

労働環境委員会では働き続けられる労働環境の支援として定年後のプラチナナースの雇用継続環境や賃金について研修会を開催しました。

①プラチナナース雇用事例紹介2病院

(愛野記念病院・砂川佳子看護部長/十善会病院・馬渡いつ子看護部長)

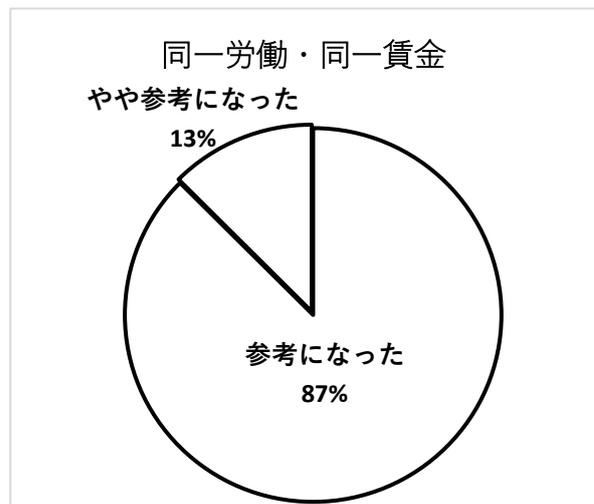
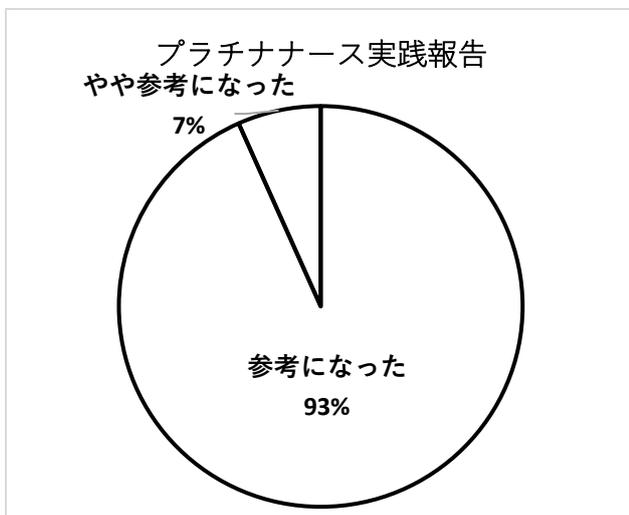
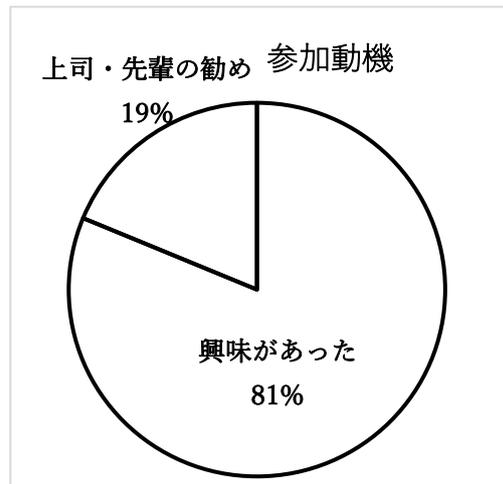
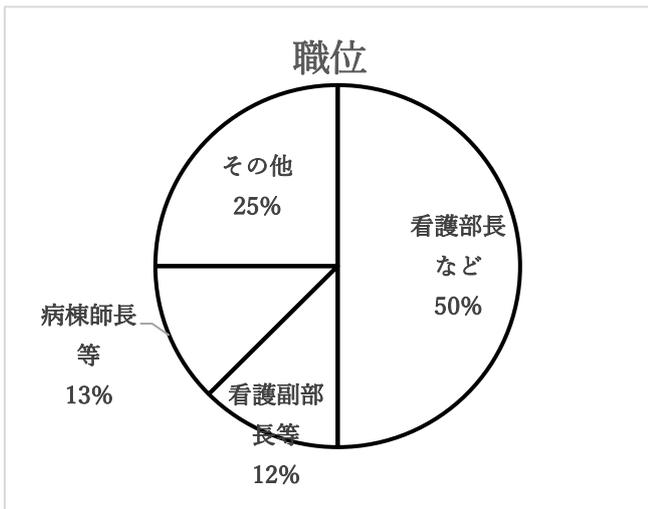
②働き方改革における「同一労働・同一賃金」の講義(社会保険労務士・田川智砂子先生
病院紹介では、プラチナナースの実践で職場の活性化と共に収益に繋がる業務事例や継続雇用のプラチナナースの意見などの紹介があり看護管理者には大変参考になりました。

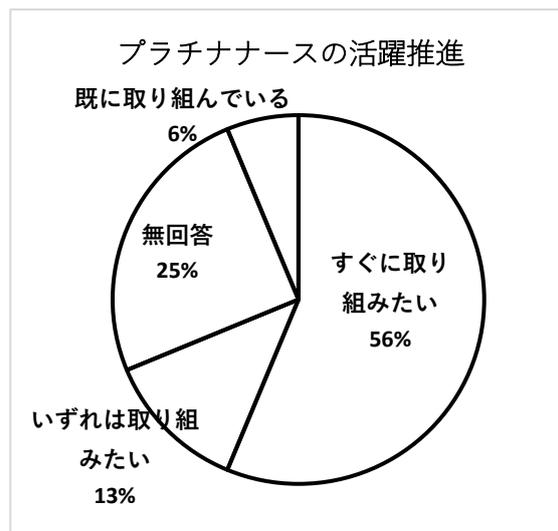
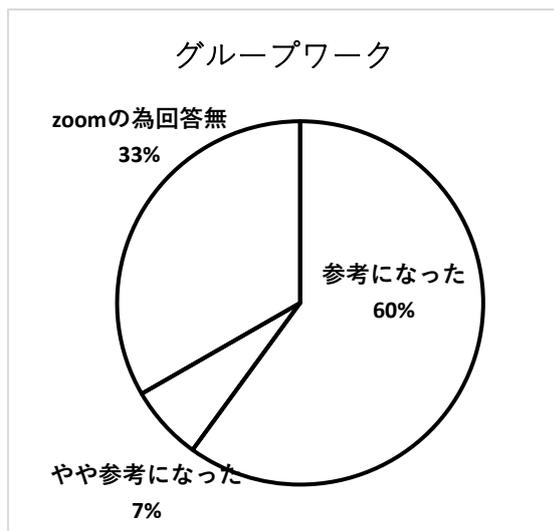
「同一労働・同一賃金」に関しては、定年後の雇用者にも適応され「定年」のみをもって賃金の不合理をなくさなければならないことや正規労働者との業務内容の違いや賃金表等、職場での整備が必要なることを理解できました。

資料：厚労省同一労働同一賃金特集ページ 同一労働同一賃金に関する改正の概要

「雇用形態に関わらない公正な処遇の確保」「同一労働同一賃金」への対応に向けて

参加者 24名(講師3、委員5、役職員4、会員6、zoom6) アンケート結果と会場の様子





①について

・2017年から管理職定年後再雇用のプラチナナース2名が契約更改時に短時間労働やパートタイマーに変更されております。2022年度からプラチナナースが増加予定なので長く活躍できるよう環境を整理していきます。

・すでに取り組んでいる (65歳まで)

・賃金については、病院側との協議となるため難しい。当法人では今のところ定年60歳は変わっていないが、嘱託職員は70歳まで延長可能となった。嘱託職員の働き方について、実践報告を参考に楽しく充実して働き続けられるよう工夫していきたい。

・当法人では今のところ定年60歳は変わっていないが、嘱託職員は70歳まで延長可能となった。嘱託職員の働き方について、実践報告を参考に楽しく充実して働き続けられるよう工夫していきたい。

②について

・一番大切に向き合い働く者たちが喜働につながる様に整備してゆきたいと思いました。貴重な学びに感謝申し上げます

・看護補助者も含め、プラチナナースが活躍しているため、再度働き方、負担を考えてみたい

・退年(60才)後は、嘱託となり、給料が下がっているが人員不足から、退年前とほぼ同一の業務容量をしてもらっている。事務長と協議していきたい。

・田川先生のお話、大変ためになりました。ありがとうございました。

・賃金に関与する事務長等の出席がなく残念だった。このテーマについて深く考えてほしい

・臨時職員、嘱託職員の業務区分が提示されわかりやすく参考になった。労使間の話し合いのもと業務内容を確認し合意を得なければならないため、当院のものを作成しつつでも説明ができるようにする必要があった。不合理な待遇差が生じないように事業主側の判断基準の確認と整理を看護管理者として実施します。職員が多様な働き方を選択できるよう説明と同意に細心の注意をしていきたい。

- ・定年後再雇用嘱託職員の働き方については、給与が減額されても正規職員と同じ勤務を続けてもらっていて疑問でした。勤務時間や勤務要件が減額された給与と見合っていないことが分かり納得できました。勉強になりました。
- ・同一労働、同一賃金件で、看護部の取り決めに進める方向性がみえました。当院は75%なので、その違いの基準を作っていきたいと思います。今後、65歳以上の延長についても検討を進めていかなければならないかなとも思っております。今日は、ありがとうございました。

