

VI 労働条件に対する意識

1 問題意識

前章までで会員の労働の実態がほぼ把握された。ここでは現在の労働条件についての会員の意識をみていく。

まず、協会が労働条件の3本柱として従来から考えてきた労働時間、夜勤、給与の3つについて、問題に思っていることをそれぞれ3項目まで選んでもらった。次に、上記3つ以外で労働条件上、問題だと思う点があれば「その他」の欄に自由に記入してもらった。

これらの意識をたずねたのは、協会が看護職の労働条件の改善を考えていく際に会員からの声をより反映させていきたいという理由からである。

1) 労働時間

会員の83.6%は労働時間について何らかの問題を感じている。どのような項目を選択しているかをみると、労働時間・休暇を問わずきめられた長さよりも、実際には規定通りにとりにくいことを問題にする会員が多いことがわかる(図48)。

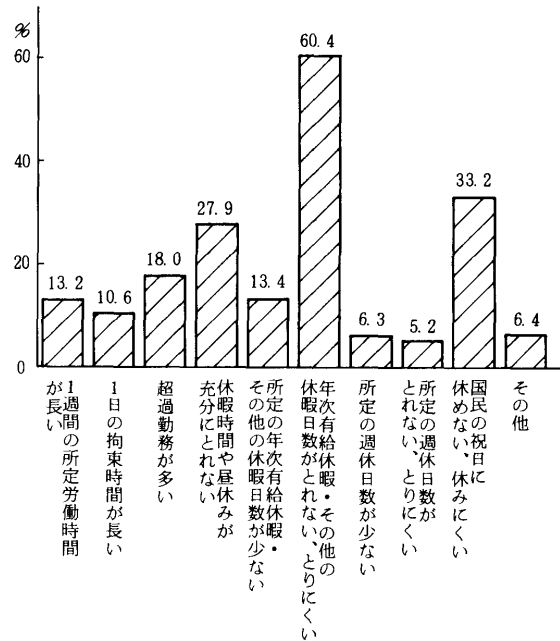
個人の属性によって各項目の選択率に大きな違いはみられなかった。

問題があるとした会員が選んだ項目のうち上位4項目についてみていく。

1位 「年次有給休暇やその他の休暇日数が実際にとれない、とりにくい」(選択率60.4%)

実際に年次有給休暇があまりとれない会員がこの項目を選んでいる。この項目を選んでいる人の平均取得日数は9.2日、選んでいない人は12.5日である。

図48 労働時間について問題だと思うこと
(問題のある人のみ、複数回答)



有給休暇未消化分が「賃金で支払われる」会員は選択率が83.3%と高く、これらの人は実際に有給休暇があまりとれていない。

次に自由回答欄から有給休暇に対する声を拾ってみると、休暇をとろうとするときに、上司に対する気がねがあってとりにくいという記述がいくつかあった。

○子供(2歳)がいますので突発的なことで休まなければなりません。部署内では「どうぞ休んで」といってくれるのですが、最高管理者(総婦長)の方へ用紙を提出する時、一言何か言われます。(准看護婦・その他の公的病院)

また、人員との関係で、

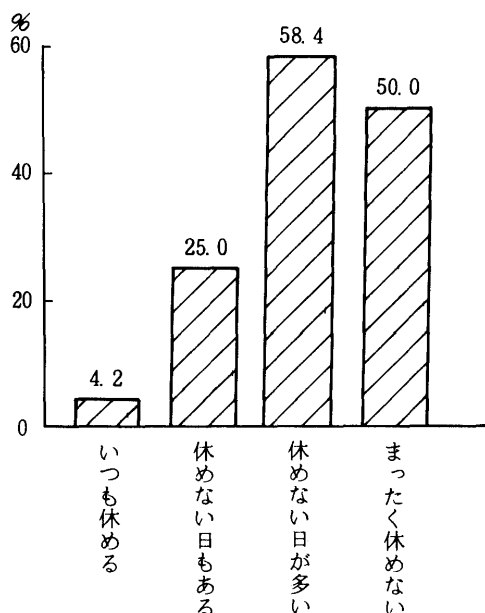
○人手不足のために忙しすぎて思うように有給休暇がとれない。(看護婦・その他の公的病院)

という声もあった。

2位「国民の祝祭日に休めない、休みにくい」
(選択率 33.2%)

国民の祝日取得状況により、選択率に差がある(図49)。当日に「いつも休める」場合にはこの項目を選ぶ人はほとんどいないが、当日に休みにくくなると過半数が選んでいる。

図49 国民の祝日取得状況別「国民の祝日に休めない・休みにくい」選択率



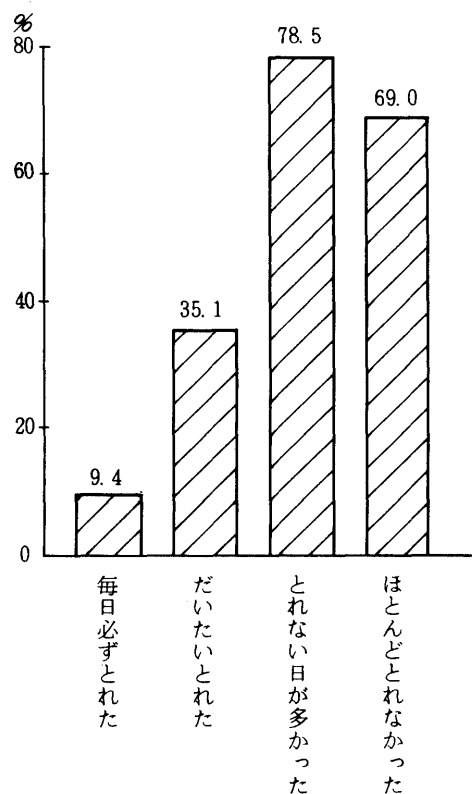
職位が高いほど祝日当日に休みやすいため、「婦長」以上でこの項目を選ぶのは7%程度であるが、「一般看護職」では約4割となっている。

祝日当日には休めなくとも、他日にふりかえて休みがとれるという措置が多かったが、やはり、当日に休みたいという要求は強いようだ。

3位「休憩時間や昼休みが充分にとれない」
(選択率 27.9%)

実際の取得状況を反映し、とりにくかったという人ほどこの項目を選んでいる(図50)。

図50 昼休み取得状況別「休憩時間や昼休みが充分にとれない」選択率



「外来」に所属している会員は昼休みが最もとりにくかったのだが(P.14参照)、その実態を次のように語っている。

。外来勤務なので医師の診察時間、患者の数により昼休みの時間がまちまちになります。時には昼休みがとれない事があります。診察があるので忙しい毎日です。(看護婦・自治体立)

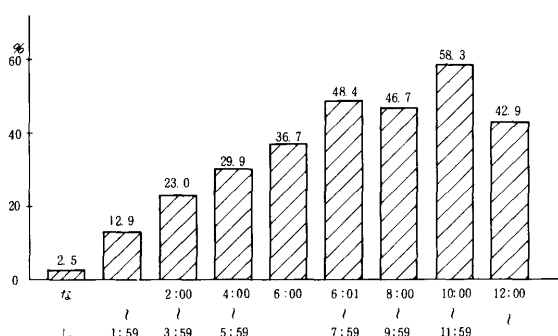
4位「超過勤務が多い」(選択率 18.0%)

10月中の実際の所定外労働時間が長いほど選択率は高い(図51)。1週間に6時間以上では半数近くが選んでおり、労基法で定める「1週間6時間」を境として意識の違いが大きくなると言えよう。

実際の所定外労働時間が長い、「手術室」所属会員の54.3%が、「ICU,CCU」の36.4%がこの項目を選択している。

の前提のもとで、日々実際に夜勤を続けていくとき、夜勤日数や人数よりも、夜勤に伴う手当や部屋、通勤措置などの待遇面が問題としてまずあがってくるようだ。

図 51 1週間の所定外労働時間別「超勤が多い」選択率



以下、上位4項目についてみていく。

1位「当直手当または夜間看護手当が少額」
(選択率 53.6%)

夜勤体制別にみると、「当直制」の66.4%が「手当が少額」ということを問題視している。「二交替制(変則も含む)」が60.0%、「三交替制」は55.4%である。

「当直制」は「三交替制」より手当は高額ではあるが(P.25)、拘束される時間が長い勤務であることから考えて、「少額である」という意識がより強いのではないだろうか。

2) 夜勤

夜勤に実際についている会員のうち91.0%は夜勤について問題を感じている。

これらの会員が問題として選択した項目とその率は(図52)の通りである。

全体的な傾向をみると、

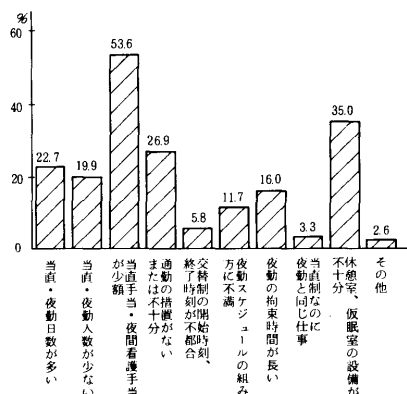
- 看護婦である以上、夜勤をするのは覚悟の上(看護婦・国立(その他))

所属場所の中では「手術室」で67.4%もが選択しているのは、拘束時間が特に長いこと(P.13)と関係するようだ。

2位「休憩室、仮眠室の設備が不十分」(選択率 35.0%)

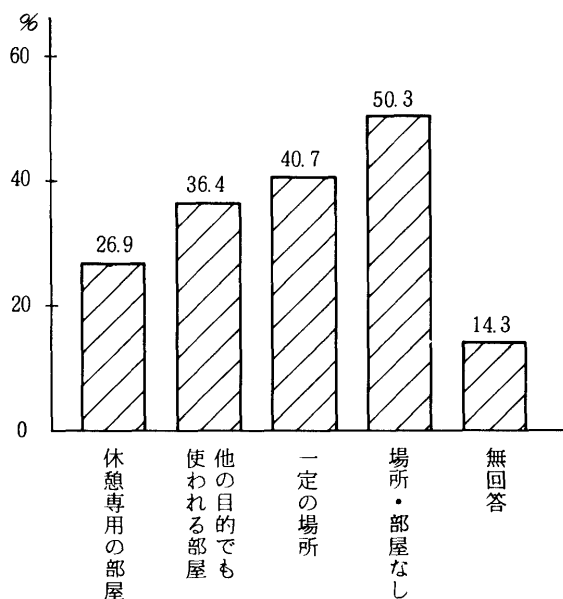
実際に休憩室の確保状況が悪い会員ほど、「設備が不十分」を問題視している(図53)。「休憩専用の部屋」でも27%が選択しているが、これらの人は、部屋の確保にとどまらずその設備を問題にしていると思われる。

図 52 夜勤について問題だと思うこと
(問題がある人のみ、複数回答)



夜勤体制別にみると「当直制」は仮眠室確保の率が高いためか、選択率は17.0%と低い。一方「三交替制」は42.7%、「変則三交替制」では41.2%が選んでいる。

図 53 休憩室の確保状況別「休憩室，仮眠室の設備が不十分」選択率



3位「不便な時刻に通勤するための措置がない，または不十分」(選択率 26.9%)

夜勤体制別には、「三交替制」では 38.7% が選択しているが、「当直制」では 0.9%、「二交替制(変則も含む)」では 2.9%にとどまっている。これは「三交替制」は「当直制」等と違い，出退勤の時刻が深夜にかかるためと思われる。

また、「三交替制」「変則三交替制」について，深夜に通勤の「措置はない」という会員の 51.5% がこの項目を選んでいる。一方措置があっても，問題を感じる人はその措置が不十分で利用しにくいということを述べている。

○病院の措置としてタクシー利用があるが金額が足りないため，わたしは自家用車を利用している。でもガソリン代が出ないため不便。(准看護婦・その他の私的病院)

4位「当直または夜勤日数が多い」(選択率 22.7%)

「三交替制」「変則三交替制」の夜勤日数別にみると，1か月に「7～8日」では「夜勤日数が多い」と感じている人は 11.9%であるが「9～10日」では 29.1%，「11～12日」では 42.5%と日数増加に従い，ふえてくる。

夜勤日数に関する会員の声を拾ってみると，家庭との関係で悩む人が多いようだ。

○子供を持つと夜勤は大変であるが，夜勤の回数を減らす様にすれば何とか子持ちでも勤めてゆけるのではないのでしょうか。(看護婦・国立(その他)・末子の年齢 0～2歳)

選ばれる率が低いための上位 4項目にはあがっていない項目についての自由記述がいくつかあった。その中から夜勤人数と夜勤時の拘束時間についての記述をみよう。

まず夜勤人数については，1人夜勤をしている会員は次のように述べている。

○準夜は 1人夜勤なので，患者の急変などの時にどれだけ看護ができるか不安である。(看護婦・その他の私的病院)

また，

○2人夜勤であっても夜勤の仕事量からみて不十分である。(准看護婦・自治体立)

という記述もあった。

次に拘束時間については，「当直制」の会員から，勤務時間が長いと疲労が強いことが訴えられている。

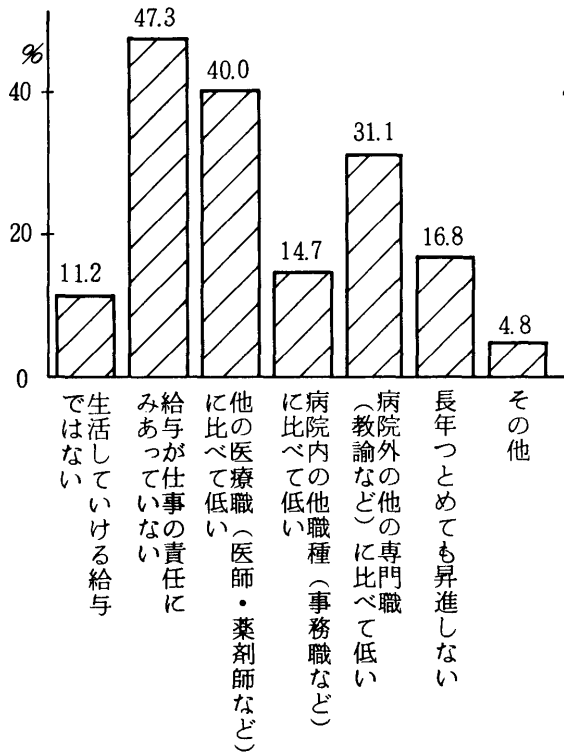
○当直が月 2～3回ありますが，その労働内容は，昼間は正常勤務し当直をします。翌日の午前中までの労働ですが精神的，肉体的疲労がきつい。(看護婦・日赤)

3) 給与

給与について何か問題を感じている会員は 85.9

％で、その人たちが選択した項目は、(図 54)の通りである。

図 54 給与について問題だと思うこと
(問題がある人のみ、複数回答)



給与について選ばれた項目をみると、「給与が仕事の責任にみあっていない」の率が、「生活していける給与ではない」という、給与額自体を問題とする率よりずっと高い。このことは、看護という仕事に対する正当な評価を、給与という形でしてほしいという意識の表れといえよう。

また、そのとき看護の仕事は責任が重いにもかかわらず、「病院内の他の医療職(医師、薬剤師など)」に比べると、給与面での評価が低いのではないかと感じている人が多いようだ。

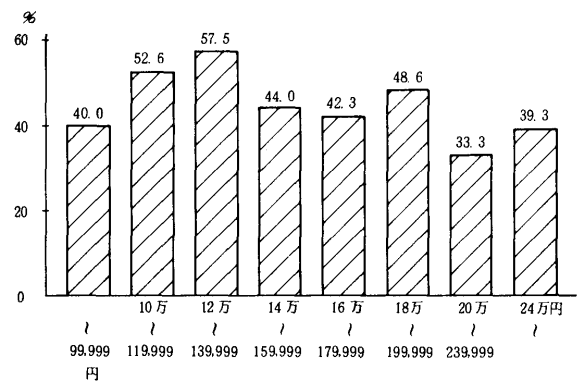
次に選択率の高いものから上位 4 つについて、順番にのべる。

1 位「給与が仕事の責任にみあっていない」(選

択率 47.3%)

基本給額「12万～13万 9,999円」層の会員の 57.5%が「給与が仕事の責任にみあっていない」と感じており、選択率は最も高く、「24万円以上」の層では 39.3%と低い(図 55)。当然のことながら若年層は給与が低いため、「25～29歳」は 56.3%が「責任にみあっていない」と感じているが 50歳代、60歳代では 25%弱にとどまっている。

図 55 基本給額別「給与が仕事の責任にみあっていない」選択率



所属場所では、「小児病棟」「ICU, CCU」の選ぶ率が高く、約 6 割が「仕事の責任にみあっていない」と答えている。

2 位「他の医療職(医師、薬剤師など)に比べて給与が低い」(選択率 40.0%)

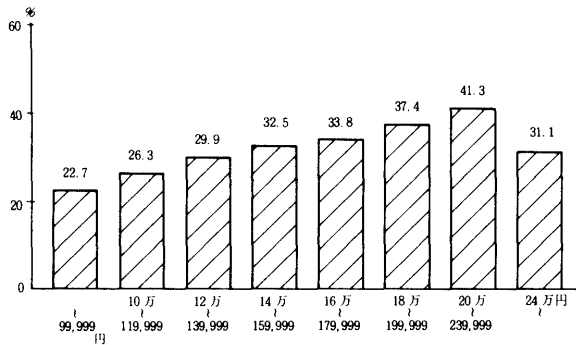
基本給額・税込み給与総額の高低によって、選択率に大きな差はない。他の医療職との給与差は、自分の給与額にかかわらず一様に感じるものであるようだ。

所属場所では「ICU, CCU」が 6 割と特に高いことが目立つ。

3 位「病院外の他の専門職(教諭など)に比べて給与が低い」(選択率 31.1%)

給与の比較的高い層が「病院外の他の専門職」との差を問題視する傾向がある。基本給額，税込み給与総額ともに「20万～23万9,999円」層の4割以上が選んでいる（図56）。

図56 基本給額別「病院外の他の専門職（教諭など）に比べて給与が低い」選択率

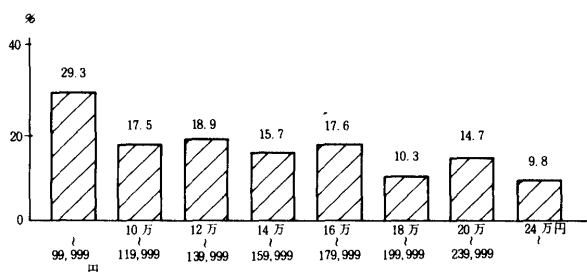


設置主体では「国立（文部省）」で、45.9%，「国立（厚生省）」で42.4%が選択している。

4位「長年つとめても昇進しない」（選択率16.8%）

基本給額「7万9,999円以下」では34.8%が「長年つとめても昇進しない」ことを問題視している（図57）。

図57 基本給額別「長年つとめても昇進しない」選択率



施設での勤続年数をみると、「13～15年」の25.0%が選択している。

設置主体では「学校法人」が27.1%，「その他の私的病院」が24.5%と他より多い。

給与に関する自由記述を拾うと、

・30分程度の時間外労働が常態化していても、手当が支払われない。（看護婦・その他の公的病院）という記述や、伝染病棟勤務者や透析等にかかわる会員からは、

・危険手当を増額してほしい。（看護婦・自治体立）との声があがっていた。

4) その他

1), 2), 3)以外についての会員からの声は以下のようにまとめられた。

- ① 人員が少ない
- ② 施設の設備が不十分
- ③ 勉強の機会が少ない
- ④ 職場内の人間関係に問題がある
- ⑤ 問題をだしあう場がない

以下それぞれの項目の内容をおおまかにみていく。

① 人員が少ない

看護職の不足のみならず、医師や補助者等までも含め、人員不足を訴える記述は多い。そして、人員の増減は実際に、労働時間、夜勤、給与の条件を左右する。このことは、すでにみたように1)～3)の会員からの声にも人員に関係した記述が、みられたことからわかる。

ここでは、それ以外に人員不足によって生じている問題として、看護職の健康面と看護サービスの質の面の二つをとりあげる。

はじめに看護職自身の健康面についての記述をみると、現在の人員数でも忙しすぎて自分の健康に不安を感じざるをえないという声がある。

・数少ないスタッフで毎日フル回転で働いてますと、疲労も続き自分自身の健康管理の面で

とてもむずかしく、将来が不安です。(看護婦・国立(厚生省))

また産休中の代替要員補充がされないために負担が重くなりそれゆえ過労におちいるが、

・替わり的人がないためぎりぎりの人数なので、自分の休暇がぜんぜんとれず、具合が悪くてもがまんして仕事に行くありさまです。(看護婦・その他の公的病院)

のように休むに休めないという状況も訴えられている。

次に看護サービスの質についてみると、人員不足で患者の特性にあったサービスの提供ができないという声があがっている。小児病棟に所属するある看護婦は、患者数に対する看護職数が少なく、

・機能別看護でそれぞれの任務というか与えられた仕事をこなすのにやっとの日々の勤務状態で、とても子ども達への看護には手が届かずニードにも応じられない状態です。(看護婦・国立(文部省))

と言っている。

本来の業務が十分できないのは、補助者の不足も一因だとの声もある。

・ヘルパーやメッセージャー等を置いていないため、走り使い等すべて看護婦がしなければならない。だれでも出来る事や事務員で出来る事はそちらにまわし、看護婦でなければならない本来の看護がしたい。(看護婦・自治体立)

② 施設の設備、厚生面での不備

すでに「V母性保護」でみたような「施設内保育所」に関する記述の他に、休憩室、仮眠室、食堂、レクリエーション施設、寮等の施設が整っていないことがあげられている。

③ 勉強の機会が少ない

仕事にかかわることで勉強したくとも

・院外での卒後教育の機会が得られない。(助産婦・自治体立)

・院内での教育体制が不備である。(看護婦・その他の私的病院)

といった不満の声があがっている。また、准看護婦は、

・進学コースが近くにないため勉強できない。

(准看護婦・その他の公的病院)

と言っている。

④ 職場での人間関係に問題がある

看護職同士の人間関係についての記述と、他職種との関係についての記述にわけられる。

看護職同士の人間関係については、同僚とよりも、上司との関係を述べたものが圧倒的である。これは、職場での人間関係をとりあげているのが一般看護職に偏っていたためと思われる。

すでにみたように、子供の病気等で突発的に休暇をとらなければならないときの、上司との気まぐさ(P.34)をはじめとして、職業継続に関しても次のような声があがっている。

・子どもをかかえて仕事を続けていく中で、勤務のこと(勤務交替、夜勤、休日出勤等)を少しでも上司が考えてくれたら、やめなくてもいい同僚がたくさんいました。(看護婦・自治体立) 一方、勤務表を作成する主任の側からは、

・ママさんナースが過半数を占めています。いつも、保育所との関連で勤務表を作成する上で頭が痛いところです。(看護婦・その他の私的病院)

との悩みもだされていた。

次に看護職と他職種との関係に関しては、

・同じ医療施設に勤務していながら、職種の違いから職員同士の横のつながりが少ない。(看護

婦・自治体立)

に代表されるように、職種間の風通しが悪いため、仕事上のくいちがいが生じ、やりにくいといった声がみられた。

⑤ 問題をだしあう場がない

労働条件について何か問題を感じても、それを話し合う場所が職場内にないことがあげられていた。話し合う場としては、具体的には労働組合が考えられていた。

2 解決優先順位

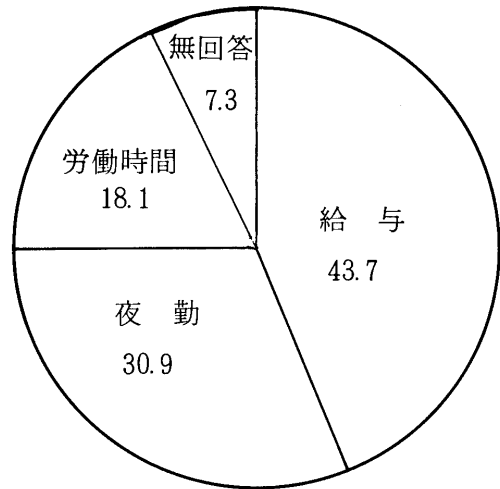
最後に、今まで一つ一つみてきた「労働時間」「夜勤」「給与」の3つの中から、現在自分にとって改善が最も必要と思われるものをたずねた。

全体でみると1位に選択する率が最も高かったのは「給与」で次いで「夜勤」、「労働時間」と続く(図58)。

何を1位にするかは、会員ひとりひとりのおかれている労働条件の現状をほぼ反映しているといえそうだ。年齢も若いことから給与額がやや低い准看護婦(士)は、52.2%が「給与」を1位とし

ている。ちなみに准看護婦(士)は、給与についても「病院内の他職種(事務職など)」と比較する率や「生活していける給与でない」の率が他職種に比べ高かった。「その他の私的病院」では約55%が「給与」を1位としているが、これも税込み給与総額が、設置主体中最低であることによると思われる。

図58 最も改善が必要と思われるもの(単位%)



「2・8」の実施率の低かった「国立(厚生省)」「日赤」では「給与」より「夜勤」を1位にする人が多く、それぞれ4割以上が「夜勤」を選んでいる。

おわりに

会員の労働の現状をみると、昭和50年調査より改善されつつあるが、まだ問題点は多い。たとえば、職場での拘束が長時間にわたっている、2・8夜勤体制が守られていない、有給休暇がとりにくい、母性保護に関する措置が不十分、などあげていけばきりが無い。

労働条件についての会員の意識については今回はじめてたずねたのだが、ほとんどの会員は、自分たちがおかれている現状に何らかの問題を感じつつ働いていることがわかった。

また、労働条件の厳しさは、労働条件自体に問題を感じるにとどまらず、「満足のいく看護ができない、やりたい仕事できていない」という、仕事の現状に対する問題意識にもつながっているということが、自由記述欄から読みとれた。このように、会員の労働条件上の不満は、現在している仕事の中身と切り離せないようだ。今後、労働条件改善を考えると、どれだけの仕事をしていきたいかということのかかわりで、考えていく必要があると思われる。

「やりたい仕事」とは、どんなものなのかをはっきりさせた上で、労働条件の改善が、「やりたい仕事」を実現する際に、どのように寄与するのかを明らかにしたいと思っている。