

今号のわだい

- [1面] 新歓・組織・秋田・福島・高知
- [2面] 春闘・新潟・徳島・北海道・栃木
- [3面] 看護・夜勤・岐阜・三重・新潟
- [4面] 母性保護他・長野・広島・三重



全厚労組合連合会  
〒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

# 春闘・秋闘、組織強化へ全力！

## 各県の様々な取り組み

全厚労では、毎年8月に「各県の特徴的な取り組み」を掲載した特別号を発行しています。紙面で紹介できるのは、各県の活動の一部に過ぎませんが励まされたい、活動に生かしていきたいと掲載を行ってまいります。これから労働組合の新年度が始まります。また1年一緒に頑張りましょう。(全厚労教宣部)

### 秋田 「新入組合員学習と交流のつどい」開く

去る7月14日(土)15日(日)、たざわこ芸術村「わらび座」にて第31回新入組合員学習と交流のつどいが開催されました。全県から136名(新入組合員99名)が参加し、「楽しいグループワーク」「たのしいグループワーク」「たのしいグループワーク」がめになる学習会「ほっとする交流会」を通じて仲間になりました。



すっかり打ちとけて「仲間」になった

### 「私だけじゃなく」と 会話に弾み

グループワークは、働く中で「やりがい」などのプラス面、「困っていること」などのマイナス面を出し合い改善策を話し合うものです。



KJ法で「やりがい」を話し合う姿は真刺

### 「みんなで」を 大切に学習

ためになる学習会では、「医療の仕事は社会や人の役に立つすばらしい仕事です。だから定年まで働き続ける職場、つ

### 仲間がいることを 励みにしよう

まとめの会では、青年部が写真で2日間を振り返るスライドショーを上映しました。

### 福島

## 労使合同の「5局長通知」 研修会など取り組み

2011年3月11日に発生した東日本大震災、福島第一原発の事故より1年4ヶ月が経過し、未だ自宅に帰りたくても帰れない、復旧、復興をたくてもできない人たちが大勢いらっしゃいます。福島県厚生連にも帰宅困難地域と

### 合同の研修会で 離職防止の認識を統一

労働条件改善の部分では、春闘にて薬剤師の離職防止・確保の為に手当てをアップさせることが出来ました。さらに管理職と組合員合同の5局長通知に伴う研修会を実施し、特に看護師の離職防止策について認識の統一をはかりました。全体的な労働条件改善策としては、35歳までであった

### 私たちの組合と 権利知って結束

組織強化や団結力を図る部分では、6月に新組合員研修会を開催。厚生連の労働条件等が分からない新卒者や中途採用者に対して、「わたしたちの労働組合とは?」「わたしたちの権利」について学習し、さらに交流会を実施し、福厚労の組織強化と結束を確かなものとししました。

### 高知

## 人事考課制度の導入反対! 勉強会を力に申入れ

平成24年度の春闘では定期昇給の実施と夜勤手当の見直しを行いました。夜勤手当については、①夜勤回数は8回を遵守するが、やむを得ず月8回を超えた場合は、9回目から2倍支給する。10回を超える夜勤に対しては3倍支給する。また4回を超える当直・産直に対し2倍支給をする。5回を超える当直・産直に対しては3倍支給とする。(平成24年度3月末までの施行)となりました。夏季一時金については病院の累積赤字が解消したことも関係し、昨年1・7ヶ月+1万円から1・75ヶ月に若干増額しました。

### 組合事務所を 気軽に話せる場に

組織拡大強化としては毎年6月に「新人オリエンテーション」を行っています。また今年度から組合員に「お誕生日プレゼント」として、図書カードを贈ることを始めました。誕生月になると組合事務所に来て頂き、一人ひとりに直接手渡しています。職場での問題点などを気軽に話せるような場として組合事務所を活用してもらえようかと考えています。



組合と権利を知り、交流深めてさらに結束!~新組合員研修会

さらに離職防止とスタッフ増員を目指し活動しなければなりません。

# 新潟 「サービス残業改善月間」で時間外請求アップ

## 具体例挙げて 時間外請求を取り組み

新潟厚生連労働組合では、組合員からサービス残業が多くあるという声から、労働基準法を守りサービス残業をなくすため、12月～3月を「サービス残業改善月間」として働いた時間外労働はすべて申請するように呼びかけ取り組みを行いました。

## 長時間のサービス残業 減るも課題が

その結果全組合員対象に行ったアンケートでは、①看護（介護）記録の記入については、前回48・5%から57・8%に、②退院サマリーの作成については19・2%から30・4%に、③プ

ており、「サービス残業改善月間」を行った結果、長時間のサービス残業は減少している傾向にはありますが

リセプター業務については12・9%から19%に、④二交替夜勤時に仮眠がとれなかった時については15・2%から21・9%にそれぞれ前回アンケート（昨年8月実施）時に比べ4項目とも時間外請求をする組合員が増加しました。しかし未だに42・3%（前回51・3%）の組合員が「サービス残業がある」と答え

# 北海道 満足度の高い休暇取得に向けた取り組み

北厚労の活動方針の一つである「働きがい」のある職場の実現のため、満足度の高い休暇取得は重要なテーマであると考えており、北厚労としては「ゆとり休暇」の充実を目指し過去から継続的に取り組んできています。またアンケート等の結果から満足度の高い休暇を多く取りたいというニーズがあり、そのような休暇を

多く取れる方策・対策を組合員の意見をもとに会と継続的に議論しており、計画的な取得や新たな制度の提案も含めて検討してきました。

# 徳島 看護師確保へ450円のベア引き出し〜2012春闘

徳厚労は、4月26日昨年同様の医師抜き平均450円ベア回答を、本部待機に集まった組合員に報告し、大筋合意を決定しました。また看護師確保の観点から「全職種において、年間賞与の4・6ヶ月を超える部分を基本給に繰り入れ、前年度程度の初任給調整と併せ、各給与表及び退職給与計算基準の見直しを行う」とした回答を会側から出させました。その中身（新賃金表）については、6月5日事務折衝の場で確認し、12春闘を終結しました。

計3回も徳島にご足労願ひ、ベア引き出しに大きな力となっていたきました。



各職場で作ったプラカードでアピール(4月14日の白衣デモ)

## ゆとり休暇取得へ 周知&アンケート

今年度においては北厚労の行事である分会横断交流集会や分会役員学習会等で特別有給休暇の「ゆとり休暇」をテーマとして取り上げ、分会役員やより多くの組合員の「満足度の高い休暇」について現状と課題を共有・ディスカッションすることにより、組合員の意見やニーズを把握してきま

## 休暇取得しモチベーション向上へ

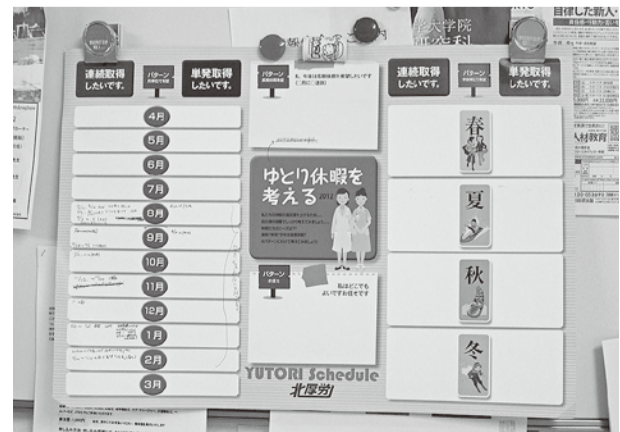
2012年春闘においては組合員がより充実して長く働き続けられるために、改めて「ゆとり休暇」リフレッシュ休暇」と位置づけ、

# 栃木 団交再開の力に 春闘朝ビラを毎日配布

栃木県厚生連に対し、春闘での団体交渉を申し入れていたところ、春闘の要求内容に、労働組合が県労働委員会に救済申し立てしてある事項があるとして、救済申し立て事件が終結するまで、団交を拒否すると4月10日に通告してきました。栃厚労は、医療労働組合各団体へ抗議と激励の要請を行うとともに組合員に向け

て毎日朝ビラを配布して周知徹底をはかり、会側へ団体交渉を再開するよう粘り強く働きかけました。その結果5月に会側より「正式に団体交渉を受け入れる」と表明があり、7月25日までで4回団交を行っています。まだまだ課題の残る状況ですが団結して頑張っています。

ゆとり休暇		
採用月	4月～9月の場合	2日 → 3日
	10月～12月の場合	1日 → 2日
採用2年度以降		3日 → 5日



ポスターに希望を書き込んで調整

休暇の取得によるモチベーション向上を目指したいとの考えから、勤続5年目から4日間のゆとり休暇の拡大を求めました。第1回団体交渉では「現行通り」との回答でありましたが、前進回答の引き出しに向けて第2回団体交渉を実施した結果、「ゆとり休暇の付与日数5日間（但し、採用初年度については採用月4月～9月の場合3日、10月～12月の場合2日）」という要求を上回る前進回答が得られました。今後においても、組合員のニーズを把握したうえでより休暇を取得しやすい環境を構築し、満足度を高めゆとり休暇の完全取得を目指し取り組みます。

### 2012春闘ニュース

会へのやりたい放題 私たちは絶対許しにくい!!

今春闘で定期昇給が実施され、11年に続き3年分となりながらも同じ医療を提供しているのに、栃厚労と全厚労の格差になってしまいます。このまま減らない、新規採用者も全組合員が団結して春闘を勝ち取ろう!!

### 2012春闘ニュース

会は、またまた不当労働行為!! 2012春闘 年度末一時金の団交を拒否!!

「信じられない会の姿勢!! 絶対許せない!!」

ワッペン闘争

全組合員が参加することで、「今後とも組合員が団結して春闘を勝ち取る」に貢献し、組合員の団結力をアピールしよう!!

# 岐阜 笑顔で楽しく働き続けられるために 看護委員会でアンケート活用

岐厚看護委員会では2011年度の活動として毎月の夜勤点検や2～4月の勤務表チェックなどともに仮眠実態調査・夜勤に関する認識調査、退職者アンケートを行いました。

## 仮眠実態調査

(図A)

7病院で仮眠時間が100%取れたのは療養型100床の高山厚生病院だけとなりました。全体では仮眠時間90分を取れたのは74%、約4%が全く取れていないという結果です。仮眠が取れなかった理由ではナースコールの対応、医師の時間外の指示、重症患者への対応や急変・死亡患者の対応等となりました。

「請求して良い」といえば請求できることや特に許可や指示が無くても請求用紙に記入し報告して提出している部署があるなど大きな差があります。中には時間外請求のための用紙がどこにあるのか、どんな用紙なのか知らないという部署もあり、「時間外請求ができたか」という調査項目には全体の27%が請求しているとの結果でした。

## 夜勤に関する認識調査

(図B)

夜勤をしている看護師を対象に現行の夜勤体制と希望する体制を聞いたところ、2交替の希望と実際の夜勤体制はともに約8割であったものの16時間夜勤の希望が54%に対して現状では72%の方が長時間夜勤をしています。

退職者17名のアンケートでは、もし「こういう制度や施設などがあつたら退職しなかった」と思うことは？の問いに「できれば24時間対応の」託児所があればよかった」「有給休暇が取りやすかったら良かった」「子どもがいても入れる看護婦寮があればよかった」等の意見を頂きました。アンケートなどから問題点として上がってきたところは検討し、必要に応じて労使交渉や団体交渉の場において積極的に訴え、昨年と比べて僅かながら改善をしてきました。職場環境を改善し、笑顔で楽しく働き続けられるようにしていくために、今後も看護委員会として組合員の皆様とともに活動し、「夜勤覚書」を「夜勤協定」にステップアップさせる取り組みが出来るよう願っています。

# 三重 日勤・深夜をなくし 勤務間隔12時間以上に

## 夜勤労働について 毎年学習

三重県では、深夜勤務「日勤→深夜」が常態であり、看護委員会が3年前から「勤務形態を変更し働きやすい職場を作る」を目標に活動しています。

## 退職者アンケート

夜勤が身体に害があることで乳がんや前立腺がんの発生が多い、又、疲労からくるストレスの発生の増加があると言われている事から、昨年は佐々木司先生(労働科学研究所慢性疲労センター長)の講演、今年の上野行良先生(福岡県立大学教授)の講演を三厚労看護師集会で学習し、月1回各支部の看護委員を集め書記局で委員会を開催しています。



三厚労看護師集会の様子

今後としてはアンケートの結果を踏まえて、①深夜入り前の休みを何らかの形で取れるように働きかける、②日勤深夜入りの勤務形態を変える(休み深夜・早出)

## 日勤深夜入りの現状についてのアンケート

①深夜入りの前日はどんな勤務・休暇がいいですか?(複数回答:152名)

- 早出深夜入り賛成67名 (44%)
- 休み深夜入り賛成50名 (32.8%)
- 休み深夜入りは有給にしてほしい98名(64.4%)
- 公休は反対105名(69%)
- 日勤深夜入りの前の仮眠時間2～3時間がほとんどであり、しかも仮眠なしが57名(37.5%)ありました。

②深夜入りについての希望

- 深夜入りは日勤でもいいが定時に帰りたい
- 早出深夜入りをすると2日連続で朝、家を留守になるので困る
- 休み深夜は有給にしてほしい
- 早出深夜入りは早休深夜が良い
- 夜勤回数を減らしてほしい

③深夜前に仮眠ができない理由は何ですか?

- 緊張して眠れない
- 家事仕事や育児で仮眠が取れない
- 深夜前の勤務時間の帰宅が遅い
- 深夜勤務と思うだけで眠れない
- 翌日の家族の準備で時間がない

# 新潟 権利を職場に根付かせる 自主ダイヤ闘争など歴史的運動

## 母性保護月間の特徴と歴史について

## 権利を根付かせる 活動を継続

1979年に歩み出した女性部は、女性が産む性である事にこだわり、母性保護を大切に運動や平和を求める運動を活動の中心に据え、女性が誇りを持つ

て働き続けられるように、権利を職場に根付かせる活動を継続してきました。

新潟県厚生連の発足は1952年。当時の内規では「看護婦は寄宿舎に入舎するものとす」と定められ結婚・妊娠を隠して、土曜日だけ自宅に帰るといっ

## 夜勤制限を求め 自主ダイヤ闘争

した。

1967年には全国に先駆け、県立病院が夜勤協定を勝ち取り、1968年にはこの闘いの記録が読まれ水に砂がしみ込むようになっていきました。県厚生連でも過酷な夜勤実態があり、母性保護はあったものではありませんでした。秋闘の中心

〈4面へ続く〉

〈3面から続く〉

は夜勤制限となり「自主ダイヤ闘争」(1人8日夜勤で1ヶ月の勤務表を組み実力行使する事)を予告し自主ダイヤ突入4日前に参加人数80人、10時間に及ぶ団交の結果、ついに夜勤協定を勝ち取りました。

### 母性保護・権利活用へ世論の支持も力に

県立病院の闘いに学び、大学病院の組合と連帯して夜勤協定を進めたことでマスコミも注目、世論の支持も力となっていました。この事からこの秋闘に於いて、母性保護の為の諸要求が通り、権利が画期的に拡大していきましました。さらに

その後の闘いで、1980年生理休暇の完全有給化が実現しました。母性を守る基礎は、女性の普段からの健康な心身です。生理休暇も苦痛の激しい人だけの問題ではなく皆が積極的に取得しようとして話し合いが深まりました。名前はあっても休めない、そんな休暇にす

るわけにはいきません。新潟県厚生連は他県より2ヶ月長く母性保護月間に取り組んでいます。月間に限らず権利を活用してもらえぬ取り組みをしていきたいと思います。新潟県厚生連労働組合 女性委員会委員長 山本麻理子(中条支部・看護師)



各支部独自ポスターを作成し、コンクールをしています。

するとという選択をする職員が増えてしまい、離職するケースが多く見られました。また女性医師や看護師確保の点からも、院内保育所の設置は必然であり安心して子どもを預けられる職場環境づくりは急務となっていました。そこで院内保育所の設置を要求してきました。

2011年より「院内保育所検討委員会」が立ち上がり、労組も共に協力する形で、組合員が安心して子どもを預けられるためにはどうすればよいか検討してきました。様々な保育環境について労使共に検討を重ね院内保育所の立ち上げまでこぎつけることができました。

保育所の名称は「すくすく」に決まり、7月からスタートしています。

職員が安心して働ける職場環境の整備を、組合の立場で提案していきたいと思っています。

## 長野 安心して働ける職場をめざして

### 院内保育所が両立の重要な場

現在長厚労11支部のうち院内保育所がある支部は6支部であり、今年度新たに2事業所に開設されました。春闘、秋闘のなかの要求として働き続けられる職場、看護職員等の離職防止に向けて光明を照らす成果でした。

下伊那支部の院内保育所「いちだっこ」は昨年12月に園舎が完成し、病院と隣接する特養「あさぎりの郷」

### 労使で検討し小諸に保育所立ち上げ

小諸支部では育休明けで仕事に復帰する際、子ども

### の職員の併用利用で、定員21名で開設されました。

病院長のすぐちかくに保育所があることで、職員からは「安心して仕事が出来ると」の声が聞かれています。子育て世代の多い当院にとって、院内保育所の存在が、親子の絆と仕事との両立を図る重要な場となっていることを実感させられます。

自宅から離れたところへ預ける事への不安など様々な問題を抱えた状況で仕事復帰をしなければなりません。そういった不安の中で預けるのであれば、そのまま退職して育児に専念



## 母性保護・職場復帰で頑張るお母さんたち

～働き続けられる職場へ

三厚労 世古文子



私の家族は3才10カ月の女の子と1才4カ月の男の子がいる4人家族です。今は子供2人を保育所に預けて、夫婦とも看護師として各々病棟で働いています。

一人目の職場復帰の時はまだ育児時短制度がなく、1年の育休取得後、元の職場に復帰させていただきました。このときは主人が日勤勤務をしていたため、三交代勤務ができました。条件として、夜勤は8回以上行いましたが、準夜のみとしていました。

二人目の時は保育所の関係上、育休を10カ月取得し、時短制度を利用して元の職場に復帰しました。この復帰時は主人が三交代勤務に変わっており、二人の育児の不安もあり、働いて育児もこなしていけるのかという不安があったのですが、すでにうちの病院でも時短制度を取得しているスタッフが各病棟におり、申告しやすく、病院側も取得を促してくれたので前向きな気持ちで職場に戻ることができました。

時短制度を取得することで、家庭での仕事量は変わりませんが、仕事と子育てに慣れるまでは時間の余裕が自分の心の余裕になるので、子供たちと関わる時間を多くもて、がんばって保育所に行っている子供たちのストレスを軽減することができると思います。

復帰後6カ月で、仕事をしながら育児をしていく自信が少なくなってきたので、主人や上司へ三交代勤務復帰を相談しました。主人の勤務との調整が難しいこともあり、夜勤4回・土日勤務1回という条件を上司も病院も受け入れていただき、現在、変則な三交代勤務についています。

子育てしながら働いていると、勤務の希望も多く、子供の病気で急に休みをいただく、終了時間への気遣いなど、他のスタッフに負担をたくさん掛けており、たくさんの人たちに助けていただいていると実感しています。そして感謝しています。

今後は、これから妊娠・出産・子育てしていく人たちが働きやすくなるように、手助けできたらいいなと思っています。

## 広島 生休等取得の改善へ独自ポスターを作成

広島では女性委員会として会議を持っておらず、例年全厚労のポスターを掲示していましたが、今年度は独自のポスターを作成し、掲示板および各職場に張り出しました。

2月に行われた全厚労第2回女性委員会において見せて頂いた各県のクリアファイルやポスターを参考にし、労働基準法など労働条件について記載して、生理休暇の取得や妊婦の夜勤

免除の申出をしてもらえるようアピールしました。今年度は、組合員(且24年度新人職員を含む)に母性保護のクリアファイル配布し支部執行委員会を中心に生休を取得するよう声かけを行いました。クリアファイルを受け取った組合員の方からは「今知りたい情報が載っていて分かりやすい」と好評でした。また1年間の育児休暇を取得後は、ほとんどの人が短時間勤務制度を利用して

勤務制度を利用して

と接することができ、本当に助かっています」と話されています。組合役員が先頭にたつて

生理休暇など取得しやすいよう改善を進め、さらに働きやすい職場にしていけるよう頑張っていきたいと考えています。

