

### 3 勤務病棟等

#### (1)勤務する病棟等の内訳

病院内のどの部署に所属しているかをみると、病棟勤務者が67.5%を占めている<図9>。男性の場合27人中13人が精神病棟勤務であった。

#### (2)病棟の現状

病棟勤務者の所属する病棟の現状について明らかにする。

##### ①病棟の患者数

会員の勤務する病棟の平均患者数は、44.6人であった。

病棟種類別にみると、「老人病棟」(65.0人)、「精神病棟」(59.8人)が病棟の規模が大きく、「産婦人科系病棟」(32.9人)の規模は小さい。

##### ②病棟の看護職員数

「看護職員数」(有資格のパートタイマー含む、看護補助者、クラーク(事務員)は含まない。)の平均は17.1人であった。

##### ③看護補助者数

「看護補助者数」の平均は、2.0人であった。病棟種類別では「老人病棟」が8.7人と際立って多かった(回答者25名)。

##### ④夜間の病棟合併

自分の病棟で、夜間に2つ以上の病棟を1看護単位として、同じ看護職員が両方の患者をみる可能性があるという会員が6.7%あった。

病棟種類別にみると「老人病棟」では夜間に病棟合併する場合が15.4%と多い。

設置主体別にみると「個人」病院では23.4%と4分の1近くが合併している。

## III 労働条件

### 1 労働時間

#### (1)週所定労働時間

所定の昼休み、所定の休憩時間をのぞいた一週間の所定労働時間は、平均43.0時間であった。「56年調査」と比較すると0.2時間短縮している。

設置主体別にみると、「国立」は原則として「44時間」である。「国公立」以外の病院に勤務する者の平均週所定労働時間は、42.6時間である。これは全産業の労働者1人平均週所定労働時間40.7時間(「賃金・労働時間制度の実態」より)と比較して長い。

看護職員の場合、昭和56年まで労働基準法40条の特例規定により一般労働者より多い週54時間まで認められていた。現在は、一般労働者と同じ週

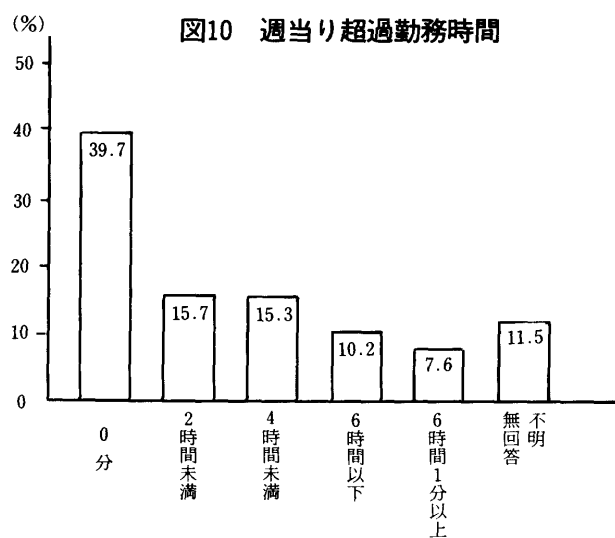
48時間までとなっているが、「48時間1分以上」の者が、4.6%いる。少数とはいえ、改善すべき問題である。

#### (2)週当たり超過勤務時間

昭和58年10月23日～29日の1週間の超過勤務時間について、手当の支給を受けた時間と支給を受けない時間とに分けて聞いた。

##### ①手当の支給を受けた超過勤務時間

全体の1週間の平均超過勤務時間は2.14時間であった。時間の分布別にみると、この期間中手当の支給を受ける超過勤務をした者は6割を占めた<図10>。労働基準法の「1週6時間」を超える者は7.5%もいる。



設置主体別に平均時間をみると、「国立病院(厚生省)」(4.0時間)、「国(文部省)」(3.9時間)、「日赤」(3.2時間)において超過時間が長い。「日赤」は週所定労働時間が39.5時間と短いことも関係があるろう。

「勤務病棟等」別にみると、患者の状態が急変しやすい「救急」(4.9時間)、「手術室」(4.6時間)「ICU・CCU」(3.1時間)において超過時間が長い。

#### ②手当の支給を受けない超過勤務時間

看護職員の場合、超過が多いにもかかわらず、手当の支給を受けない超過もあると言われているので、今回その実態をたずねてみた。

手当の支給を受けない超過勤務が「ある」と答えた者が31.0%おり、全体の平均は週当り1.02時間である。また、手当の支給を受けない超過時間が「ある」と答えた者についてだけみると、その平均は2.99時間であり、これを業務内容別にみると、「記録書き、処置の整理、患者や家族との話し、看護計画立案のための情報収集」1.0時間、「申し送り」0.6時間、「学生指導」0.1時間、「その他」1.1時間である。

設置主体別にみると「個人」病院で手当の支給を受けない超過時間が多い。

「勤務病棟等」別ではあまり差がない。手当の支給を受ける超過時間の多かった「救急」「手術室」「ICU・CCU」でも手当の支給されない超過時間が多いということはない。

手当の支給を受けた分と受けない分を合わせてみると週当り平均超過時間は3.16時間となり、超過時間のうち3分の1は手当の支給を受けていないことがわかった。また、「54年調査」の2.16時間に比べて週当り1時間増えている。週当り所定労働時間は「54年調査」より0.27時間短縮したが、実働時間は、かえって増えていることがわかった。

また、看護職員の場合、女子労働者の平均週当り所定外労働時間1.5時間(「毎月勤労統計調査」昭和58年10月の月間所定外労働時間より算出)より長い。

### (3)昼休み時間と休憩室

#### ①所定昼休み時間

労働基準法においては、休憩時間については「労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」(第34条)と規定されている。

また、国家公務員の場合は、「おおむね毎4時間の所定の勤務の後に、30分以上の休憩時間を置かなければならない」(人事院規則15-1 第7条)という規定と「おおむね4時間の連続する正規の勤務時間ごとに、15分の休憩時間を置かなければならない」(人事院規則15-1 第8条)という規定があり、前者は勤務時間外、後者は勤務時間として扱われている。

このような休憩時間の最低基準があるため、昼休み時間は、「60分」「45分」という者がそれぞれ

64.0%、22.5%と多かった。

②昼休み取得状況

それでは、実際にどの程度昼休みがとれているだろうか。

10月中旬に「毎日かならずとれた」(38.0%)、「だいたいとれた」(42.9%)と答えた者は8割を占めた。全員の実際の昼休み時間の平均は42分であった。

③休憩室

勤務施設の休憩室設置状況をみると、「休憩専用の部屋が確保されている」(47.3%)、「他の目的で

も使われる部屋が休憩室として確保されている」(29.5%)、「部屋はないが一定の場所が休憩用に確保されている」(12.4%)、と何らかの形で休憩場所がある者が多いが、「きまった部屋や場所が確保されていないので各自が適当な場所で休む」と答えた者も9.5%いる。

今回の調査でも、休憩室がきちんと確保されているほど、昼休みもしっかり取れていることがはっきりしている。「54年調査」に比べて、設置状況は幾分改善されているが、更に改善が必要であろう。

表5 週休制の形態

	合計	週休1日制	週休1日半制	週休2日制					その他	無回答		
				計	完全	月3回	隔週	月2回			月1回	
会員	54年	100.0	27.3	55.2	11.0	2.0	1.1	2.3	0.6	5.0	4.2	2.3
	58年	100.0	9.5	36.6	47.3	2.2	0.7	1.6	0.9	41.9	3.6	3.1
一般労働者	54年	100.0	24.2	2.8	72.9	23.5	7.8	12.6	15.7	13.3	0.1	—
	58年	100.0	22.1	0.8	77.1	27.0	7.7	10.9	16.7	14.7	—	—

\* 「賃金・労働時間制度の実態」より

(4)週休

労働基準法では「4週を通して4日の休日」が定められているのみであるが、週休2日制への移行は時代の趨勢である。国家公務員の場合も、昭和54年8月、人事院から「4週5休」を勧告されている(「週休2日制に関する勧告」)。

①週休制の形態

何らかの形で週休2日制の適用を受けている者は、47.3%と「56年調査」(45.9%)とほとんど変わっていない。民間企業に働く一般労働者と比較すると、適用を受ける者が少ない(表5)。更に詳しく週休2日制の内容をみても、看護職員は「月1回」が多く、「完全」が少ない。先にみた週所定労働時間が長いことにも影響を与えている。

設置主体別にみると、「国立」「都道府県」「厚生団」「会社」で週休2日制への移行が進んでいる。「日赤」は週所定労働時間は短い但週休2日制はまだ取り入れてない。

②週休取得状況

それでは、実際に所定の週休日数の休みを毎月きまってとれているだろうか。

きまって「とっている」者が78.6%と多くを占めるものの、「とれないこともある」(16.8%)、「とれないことが多い」(2.5%)、「まったくとれない」(0.3%)と答えた者も合わせて2割近くいる。週休2日制がそれほど進んでいない上に、この程度の取得状況にとどまっていることは問題である。

(5)年次有給休暇日数

①所定日数

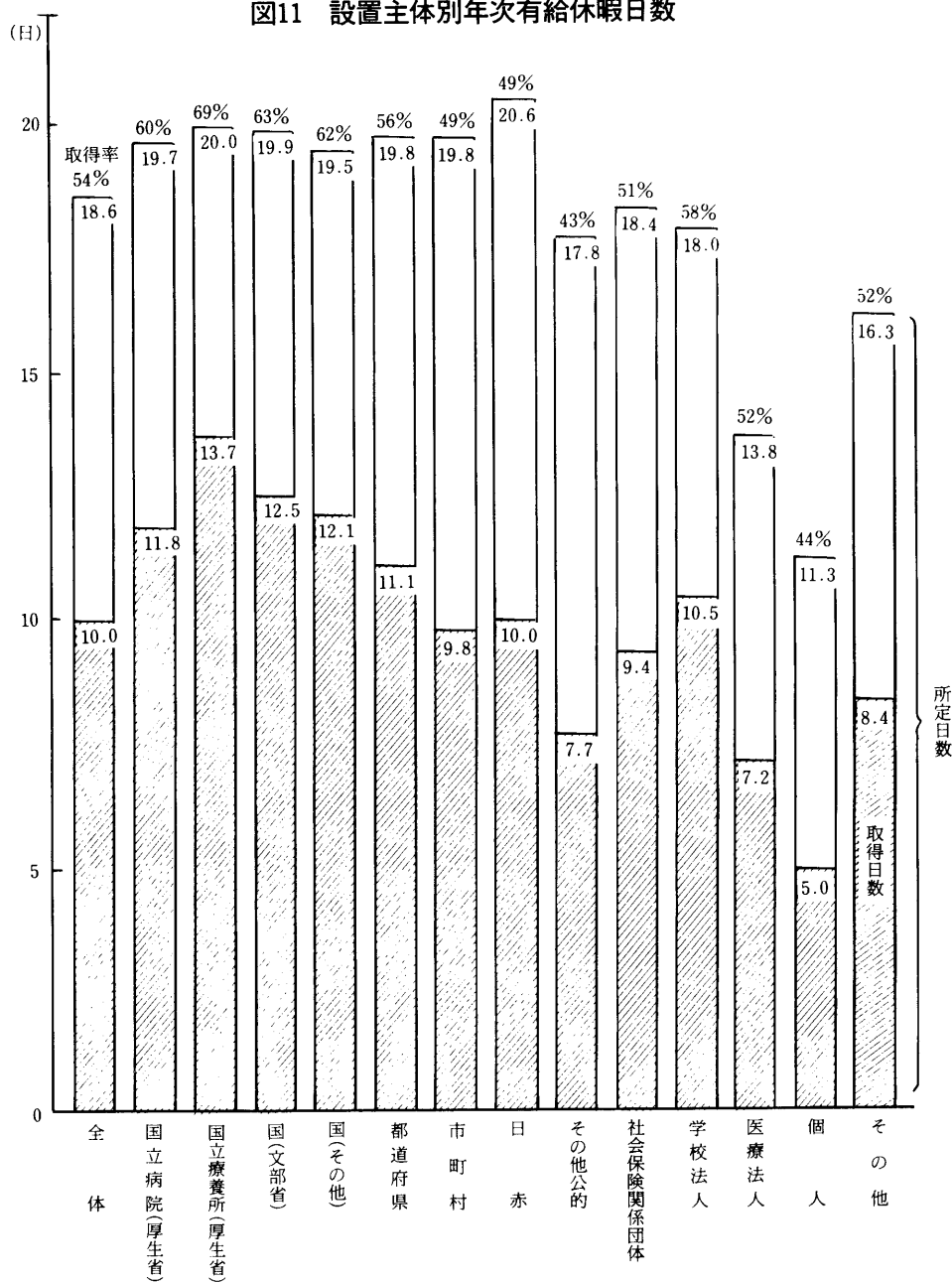
労働基準法では、年次有給休暇について、「1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して6日」、その後勤続年数が1年長くなるにつき1日ずつ加算し、「20日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない」(第39条)と最低基準が定められ

ている。

国家公務員の場合は、20日(人事院規則15-6)となっている。

本調査では、前年度の繰越し分、及び有給休暇とは別に定められた年末年始・夏季休暇を除いた所定日数をたずねた。全体の72.8%が「20日」に集中し、平均18.5日であった<図11>。

図11 設置主体別年次有給休暇日数



民営企業に働く一般労働者の平均は14.8日(「賃金・労働時間制度の実態」より)で、看護職員の方が多。本調査では、国家公務員が2割含まれているためであろう。

設置主体別にみると「日赤」が最高「21日」まで認めているため平均20.1日と最も高く、「個人」「医療法人」が11.3日、13.8日と短い。国公立、及び公的病院を除いた私的病院(「公益法人」,「医療法人」,「その他の法人」,「会社」,「個人」)の平均は14.3日であり、一般労働者とはほぼ同じとなっている。

## ②取得日数

勤続年数2年目以上の者の昨年度(昭和57年度)1年間の平均取得日数は9.9日で、所定日数に対する取得率は54%にとどまった(図11)。「56年調査」の10.6日より短くなっている。一般労働者の平均取得日数は8.8日、取得率59.5%である(前掲資料より)ので、全体の取得日数は会員の方が少し長い。ただし、私的病院だけの平均は7.3日であり、一般労働者よりも短い取得日数となっている。

職位別にみると、職位が高いほど取得日数が少ない傾向があり、「一般(非管理職)」10.3日に対し、「看護部長」7.3日となっている。

## (6)夏季休暇日数

夏季休暇制度のある企業は従来からあったが、最近、労働省が「ゴールデン・ウィークにおける連続休暇普及促進要綱」をまとめ、各都道府県労働基準局長に通達(昭和59年12月)するなどの動きがあり、今後、連続休暇の普及が進むことが予想される。今回の調査では、夏季休暇について、所定の有給休暇、週休、その他の振替休日とは別に定められたものがあるかどうかたずねた。

63.4%の者が「ある」と答えている。ただし、インフォーマルに取れていて「ある」と答えた者

も含まれている。

夏季休暇が「ある」と答えた者の平均日数は4.8日であった。調査方法は違うが、民営企業で夏季休暇制度のある企業は76.7%、1企業の平均日数は3.2日(「賃金・労働時間制度の実態」より)であり、似たような傾向である。

## (7)勤務時間外の拘束

医療現場の特殊性から、通常の勤務時間以外に拘束(オン・コール)されることがある。今回、その実態について聞いてみた。

全体の18.9%の者が「ある」と答えた。これは、勤務病棟等による違いが大きく、「手術室」勤務者の73.2%が「ある」と答えている。次に、「人工透析」,「産婦人科病棟」勤務者の39.1%、25.3%の者も「ある」と答えている。「助産婦」の多くが「産婦人科病棟」に勤務しているため、「助産婦」の35.9%の者が勤務時間外の拘束をうけている。

また、全体としては、病院規模が小さくなるほど勤務時間外の拘束を受ける者が多く、許可病床数が「49床以下」の病院では、34.9%の者が「ある」と答えている。そして病床規模の小さい病院が多い「個人」病院の勤務者では35.1%が「ある」と答えている。

勤務時間外拘束の待機場所については、「勤務施設内」36.4%、「それ以外の指定された場所」9.7%と、場所を指定されて拘束される者が半数近くを占めた。

その際の拘束手当について、「実働にたいする超過勤務手当とは別に、拘束されていることにたいして手当が支給されるか聞いた。実態は、「勤務につかないかぎり支給されない」と答えた者が51.3%おり、拘束をうけながら手当を支給されていない。待機場所との関係でも、場所を指定されて待機している者でさえ、その44.2%は「勤務に

つかないかぎり支給されない」と答えており、問題である。

## 2 賃金

今回は、昭和58年10月の税込み給与総額、基本給、超過勤務手当、及び、昭和58年の夏季賞与(税込み)について調査した。

職位別、職種別、設置主体別、職位・年齢階級の平均額は、表6、表7、図12、図13、の通りである。

表6 職位別基本給額、税込み給与総額

職 位	基 本 給 額 (平均年齢)	税込み給与総額 (平均年齢)
看護部長	287,000円 (52.0歳)	361,000円 (52.0歳)
副看護部長	266,000 (48.9)	344,000 (48.9)
管理婦長	250,000 (50.9)	345,000 (51.2)
婦長	242,000 (45.7)	306,000 (45.7)
主任	212,000 (41.4)	270,000 (41.3)
特に職位はないが婦長・主任等を補佐する立場	175,000 (34.3)	231,000 (34.4)
一般 (非管理職)	162,000 (31.9)	209,000 (31.9)
全 体	185,000円 (35.8歳)	238,000円 (35.8歳)

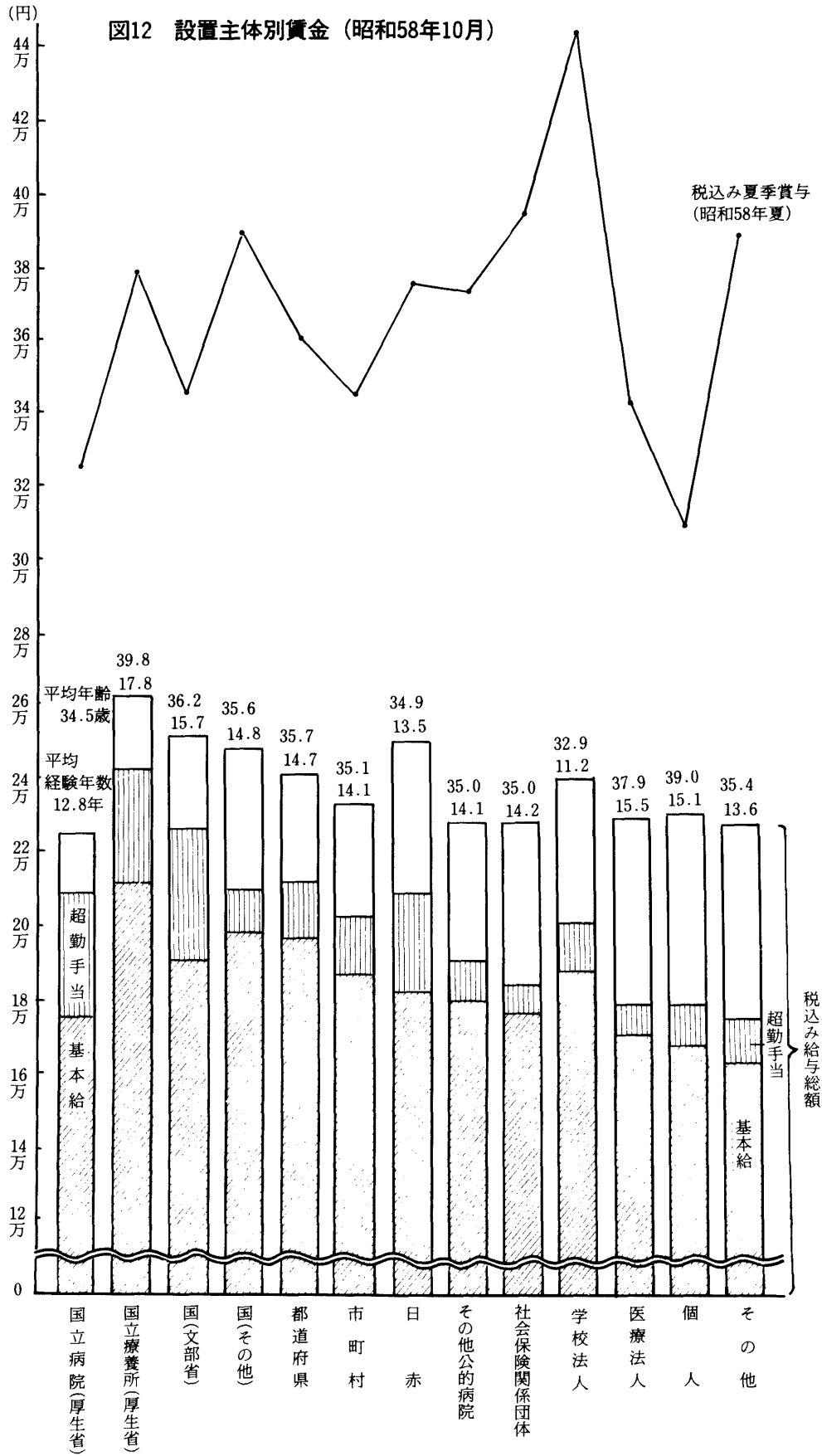
表7 職種別基本給額、税込み給与総額

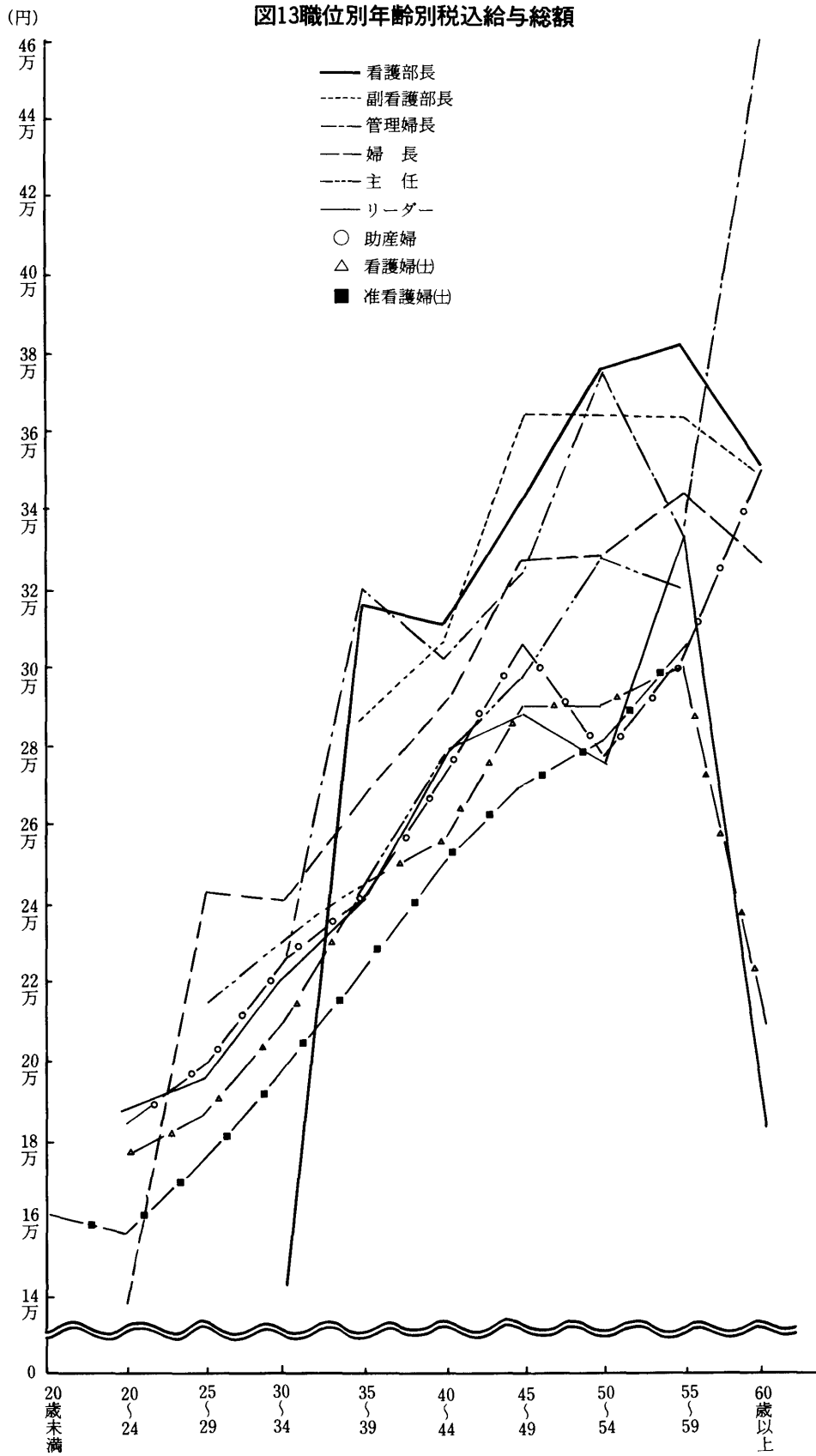
職 種	基 本 給 額 (平均年齢)	税込み給与総額 (平均年齢)
助産婦	191,000円 (37.8歳)	258,000円 (38.0歳)
看護婦 (士)	188,000 (35.9)	242,000 (36.0)
准看護婦 (士)	170,000 (35.0)	215,000 (35.0)
全 体	185,000円 (35.8歳)	238,000円 (35.8歳)

設置主体別にみると、「国立療養所(厚生省)」が税込み給与総額が最も高いが、平均年齢、看護職としての経験年数も最も高く、これが大きく影響している。年齢、経験年数の割に税込み給与総額が高いのは、「日赤」と「学校法人(私立大学病院)」である。ただし、「日赤」の場合、基本給

額はあまり高くない。「学校法人」の場合、夏季賞与も特に多い。

また、逆に、年齢、経験年数の割に税込み給与総額が低いのは、「個人」「医療法人」であり、基本給額、夏季賞与額も低い。これは、勤続年数の短いことが影響しているものと考えられる。







### 3 夜勤 (1)夜勤体制

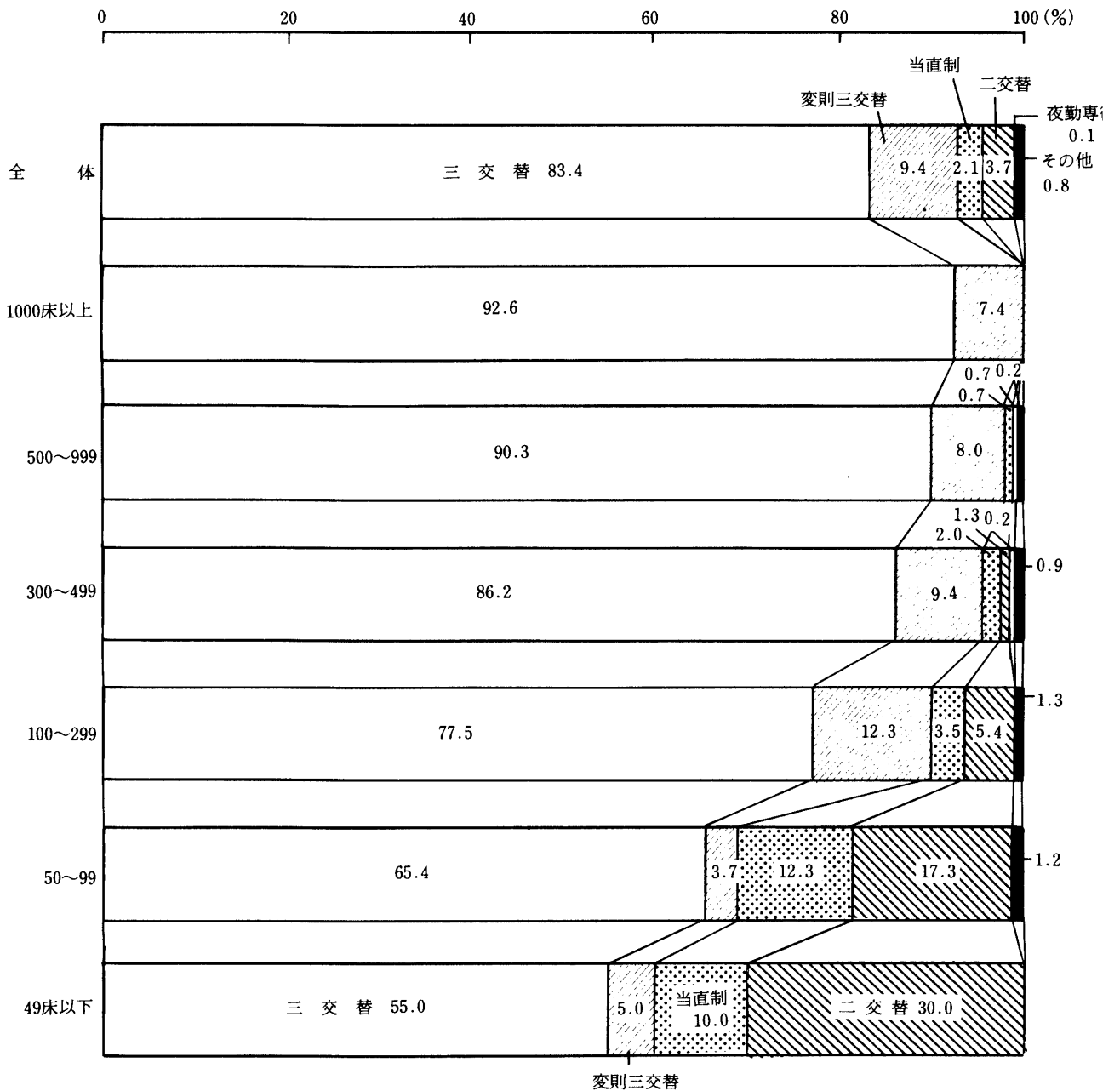
昭和58年10月中、何らかの夜勤に従事した者は82.4%であった。

職位別にみると、職位が高い者ほど夜勤に従事せず、「看護部長」の場合、その71.3%は夜勤をしていない。「婦長」の場合、夜勤をしない者の割合

は23.8%と下がり、「当直制」に従事する者が53.5%を占めた。

病棟に勤務する非管理職で夜勤に従事する者の夜勤体制をみてみると、83.4%の者が「三交替制」に従事している〈図14〉。

図14 許可病床数別夜勤体制  
(病棟で10月中夜勤に従事した非管理職)



許可病床数別にみると、病床規模の小さい病院では、「二交替制」、「当直制」に従事する者の割合が大病院より多い<図14>。そのため設置主体別にみると小規模病院の多い「個人」病院で、「二交替制」「当直制」に従事する者が多い。

基準看護の類別にみると、看護要員数の多い高い類は、ほとんど「三交替制・変則三交替制」であるのに比べ、類が低いほど「当直制」、「二交替制」が増える。普通看護（基準看護をとっていない）病院勤務者で、夜勤従事者の26.9%、24.7%が、それぞれ「二交替制」「当直制」勤務である。

(2)三交替制

夜勤体制の主流となっている「三交替制」「変則三交替制」の労働実態（昭和58年10月中）を明らかにする。

夜勤の労働条件については、昭和40年の「国立

病院および国立療養所に勤務する看護婦、准看護婦、助産婦の夜間勤務規則等に関する行政措置要求書」に対する人事院の判定、中でも夜勤人数、夜勤日数に関するいわゆる「2・8判定」（1看護単位の夜勤人数2人以上、月間平均夜勤日数8日）を1つの基準と考えた。

①夜勤人数

病棟での夜勤人数を準夜勤、深夜勤別々にたずねた。「2人」で夜勤する者が準夜勤で61.5%、深夜勤で66.8%と最も多く、「3人」夜勤する者も28.9%、25.1%いた。準夜と深夜は同じような傾向を示している。「1人」夜勤は、準夜、深夜それぞれ、5.0%、4.3%であり、「56年調査」（6.6%、5.4%）と比較して僅かながら減少している。

全体として、夜勤人数は昭和54年以降、大きな変化がない<図15>。

図15 年次別夜勤人数（三交替制又は変則三交替制）

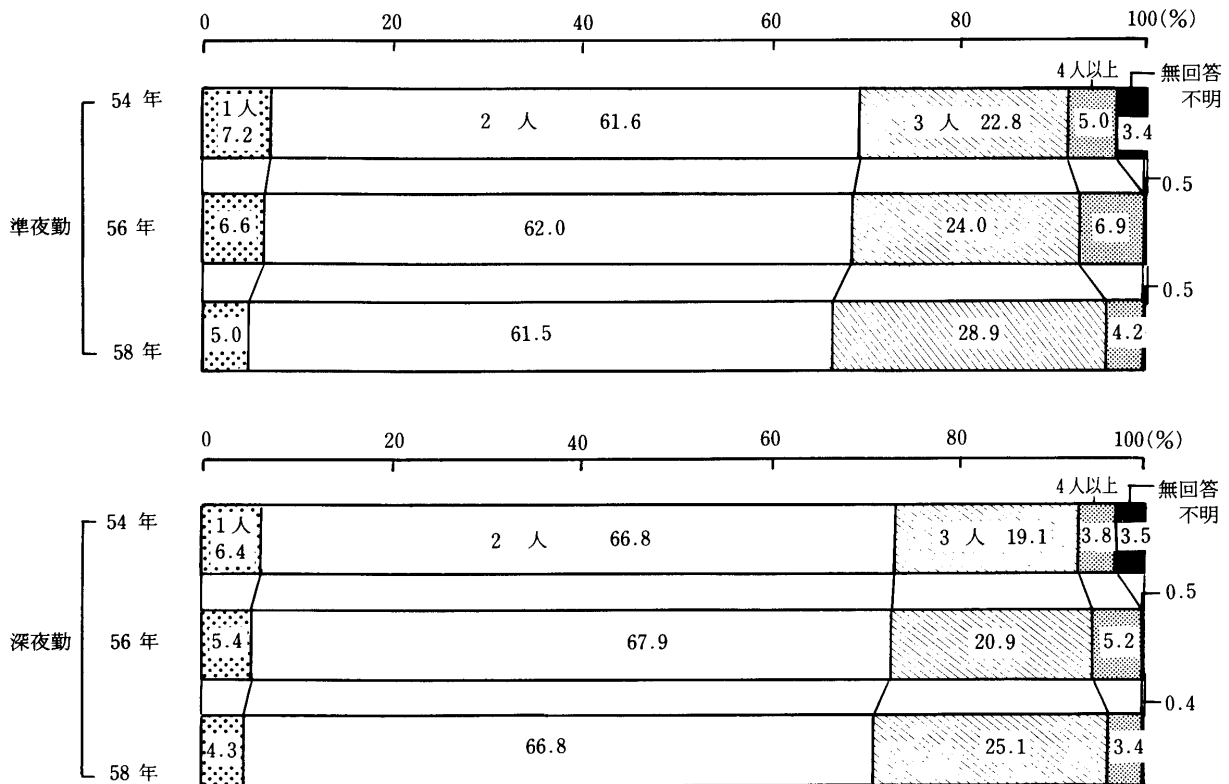
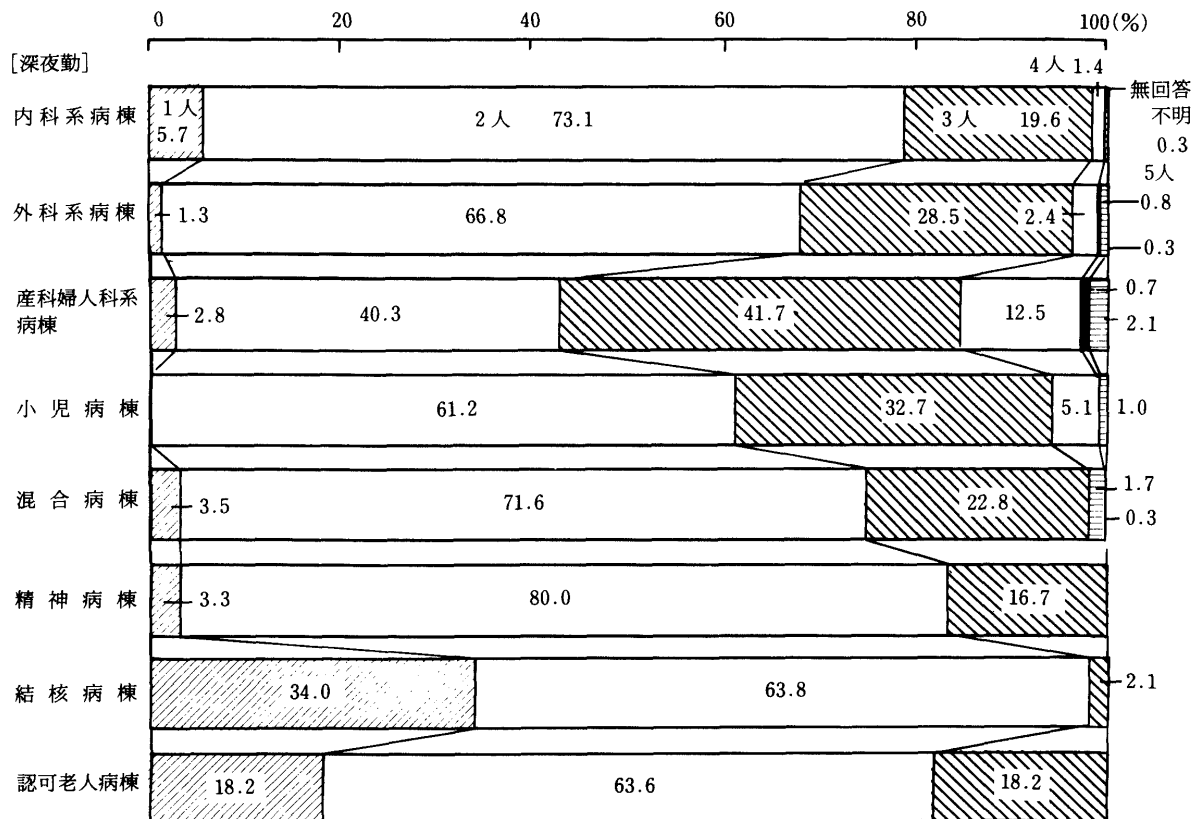
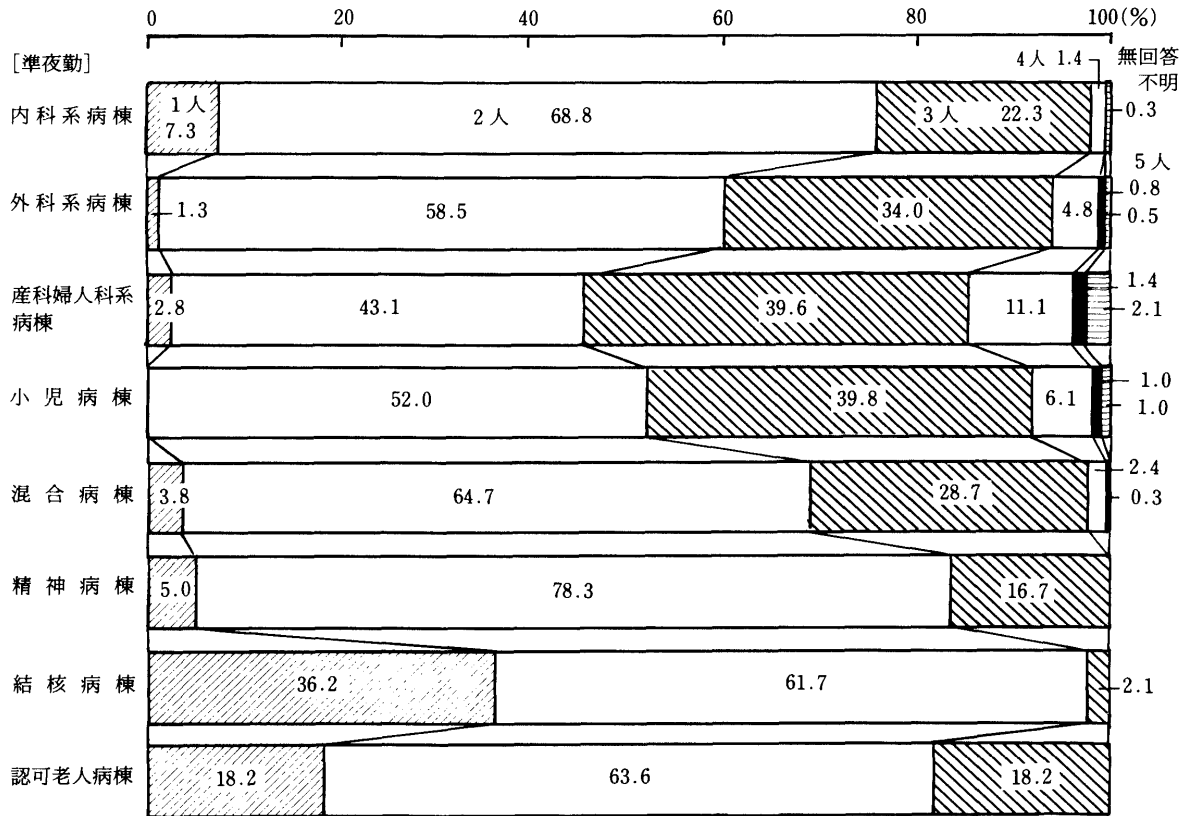


図16 病棟の種類別夜勤人数（三交替又は変則三交替制）

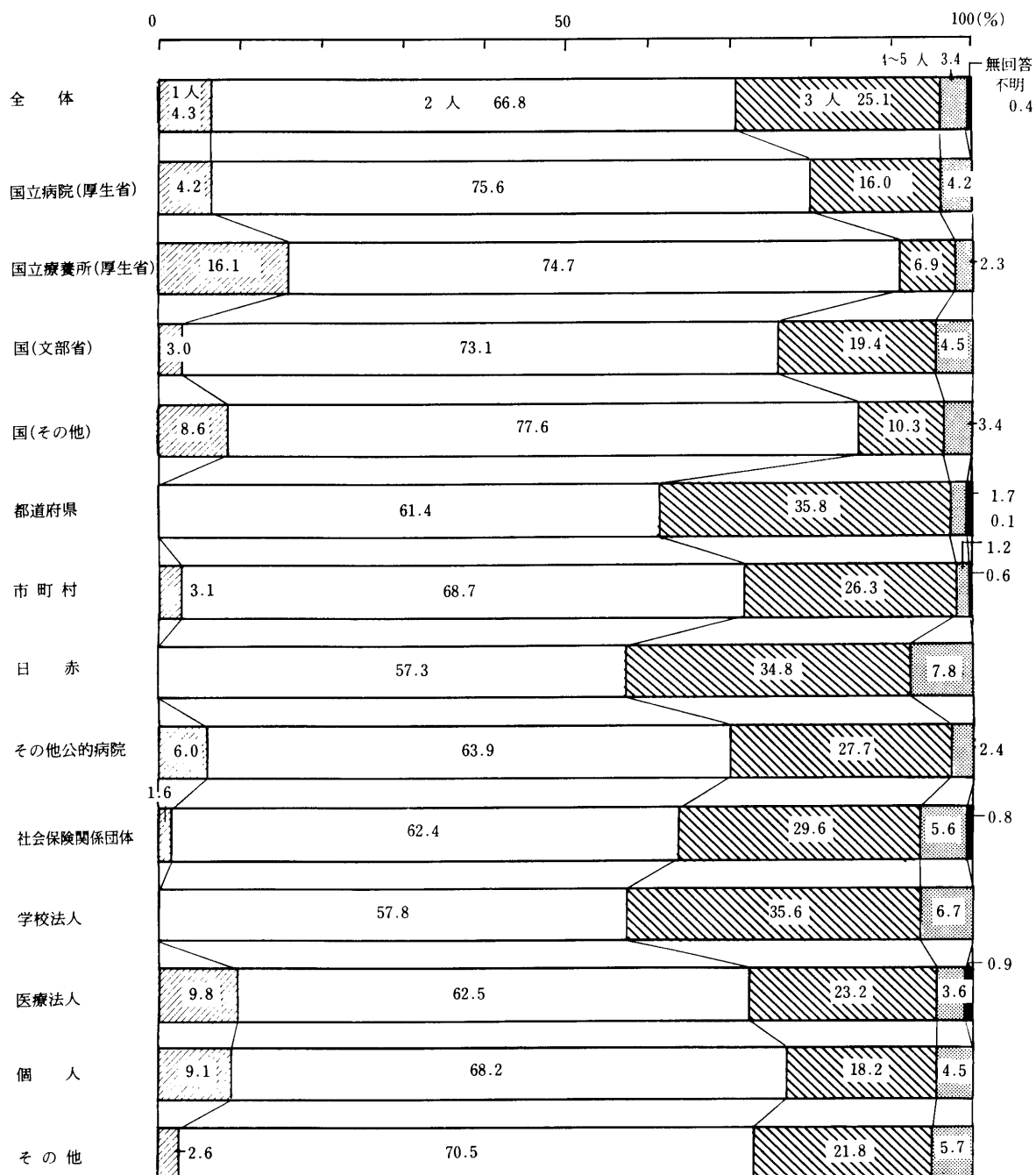


勤務病棟別にみると「1人」夜勤は、「結核病棟」勤務者に高かった<図16>。そのため、設置主体別では「国立療養所」勤務者に、「1人」で夜勤する者の割合が高い<図17>。また、「医療法人」「個人」病院でも「1人」夜勤従事者の割合が、全体平均

より少し高くなっている。

「3人以上」夜勤の割合は、設置主体別にみると、「日赤」、「学校法人（私立大学病院）」、「都道府県」、「社会保険関係団体」に多く、勤務病棟別にみると、「産婦人科系病棟」に多かった。

図17 設置主体別夜勤人数（三交替又は変則三交替制）



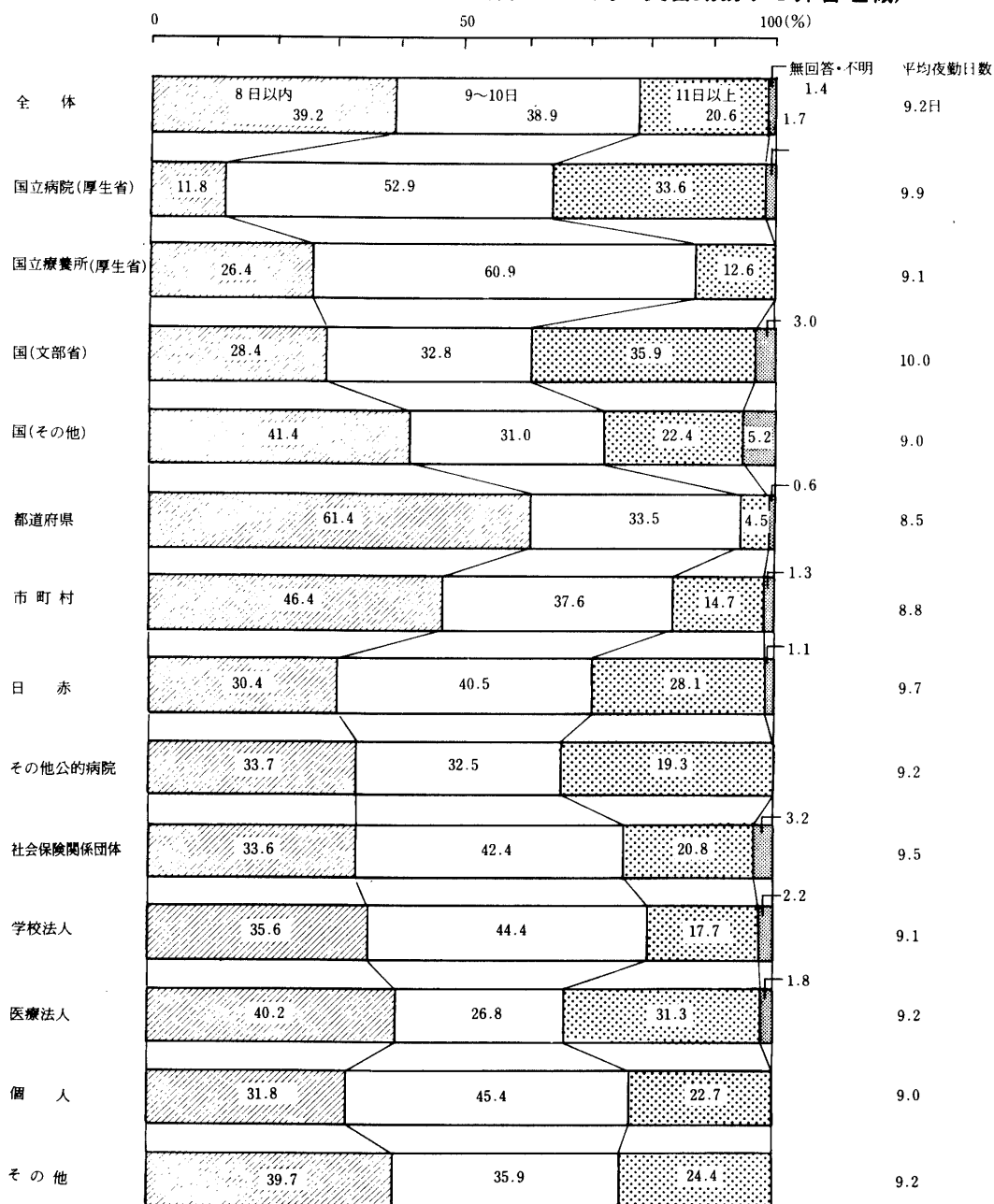
②夜勤日数

病棟に勤務する非管理職（「婦長」，「主任」を除く）の月間夜勤日数の平均は9.2日で，準夜勤4.6日，深夜勤4.6日となっている。「56年調査」の9.1日より若干増えているのは，集計の対象を病棟勤務の非管理職に限ったためと考えられる。月間夜勤日数の分布をみると，月「9～10日」夜勤する者が38.9%と多く，中には「15日以上」という者

も1.1%いる。月「8日以内」の者は39.2%にとどまった。昭和40年の人事院判定の基準は，いまだに達成されていない。

設置主体別にみると，「国（文部省）」（平均10.0日），「国立病院（厚生省）」（9.9日），「日赤」（9.7日）で平均夜勤日数が多い。これらの勤務者では月「9日以上」夜勤する者の割合も高い（図18）。

図18 設置主体別夜勤日数（病棟で三交替又は変則三交替勤務する非管理職）



夜勤病棟別では、「産婦人科系病棟」勤務者の平均夜勤日数が10.1日と多かった。

夜勤人数との関連で考えると、病棟看護職員数が同じなら、夜勤人数が多くなるほど、夜勤回数は増えることは自明の理であるが、実態もその傾向を示している〈表8〉。

**表8 夜勤人数別平均夜勤日数**  
(病棟で三交替又は変則三交替勤務する非管理職)

夜勤人数	準夜勤人数別平均夜勤日数	深夜勤人数別平均夜勤日数
1人	8.7日	8.6日
2人	9.0	9.1
3人	9.4	9.3
4人以上	10.2	10.6

「日赤」や「産婦人科系病棟」勤務者の夜勤回数が多いのは、夜勤人数の多さが影響しているよう。ただし、「学校法人（私立大学病院）」「都道府県」立の病院では、夜勤人数が多いにもかかわらず、夜勤回数は全体平均よりも少ない。夜勤人数の増加に伴わせて人員の確保もなされているものと思われる。夜勤人数の多さは、患者ケアのレベルアップにつながっていると考えられるが、同時に、ケア提供者の労働条件も考慮されて人員増等の対策がとられるべきであろう。

### ③夜勤中の休憩時間

夜勤中の所定の休憩時間が「きめられていない」と答えた者は46.8%にのぼったが、それでも「54年調査」より約15%減っている。

所定の休憩時間がきまっている場合、その時間の分布をみると、「60分」が最も多く、54.5%を占めた。「45分」は18.2%、「30分」は14.1%であった。

次に、10月中実際のどの位夜勤中に休憩できたかをみると、準夜勤、深夜勤とも7割以上が「必ず

とれた」「だいたいとれた」と答えた。それでも、全体の平均休憩時間は、準夜で38分、深夜で54分であった〈表9〉。

表9 夜勤中の実際の休憩時間

設置主体	準夜	深夜
国立病院	36分	42分
国立療養所	38	39
国（文部省）	34	39
国（その他）	28	69
都道府県	40	50
市町村	38	55
日赤	41	60
その他公的病院	42	57
社会保険関係団体	36	64
学校法人	36	55
医療法人	38	63
個人	31	43
その他	38	62
全体	38	54

設置主体別にみると、深夜勤では「国立療養所」「国（文部省）」の平均休憩時間がともに39分と短かく、逆に「国（その他）」が69分と長いのと対照的であった〈表8〉。準夜勤は、深夜勤ほどの施設差は出なかった。

夜勤人数との関係でみると、「1人」夜勤の場合、休憩時間が「必ずとれた」者と、「まったくとれなかった」者の割合が共に多くなっている。つまり、「1人」夜勤でも比較的ゆったりと夜勤できる病棟と、「1人」夜勤であるために忙しくて休む暇のない病棟とがあるようである。そもそも、夜勤は「2人以上」が原則と考えられており、患者の状態が安定していて自分のことは自分でできる患者だけの病棟の場合、他の忙しい病棟へ多く人員を配置するために「1人」夜勤をとる病棟もあ

る。「必ずとれた」と答えた者は、そのような病棟に勤務しているのであろう。しかし、「2人以上」夜勤が必要にもかかわらず、看護職員数が少ないため「1人」夜勤になっている病棟もあり、そのような病棟では、「まったくとれなかった」という状況だと推測される。

#### ④夜勤者の出退勤措置

準夜勤と深夜勤の交替時刻は深夜にかかるため、夜勤時の出勤・退勤の交通の便は非常に悪い。そこで、勤務施設で何らかの措置をとる所が多いが、どのような措置をとっているかをたずねた。現在、利用していない者にも答えてもらった。

「措置はない」と答えた者は12.3%で、「54年調査」に比べて21.5%も減少していた。この4年間に勤務施設での対策が進んできたものと考えられる。

措置の内容をみると、「施設内に宿泊室が設けてある」(50.7%)、「何らかの形でタクシー代を支給」(49.2%)が多く、「病院の自動車、バスを使用」(3.0%)、「その他」(2.7%)であった(複数回答)。

### (3)当直制

#### ①当直回数

当直制に従事する非管理職の昭和58年10月中の当直回数をみると、平均3.2回であり、「54年調査」と同じであった。回数の分布別にみると「2回」、「3回」がそれぞれ28.3%、17.1%を占めて多かった<表10>。

表10 10月中の当直回数(非管理職)

勤務病棟等		当直回数
病棟	外来	5.0回
手術室	その他	2.8
その他		2.8
その他		3.1
全体		3.2

勤務病棟等別にみると、当直制をとる病棟での平均は5.0回と多く、分布も「4～6回」に集中した。「外来」、「手術室」「その他」勤務者は、それぞれ平均、2.9回、2.8回、2.9回であった。

当直回数の基準としては、労働省労働基準局長通達(昭和23年)により「週1回」という目安がある。これに則して考えると、月に4～5回まで認められるものと考えられるが、ほぼ、この基準内におさまっている。ただし、「7回以上」と多い者も5.0%おり、問題も残されている。

#### ②仮眠時間

直接患者ケアにあたる非管理職についてみると、当直中の所定仮眠時間は、「きまっていない」と答えた者が68.2%もおり、「54年調査」の48.5%より増えている。

実際の仮眠時間についてみると、昭和58年10月中に実際に、91.9%の者が規定の有無にかかわらず仮眠しており、全体の平均仮眠時間は4.7時間であった。仮眠時間の分布をみると、「5時間～5時間59分」が最も多く18.6%を占めた<図19>。

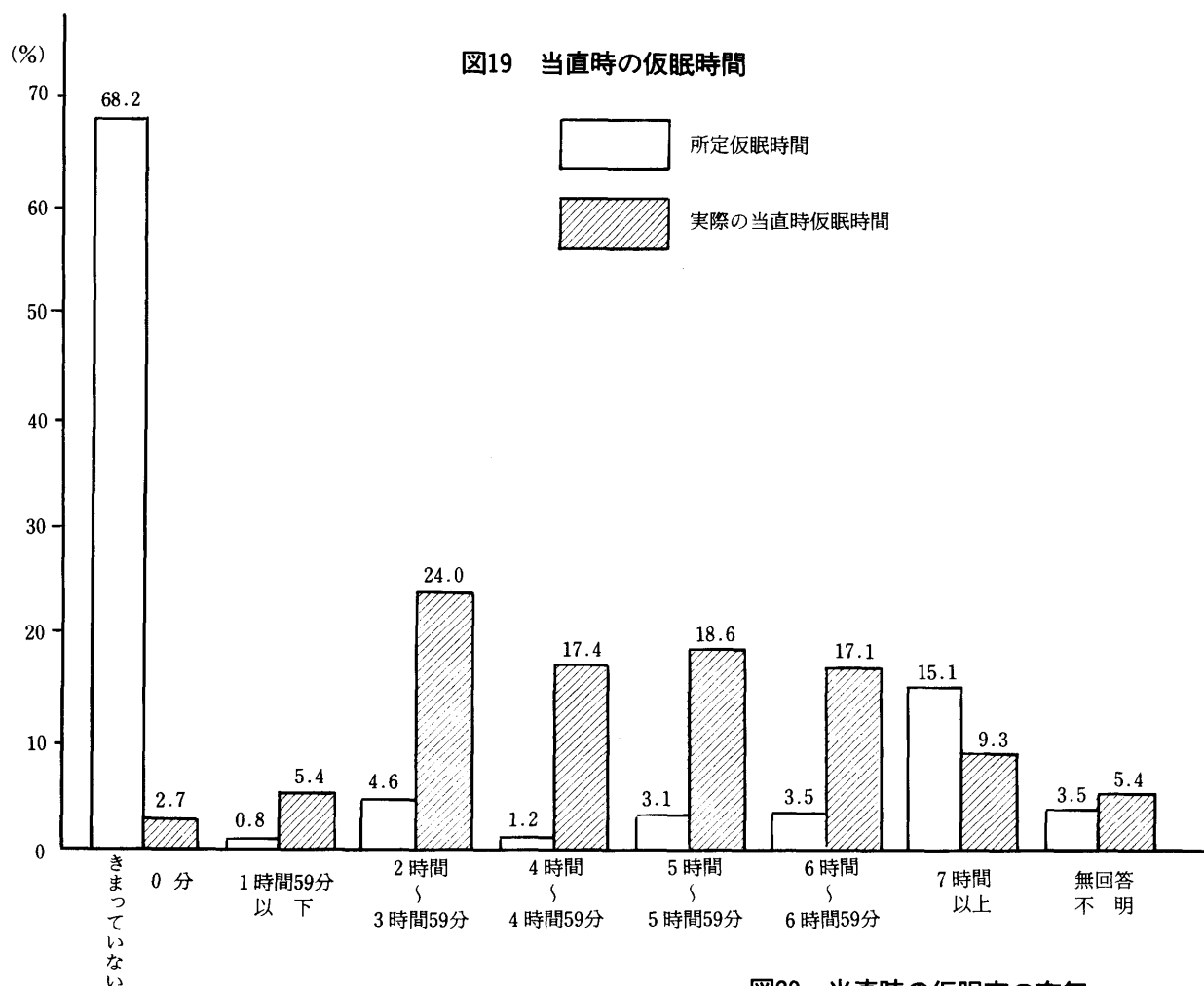
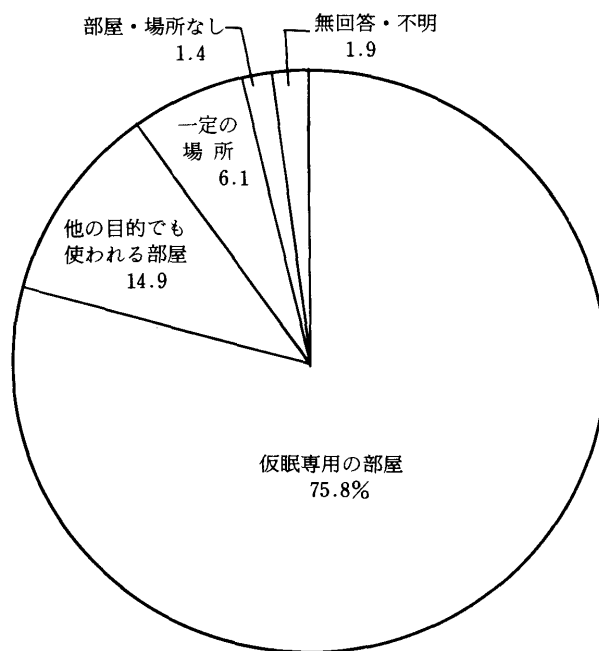


図20 当直時の仮眠室の有無



実際の仮眠時間は所定仮眠時間が決まっていない場合は、「4時間～4時間59分」「5時間～5時間59分」をピークにばらついたが、所定仮眠時間が定められている場合、所定時間を下回っても上回ることはなかった。

③仮眠室

当直の許可条件の一つに「相等の睡眠設備」を確保することが決められている（昭和22年の労働省次官通達）。

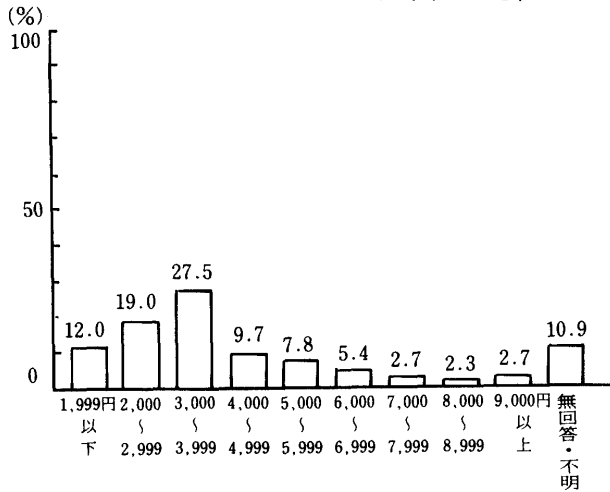
仮眠室の設置状況を見ると、「仮眠専用の部屋が確保してある」が4分の3を占めていた（図20）。



④当直手当

非管理職の当直1回の手当の平均額は、3700円であった。分布は〈図21〉のとおりである。

図21 当直手当（1回につき）



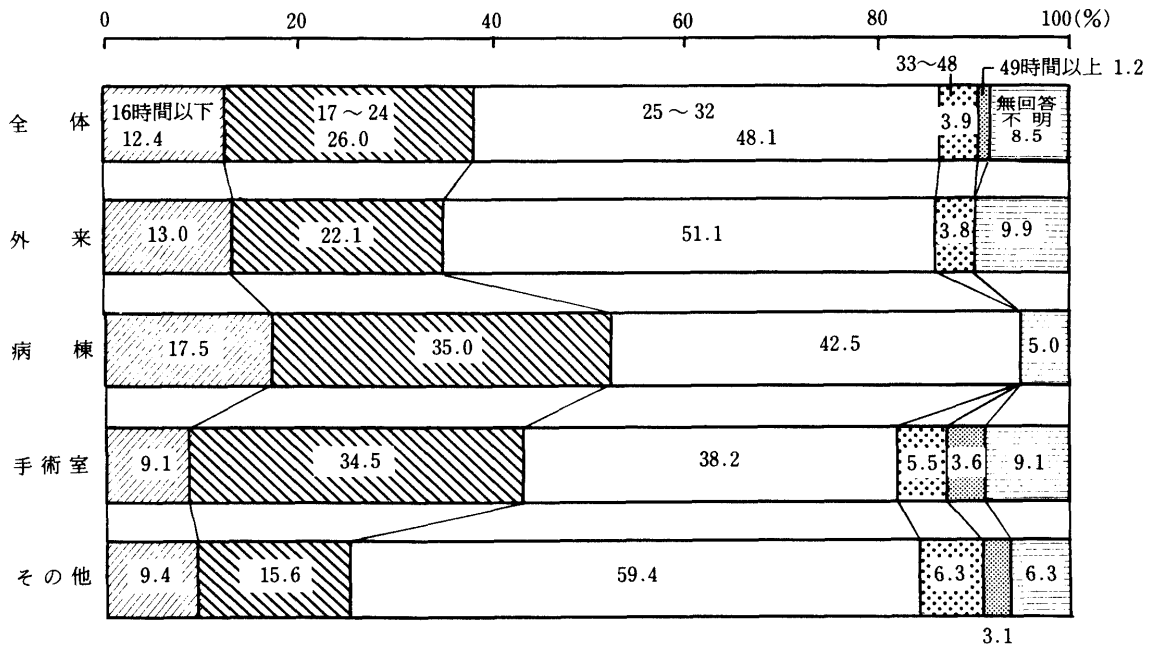
⑤最長拘束時間

昭和58年10月中に最も長く拘束された時間をみると、「25～32」時間と答えた者が最も多く48.1%を占めた〈図22〉。

「48時間」を超える者が僅かながら1.2%おり、労働条件としても厳しいが患者ケアそのものへの影響も危惧される。最長拘束された時の勤務態様は、「日勤—当直—日勤」というものが43.4%と多く、平均4.7時間の仮眠時間の後、再び日勤業務に就くというのは、厳しい労働条件といえよう。

勤務場所別にみると、「手術室」の場合、最長拘束時間が長い傾向がある〈図22〉。

図22 最長拘束時間（当直勤務する非管理職）



## 4 母性保護

### (1) 妊娠中・産後の保護措置

#### ① 妊娠中にうけた母性保護措置

昭和55年12月以降仕事を続けながら、妊娠・出産した者に、実際に受けた保護措置(産休を除く)についてたずねた。この項目のみ、調査時点で育児休業中の者も含めた。

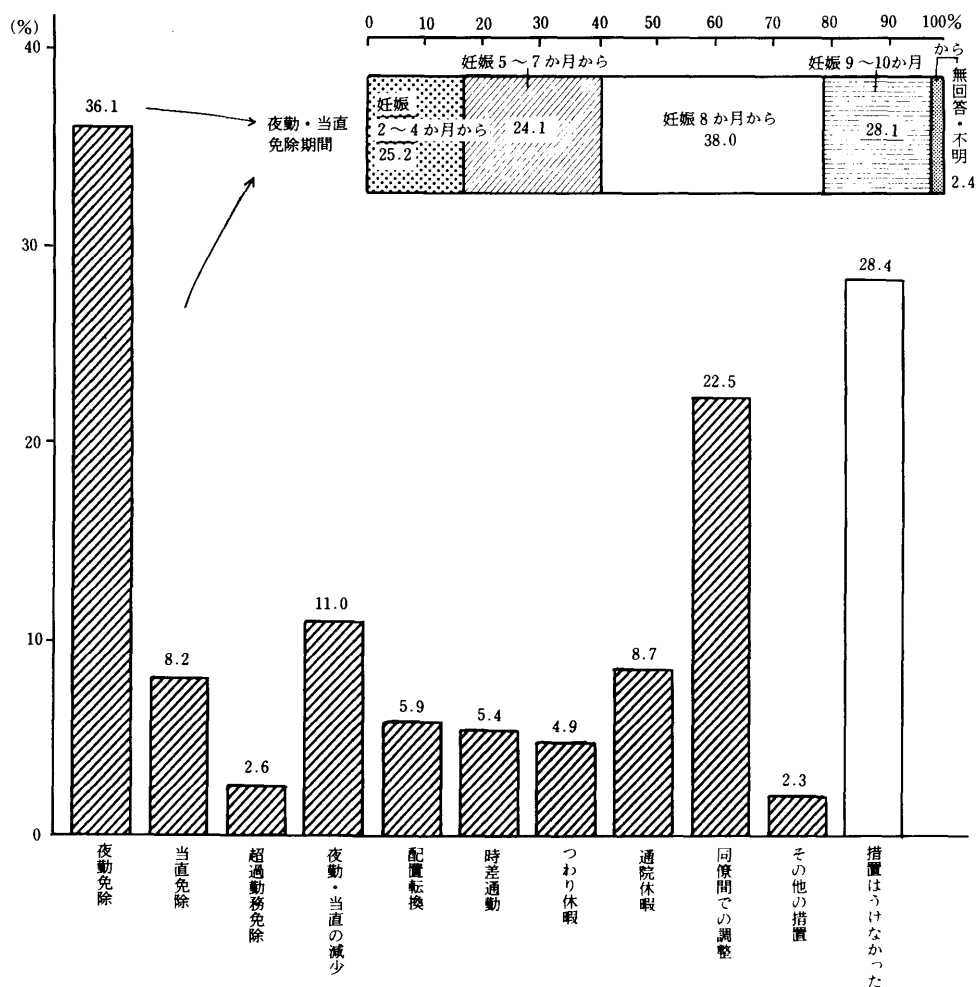
法的な裏づけをまずみると、労働基準法では、産前休暇の他に、「他の軽易な業務に転換」を請求できることになっている(第65条-3)。勤労婦人福祉法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関して、「母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保」するために、

「勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずる」ように事業主に要請している。

実態は、何らかの措置を受けた者が、4分の3で、「措置はうけなかった」という者が23.7%もいた<図23>。「措置はうけなかった」者の割合は、「54年調査」の28.8%より減少したものの、まだまだ厳しい労働条件下にある。

一方、措置を受けた者の措置の内容をみると、「夜勤免除」を受けた者が多く36.1%の者がこの措置を受けていた。次に、次元が違うが内部的に「同僚間で仕事を調整しあった」者が22.5%いた。これは公的措置の不十分さと同時に、同僚の理解と協力が得られている状況を示しているものと思

図23 妊娠中に実際にうけた母性保護措置(出産経験者)



われる。たとえ公的措置が十分であっても、同僚の理解と協力があって初めて、妊娠中の勤務が継続されうると考えられるし、仲間どうし助け合って仕事をしている職場であること自体は誇りにできることであると思う。ただし、それが公的措置の不十分さを補填するものとして機能し、労働条件の改善を防げることにならないよう、特に管理者は十分に気をつける必要がある。

「夜勤免除」「当直免除」を受けた者について、妊娠何ヵ月から免除か聞いたところ、流産の危険性のある「2～3ヵ月」から免除を受ける者は13.9%と少なく、早産の危険性が出てくる「8ヵ月」からと答えた者が最も多く38.0%を占めた〈図23〉。

## ②産後にうけた母性保護措置

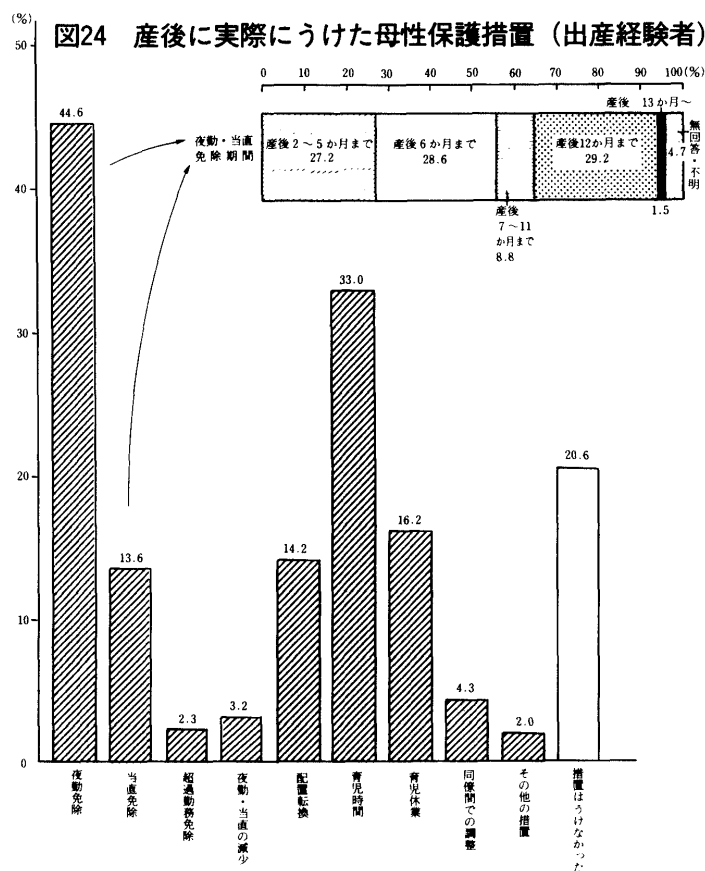
昭和55年12月以降仕事を続けながら妊娠・出産し、その後、正職員のまま勤務している者に、実

際にうけた産後の保護措置（産休を除く）についてたずねた。

労働基準法では、産後休暇の他に、「育児時間」（生後満1年に達しない生児を育てる女子に1日2回各々少なくとも30分ずつ、第66条）を請求できることになっている。勤労婦人福祉法では、「育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なう」よう事業主に要請している。

実態は、何らかの措置を受けた者が8割で、「措置をうけなかった」者は2割であった〈図24〉。

措置の内容をみると、「夜勤免除」が最も多いが、それでも4割強であった。労働基準法で認められている「育児時間」は31.1%の利用にとどまっている。ちなみに女子労働者の場合、27.5%（昭和56年「女子保護の概況」）が「育児時間」を請求している。「育児休業」を利用した者は、19.7%であった。これを、育児休業制度のある病院に勤務



している者にかぎってみると、24.7%であった。

「夜勤免除」「当直免除」の措置を受けた者の期間をみると、産後「12ヵ月まで」が一番多く29.2%、次に「6ヵ月まで」28.6%であった〈図24〉。

### ③産後にとった休暇日数

今回は、いわゆる「産後休暇」の他に産後にとった「年次休暇」「育児休暇(業)」等の日数も併わせて聞き、合わせて産後に何週間の休暇をとったかをたずねた。回答者は「②産後にうけた母性保護措置」と同じで、昭和55年12月以降仕事を続けながら妊娠・出産し、その後正職員のまま勤務している者である。

産後にとった総休暇日数は、平均10.6週であった。分布でみると、「6週間」が31.4%と最も多く、次いで「8週間」が28.6%と多い。総休暇日数を総計してみると、その64.2%は、いわゆる「産

後休暇」で占めている〈図25〉。

ではその「産後休暇」にかぎってみると、「産後休暇」日数の平均は6.8週で労働基準法どうりの「6週間」が44.1%、「8週間」が33.8%となっている。最も長い者は「12週間」という者も僅かながら0.5%いた〈図26〉。また少し古いが女子労働者全体の平均7.0週(昭和56年「女子保護の概況」より)と比較すると、若干短い。

設置主体別に「産後休暇」日数をみると、「都道府県立病院勤務者は平均7.9週と最も多く〈図26〉、条件が整備されている。

「育児休暇(業)」をとった者のその平均期間は、16.8週であった。

### ④産前・産後休暇中の代替要員

産中での代替要員は、「その期間だけ臨時職員が入る」と答えた者は19.7%に過ぎず、「欠員のまま」が39.8%と最も多かった〈図27〉。「54年調査」に比べ、状況が若干悪くなっており、代替要員の確保は進んでいない。

設置主体別の差は大きく、「国(厚生省)」の場合、「臨時職員が入る」と答えた者が多く、逆に、「その他公的」「社会保険関係団体」「学校法人」では「欠員のまま」と答えた者が多かった〈図27〉。

病床規模別にみると、ベッド数「49床以下」の病院では、「臨時職員が入る」「欠員のまま」が共に多く、それぞれ33.7%、47.0%を占めた。小病院の場合、条件の整備がされている所とそうでない所の両極に分かれる傾向があ。ベッド数「300~499」の中規模病院の場合、「部署間調整」が最も多く41.2%を占め、「1000床以上」の大規模病院では、「欠員のまま」が最も多く59.8%を占めた。

図25 産後の総休暇日数(出産経験者)

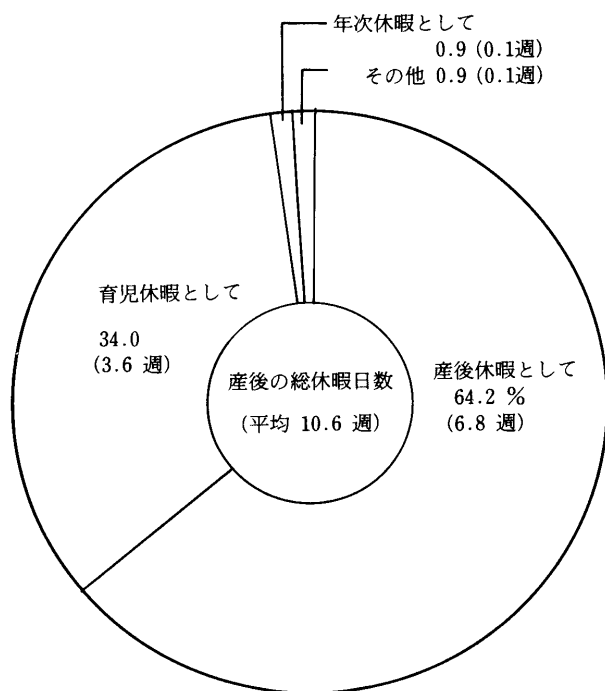


図26 設置主体別産後休暇日数（出産経験者）

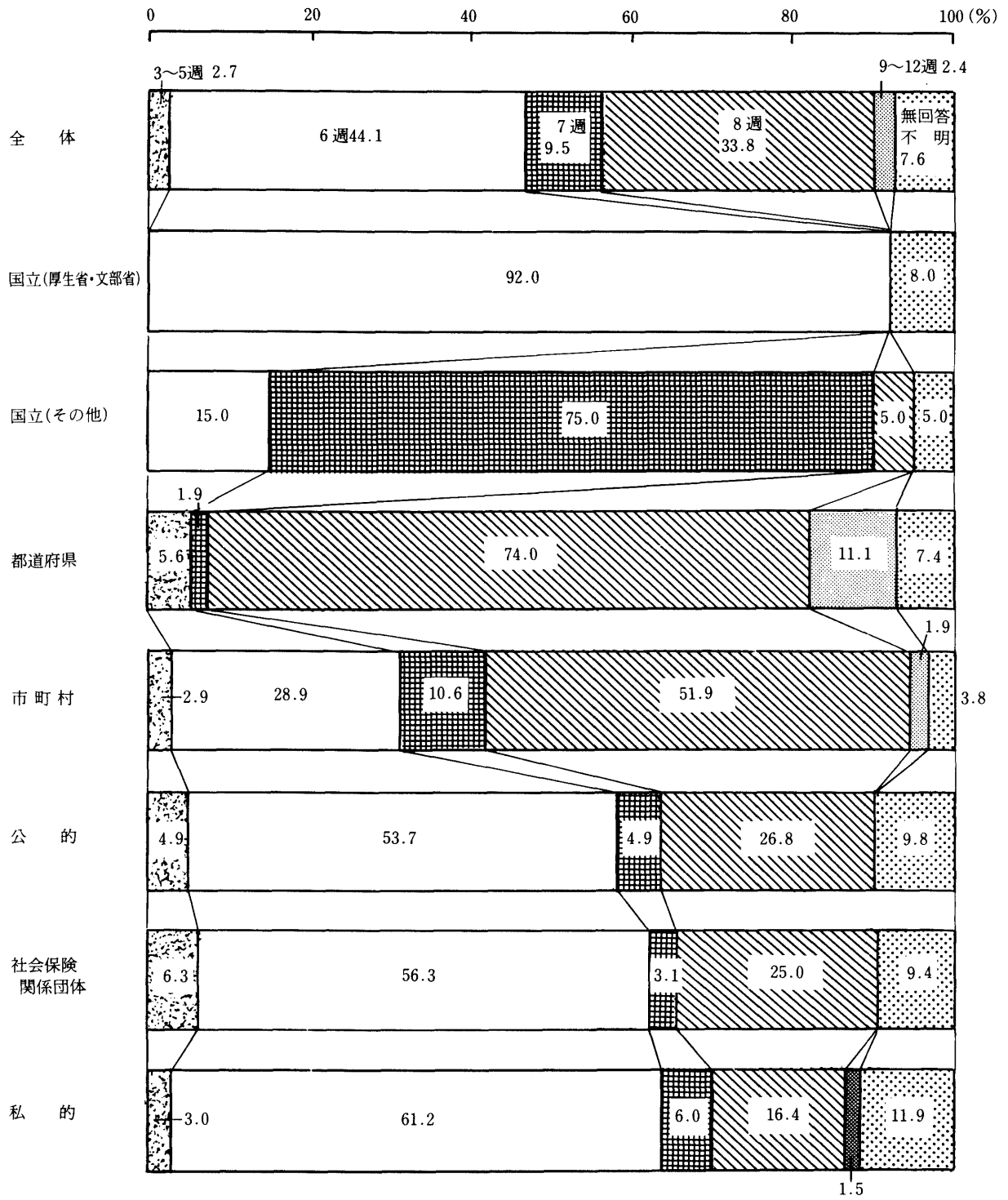
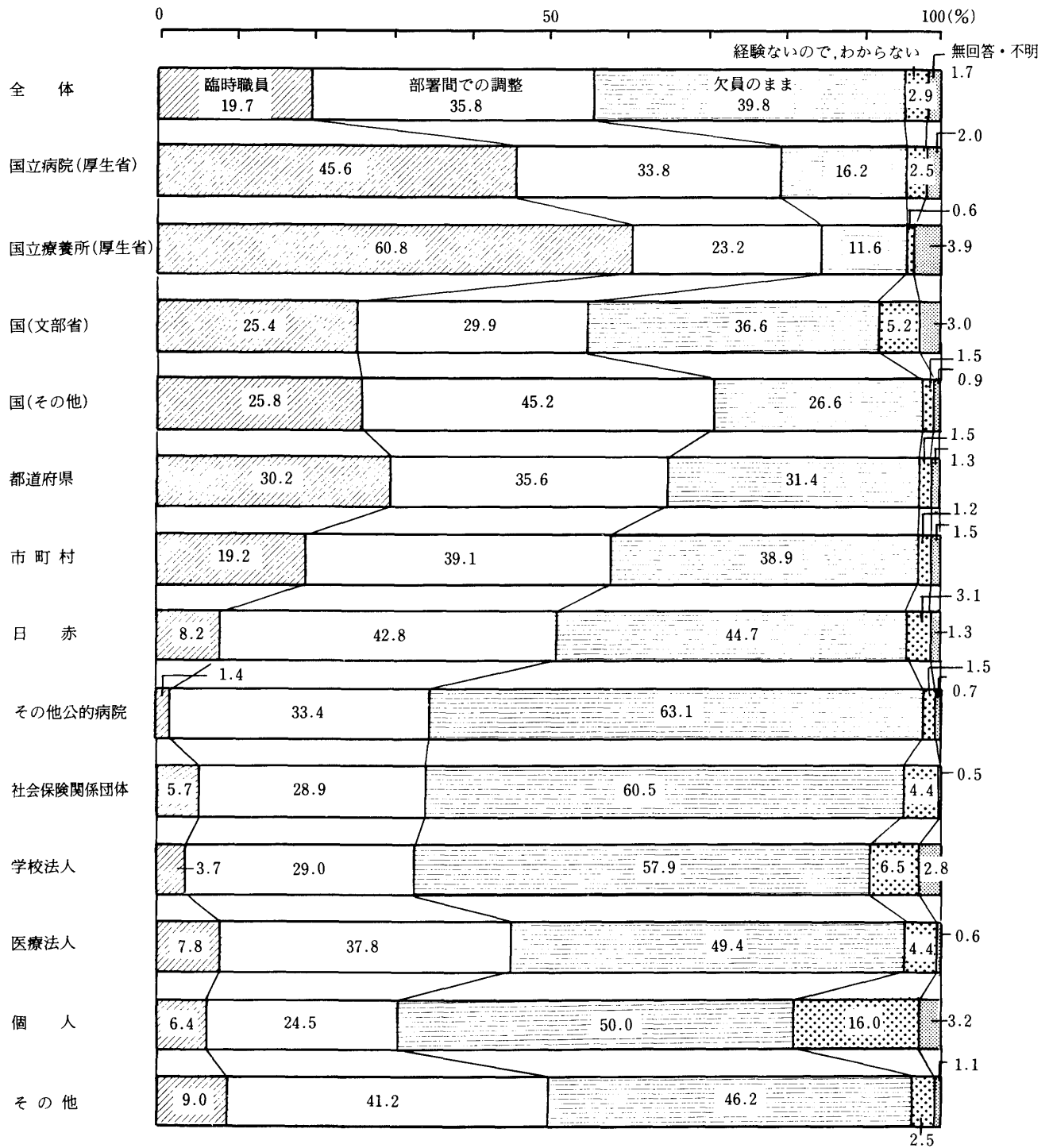


図27 設置主体別産前・産後休暇中の代替要員



## (2)生理休暇取得状況

「大体とっている」8.2%、「あまりとっていない」7.7%、「まったくとっていない」61.2%、「該当しない」9.8%、「認められていない」12.4%であった。女子労働者の場合、生理休暇請求者の割合は13.4%（昭和56年「女子保護の概況」より）であり、これと比べて看護職員の場合、取得者は少ない。当日になって休暇を申し出ることが困難な状況にあるためと思われる。

## 5 育児

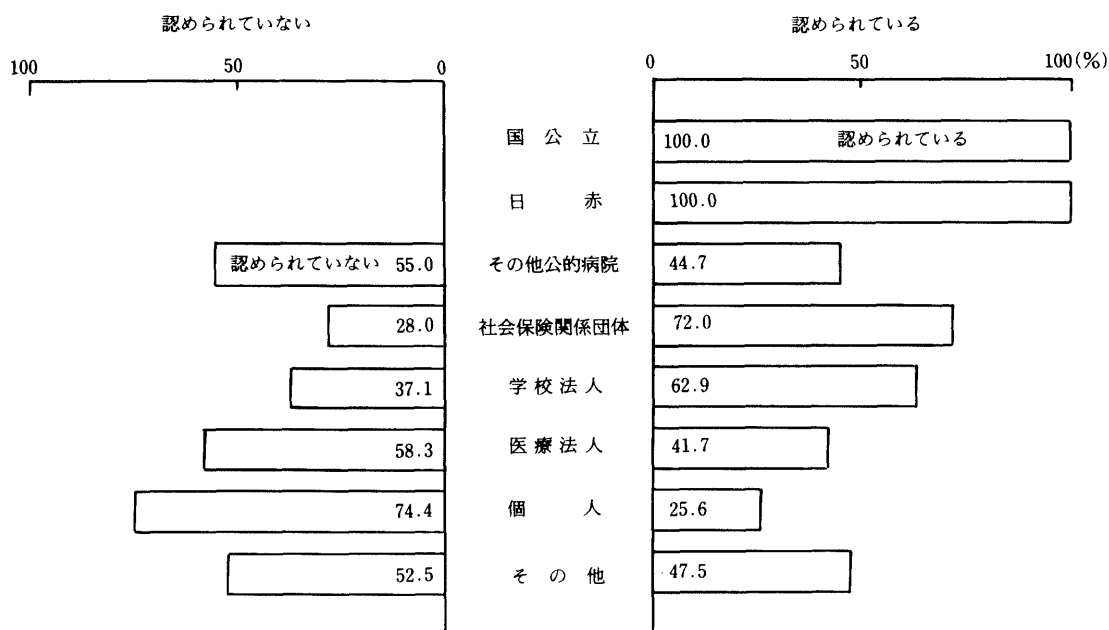
### (1)育児休業制度

国公立の医療施設等で働く看護婦等については、

昭和50年からいわゆる育児休業法が適用され、子供が一歳に達する日まで育児休業が認められている（「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」）。国公立以外の医療施設については、同法律により、運営者は育児休業に関する措置を講ずるよう要請されている。

それでは、実際に国公立以外の育児休業制度の整備状況はどうなっているだろうか。「日赤」、「厚生団」、「全社連」のように国公立と同じく子供が1歳になるまで認められてるいるところもあり、国公立以外でも53.6%の者が育児休業制の認められている病院で働いている〈図28〉。

図28 設置主体別育児休業制度の有無



「56年調査」の51.0%と比べてほとんど変わっていない。女子労働者全体で育児休業制度実施事業所の割合は14.3%（昭和56年「女子保護の概況」より）である。事業所割合なので単純には比較できないが、医療施設の場合、育児休業制度の整備が進んでいることが推測される。ちなみに国公立も含めると78.9%の者が育児休業制の整った病院

に勤務していた。

国公立以外の育児休業期間については、無回答者が3割強を占めており、当事者でなければ期間までは知らないものと思われた。回答者についてみると、87.2%は出産後「12ヵ月」間と答えており国公立と同じであった。「13ヵ月以上」認められている病院で勤務する者も僅かながら0.8%いた。

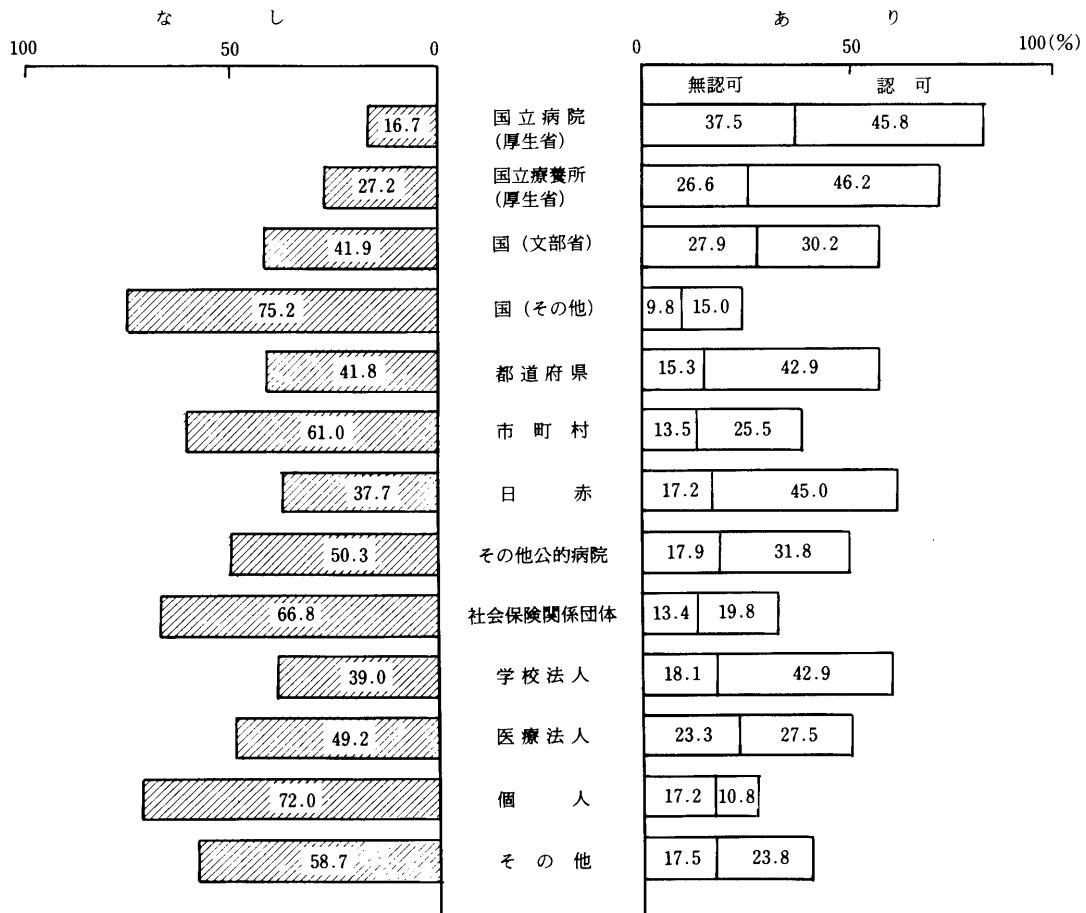
(2)施設内保育所

施設内保育所のある病院に勤務する者は48.1%であり、「56年調査」とほぼ同じ数値である。女子労働者の場合、企業内保育施設を有する事業所は、1.6%（昭和56年「女子保護の概況」より）にすぎない。単純には比較できないが、医療施設の場合、施設内保育所を有するところが多いことが推測さ

れる。

設置主体別には「国立（厚生省）」「日赤」では、施設内保育所の保育率が高いことが推測される（図29）。また、病床規模の大きい病院ほど、施設内保育所が「ある」と回答する者が多く、施設内保育所の保有率が高いことが推測される。

図29 設置主体別施設内保育所の有無



保育所がある場合のその種類をみると、「認可保育所」62.8%、「無認可保育所」37.2%と保育環境の良い「認可保育所」の方が多かった。

次に、施設内保育所の利用状況をみると、学齢前の子供がいる者の16.7%が施設内保育所を利用しているが、これを施設内保育所のある病院に限ってみると31.5%の者が利用している。施設内

保育所利用者は、保育所利用者の51.0%を占めている。

施設内保育所利用者には、利用時間についての問題点を聞いたところ、「夜勤時に利用できない」、62.3%、「勤務時間との関係で自分で送り迎えができない」12.3%、「1つの施設では対応しきれない」3.8%であった。