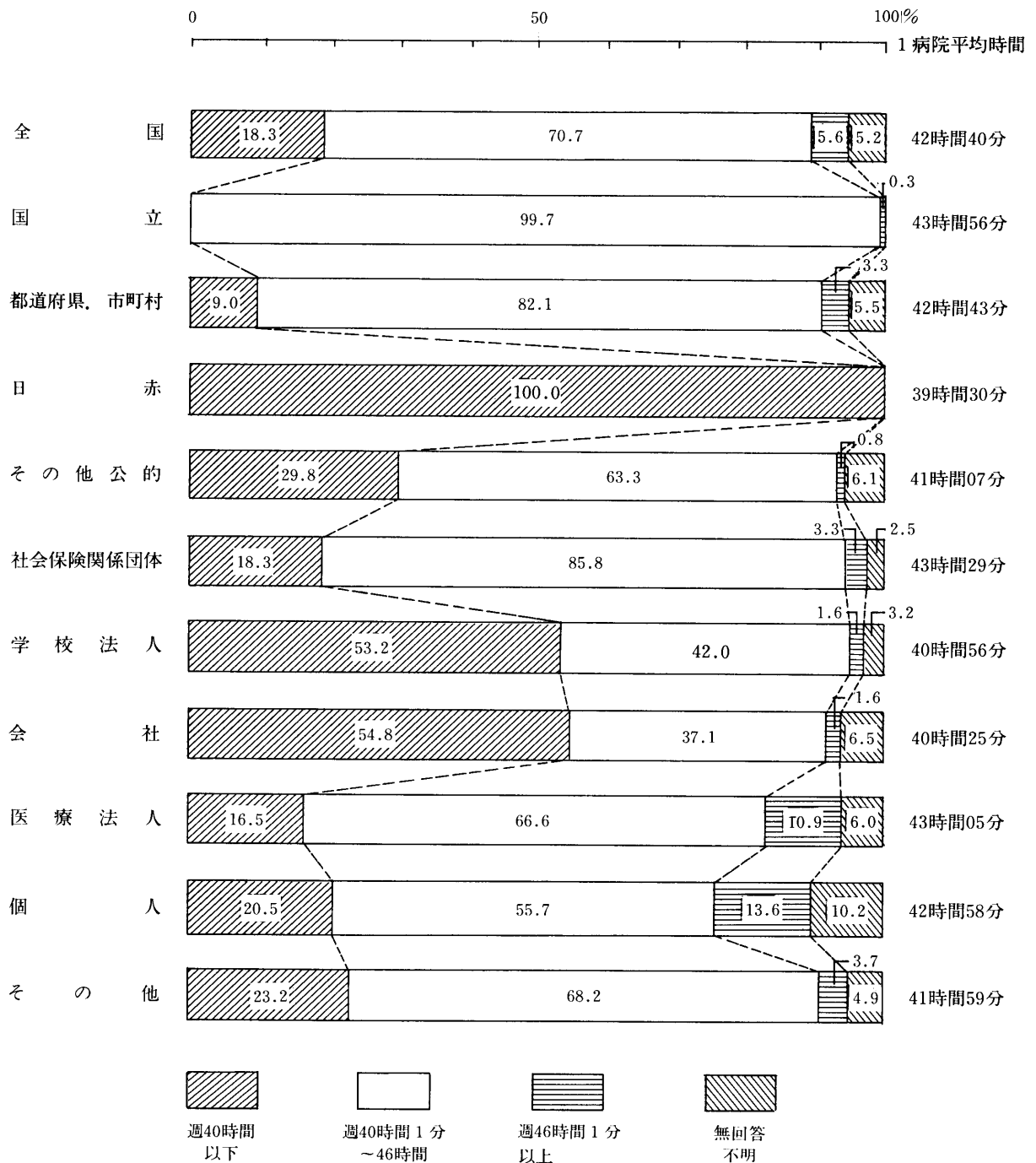
調査年*	民間病院の看護職員**	一般労働者***
昭和58年	42.6時間	41.7時間
昭和62年	41.7	41.7

*表13に同じ。

**「国立」「自治体（都道府県、市町村）」を除く病院に勤務する者。昭和58年は「病院における看護職員の労働実態調査」による。

***「賃金労働時間制度等総合調査」（労働省）による。

図30 週所定労働時間，設置主体別



が特に長く、看護職1人当りの平均で16時間05分となっている。

病院の平均時間の分布をみると、9月中の病棟の平均が「24時間1分以上」の病院が3.0%、手

術室の平均が「24時間1分以上」の病院は手術室のある病院の19.7%に至っている。これらの病院では労働基準法の「2週間に12時間以内」という基準に接触する所も多いのではないかとと思われる。

一般労働者と比較すると、民間企業的女子は平均7.2時間、男子は平均19.0時間で、労働者1人平均15.1時間（「毎月勤労統計調査月報昭和62年9月分」（労働省）より）となっている。看護職員の場合、病棟、手術室に勤務する者の平均は、一般男子平均よりは短いものの、一般女子平均よりは長い超勤時間となっている。

設置主体別にみると、「病棟」勤務者の1人当たり平均時間は、「国立（文部省）」（19時間13分）、「日赤」（15時間34分）、「国立病院」（12時間33分）で長い（統計表139）。「外来」勤務者の1人当たり平均時間は、「国立（文部省）」（10時間25分）、

「厚生団」（9時間31分）で長い（統計表141）。「手術室」勤務者の1人当たり平均時間は、「日赤」（24時間39分）、「国立（文部省）」（22時間21分）、「国（労働福祉事業団）」（20時間11分）で長い（統計表140）。「日赤」は週所定労働時間が「39時間30分」と短いことが、超勤時間の長さに影響していると考えられるが、「国立」系病院は、週所定労働時間が平均より長いにもかかわらず、超勤時間も長いという結果となった。

(3) 週休形態

週休形態を病院数の割合でみると、何らかの形の「週休2日制」を実施している病院が50.8%を

図31 1ヵ月の平均超過勤務時間

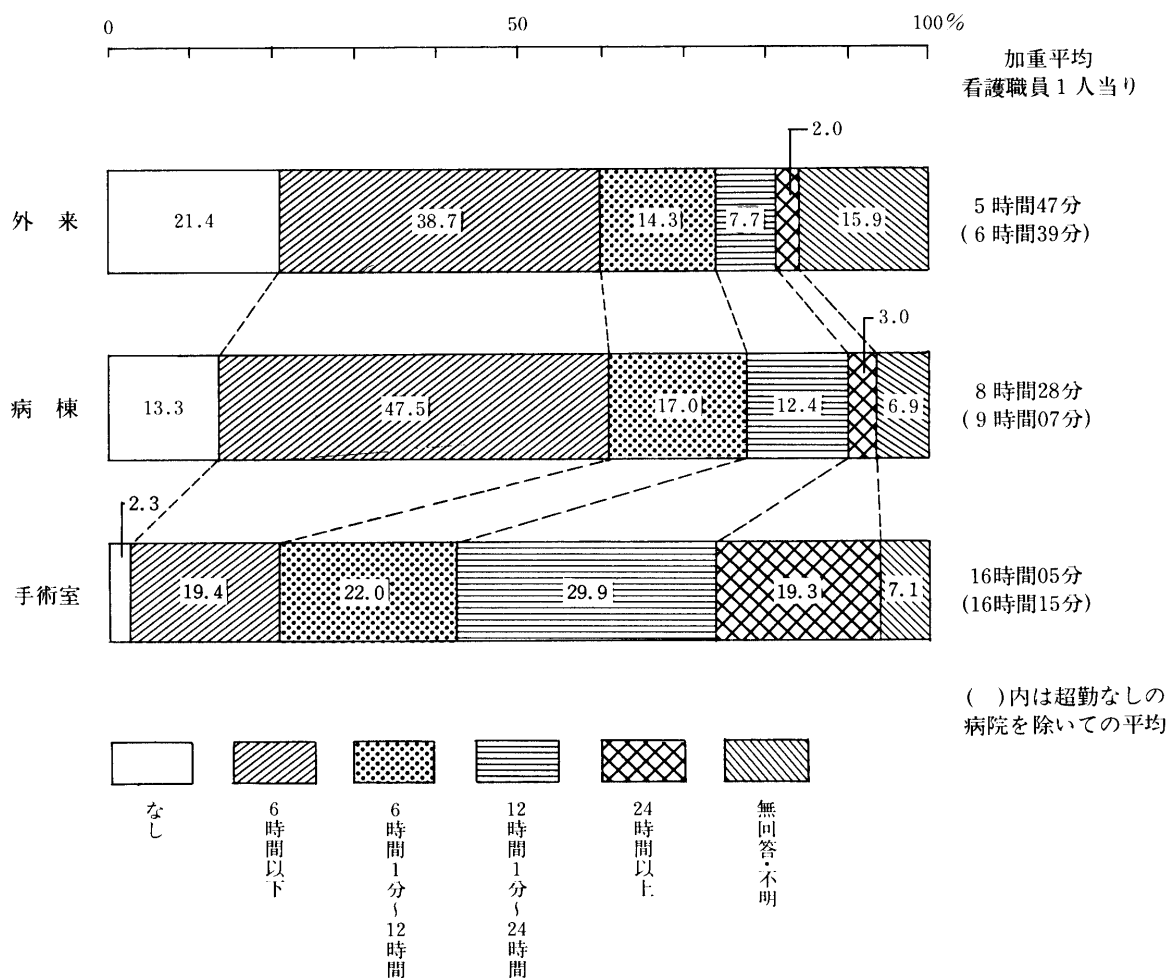


表15 週休形態別病院数・企業数の割合

	計	週休1日	週休1日半	週休2日制				無回答 不明
				完全	月3回	隔週又は月2回 (4週6休含む)	月1回	
病院	100.0%	8.3	38.7	2.7	0.5	20.6	27.0	2.2
民間企業*	100.0%	48.7	1.0	7.3	4.7	21.7	16.7	—

*労働省「昭和62年賃金・労働時間制度等総合調査結果速報」

表16 週休形態別適用看護職員数の割合

	調査年*	計	週休1日	週休1日半	週休2日制				その他	無回答 不明
					完全	月3回	隔週又は月2回 (4週6休含む)	月1回		
看護職員*	昭和50年	100.0%	35.0	57.1	1.6	1.0	1.0	1.2	1.6	0.9
	52	100.0%	27.7	57.2	2.3	1.3	2.4	3.8	3.1	2.2
	54	100.0%	27.3	55.2	2.0	1.1	2.9	5.0	4.2	2.3
	56	100.0%	8.1	40.9	2.2	1.1	3.7	39.1	3.9	1.0
	58	100.0%	9.5	36.6	2.2	0.7	2.5	41.9	3.6	3.1
	60	100.0%	8.1	38.2	2.2	0.9	3.4	40.9	5.3	0.8
	62	100.0%	5.2	28.6	1.8	0.4	26.8	35.2	—	2.0
一般** 労働者	62	100.0%	21.5	0.8	28.5	9.5	28.1	11.6	0.1	—

*表13に同じ

**労働省「昭和62年賃金・労働時間制度等総合調査結果速報」

占めた。民間企業と比較すると、病院は「週休1日」が少なくその分「週休1日半」が多い<表15>。

適用看護職数の割合でみると、何らかの形の「週休2日制」が適用される看護職員は64.2%に達した。

適用看護職数の割合を経年的にみると、昭和56年で「月1回週休2日」が増え、昭和62年で「隔週又は月2回週休2日（4週6休を含む）」が増えた。国立病院は昭和54年に4週5休が勧告され昭和56年には実施、昭和61年から4週6休を試行したことが大きく影響している。そして、国立病院での週休2日導入が他の設置主体の病院の週休2日制の導入に拍車をかけた結果と考えられる<表16>。

一般労働者と比較すると、病院の看護職員は、条件の悪い「週休1日」も少ないが、条件の良い

「完全週休2日」「月3回週休2日」の適用を受けける者も少ない<表16>。

昭和63年4月17日から国家公務員は4週6休制が実施され、昭和63年8月の人事院の「週休2日制・勤務時間制度に関する報告」では完全週休2日制に向けての施策にまで言及している。国家公務員の4週6休制の導入により、「国立」以外の病院での週休2日制への移行も弾みがつくものと予測される。

2 休 暇

(1) 年次有給休暇

一年間に付与される最高日数（前年度繰越し分を除く）については、77.3%の病院が「20日」に集中し、「21日以上」と回答した病院も6.3%あった<統計表148>。

看護職員一人当たりの平均取得日数は、11.3日（昭和61年実績，加重平均）であった。経年的にみると，昭和56年以降，減少気味だったが，昭和62年にまた増加している〈表17〉。

民間企業労働者は，平均7.6日（「昭和62年賃金労働時間制度等総合調査結果速報」より）で「国立」「自治体立」を除く看護職員の平均取得日数10.1日の方が長い。

病院の設置主体別にみると，「国民健康保険団

体連合会」「厚生連」「個人」「済生会」「医療法人」で平均取得日数が7～8日と低く，「国立（厚生省）」で高い〈統計表149〉。

「国立」が高い一因としては，勤続年数が短くても「20日」の所定年次休暇が認められていることが考えられる。

また，各病院の看護職員1人当たり平均有給休暇取得日数は制度的には同じ条件下の設置主体，例えば「国立病院」内でも格差があることから，各病院により，運用面での取りやすさの違いが推測される。

(2) 夏期特別休暇

夏期特別休暇（年次有給休暇や週休を除く）のある病院は67.4%〈図32〉。夏期休暇のある病院の平均休暇日数は3.8日（1病院平均）であった〈統計表150〉。「国立」「日赤」など設置主体によ

表17 年次有給休暇取得日数

調査年*	取得日数
昭和56年（昭和55年実績）	平均10.6日
58（〃 57 〃）	9.9
60（〃 59 〃）	9.8
62（〃 61 〃）	11.3

*表13に同じ

図32 夏期特別休暇のある病院

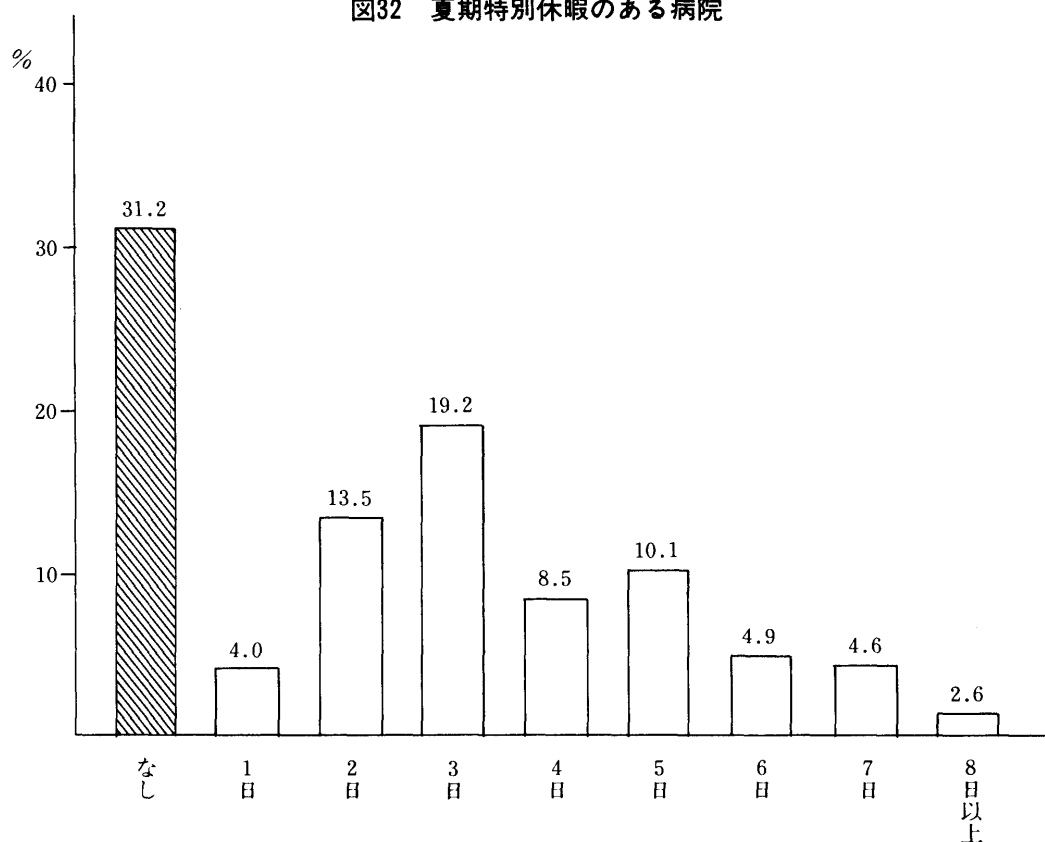
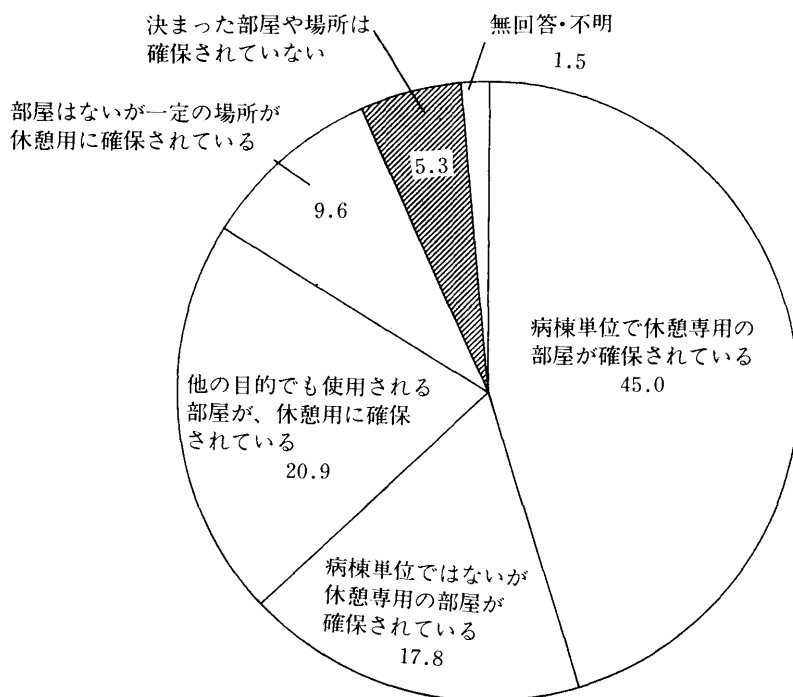


図33 休憩室の有無



っては、全く制度のない設置主体もあった。「国立」「自治体立」を除くと、72.9%の病院で採用し、その平均休暇日数は3.2日である。

民間企業の採用率は82.3%、1企業平均3.2日（「昭和62年賃金労働時間制度等総合調査結果速報」より）である。「国立」「自治体立」を除く病院と民間企業を比較すると、平均休暇日数は同じだが制度の普及率は病院の方が低い。

3 休憩室

多忙な中でも休憩の時間はしっかり休むことが肝要である。そのためには、休憩室が確保されている必要がある。「きまった部屋や場所は確保されていない」病院は僅か5.3%である（図33）。

4 母性保護

(1) 育児休業制度

育児休業制度を認めている病院は、調査病院の

68.6%にあたる1813病院である。国・公立を始め、公的な病院ではおおむね育児休業が認められている。それ以外では、「会社」35.5%、「個人」39.4%、「医療法人」40.8%、「公益法人」41.7%、「学校法人」48.8%と、育児休業を認めている病院が少ない（統計表151）。

育児休業を認めている病院について、昭和61年度の育児休業取得状況を調べた結果、産後休暇を取得した者の内、実際には育児休業取得者がいなかった病院が15.7%あった。また、出産者全員が育児休業を取得した病院は17.5%である。なお、看護職員（正職員）に占める産休取得者比率は、〈表18〉のとおりである。

平均育児休業取得率（育児休業取得者数／産後休暇取得者数）は48.3%と、出産した者のうち、実際に育児休業を取得したのは二人に一人であった。平均育児休業期間（育児休業者についての平均休業期間）は6.3カ月であった。設置主体別に

みると、育児休業取得率が高く、かつ平均育児休業期間が長い傾向があるのは、「国（労働福祉事業団）」「会社」、逆に取得率が低く、かつ平均育児休業期間が短い傾向があるのは、「済生会」「厚生連」「その他の法人」である〈統計表151〉。

(2) 産前・産後の母性保護措置

産前・産後の母性保護措置については、法定措置以外のものとして、どのような措置を定めているかを調査した〈統計表152, 153〉。

＊法定措置：妊婦及び産後1年を経過しない女子については、本人の申し出により夜勤・時間外・休日勤務を免除・軽減する（労働基準法第66条，昭和60年改正）。生後満1年に達しない生児を育てる者に対して、1日2回それぞれ少なくとも30分以上の育児時間を与える（労働基準法第67条）。

産前については、「特に措置はない」1448病院・54.2%であり、なんらかの措置をもうけている病院は870病院・32.6%であった。設置主体別に見てなんらかの措置をもうける率が高いのは、「国（労働福祉事業団）」80.6%、「都道府県」78.8%である。

産前の措置の内訳は、「通院休暇」369病院、「時差通勤」350病院、「つわり休暇」221病院、「その他の措置」196病院（複数回答）である。自由記述によれば、「その他の措置」には、配置転換、妊婦障害時の業務緩和などが含まれる。

産後については、「特に措置はない」1627病院・60.9%であり、なんらかの措置をもうけている病院は492病院・18.4%であった。

産後の措置としては、384病院が、「配置転換」を行っている。自由記述によれば、「その他の措置」には、子供の看護休暇、通勤緩和措置などが含まれる。

表18 産休取得率*，設置主体別

設置主体	回答病院数計	産休取得率(%)
計	2 002	6.2
国立病院	74	6.3
国立療養所	105	6.5
国(文部省)	49	5.0
国(労働福祉事業団)	28	6.3
国(その他)	18	4.9
都道府県	194	7.0
市町村	369	7.6
日赤会	74	7.3
済生会	41	5.1
北海道社会事業協会	—	—
厚生連	54	7.0
国民健康保険団体連合会	4	1.8
全国社会保険協会連合会	25	5.3
厚生団	9	5.0
船員保険会	2	1.4
健康保険組合及びその連合会	15	2.4
共済組合及びその連合会	29	5.0
国民健康保険組合	10	6.9
公益法人	84	5.4
医療法人	462	5.4
学校法人	41	3.7
会社	41	5.8
その他の法人	100	6.0
個人	168	5.0
無回答・不明	6	4.2

* $\left(\frac{\text{昭和61年度に実際に産休を取得した者(人)}}{\text{昭和62年10月の正職員数(人)}} \right)$

調査票では「育児時間」を措置項目としてあげているが、これは法定措置であるため「育児時間」のみの回答は「特に措置はない」に含めて集計した。しかし、「育児時間」を選択しなかった病院は相当数にのぼり、法定措置としての育児時間が実際は利用できない場合が多いのではないかと懸念される。また、自由記述によれば、産後の夜勤・

当直・時間外勤務・休日勤務の免除・軽減措置について、産後休暇明け3ヶ月、あるいは半年間などの期限を設けているとの回答があった。産後1年以内の職員が希望しても、現場でこのような制限があるため法定の勤務緩和措置が受けられない場合があれば、労働基準法に照らして非常に問題があるといわねばならない。

5 施設内保育所の設置・利用状況

調査病院の34.9%にあたる932病院で、施設内保育所を開設している。これらの施設内保育所を利用している看護職員の実数については、861病院が回答し、利用者総数は11722人（1病院平均13.6人）であった〈統計表154〉。

施設内保育所の開設状況には、設置主体ごとにかなりの格差があるが、それ以上に病院の規模が大きな影響を及ぼしている。300床以上の規模になると、半数以上の病院で施設内保育所をもうけている〈統計表155〉。

6 給 与

(1) 看護職員に適用される給与表

ほとんどの病院では、なんらかの形で看護職員に適用する給与表を設定している。特に、国家公務員医療職俸給表（三）については、国立以外の病院でもこれと同じものを用い、または、独自の俸給表を使っている場合も、半数以上の病院がこれに準じるなど、国家公務員医療職俸給表が、看護職員全体の給与レベルに大きな影響を及ぼしていることがわかる〈統計表156〉。一方、「医療法人」「個人」などを中心に、「体系的な給与表はない」と回答した病院が124病院・4.6%あり、人事・労務管理上問題があると推測される。

(2) 初任給

初任給については、「高卒+3年課程卒・単身でアパートに居住するもの」を仮定して、基本給・所定内給与・給与総額（準夜勤4回、深夜勤4回をした場合）を、それぞれ調査した。なお、「所定内給与」とは、基本給に調整手当・通勤手当・住宅手当・職務手当など、毎月きまって支給される手当を加えたもので、夜勤手当・休日手当・超過勤務手当は含まない。

昭和62年の初任給は、基本給：病院平均130765円・加重平均133114円、所定内給与：病院平均154282円・加重平均158237円、給与総額：病院平均181474円・加重平均185131円であった。

都道府県別にみると、大阪府が最も高かったのをはじめとして、東京圏、名古屋圏、近畿圏、北九州など、大都市圏とその周辺で初任給の給与水準が高い傾向が認められた〈統計表157〉。

設置主体別にみると、基本給が最も高く、所定内給与・給与総額とも高い水準にあるのが「学校法人」である〈統計表158〉。

病院の種類別では、精神病院がわずかに他を上回った。〈統計表159〉。

(3) モデル賃金

モデル賃金については、「勤続10年、31-2歳の一般職看護婦」を仮定して、初任給と同じく基本給・所定内給与・給与総額を調査した。

昭和62年10月時点のモデル賃金は、基本給：病院平均186735円・加重平均193873円、所定内給与：病院平均213739円・加重平均222651円、給与総額：病院平均244021円・加重平均253863円であった。

都道府県別にみると、初任給同様大都市圏とその周辺で、給与水準が高くなっている〈統計表160〉。給与総額が最も高かったのは、大阪府であった。

設置主体別にみると、所定内給与・給与総額が最も高く、所定内給与・給与総額とも高い水準にあるのが「学校法人」である。設置主体別に給与総額（加重平均）を比較した場合、最高の「国民健康保険団体連合会」と、最低の「国立病院」との間には、実に97000円余りの格差があることがわかった。公的病院のなかでは、国立系の水準が低く、「日赤」「厚生団」の水準が高い。また、民間では「個人」「医療法人」の給与水準が低くなっている〈統計表161〉。

病院種類別にみると、一般病院が最も高く、老人病院が最も低い〈統計表162〉。

(4) パートタイマー賃金

勤務帯ごとのパートタイマー賃金（看護婦）の時間当たり単価の最高額及び最低額の平均値（時給最低額の単純平均。個々の病院について時給額に幅がなく、勤務時間帯毎に時給が一律である場合

表19 パートタイマー賃金（時給）

日 勤 帯	
最 高 額	1,910円
平均最低額	796円
夜 勤 帯	
最 高 額	3,875円
平均最低額	1,033円

は、これを「最低額」とみなした。）を〈表19〉に示す。

都道府県別にみると、日勤帯の時給の最低額が、平均650円に満たない県が、青森、秋田、島根、佐賀、大分、宮崎の6県であった。また、夜勤帯の時給の最低額が800円に満たない県が、秋田、栃木、愛媛、熊本、宮崎の5県であった。地域格差があるとは言え、いずれも有資格者の処遇としては、十分とはいえない〈統計表163〉。

X 職員の健康管理

1 定期健診

調査病院の98.5%にあたる2630病院で、職員に対する定期的な健康診断を実施している。

健診実施病院の半数以上は、看護職員の健診受診率は100%であると回答している〈統計表166〉。

受診率は、病院規模が大きくなるほど低くなる傾向があり、300床以上の病院では受診率が80%に満たない病院が1割を越えている。

なお、今回調査では、年間の健診回数や、中途採用職員に対する扱い等を考慮しておらず、病院によっては受診率の算出がしにくかった例もある

とみられる。

2 B型肝炎感染防止対策

近年、医療機関における医師・看護婦等の肝炎感染事故の発生が報じられ、厚生省が関係機関に改めて対応を指示するなどの動きが起きている。今回の調査では、感染防止対策として、7項目をあげ、それぞれ実施しているかどうかを尋ねている〈図34〉。

「HB抗原検査の実施」以外の項目では、全体的に実施状況はいま一步の観がある〈統計表168〉。

「院内感染防止（対策）委員会」の設置、「感