

2019 年度活動方針

はじめに

2018 年度の方針では、「はじめに」の中で、「改めて労働組合＝全厚労の役割と今後を考える」として、「集团的労使関係」を守ることの大切さを訴えました。しかし、労働組合の大事さを伝えようとしていても、組合員や労働者に、なかなかその実感が湧かないのが実態です。新たな成果を勝ち取れていないことはもちろん、様々な攻撃に対しての防御の役割も、十分に果たし切れていないのではないかと思います。

多くの労働組合では、夏頃に大会を行い、そこで確認した方針と役員体制で1年間の運動を進めています。良く職場の業務改善の課題でも、PDCA サイクルが大切だと言われます【P=プラン（計画）、D=ドゥ（実行）、C=チェック（点検）、A=アクション（改善）】

しかし実際に立てた計画が実行されなかった、点検が不十分だったなどで、きちんとした総括する材料のないままに、具体的な改善につながらず、従来と同じような方針でまたサイクルが始まるという悪循環に嵌まってはいないだろうか、役員が替わっていくなかで、きちんと総括が伝わらず、前年踏襲の取り組みで、組合員の意識との差が生まれてはいないだろうか、もちろん全てがそうではないにしろ、しっかりと私たちの取り組みを見直すことが必要ではないでしょうか。

全厚労を組織するのは一人ひとりの組合員です。そして組合員を代表して、支部役員や県（単組）役員が選出されています。全ての組合員の意見を反映することは難しいかも知れませんが、少なくとも役員を担っている人たち、一人ひとりが「全厚労」という大きな枠組みで、何をやっていきたいか、何を求めるか、意見を出し合って集約できていけたらと思います。

18 年度方針で掲げた「4つの柱（①集团的労使関係を活かす、②一人ひとりが参加・実践する、③権利や歴史を学ぶ、④平和な社会をつくる）」にそって、さらに具体的な取り組みを計画し、行動していく必要があると考えます。

そして、組合員一人ひとりが「係わる」労働組合活動を目指すためには、もっと運動の提起をシンプルに分かりやすく行うこと。例えば「キャンペーン」や「アクション」として目に見える形で打ち出していく、目標設定と「行動計画」を明確にして取り組むなどの工夫もしていきたいと考えます。ぜひみなさん方の智恵や力をお貸し下さい。

労働組合＝「全厚労」の役割と今後を考える4つの視点

①「集团的労使関係」で、働くルールを確立していくのが労働組合

ここ数年間、労働組合の「存在意義が問われる」状況や「存続の危機」と言われることが増えてきています。また組織を担う「次世代がない」という話も聞かれます。

改めて全厚労を含めて「労働組合」の価値を問い直す必要があります。いま財界の強い意向で、できるだけ労働組合などとの「集团的労使関係」の影響力を弱め、個人対使用者の「個別労使関係」で賃金・労働条件を決定していこうという動きが強まっています。「働き方改革法」で19年4月から施行された「高度プロフェッショナル制度」では、高賃金

の専門職は、「使用者とも個別の交渉能力がある」との導入理由も出されていますが、そもそも使用者と労働者の力関係は歴然としています。裁量労働制ですら、労働者の「裁量性」がなく働かされている実態の下で、「高プロ」制度は、適用業種等の給与水準、運用等についても「省令」で定められ、「法律のしぼり」がなく、適用拡大が進む恐れが残されています。

現在の労働法体系では、個別の「労働契約」の不利益条項は、「就業規則」や「労働協約」に反し、無効とされますが、「個別労働契約」方式が広がっていけば、労働組合の役割も低下し、医療現場では、チーム医療・看護がないがしろにされていくでしょう。ただでさえ経営側には「個別同意があればなんでもできる」と思っているような事例が散見されてきています。

労働基準法第1条2項で「(略) **労働関係の当事者**は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、**その向上を図るよう努めなければならない**」

とある通り、「労働組合」は使用者との交渉を通じて、「労働協約」を締結し、「組合員全体」の労働条件を向上させることが、最も大切な役割です。

②一人ひとりが参加・発言する「組合民主主義」を貫く労働組合運動へ

労働組合の運動は、組合民主主義＝「みんなで討論し、みんなで決定、みんなで行動」を貫き、みんなでしっかりと議論を行い、不一致点は保留し、「要求の一致点」で行動することが基本です。

全厚労は、これまで「実質賃金の確保に向けた大幅賃上げ要求」や「労働条件の大幅改善」を求めて闘って、それぞれの組織の奮闘で少しずつ「前進」は勝ち取られていますが、加盟組織全体の「大勢」にはなりきれていません。それは、執行部の力量が足りないからではありません。もちろん役員は要求前進の「必要」条件ですが、「十分」条件ではなく、「一人ひとりの力は小さくとも、多くの人力が合わされば、大きな力となる」、労働組合としての「団結力」こそが、要だと思えます。

そのためには、「組合運動に携わる仲間を増やし、その活動を広げ、一緒になって活動を牽引する人たちを見出していく」ことが必要です。私たちの従来の取り組み方も検証し、現代の青年層の特徴にそった働きかけ方や運動のやり方も考えていく必要があると思えます。

合わせて、厳しい診療報酬改定や社会保障費の抑制など、医療・社会保障に対する攻撃が続いていることなど、政治のあり方や客観的な情勢も見なければいけません。

③「働くルール」や運動の歴史、社会情勢を「学び」、牽引する全厚労に

また多くの人たちが「労働者の基本的な権利」を知らずに働かされている状況の中で、「権利を知って活用する」取り組みの強化と、「労働条件は労働者・労働組合と使用者との『合意』で決まっていく」ことが、共通の認識になるような「教育活動」が求められています。

その上で、上部団体としての全厚労の役割は重要です。過去の労働運動においては、「闘争の旗振り役」として、「団結と統一」で、賃金・夜勤課題・諸条件で「到達闘争」での役割を果たしてきました。しかし近年は、様々な困難さからも、牽引役となっていく組織が

見当たらず、「農協改革」などの「攻撃」も強くなってきているのが実態です。この10年では、厚生連からの離脱も島根、栃木、埼玉と相次ぎました。今後、「農協改革」を乗り切った後に、厚生連が引き続きJAグループとして存続していくのかどうかも含めて、はっきりとした答えはありません。全厚労として情報収集能力の向上とともに、中長期を見据えた方針を立てていくことも必要な課題です。

どのような「全厚労」を作っていくかは、加盟組織全体の総意で決めていかなければなりません。「全厚労本部（中央執行委員会・書記局）」の機能強化を図りながら、一層の議論を深めていきます。

④「平和であること」が、国民の生活維持・発展と労働組合活動の土台

一方で、今、労働組合活動の基盤が崩されようとしていることも指摘しておかなければなりません。安倍政権の「9条改憲」は、単に9条に自衛隊が明記されるだけではありません。自衛隊が具体的に「集団的自衛権」を行使し、「国防軍」としての「戦力」を保持することが憲法上認められれば、国民一人ひとりが幸福に生きられるための「基本的人権」の制限も伴います。

そもそも「戦争を二度と起こさせないため」に、第二次世界大戦後にすぐさま「労働組合法」が成立・施行されました。労働組合結成が奨励されるようになったのは、「国民の生活向上によって、平和安寧の社会をつくること」によって、戦争を切望するような世の中にしないためです。今は、人権を侵害し、まともな団体も対象にされるような「共謀罪」「盗聴法」も施行され、「集団的自衛権」を認めた「安保法制」が成立しました。仕上げに「改憲」が行われ、自衛隊が憲法に明記されれば、本格的に「安保法制＝集団的自衛権」の発動が可能になります。「平和」でなければ、国民の生活も安定しないし、医療・社会保障の充実も見込めません。「平和問題は労働組合の活動ではない」のではなく、『『平和』であることが労働組合活動の土台』であり、そのために「平和を構築すること」に力を注ぐことが必要だと思います。

その「平和の尊さ」を考えるためにも、「学び、成長するため」にも「生活のゆとり」が必要です。日本国憲法が保障する「健康で文化的な生活をおくる」ためにも様々な基本的人権が大切にされるような労働条件を確保するために、労働組合が力を発揮することが求められています。

2019年度の取り組み

全厚労の歴史の中で築き上げられてきたスローガン「生活と医療と平和を守る」を軸に据えながら、節目を迎えた「農協改革」、また「はじめに」で掲げた「労働組合（全厚労）の4つの役割」について、中央執行委員会を軸に、役割発揮していく運動を作っていきます。

1. 中央執行委員会の機能強化と専門部の連携

昨年度に引き続き、中央執行委員会を抜本的に強化していきます。執行委員会の持ち方

を改善し、議論のための準備、中央執行委員の任務分担を進めていきます。

全厚労規約は、中央執行委員会を「全厚労本部」として定め、書記局とともに、運動を前進させる基本的任務を課しています。様々な課題を抱える加盟組織の運動を全厚労全体として支え、支援するとともに、一致できる課題での統一闘争を前進させます。

また中央執行委員会の下に置かれている各種専門委員会での議論や行動計画が、全厚労運動全体のものとなるように、中執と専門委員会との連携を図り、意思共有を進めます。

2. 2019 年度の重点課題

「全厚労の4つの役割」を追求しつつ、全厚労の「基本方針」として

◎組合員の生活と権利を守り、向上させる運動

◎厚生連（協同組合）医療を守り、地域医療を充実させる運動

の2つの柱を最重点課題として取り組みます。

1) 組合員の生活と権利を守り、向上させる課題

私たちの獲得目標

8時間労働で、人間らしく生活できる賃金と、労働条件を獲得しよう。

☆「人間らしい生活」ができる賃金へ、「社会的役割にふさわしい賃金」を目指す

全厚労として、組合員の要求と賃金の生計費原則（①自身の労働力の再生産費、②家族・子どもを含めた育成費、③技能養成費）を基に、「人間らしい生活」ができる賃金水準の確保、「社会的役割にふさわしい賃金」水準を目指して、「賃金闘争」を再構築します。

北欧・ヨーロッパ諸国では、少子化対策も含めて、子どもの養育費や教育費などが国の負担とされています。また失業時での技能養成費なども国が保障して行っているところもあります。医療や介護事業の収益は、国の定める診療報酬・介護報酬で左右されます。国の医療・社会保障制度を変えていく課題と合わせて、賃金改善闘争を進めます。

☆「サービス残業」根絶で、人員増につなげ、「8時間労働で暮らせる職場」を作る

2019年4月より「働き方改革法」が施行され、時間外労働の上限規制と36協定締結の規制も大きく変わりました。「特別条項」を結べば、過労死水準までの休日・時間外労働が認められるという、とんでもない上限規制ですが、あくまでも時間外労働の原則は「月45時間、年間360時間」で、厚労省が想定する1日の時間外労働は2時間程度であり、また「休日・時間外労働はできるだけ少なくしていくこと」を求めています。「残業はなくて当たり前」の意識づくりと「行動計画」を策定して、人員増を目指します。

全厚労看護委員会では、「サービス残業の根絶」と「長時間過密労働」の課題の3ヵ年計画が終了しました。計画年度が終わり、取り組みの結果検証と、さらなる改善に向けた具

体的な方針を確立していきます。全厚労全体としても、最低限の労働条件を定めた労働基準法の遵守という「当たり前」の権利行使を、職場の隅々にまで広げていきます。

全厚労の「統一闘争」として、厚生労働省「新ガイドライン」を徹底的に活用し、労働実態と残業の「自己申告」との乖離をなくし、「サービス残業」を一掃します。引き続き全組合員レベルの学習に取り組み、組合員の意識改革、権利を行使できる職場をつくりまします。

「サービス残業」の存在は、職場に必要な仕事量の客観的な把握を困難にし、人員不足の実態を覆い隠してしまいます。「働き続けられる職場づくり」には、実労働時間の把握と、それに見合うだけの人員配置を明らかにすることが必要です。

当然、「必要のない残業」にもメスを入れ、時間外労働自体を減らすことも必要です。生活のために「時間外労働」をするのではなく、所定労働時間内の労働で、「生活向上が図れる賃金」を獲得することが必要です。これは「サービス残業」があるままでは、到底、達成することはできません。「1日8時間働けば、人間らしく暮らせる職場」を目指して、賃金水準の改善・向上を図っていきます。

「サービス残業」一掃の取り組みの中で、年休取得などの労基法遵守をすすめ、労働安全衛生委員会活動も重視して、「36協定」違反や長時間労働の実態把握と改善につなげ、「働くルール」が守られる職場を作ります。

労働安全衛生委員会（病院では衛生委員会の設置義務あり）は、メンバーの半数を過半数労働組合もしくは労働者代表が推薦して構成される必須の委員会です。委員会の権限は、職員の衛生環境、健康診断、長時間労働、メンタルヘルスなど、職場と労働環境に関わる調査と改善について幅広い裁量を持っています。日本看護協会も2018年4月より「看護職場の労働安全衛生ガイドライン」を発出し、「ヘルシーワークプレイス」づくりを呼びかけています。これらも活用して、健康で安心して働き続けられる職場を目指します。

☆「労働協約」である「夜勤協定」を遵守し、発展させる取り組み

各県が持つ「夜勤協定」は、過去の労使交渉の中で勝ち取ってきた「労働協約」＝労使の自主交渉で決められる働くルールの一つです。「労働協約」は法律以上の効力を持つことができ、労使で自主的に決めた「労働協約」を遵守することは、労使双方の責務です。

また「夜勤協定」は、夜勤する看護師等の命と健康を守るための大事な協約です。定期的な看護委員会や夜勤点検委員会を開催し、協定違反については、労組として遵守を使用者に強く要請していきます。夜勤規制の中身については、「1人月8日以内」を原則として、職場ごとの夜勤要員の定数・夜勤体制（グレード）や予備率（予備人員）などを定めた夜勤協定に改善していきます。

看護委員会を中心に、夜勤改善の取り組みと教訓を全県から集約し、全体の運動に活かしていきます。

2) 厚生連（協同組合）医療を守り、地域医療を充実させる課題

日本の医療政策は、1980年代の「医療費亡国論」（※医療費の高騰が社会を滅ぼすという理屈）の立場から、国立病院の統廃合計画、自治体病院など公立病院改革が相次いでやられてきました。今は、この間の厚生連病院の譲渡、厚生連の解散などの事例に見られるように、厚生連や日赤、労災病院などの公的病院がターゲットになってきています。しか

し、実際には、高齢化社会が進むなかで、医療費が増大することによって、「国の存亡」が問われたことはありません。むしろ厚生労働省自身が「厚生白書」の中で、医療や社会保障分野は、「経済循環率」が他産業より高く、経済成長の面からも、医療・社会保障へ財政を回すことが必要だと認めています。このことに従えば、本来やるべき経済政策は、診療報酬や介護報酬などを大きく引き上げ、医療・社会保障分野にお金を回していくことです。政府の政策は真逆のことを行っています。地域医療構想では、病床過剰地域において、公的医療機関に対して、病床削減を「命令」されることもあります。また「公的医療機関 2025 プラン」でも病床削減を誘導しようとしています。この流れに対抗することが必要です。

また「農協改革」の流れの中で、政府からは「員外利用率」による締め付けとともに「社会医療法人化」への転換を可能にする通達も出されています。医療を受ける側にとっては、厚生連であろうが、社会医療法人であろうが同じ病院で変わりはないかも知れません。しかし、地域から「協同組合」理念をもった病院が縮小されていくことは、住民のための医療提供や健康を守るという意識が薄らいでいくことにつながります。国際的にも「協同組合」はユネスコから「無形文化財」に指定され、「持続可能な社会づくり」に寄与すると評価されています。「協同組合」を守っていくことが、地域社会や地域経済の維持にとっても大切です。

3. 2つの重点課題を進める具体的な取り組み

「大幅賃上げ」の課題では、改めて各県の賃金体系や諸手当を分析・比較し、産別要求である「ポイント賃金」を見据えながら、「到達闘争」を重視します。また賃上げしたとしても、「サービス残業」のように一方で「ただ働き」を残していれば、「賃上げ」の効果は、なかったと等しいものになりかねません。「生活改善」のための「大幅賃上げ」と「サービス残業撲滅・長時間労働改善」の課題をセットで追求していきます。

「サービス残業」根絶に向けての運動は、看護委員会の取り組みと連動させて推進していきます。17 春闘では、「サービス残業改善の手引き」を発行し、活用を呼びかけてきましたが、厚労省・新「ガイドライン」の活用と内容の職場への周知徹底を進めるために、新たなチラシやポスターの作成・普及に取り組みます。

19 秋闘で「真の働き方改革へのみんなのアクション（仮称・10～11月）」を設定し、一斉学習・請求運動に取り組みます。11月～12月上旬にかけて「20 春闘アンケート・時間外実態調査」に取り組み、20 春闘に向けた「時間外労働の実態把握（看護実態調査や過去の春闘アンケートの比較検討）」を行います。合わせて、様々な労働団体が連携して提起している「わたしの仕事8時間プロジェクト」を活用します。春闘アンケートでは可能な限り、全組合員の集約を行うとともに、全ての県でサンプリング調査含め、全厚労全体の実態がつかめるように取り組みます。

20 春闘ではアンケート（組合員要求）に基づいた賃上げ要求に加えて、さらに「サービス残業根絶」運動に取り組み、「ただ働き」を許さない職場世論形成と、「赤字宣伝」等に負けない学習運動に取り組みます。

厚生連医療を守る課題では、各県・支部段階で取り組まれている、地域住民とつながる「実践事例」を集約し、各県へ資料提供していきます。また、組合員向けに「厚生連（協

同組合)」の成り立ちや役割を学ぶための資材を、医療研運営委員会の協力も経て作成、学習運動に取り組みます。

また全厚労として「農林水産省」との交渉を準備するとともに、各県でも地域医療構想等の問題について、県との交渉を行えるよう、要請書のひな形を作成します。県交渉は県医労連との共同もしくは単独でも行えるように準備を進めます。

11月に茨城県潮来市で開催される医療研究集会には、全厚労執行委員会を先頭に全県からの参加を促し、全国の実践から学んでいきます。

12月に開催する拡大中央執行委員会では、各県の執行委員長及び書記長を招集し、各加盟組織全体で、春闘方針について議論し、課題や目標を共有するようしていきます。前日には、女性・看護委員会を連動して開催して、中執との連携強化を図ります。

20春闘では、組合員の家族・友人や地域住民に向けて、地域の医療情勢や厚生連病院の現状などの情報を提供し、住民に知ってもらうための宣伝物を作成します。また「住民アンケート」など、日頃、住民が医療機関や地域の医療・福祉政策にどのような思いや要求を持っているかなどをつかみ、住民目線の運動に取り組みます。

産別最賃（特定産業別最低賃金制度）の取り組みについては、全国一律の診療報酬制度の下で、賃金の地域間格差が生じている問題や、標準生計費では都市や地方でもほとんど変わらない事実など、特定最賃を導入すべき理由を学習するとともに、「病院で働く看護師・准看護師」及び「施設等で働く介護職」の「特定最賃」制度の創設に向けて、創設を求める「個人署名」を進めます。

4. その他の課題

1) 外国人労働者への対応について

外国人労働者の医療・社会保障分野への拡大は、安価な労働力確保を助長させ、さらなる雇用・労働条件の引き下げにつながるものです。安上がりな労働力として外国人労働者を拡大する施策には反対し、国内の労働者の処遇改善による人材確保を求めています。また他産業も含めた外国人労働者問題について、日本医労連や全労連、技能実習生関連の組織などと連携して対応していきます。

2) 医労連共済の積極的な活用

日本医労連共済は、「医療・介護労働者の助け合い運動」として、他の保険や共済などよりも安い掛け金と給付で、組合員の生活を手助けしてきました。しかしこの間、加入者が伸び悩む中で、給付は増え、特に「医療給付」での収支が厳しくなっています。多くの仲間助け合うために、加入者を増やす取り組みを強化します。春・秋の拡大月間で、実施されている様々な「共済加入キャンペーン」を活用し、加入者増と同時に、組合財政にも寄与する取り組みを進めていきます。各県・支部で取り組める「キャンペーン」や制度について、周知徹底していきます。

全厚労 2019 年度スケジュール表

日程	全厚労の取り組み	日本医労連等の取り組み
9/6~7 7	第 67 回定期大会 (名古屋) 青年委員会	4~5、看護要求実現交流集会 7~8、キャラバンスタート 29~30、医労連共済全国集会
10/4~5 11~12	第 1 回中執会議 幹部・看護師集会 (仙台)	10~11、医労連共済全国集会 13~13、青年学習集会 (湯田) 17、国民の命をまもる集会
11/8~9 15~17	省庁交渉・第 2 回中執 医療研究集会 (潮来)	12~13、対政府中央行動 16~17、働く女性の中央集会 23、地域医療を守る集会
12/ 13~14 14~15	第 1 回女性委員会・看護委員会 拡大中央執行委員会・女性・看護 (委員長・書記長招集会議)	
1/ 18~19	春闘討論集会 (中央委員会) 春闘方針決定	17~18、中央委員会
2/ ~	各ブロック春闘討論集会 第 5 回中執	
3/ ~	地域宣伝・アピール行動 相互激励行動 (メッセージ・相互団交参加) 回答指定日	中旬、回答指定日
4/ ~	春闘推進ゾーン	
5/ 15~17 又は 23~24	青年委員会・医療研運営委員会 拡大中央執行委員会	メーデー ナースウェーブ行動

真の働き方改革への
みんなのアクション

春闘アンケート集約

20春闘推進

5. 各県における課題と全厚労の支援体制の確立

厚生連の賃金・労働条件は、各県厚生連と各県連労組との団体交渉で決定されるため、同じ厚生連職員と言っても、様々な違いや格差等も存在します。各県の到達点を大事にしながら、他県で取り入れられている労働条件を積極的に要求に掲げていきます。

春闘・組織対策として、可能な県では、団体交渉への参加支援や待機集会・支援集会への他県からの参加等を追求します。また回答促進に向けて、必要な支援を早急に呼びかけていきます。

またオープンショップ組合では、過半数労働組合の維持・確保への組織拡大が重点課題になります。少数組合対策を支部単位で具体化し、ブロック・本部の支援体制を構築します。

6. 全厚労財政確立の課題について

2016年度に各県へ「全厚労財政確立」の課題について意見を集約してきました。「納入率」の設定は、現在のところ、設定の是非そのものについて意見が拮抗しています。各加盟組織の置かれている状況に様々な違いがあるなかで、相互理解と「財政確立」への方策について、共通認識を得るための議論を、引き続き中央執行委員会で行っていきます。また一定の結論を得るまでの間においては、各加盟組織の納入数について、現在の申請済み分を除いて、「現状維持」を要請するとともに、可能な組織では全厚労としての運動強化のために納入増について積極的な議論を求めます。

7. 各専門委員会と執行委員会の連携強化

厳しい財政運営が求められる中で、財政圧縮と運動の維持・強化という一見相反する課題を進めていかなければならない状況にあります。

まず各専門委員会の規約上の位置づけにふさわしく、中執への「諮問機関」としての役割を果たせるように、十分な議論の場を保障するとともに、今年度においては、中執との連携強化を図れるよう、年2回の拡大中執と委員会の連動開催を基本的な会議スタイルとして設定します。

また今後の各専門委員会の複数年での運動の組み立てについては、引き続き各専門委員会の中で協議をすすめていきます。

1) 女性委員会

日本のジェンダーギャップ指数が年々低下する中で女性の権利が当たり前に行使できる職場、社会を築くためにも女性委員会活動は情勢が求めています。各県の職種を越えた女性委員会活動から学び合う場として、女性の権利問題や各地で起きているジェンダーに関わる運動なども取り入れて、性別を問わず、全ての組合員が学び交流できる場を設定していきます。

生理休暇の取得などの母性保護の権利行使は、通年の取り組みとして進めます。母性保護月間は、母性保護の権利の学習・啓発期間として、例年どおり「6～7月」に実施して

いきます。ポスター原画は組合員に公募し、みんなで取り組む運動としての「母性保護月間」にしていきます。

19年度は、2年に1度開催される日本医労連女性協議会の「サンバ集会（20年11月予定）」に積極的に結集しつつ、独自集会については、18年度での集会総括を踏まえて、次年度以降の運動を組み立てていきます。

2) 青年委員会

20年秋にK's station in 三重を100名規模の参加で、成功させるよう準備を進めます。全厚労の組織強化・次世代育成のためにも青年対策は重要であり、各県の青年役員および青年組合員が学習や交流を深められる場を全厚労としてもつくっていきます。引き続き青年委員会を労働学校や拡大中央執行委員会開催に合わせて開催するなどの工夫を継続し、一部では各県負担をお願いしながら、年に複数回開催できるようにします。青年の主体的な発想を全厚労および青年層の活動づくりに生かしていきます。

3) 医療研運営委員会

11月に第36回目となる集会（茨城県潮来市）を開催します。全厚労の運動方針を具体化する委員会として「地域住民とのつながりを探求する専門部」の役割を果たしながら、また厚生連（協同組合）運動を学ぶ場として、まずは全県（少なくとも全中執に参加を要請する）に参加してもらうよう呼びかけます。全県が参加していく集会になるために、何が必要か、中執でも議論を進めます。

19年5月には、拡大中執と連動した運営委員会を開催し、全厚労医療研運動を全体に広げていくよう体制強化を図ります。

日本医労連・日本医療総合研究所などが主催する「医療研究全国集会」（2020年5月30～31日、沖縄）への参加、結集を強めます。

4) 看護委員会

各県から選出される看護委員の複数年継続について、各県でも議論し、積極的な対応を求めています。看護委員会としては、長時間時間外労働問題を突破口に、職場改善・人員増をはかっていきます。3ヵ年計画の検証結果を踏まえて、今後必要な取り組みについて議論していきます。10月の幹部・看護師集会では、看護闘争のスローガン「知って知らせて組織する」を掲げて、全国の労働組合で取り組まれている経験をシンポジウム形式で学び、広げるとともに、職場別分科会を継続して、お互いの情報交換と闘いの決意を固めていきます。

さまざまな看護問題解決に向けて必要なことは産別として大きく運動をひろげていくことです。年2回開催されている「日本医労連看護要求実現交流集会」への参加を強め、産別で取り組んできた成果から署名の取り組みや運動の意義も学んでいきます。

5) 平和委員会

17年度からは、中執で平和担当を複数名選出し、運動の縮小とならぬようビキニデー集会や原水爆禁止世界大会の運営を担ってきました。「平和憲法」が壊されようとしている中

で、労働組合活動を保障するためにも憲法の果たしている役割を改めて学び、また集会参加のみならず、全国で網の目のように取り組まれている国民平和大行進への参加や、「ヒバクシャ国際署名」の推進、「共謀罪」や「改憲問題」など、日常の平和運動についても中執からの提起と取り組みを進めていきます。

6) 教宣部

各ブロック1名の中執中心に構成し、全厚労ニュースの企画・取材や労働学校等、組合員教育分野の企画運営にあたります。会議は中執会議と連動させて行います。また各県・支部に「通信員」を置き、病院での取り組みや話題を提供してもらうような体制づくりについて検討を行います。

7) 労働学校

労働学校については、この間、青年委員会や教宣部を中心に企画準備を進めたり、四役・中執が主導して行うなど、取り扱いが変化してきました。ここ数年は、毎年開催してきましたが、改めて開催頻度・時期・参加対象について検討するとともに、参加者のレベルやニーズに合わせて、より深く、より実践的に学べる場として工夫していきます。

8. 19 秋闘の課題と取り組みについて

大会方針の2つの基本方針の運動を進めながら、秋の当面する課題について、たたかいを進めます。

- 1) 年末一時金は「生活給」確保の点から、前年水準を上回り、引き上げを目指します。昨年度引き下げられた組織では、前年水準への回復以上を目標にします。「引き下げ」の動きがある場合には、全厚労、医労連で包囲し、たたかいを支援します。
- 2) 10～11月を「真の働き方改革へのみんなのアクション月間（仮称）」として、厚労省ガイドラインを活用して「労働時間の適正管理」をさせるとともに、休日・時間外労働の削減に向けた取り組みや、年休取得の向上、「サービス残業」をしない・させない学習・申請活動を行います。また「真の働き方」とは何か、具体的な提言づくりに取り組みます。「退勤時間調査」や「20 春闘アンケート」など、職場の実態調査と要求集約に取り組みます。「わたしの仕事8時間プロジェクト」を活用します。
- 3) 10月11～12日開催の幹部・看護師集会（仙台・TKP 仙台）、11月15～17日の医療研究集会（茨城県潮来市・潮来ホテル）を全県の参加で成功させ、協同組合の病院が地域に果たす役割、地域に開かれた病院づくり、住民とともに進める医療を守る運動など、現場からの運動を構築していきます。
- 4) 医労連「キャラバン行動」に結集し、地域から「医療・社会保障守れ」の声を上げていきます。2年目の取り組みとなる「夜勤改善・増員署名」及び「産別最賃」を求める署名を重点に取り組みます。10月17日に予定される「国民集会」や11月12～13日の国会議員要請行動・対政府交渉に、積極的に参加していきます。全厚労独自の省庁交渉については、11月第2回中執と連動させて、2グループでの交渉を想定して計画します。
- 5) 秋の臨時国会での「動き」に対する運動
参議院選後の情勢を踏まえて、厚生連病院の存続・発展、医師・看護師等の確保のために、全厚労独自の「国会議員要請行動」もしくは「政党要請行動」について四役会議や中央執行委員会と連動しての取り組みを検討します。