

- 【1面】新潟の取り組み
- 【2面】秋田・山口・徳島
- 【3面】茨城・長野
- 【4面】愛知・三重

全厚労ニュース

全厚労連 全国労働組合連合会
 〒110-0013 東京都台東区入谷 1-9-5
 TEL 03-3874-3591
 FAX 03-3874-3593
 発行日 毎月 20日
 定価 30円



新潟支部に「団結旗」が授与される

▲15支部の組合旗が並んだ結成記念集会

新たに新潟支部が誕生

県内の医療再編が進む中、

昨年10月に京都新潟市の新
 潟こばり病院（404床）
 を譲り受け、新潟医療セン

ターが誕生しました。
 組合では開院と同時に新
 たに15番目の支部として新
 潟支部を立ち上げ、約46
 0名が厚生連労組に加わり

ました。新潟医療センター
 は、厚生連の下越地区セン
 ター病院としての役割を担
 っていくこと、また全16病

院のネットワークで地域医
 療と雇用を守っていくこと
 を再確認しました。

新潟 様々な成果を得たこの1年

全厚労各県労組ではこの1年間、様々な取り組みで頑張ってきました。今年度は全厚労執行委員会内に「教
 宣部」を再開させ、「組合員の役に立ち、読まれる全厚労ニュース」を目指してきました。その一つとして、
 8月号に合わせて「各県、この1年の特徴的な取り組み」を集めることにしました。初めての試みで全ての
 県から情報をいただいたわけではありませんが、通常号含めて今後ともさらに充実した紙面を目指したいと思
 っています。組合員の皆様方のご協力やご指導・ご鞭撻をお願いいたします。（全厚労教宣部一同）

地域医療と働くものを守る

各県で様々な取り組みや成果

表1

人事考課制度に関する確認書

新潟県厚生農業協同組合連合会（以下会という）と新潟県厚生連労働組合（以下組という）は、人事考課制度について以下のとおり確認する。

記

1. 会と組合は、協同の原理（相互扶助）によって地域住民の医療、福祉、保健事業を行うとの厚生連病院の理念を尊重する。
2. 会は、相互扶助の理念に基づく民主的な病院運営において、個々の競争、選別を招きかねない人事考課制度を、組合の合意なしに導入しない。
3. 会と組合は、厳しい医療環境下で地域医療を守るとの目標を共有し、人事に関する協定（確認書）および慣行を尊重して、厚生事業を推進する。

平成22年4月23日

新潟県厚生農業協同組合連合会 代表理事 堀内義信
 新潟県厚生連労働組合 執行委員 佐藤順子

表2

看護部における委員会・研修会の取扱い方針

○定時退社を基本に、以下のとおりとする。

1. 看護部委員会（看護部長が管理する委員会）
 - 1) 委員会は原則として時間内に設定する。
 - 2) 委員はできるだけ日勤勤務とするが、休日となった場合には出席しなくても良い。
 - 3) 委員会は時間短縮し、時間内に終了するように工夫する。
 - 4) 委員は、業務調整会議に出席する。委員会に出席したため、業務が延長になった場合は、超勤扱いとする。

2. 職場内の運営会議（職場会議等）

- 1) 会議の運営を工夫し、時間短縮・回数を職場内で見直し時間内に開催する。
- 2) 出席は日勤者を対象に、休日は出席しなくても良い。

○合理的・効率的に実施し、必要最小限に行う。

3. 看護部研修会
 - 1) 自主参加を基本にする。（公休日は、休日を優先する）
 - 2) 新人研修に関しては、できるだけ時間内研修とする。
 - 3) 研修企画担当者は業務とみなし、超勤を申請し、超勤扱いとする。
4. 看護研究について
 - 1) 自主参加を基本にする。（公休日は、休日を優先する）
 - 2) 年間一部門（職場）一テーマを基準に、計画的に研究を進める。
 - 3) 同一のスタッフに負担がかからないようにメンバーを決定する。
 - 4) できるだけ時間内に研究に取り組めるように勤務を考慮する。

10春闘 諸要求が大きく前進した

「診療報酬改定による増収分を人件費に」との組合の要望を会が受け入れ、諸要求に対して前進ある回答がありました。

- ① 3交代で8日夜勤の場合の看護師は、月30000円の引き上げ、2交代4回は、月28000円の引き上げ。
- ② 看護師中たるみ給与是正（卒後3～6年目）
- ③ 訪問看護ステーション勤務の看護師調整手当を6000円に引き上げ。

業務外労働をなくすための看護部指針が完成

看護師の負担軽減につながる業務外労働削減について、組合から会に申し入れました。看護部長会との労使懇談を行い、委員会や研修会には休日の場合は参加しなくてもよいなど会から指針（表2）が示されました。8月より職場での掲示や徹底を図っています。

人事考課制度は導入しないとの画期的労使協定を締結する全国的な広がりを見せて

秋田 病院がなければ 地域に住み続けることはできない

「湖東（ことう）病院がなければもうここには住んでいられない」「子どもができたから秋田市近くに引っ越さなくてはならない」……。

これらは、今年7月17日、炎天下の休日に、病院の仲間が地域を1軒1軒訪ね歩いて聞いてきた住民の「話」です。

秋田県厚生連は、昨年11月、「経営改善計画」の中で、湖東病院について「廃止が最も有効な選択肢」と公表。これを機に、一気に医師の引き上げが始まり、



湖東地域で行われた住民集会（3月29日）

21人（2009年3月）いた医師が7人（2010年6月）に減ってしまいました。

住民には、「小中学校も統廃合、路線バスもなくなり、ついに病院も……」という思いがあります。

病院の問題はまさに「地域の問題」に他なりません。だからこそ、病院の仲間、湖東病院を守る住民の会に参加し、医療を守るためにいっしょに頑張っています。

山口では、看護師が働きやすい職場作りに向けて看護アンケートに取り組んだ結果、委員会や研修会の多さが退職する大きな要因となっている事が判明しました。労働組合は看護委員と討議し、委員会や研修等の削減と休暇を増やす取り組みを進めることで退職者を減らすように考えました。

委員会や研修については、労使の度重なる交渉の末に、委員会・研修会等の参加案内文書に「業務または任意（自由参加）」のどちらかの赤い印鑑を押す事で合意しました。その結果、半強制的なものが大幅に削減できました。

年休取得に向けては、9連休制度（年休5日と公休

運動がつながりはじめた

「住民の会」は、この間、県・地元自治体・厚生連・病院などと交渉を重ね、「住民ニュース」を月1回全戸（約1万世帯）に配布し、住民集会・住民シンポジウムなど「住民が地域の医療について話し合う場」をつくってきました。近々「住

山口

看護師の辞めない職場づくりへ

4日）の活用と年3回行っている「年休消化月間」でさらなる取得促進に取り組んできました。9連休制度



昨年の幹部・看護師集会での山口の参加者たち

民が望む湖東病院の姿」を整理し、県に提言します。また、住民自ら「医師を探す運動」にも取り組もうとしています。まだ判断を許しません。県も厚生連も、基本的に「病院を残す」方向です。

同じ秋田県の中の鹿角（かづの）地域では、4年前から、住民組織「鹿角の医療と福祉を考える市民町民の会」が活動を開始し、やはり病院の仲間もこれに参加しています。きっかけは「精神科の休止」で、行政や病

院と連名の「医師を求めるパンフレット」を観光施設などに配置するなど、多彩な運動を展開。県内数ヶ所の病院の協力を得て、外来だけでなく、精神科医療が継続しています。実は最近この「パンフレット」を見た精神科の医師が応募し、外来診療日が1回増えて、週3日になりました。この朗報に、関係者は沸き立ち、また、湖東の「住民の会」にも勇気を与えています。県内の運動がつながりはじめました。

徳島

阿波病院での給食委託・看護師の異動問題

徳島では、長年に渡り経営不振で苦しんでいた阿波病院支部の病院給食の外部委託問題・病棟の規模縮小に伴う11名の看護師の異動を、この一年の特徴的な出来事としてあげたいと思います。

阿波病院の給食現場には、組合員がおらず、組合としても非常に動きにくい状態での委託反対のたたかいとなりました。阿波選出の執行委員に組合への加入を勧めさせましたが、当人からの返事はありませんでした。給食課職員には、かなり前から病院側から身の振り方を含めた話がなされていたそうです。

組合としては、他の2病院の給食委託を阻止する方向での取り組みに切り替え、交渉をすすめることにしました。

もう一つの看護師の異動問題では、経営側（総務部長）に対し、事務折衝の中で、

平均年休取得日数	
平成19年度	8.6日
平成20年度	9.6日
平成21年度	10.9日

約5%と、全国平均の約12%を大きく下回りました。

組合新人研修に参加した新人に就職した理由をきくと「看護学校の先生に強く勧められた。パンフレットが良かった」など、明るい展望がみえはじまりました。

山厚労は今年の大会で「誰でも年休12日」を掲げて今後も奮闘していきます。



春闘アピールパレードでの集合写真（4月17日）



格差支給許さずの抗議のシュプレヒコール

茨城県厚生連は県内に6つの病院と看護学校があります。会は5年前から、独立採算でないのに赤字黒字などで病院ごとに一時金の成果配分をしてきました。組合は反対していましたが格差を打ち破れず、また不況の社会情勢の中、当初は組合員の中にも「赤字だから仕方ない」「黒字だから多くもらっている」と格差容認の声も残念ながらありました。

この春闘で得た教訓は、「みんなが団結できる、最大公約的な要求を練り上げる」と「闘争戦術」の重要性です。要求作りでは「賃金の生計費原則」と「年間一時金4・0カ月は生活給」を繰り返し議論・教宣し、一律を優先し、少なくとも4・0カ月は確保格差をつける前に労働条件の改善を、という点で組合員が一致できました。

多くの人が一致できる要求作りと戦術で団結を高め、会側にも組合の主張を一定理解させた春闘でした。患者さんに喜ばれる医療、働き甲斐がある職場作り、労働条件を良くすること自体が地域医療を守ることに確信を持ち、今後も団結を高める活動に力を入れていきたいです。



小雨の中、力強く長野市内をパレード (4月22日)

地域にも目を向けて 地域に視野をむけた取り組みは、病院再構築の課題とも結合して、多くの組合員が地域に出て展開してきました。全病院で病院祭を開催したことはもちろん、労使共催で取り組んだ「地域医療アンケート」、「地域医療懇談会」は内容も工夫され、今までよりも多くの地域のみなさんの参加を得て成功させることができました。

また医労連に結集した各種の取り組みとともに、地域では、医労連に加入していない医療・介護労働者、労働組合との交流や一致する要求での活動も前進した一年でした。

茨城 団結を高め、一時金の成果配分を克服するたたかい

まずは看護師の希望を第一に考え、誰一人退職に追い込むことのないよう、また機敏な対応を求めました。ところが総務は全く動かず、団体交渉を申し入れても役員の考えを組合に伝えてくるだけで、団体交渉も持とうとはしませんでした。2月に入り、組合も痺れを切らし、給食委託問題では、各理事に対して組合の思いを手紙で伝える方法をとり、同時に早急な団体交渉を求め、労働委員会への団交あっせんの申請を行いました。そして3月1日には、職員、組合として腹立たしいところですが、阿波病院の存続に係わる大変重大な問題でもありました。労働組合が大きく旗を振ることが結果的に病院の存続を困難なものにしかねない可能性もあり、今回は軟着陸陸決着を選択しました。

この2つの問題については、病院の8年連続の赤字は病院経営者側が招いたものであり、職員、組合としては腹立たしいところですが、阿波病院の存続に係わる大変重大な問題でもありました。労働組合が大きく旗を振ることが結果的に病院の存続を困難なものにしかねない可能性もあり、今回は軟着陸陸決着を選択しました。



戦術面では、指名ストでの本所前宣伝行動、1000名超の大衆団交、200枚自筆の「わたしの一言ハガキ」を専務自宅へ郵送、病院長へ協力を求める要請行動、地域住民への宣伝など工夫して行いました。そして最終団交の前「29分スト」の通告後すぐに会側から譲歩案がありました。おそらく昨年の1時間ストから、組合の意思は強く闘争がまだ続くと考えたからでしょう。

支部集會や決起集會、団交での発言も活発になり、「一律支給の意義」が職場全体の世論になったことを実感しました。ついに専務も「4・0カ月は皆さんが生活給というのだから、そうなのだろう」「格差も少なくすべきだろう」と発言し、組合要求の常識的な正しさが明確になりました。

多くの人が一致できる要求作りと戦術で団結を高め、会側にも組合の主張を一定理解させた春闘でした。患者さんに喜ばれる医療、働き甲斐がある職場作り、労働条件を良くすること自体が地域医療を守ることに確信を持ち、今後も団結を高める活動に力を入れていきたいです。

長厚労では、この1年間の方針として、①社会と医療の現状を変えること、②厚生連・病院を協同組合病院らしく発展させること、③働く者が大切にされる職場づくり、組合員の生活と権利を守り改善すること、④核兵器廃絶、平和、民主主義、労働者の権利を守ること、⑤「長厚労将来夢プラン」の学習と討論を前進させること、⑥組織強化と拡大の6つの重点課題にもとづいて活動をすすめてきました。

介護職の処遇改善へ 学習と教宣活動、討論を本に貫くこと、全支部統一した取り組みに向けた努力を行い、「年間臨時手当」の格差支給を克服して統一支給を約束させることができました。厚生連のさまざまな動きに対して、先の見通しを持った取り組みや経営問題については、労働組合から「長野県厚生連の経営状態をどう評価するのか」などの文書を厚生連に提出して共通の認識と同一テーマで議論できるための政策提案も行ってきました。

長野 多くの課題を着実に取り組んで

一時金の格差支給を克服 組合員に依拠する姿勢を本に貫くこと、全支部統一した取り組みに向けた努力を行い、「年間臨時手当」の格差支給を克服して統一支給を約束させることができました。厚生連のさまざまな動きに対して、先の見通しを持った取り組みや経営問題については、労働組合から「長野県厚生連の経営状態をどう評価するのか」などの文書を厚生連に提出して共通の認識と同一テーマで議論できるための政策提案も行ってきました。

愛知

有休取得と母性保護。2つのキャンペーン

「有給休暇取得」ポスター作成

愛厚労では、職員が健康で、働きやすい職場づくりのために有給休暇の取得率向上に努めています。

しかし取得結果を見ると、全体の取得率はアップしても職種、勤務場所によってバラつき、休暇に対する考え方に温度差が感じられることもありました。

また09年秋闘において「永年勤続者表彰制度を改善すること」として勤続満10年の職員に対して、満20年、満30年、満35年の職員と同様に「特別休暇」を付与することを要求しましたが、認められなかった経緯もあります。

組合としては、10年も人生にとって大事な区切りであると位置づけられており、対象者が発生した部署については、有給休暇を更に1日多く取得させる配

慮をお願いしています。

また有給休暇を

労働者の権利として訴えていくことも継続しながら、自分たちの勤務場所においても、皆で協力し合って有給休暇を取得しやすい環境を作ることも必要だと考え、今回、キャンペーン用ポスターを作成して広く組合員に働きかけることにしました。

「母性保護」ティッシュを配布

少子化は国の存続すら危ぶまれるような大きな社会問題になっています。その背景には、長時間労働、休暇が十分に取れない、生活不安などがあると思われま



母性保護月間キャンペーンのティッシュを配布

が深刻で、女性が健康で働ける職場環境は、病院存続にも関わる重大な問題です。

この社会情勢を踏まえて、愛厚労では、母性保護の立場から体をいたわり働き続けられるように、6月～7月を「母性保護月間」と決め、生理休暇が取得できるよう取り組みました。この取り組みには、職場内でのご協力が必要だと考え、今年度の全厚労・母性保護ポスターの図案を使って、キャンペーン用ティッシュを作成し、全組合員に配布することで周知徹底を図りました。



有休取得向上キャンペーンの独自ポスター

また労働者の健康管理、少子化対策、退職防止などの社会的責任と厚生連医療の存続・発展の意義を十分にご理解してもらい、会や管理者にも協力も呼びかけました。

皆さん酷暑厳しい折、いかがお過ごしですか？三厚労専従の福村です。

今回は、7月17～19日に開催された全厚労青年集会(以下Ks)の成功までの道のりと題して、私の専従人生(09年6月1日～10年9月30日)の総括も含め、皆さまに御礼のお言葉をさせていただきます。

職場の仲間の励ましを受けて

勤務先の病棟で送別会にてスタッフより「私たちの働きやすい職場になるよう頑張ってください」と励まされ病院を後にした09年5月末日。ただでさえ、看護師不足が叫ばれている中、温かい言葉と優しい笑顔で私を中央へと送り出してくれた孤野厚生病院S4F病棟(内科・小児科混合)の師長、主任をはじめとするスタッフに感謝しながら「私なりに何かを残して再び病院に戻ってこよう!」と決意し三厚

とした業務が多く、厚生連本部、管理部付三厚労専従というポジションの私は配属後すぐ各7事業所(病院)を伊藤執行委員長の「コバンザメ」のようにして挨拶回りをし、

業務の方は何せ、時間がたつのが非常に遅く、無機質なパソコン、マウスのクリック音が事務所一帯を包み込み、しばらくの間慣れるのに時間を要した。

突如、青年集会の受け入れ

配属後、一か月が経過しようとするそんなある日、伊藤執行委員長より、「来年のKsはうちで受けようと思うんやけどどうや?」と聞かれ、何の戸惑いもなく「承知しました」という返事をしたのを覚えている。

K's station成功までの道のり

～1年3カ月の専従生活を振り返って～

「ピリオドの向こう側」

場所も決まり本格始動へ

Ksの開催場所も、日本人の心のふるさと「伊勢神宮」がある伊勢市がくらはばリゾート「千の杜」に決定し、実際全厚労青年委員会で見学をし、協議を重ねていった。

今年に入ってから人生の一大イベント「結婚」をし、楽しい新婚生活をスタートしたのを皮切りにKsに向けて、詳細事項の協議を重ね、内容を煮詰めていった。参加者の多くに「Ksってこんなに楽しいんだ」と思えるような運営ができるよう考えた。

三厚労は永遠に不滅です!

今回のKs成功は全厚労各県連の多大なるご協力のもと、3日間もの休みを承けて下さった各部署の所属長様はじめとするスタッフの皆様のおかげだと思っております。本当に感謝しております。ありがとうございました。

Ksが終わり、今は第57回三厚労定期大会成功に向け頑張っております。

9月の全厚労定期大会参加で私の専従生活にピリオドが打たれようとしています。三厚労は永遠に不滅です!!冒頭で述べた「決意」の答えですが、その答えはピリオドの向こう側にあるのでは!?今まで本当にありがとうございました。アディオース!



全厚労欧州ツアーにて(右が福村さん)

佐渡島で開催された青年交流のイベント。それが今度三重県開催で自分が中心となっていていかなければいけないものだと知るよしもなかった。

このように業務を遂行していく中で、少しずつ身体面やメンタル面が慣れていっている感じが自分でも受け取れるようになっていった。

様々なところで色々な方と積極的に会話をし、お世話になり、仕事の充実感や、やりがいや新たな目標も自分なりに構築していけるようになってきた。ここではじめて「専従になつてよかったなあ」と思