



## 夜勤は労働医学的には「月6日」が限界

夜勤回数	不安 徴候	全身 疲労感	身体 不調	意欲 低下	焦燥感	気力 低下
夜勤無し	35.2	35.0	26.0	21.0	38.6	33.4
1～4回	40.7	46.0	35.1	21.8	44.3	40.9
5～6回	40.5	45.5	34.2	21.5	46.0	40.1
7～8回	56.7	50.0	37.6	27.5	48.9	52.2
9～10回	53.4	53.4	35.9	28.2	51.9	46.1
11回以上	57.6	61.0	37.2	27.1	50.8	55.9

上畑鉄之丞氏(国立公衆衛生院名誉教授歴任・2002年国立保健医療科学院に改組)「女性の生理的機能と深夜労働」より

上記の表からは、夜勤回数が6回を超えると極端に数値が悪化していることがみてとれます。労働医学的には、夜勤は「月6日」が限界です。

1965年の人事院「夜勤判定」では、「夜勤は勤務日の3分の1」という考え方をとり、「8日」とされました。週休2日制の今で考えれば、「月6日」となります。

日本医労連はこれらに基づき、夜勤は「月6日以内」を基本要素としています。当面、「月8日」としているのは、職員を計画的に増やし、「6日以内」の実現を使用者に求めているからです。

そして、求めているのは「平均」ではなく、誰もが「8日以内」です。もちろん8時間労働、1人夜勤なんてありえません！

まずは8日の厳守を要求しています。9日以上を放置し続ける使用者には、即、改善計画を出させましょう！



## 職場の「本来」の必要数は約2倍！

日本医労連「めざすべき看護体制の提言」より  
★これを基準に職場でも計算してみましょう

①積算のための基準 1看護単位(病棟)を平均40床

②休みを保障する指数

休みは完全週休2日制と諸休日・休暇の完全取得、週32時間(正循環)のために「夜勤のための勤務免除」を試算。

休みを保障する指数

$= 365 \div (365 - [\text{夜勤のための勤務免除}]52 - \text{日曜}52 - \text{土曜}52 - \text{祝休日}15 - \text{年末年始}5 - \text{夏季休暇}3 - \text{生休}13 - \text{年休}20) = 2.39$

③ 1看護単位当たりの看護職員必要数

2007年の国会決議の早期実施を求めて、「日勤は患者4人に看護師1人以上、夜勤は10人に看護師1人以上(常時4人必要なため、休憩確保を考え5人体制)」で試算

1看護単位当たりに必要な人数

$(\text{準夜}5 + \text{深夜}5 + \text{日勤}10) \times \text{休みを保障する指数}2.39 + \text{師長}1 = 48.8人 \approx 49人$

④ 夜勤日数

日勤時、患者4人に看護師1人・夜勤は常時4人配置した時の夜勤日数

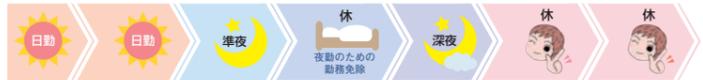
師長を除く48人を夜勤稼働人員と考え

31日の月  $(\text{準夜}5 + \text{深夜}5) \times 31 \div 48 = 6.46$

年平均  $(\text{準夜}5 + \text{深夜}5) \times 365 \div 12 \text{カ月} \div 48 = 6.34$

少しでも心身負担の少ない「正循環」・週32時間労働に

体に優しい「正循環」 一週間の勤務の例(労働時間は週32時間以内)



注)労基法36条「休日」については、暦日が原則。番方編成(シフト勤務)で以下の要件を満たす場合に24時間継続で可としている。私たちの勤務は②を満たさない。

①交替制が就業規則等で定められ、制度として運用されている

②各番方が定期的に定められているもので、勤務割表等でその都度設定されるものではない

36(サブロク)協定は締結するのに、夜勤協定がないのはおかしい！今すぐ、協定化へ。協定化している組織では内容を充実させよう！



## より具体的な夜勤協定で仲間をまもる

### T労働組合の夜勤協定

第1条 (目的や基本姿勢)

第2条 ①本協定はT病院に働く全ての看護職員に適用し、月単位とする。(非常勤職員は4週単位で適用する)

②体制と回数は下記の通りとする。(各職場を列記)

3階病棟 3交替 準夜3名・深夜2名・早出1名 月8日

第3条 妊産婦の場合、労基法66条を適用する。但し、請求が無くても3交替深夜は妊娠届提出後、免除する。

第4条 勤務間隔は16時間以上あける努力をし、最低でも12時間以上あけること。

第5条 労使は、本協定が遵守されているか月1回点検・協議する。

第6条 やむを得ない事情で協定が遵守できない場合、労組に事前通知し協議後実施、事後に対策\*をたてる。

(※ 手当や休みの付与など)

など、全9条からなり、別途「覚書」をかわしています。内容は、

①師長や主任の夜勤制限について

②各職場の定員数

③就業規則にない「早出」「遅出」の時間設定

④深夜の休憩時間 など。



## 夜勤協定締結に向けて

① 執行委員会で協定の必要性を学習

夜勤協定未締結や、結んだままになっている組織は、あらためて夜勤の有害性や協定の必要性を学習しましょう。その上で、時間短縮や正循環をめざします。

② 夜勤協定案をつくる

左を参照に、より具体的な協定案を作ってみます。

③ 職場で討議する

協定案とともに職場の必要人員を話し合います。実態はどうなっているのか、本当はこんな看護や介護がしたいという声を出し合ひましょう。

④ 交渉を繰り返し、協定締結へ

使用者にも「夜勤は有害業務。保護や規制は必要」との立場に立ってもらいます。できる内容から協定へ。使用者にも国・自治体への制度改善の取り組みに参加してもらいましょう。

### 夜勤協定締結後は、守らせ、改善を重視

1. 夜勤協定点検委員会をつくり、下記の項目等をみんなでチェックしましょう。
2. 労使交渉で協定を守らせ、さらなる改善を迫ります。

- ①協定の夜勤日数、人員体制は守られているか。
- ②連続夜勤数は多くないか、勤務間隔確保は大丈夫か。
- ③休憩や仮眠の取得状況はどうか。
- ④残業の状況はどうか。
- ⑤産休・育休・病休・介護休業、研修などの後補充はされているか。
- ⑥生休・公休・年休は取れているか。 など

