

今号のわだい

- 【1面】2013年春闘討論集会
 【2面】春闘・労働実態アンケートから
 日本医労連夜勤シンポジウム
 【3面】福島からのメッセージ・他

全厚労ニュース

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

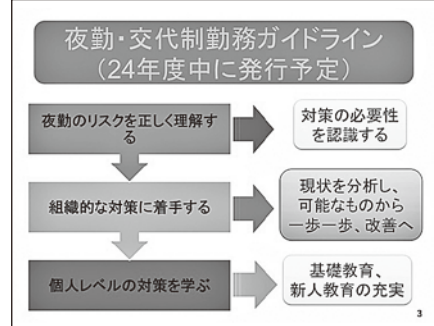
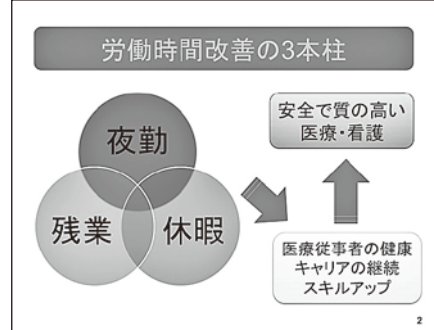
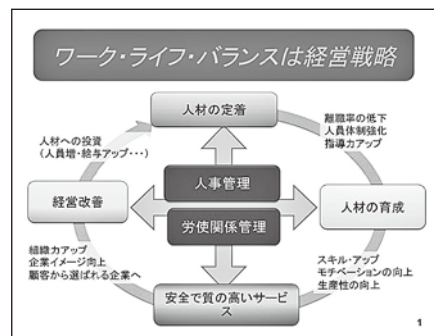


「働く人を大切にすることが経営改善につながる」と強調

また2年ぶりに内容を改定して行った「春闘・労働実態アンケート」では、「依然として看護職場は過酷な労働

実態にあり、要求が高いことが判明した。働き続けられる職場づくりには、これらの要求の一つ一つ応えていくことが労働組合に求められる」と職場要求に基づいた取り組みが強調された。

内外の力を合わせて要求を前進
 討論では、組合員の力を結集したたたかいとともに、地域住民や自治体など地域の力に依拠してのたたかいも合わせて要求や運動を前進させた経験が語られました。



看護協会が春にも正式発表する予定の「夜勤交替制のガイドライン」については、「ガイドライン」そのものが一人歩きする可能性

開会あいさつに立った折笠副委員長(福厚労)は、ふくしま復興共同センターが行った二本松での東電・政府交渉について触れ、「共に呼んでの交渉は初めてだったが、まったく現状認識がなっていなかった。福島では県内外でいまだに16万人が避難しており、家族もバラバラの状況。元双葉職員も家庭等の事情で退職が続いている。福島のことを忘れずに復興に向けて声を上げて欲しい」と訴えました。

職場のルール(労働協約)向上へ
 春闘方針では、「法律や就業規則を上回る『職場のルール』労働協約」づくりが労働組合の役割であり、いま焦点となっている夜勤交替制改善の課題を『夜勤協定』の改善・遵守を通して最重点に置くと同時に、この間取り組み成果を上げてきた労基法違反一掃や休日・休暇の拡大、委員会・研修の改善など、様々な労働条件の向上に取り組むこと。また切実な賃金の改善要求、新入職員を始めとした組織拡大、地域医療を守る課題などに取り組む組んでいくことが掲げられました。

内外の力を合わせて要求を前進
 討論では、組合員の力を結集したたたかいとともに、地域住民や自治体など地域の力に依拠してのたたかいも合わせて要求や運動を前進させた経験が語られました。

組合員の声や要求を集めてたたかう
 春闘へ向けては、徳島からは「昨年並みのベースアップ獲得」が宣言され、福島からは「離職防止」に向けた夜勤協定の遵守や、介護職員の確保の課題について、富山では「月8日を越えない」ための夜勤協定の改善と遵守に向けた取り組みのほか、青年部で結成する「青年行動隊」を先頭に「うたごえ」や「ピラ配り」でたたかていくという決意が述べられました。埼玉では春闘で組合員との絶対

内外に「働きやすい職場」のアピールを
 1日目には日本看護協会常任理事の小川忍さんと呼んで「看護職が働き続けられる職場づくり」日本看護協会の取り組みと労働組合との連携」と題した記念講演を行いました。小川さんは、どんな高額の設備があっても、それらを使いこなすのは人だとして、「人こそ医療」と話されました。病院組織のリーダー(理事長や院長)が「優秀な人材が辞めては困る」という視点から、内外に「働きやすい職場」をアピールすることが重要である、病院が職員のニーズや現状を理解して、対策を立て、実行し、それを検証、改善につなげる。いわゆるPDCAサイクル【計画(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→改善(Action)】を行うことの大切さが強調されました。

全厚労本部・書記募集

これからの全厚労運動を担う人材を求めます。

採用人員 1名
 勤務地 東京都台東区・全厚労本部
 労働条件 組合規定による
 業務内容 ①各種会議・集会の準備・運営、資料作成
 ②全厚労ニュース、宣伝物等の作成
 ③その他、書記局業務全般

募集要件 ①組合(青年部)役員経験者優遇
 ②WORD・EXCEL経験者

応募書類 履歴書、志望動機書(400字程度)、健康診断書
 応募締切 3月末日までに随時応募(下記に連絡のこと)
 面接日時 追って連絡

問合先●全厚労本部(松尾)電話又はメールにて
 メール matsuo@zenkouro.org

労組専従職員募集

- 【勤務地】
 秋田市・秋厚労本部
- 【条件】
 ☆医療関係業務経験者
 ☆秋田県出身者のUターンも歓迎
 ☆賃金・労働条件は秋田県厚生連に準じる
- 【応募等】
 ☆下記宛に履歴書送付のこと
 ☆原則として当方が出向いて面談
 ☆数回の面談によって採用の可否を決定

秋田県厚生連労働組合(秋厚労)

〒010-0951 秋田県秋田市山王5-4-2 秋厚労会館
 TEL018-864-3341
 syukoro-kyosen@w3.dion.ne.jp

職場の要求は 賃金・休み・健康

2013年春闘・ 労働実態アンケート

全厚労は13年春闘に向けて2年ぶりに統一での「春闘・労働実態アンケート」に取り組みました。以前の春闘アンケートの設問を一部残しながら、重点要求に関わる労働実態等をつかむ目的で設問を作りました。

2月8日現在、11県、1万1046名分の回答を得ました。また職種別では62・2％が看護師で、医療技術20・6％、介護職3・9％になっています。今号では全体及び看護、医療技術、介護の3職種のデータを紹介します。

介護職の生活は かなり苦しい

「生活実感」の質問では、やはり低賃金にある介護職が、「かなり苦しい」21・9％、「やや苦しい」45・3％で断トツに生活の苦しさを感じています。

看護職で6割が うつを経験

今回初めて「うつ状態」

についての質問を行いました。少々プライベートな質問で応えにくいものだったかも知れませんが、看護職では3・9％が「うつ状態にある」と答え、「時々感じる」56・6％を加え、6割以上でうつを経験したことがあることになり、他職種と比べても多いことが分かりました。

7割以上の 看護師が健康不安

「健康状態」では、看護職が「健康である」という回答が28・3％に止まり、「健康に不安」「常に病気がち」を合わせて7割を越え

ていました。また「疲労感」についても、看護職は「回復しにくい」「常に疲れている」という「慢性疲労」状態が8割以上に上っています。

職場の不安は 三者三様

「職場の不安」では、「賃金の低下」をもっとも不安に思っているのが介護職、「医療事故」の不安を看護職が、「自分の健康」が不安なのは看護職と介護職で、「病院経営」を心配しているのが医療技術職という傾向が見られます。

4人に1人が常に 辞めたい看護職

「仕事を辞めたいか」の質問では、看護職の8割以上が「常に」「時々」思っている、「常に思う」では25・3％と4人に1人が常に離職を考えています。「どうしたら辞めないで済むか（3つまで）」では、全体として第1位に「賃金を上げる」、次に「休日休暇が増える」、その後に「人間関係が良くなる」（医療技術・介護）、「業務量を減らす」（看護）と続きます。「賃上げ」は介護職の83％が対策に上げています。

生活守れる勤務と賃金を！ 安全求め声を上げよう

「夜勤は有害業務、保護と規制は当たり前を世論に2、6夜勤シンポジウム」が行なわれ、医療・介護、交通運輸、郵便局で働く仲間270人が参加しました。

夜勤改善で安全・健康・ 生活の質を高める

労働科学研究所の佐々木司先生は基調報告で3点のリスクを指摘。安全面では長時間夜勤の問題点として『患者にインシデントを過



剰投与して低血糖にしてしまう」医療事故の危険性が12時間夜勤を4連続で行った場合、1勤務目と比べて2・54倍に高まるとのデータが出されました。健康面では深夜勤務を長く多くしている人は常日勤の人と比べて女性性乳がんになる確率が2・6倍も高く、男性も前立腺がんになる確率が2・77倍になるそうです。生活面では看護職はシフトに入るに当たって睡眠時間を調整している（下表）が、既婚や子どもがいる場合、食事の準備や育児など時間が割かれ支障がでていると述べられました。

結論として「人は長時間・夜勤労働する様にはできていない、夜勤をするに

してもできるだけ短時間、勤務間隔は長く、睡眠をとるやすいシフトにしていくことが夜勤の安全性、健康と生活の質を高めることになる」と話されました。

他産業 夜勤改善には 低賃金解消が不可欠

バス・タクシーの運転手らで作る労働組合自交総連の菊地さんは「乗務しないと給料が少ない『歩合制』を取っているために、生活できる賃金を求めて長時間・夜勤乗務を行ってしまう。労働時間の短縮には賃上げが欠かせない」と若い看護職さんが夜勤を率先して行っている現状に通じる報告がされました。

海外 声を上げて 運動が当たり前の世論を

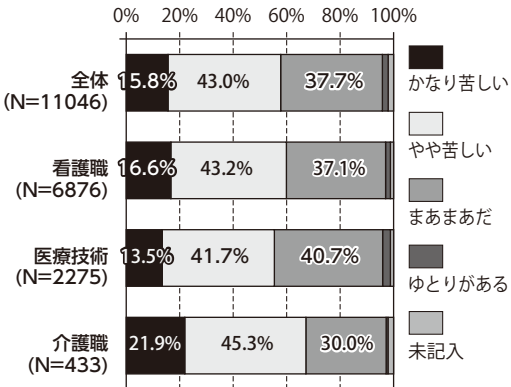
オーストラリアに20年住んで労災受給者の復帰支援をされている森本さんは「オーストラリアでは人のやりたくない仕事（時間帯・内容）には賃金を多く支払うのが当たり前。教育

（表）3交代看護師は準夜勤務時に睡眠調整をする

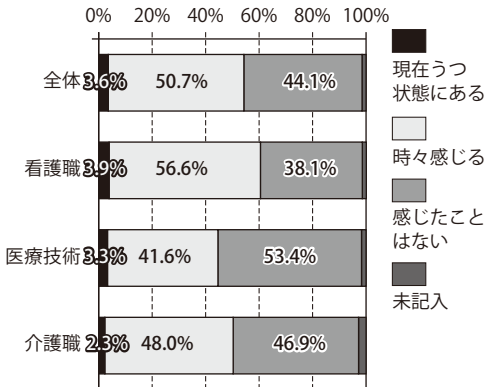
ライフ ステージ	平均 睡眠時間	シフト			
		日勤	準夜勤	深夜勤	休日
独身	7時間59分	7時間10分	9時間34分	5時間47分	8時間30分
既婚(子なし)	7時間49分	7時間14分	8時間19分	6時間18分	8時間21分
既婚(子あり)	6時間57分	6時間55分	6時間39分	5時間03分	7時間49分

と看護現場が安全性を求めて声を上げるのが当然の世論を運動で作ってきたし、日本でも仕方ないと黙ってしまふのではなく縦のコミュニケーションをとって管理者の考えを変えていく努力をしてほしい」と話されました。

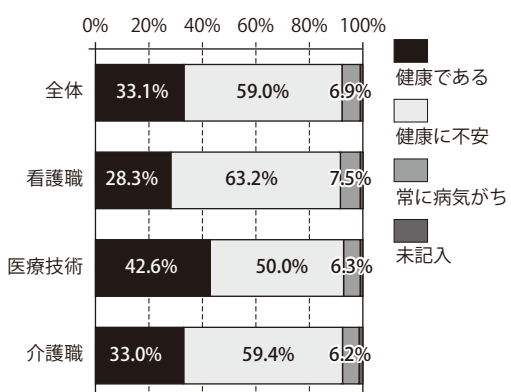
生活実感について



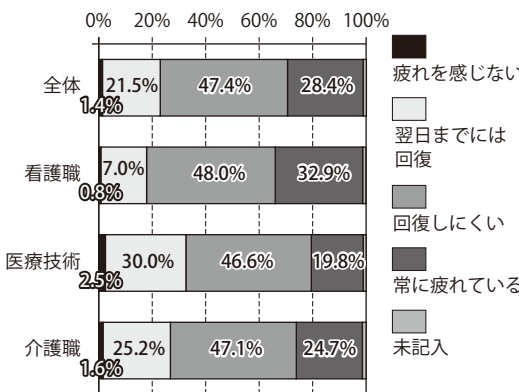
うつ状態を感じるか



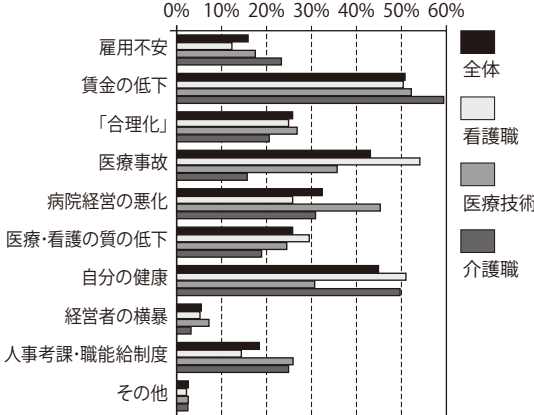
健康状態について



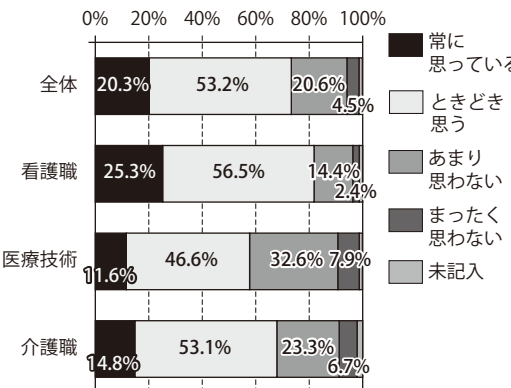
仕事による疲労感



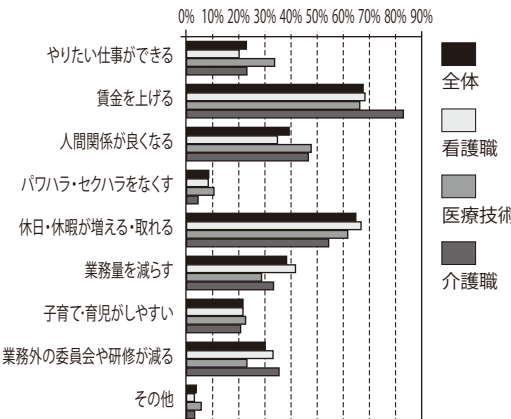
職場での不安(3つまで選択)



仕事を辞めたいか



どうしたら辞めないで済むか(1～3位、回答者比)



知って！ 労働組合

第9回

問
次のうち、一般的に団交議題になりにくいとされる課題は何でしょうか？

- 答え**
- A 組合員の配転
 - B 会社の組織改革
 - C 年金問題
- (答えは4面下に)

労働組合法第7条に定められている「不当労働行為」は、2項で「使用者が雇用する労働者の代表者と正当な理由がなくて拒むこと」を挙げています。「団交拒否」や「不誠実団交」の類はこの規定によるものですが、具体的には労働委員会や裁判所の判例等によって、幅広く労働組合の権利が守られています。

団体交渉は、労働協約を結ぶためのものですから、賃金を始め労働条件全般について、交渉議題にすることが出来ます。また組合員の解雇・処分・配転・出向などの人事問題や事業所内での組合活動についてや、経営問題であっても、それが労働条件に影響を及ぼす場合（例えば事業縮小などリストラとなる場合）には、団交事項となります。

また団交に参加するメンバーは原則として労働組合の自由です。弁護士であるとか「上部団体」の役員などが団交に参加する

だけの団交組合の要求に対して、「それはイエス」「それはノー」などと諸含のみを伝えるだけで誠意がない、④形式的な団交組合の要求を重ねながら、その協議について歩み寄る姿勢がなく、何らの努力がみられない、⑤団交の一方的打ち切り、自己の主張を一方的に述べ、それで気がいらないければ「団交してもムダだ」と一方的に打ち切る、⑥使用者が「協定を結ぶ意思がない」ことを表明して団交に臨んでいる、⑦会社決定を押しつける団交、⑧一方的に会社が決めたことを、変更できないとして結論を押しつけるだけ、⑨合意不可能な妥結を迫る組合が「合意」できないような条件を提示し、「この条件を呑まなければ定昇しない」などと迫る。など様々な場合が「不誠実団交」と見なされます。

一方、使用者側には、交渉事項について決定権を有している人物（理事長、専務など）が参加しているか、交渉事項について決定権を委任された者が参加していなければ、誠実に団交しているとは見なされません。

また使用者が団交の席についてたとしても、「不誠実」な対応であれば、団交に応じたとは言えません。具体的には、①協定や押印の拒否、②団交の席で言葉だけの合意しながら、協定書の締結を拒否し、記名押印しない、③説明を尽くさず要求拒否、④要求に拒否しながら、拒否する根拠について具体的な説明や資料提出を拒否する、⑤諸含の返事

るからと言って団交拒否は出来ません。労組法第6条は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者……と交渉する権限を有する」と定めています。

一方、使用者側には、交渉事項について決定権を有している人物（理事長、専務など）が参加しているか、交渉事項について決定権を委任された者が参加していなければ、誠実に団交しているとは見なされません。

また使用者が団交の席についてたとしても、「不誠実」な対応であれば、団交に応じたとは言えません。具体的には、①協定や押印の拒否、②団交の席で言葉だけの合意しながら、協定書の締結を拒否し、記名押印しない、③説明を尽くさず要求拒否、④要求に拒否しながら、拒否する根拠について具体的な説明や資料提出を拒否する、⑤諸含の返事



東日本大震災から2年たつて

福厚労双葉分会長 松崎純子

あの日からもう2年が経とうとしています。今は大雪にくじけそうになりますが、私は自身の環境が恵まれていることもあり、楽しいスタッフの皆さんに支えられながら「笑って仕事ができる」ということは幸せだ」と感じています。しかし両親・子ども・環境によっては苦悩を抱えながら過

ごしている人がまだまだ多い状況です。今年も、元双葉職員が次々と厚生連を退職しています。

また復興はされておらず、「帰りたい」と思いながらも第二の故郷を模索している人がほとんどです。厚生連としても、要望等を県に出しても「国からの方針がまだ…」という回答がまだ

続いています。：1年前にも同じ事を話していたように思います。

一時帰宅は去年の3月以降行っていない。実家は、雨どいが草で詰まってしまう、家の中に水が入り込み、天井が腐っていました。お墓も雑草に覆われ、見えなくなっていました。元気になるのに時間がかかったた

め、行くのをやめました。震災以降の状況で、いつか明るい話題を伝えられたらと願っています。

今年の3月は震災以降初めての試みで、双葉分会の臨時大会を開催することにしました。今後の双葉分会について考える機会にしようという会です。それぞれ個人としてもいのか分らない

ない中で、どこまで話ができるか分かりませんが、皆さんからの支援が無駄にならないよう、前向きな一歩を踏み出せる機会になればいいなと思っています。



昨年1月の福厚労中央委員会での松崎さん

早期復興・全面賠償に

政府・東電は責任を果たせ

もうすぐ東日本大震災・福島第一原発事故から丸2年を迎える中、福島県だけでも未だに16万人を越える人々が避難生活を強いられ、

福島原発の廃炉作業は、収束のめども経っていません。県内避難者も原発のあった浜通り地方の人々は、多くが中通り・会津の方へ避難

しており、慣れない冬の生活に苦労を強いられています。また県外避難者も、家族がバラバラになつたり、自主避難者には保障がなく、精神的なストレスを強い

られています。このような中、福島県労連などでつくる「ふくしま復興共同センター」では、今年1月、福島県内

に東京電力復興本社が設立されたことを機に、「加害者である東電が現地にくるべきだ」として、初めて福島県内で東京電力との公開交渉を行いました。政府の復興庁等とも交渉する予定でしたが、ギリギリになってキャンセル、参加したのは環境省のみと不誠実な対応となりました。県内各地から避難者ら300名が駆けつけました。

賠償問題でも、たまたま福島で被災をしてしまった女性が地元に戻ったら「放射能が移る」などと言われ、茶道教室の生徒も減ってしまった。損害はどうするのか、などというこれまで個人でたらい回しにされていた事例や、農業をやりなおそうとしている農家の方々は、「時価賠償では再建できない」などと訴えが相次ぎました。

東電は「国の中間指針にそって対応をしている」と



会津若松の仮設住宅。冬の積雪は浜通の人には厳しい

政府の「収束宣言」撤回に

東電に対しては、「原発事故は人災だと認めよ」と迫りましたが、「津波対策が不十分だった」ことは認めても事故そのものが「人災」ということは絶対に認めようとはしません。また政府の「収束宣言」撤回に

逃げに終始し、「全原発の廃炉について、国の政策に従う」とするばかりでした。今の政府が「脱原発」から逆転しようとする中で、震災・原発事故は、福島県民だけの問題ではありません。国民みんなが、電力会社や政府に対して物を言っていかなければいけない状況にあります。

原発事故で立ち入り制限される危険区域への検問(12.3.1)



原発事故で立ち入り制限される危険区域への検問(12.3.1)

帰って来た 各県この人

各県・現場で運動に、趣味に、仕事に頑張る人々を紹介するコーナーです。
第72回は北海道と香川をお願いします。

大雪に見舞われている北海道からは、年明け早々の大雪で自宅が陸の孤島となってしまった市川寛己書記次長を紹介します。昨年7月の定期大会で書記次長に就任してから、9月全厚労定期大会、10月「亀田総合病院Kタワー視察研修」、11月全厚労三北ブロック県連代表者会議、1月「賃金交渉セミナー」と内部会議の他に上部団体や外部のセミナーなどに積極的に参加し勉強中です。

入会7年目で旭川厚生病院の総務課の中堅として職場の中でも信頼が厚く、事務部長は元北厚労書記長、事務次長は元全厚労副執行委員長（高玉氏）と労組OBに囲まれた中で日々奮闘しています。

出張のたびに何かしらのおちゃめなおみやげ話を持って帰ってくる市川書記次長ですが、周りの温かな(?)な叱咤激励に励まされ今後も存在感を出してくれることでしょう。



北海道 市川寛己さん

香厚労屋島支部の常政智弘さんを紹介します。

普段は看護師として病棟勤務に忙しい毎日ですが、休日には料理・ミニ四駆・カメラ・飲酒・家庭菜園・読書・カラオケ・飲酒・スノーボード・金魚・自転車・飲酒等、『浅く広く何でも経験』をモットーに日々を楽しんでいます。一方で、二児の父としてとても子煩悩な育メンとして知られています。

そんな彼の所属する香厚労では、今年度より渋谷亮氏を執行委員長として迎えました。彼が所信表明で声高らかに唱えた『change!!』の号令の下、みんなが働きやすい理想の職場に向けて全組合員が一丸となって頑張っています。どうか新生香厚労をこれからもよろしくお願いします。



香川 常政智弘さん

自動車共済

掛け金が変わります

●事故の有無により
割引が変わる

今までは無事故の場合と事故有の場合で同じ等級になった場合、割引率が変わらない仕組みになっており、リスク実態と比べて無事故の方に保険料負担をしていた不公平な形を取っていました。平成25年10月からは別の割引率（下表）が適用されるようになります。（詳しく知りたい方は各県労組組合事務所を通じてご請求ください。自動車共済のパンフレットをお送りします。）

●事故有の割引率適用は
最大6年

事故有の割引率が適用される年数は通常3年です。この期間内に複数回事故を起こした場合最大で6年まで積算されます。自動車共済は最後の頼みの綱。普段から安全運転を心がけて行きましょう。



始期日	7(F)	8	9	10	11	12	13	14	15	16
～H25.9月	23%	28%	33%	37%	40%	44%	47%	50%	52%	55%
無事故	H25.10～	28	40	41	43	46	47	48	49	50
	H26.10～	29	40	42	44	46	48	49	50	51
	H27.10～	30	40	43	45	47	48	49	50	51
事故有	20	21	22	23	25	27	29	31	33	36

読者の声

茨厚労の給食委託問題の記事をみて、全国でも話題になることなんだなと思いました。茨厚労に入って6年、やっと組合のことがわかり始め、女性部活動を通して学んでいる最中ですが今後も全国のニュースを見るようにしたいと思います。（茨城）

ニユースを読ませてもらい、自分が働いている病院以外の活動を知る機会となっています。春には春闘の活動の一環として白衣を着用しプラカードを掲げて賃金や労働条件の

改善を訴えることも経験しました。クロスワードを解くのが好きでニユースのクロスワードを毎月楽しみにしています。これからも面白い問題をお願いします。（長野）

あつという間に年末になってしまいました。師長も走る師走、教師も走る師走ですが我々スタッフも走っています。忙しいからこそ時々走るのをやめて一旦立ち止まり、自分を見つめ直すことも大切ですよ。（富山）

我が組合のイベントもマンネリ化している様に思うので他県の一イベントの紹介等

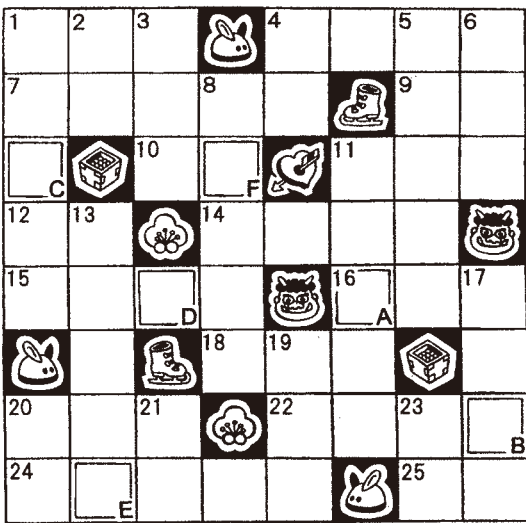
して頂ければ今後の活動の一助になるのではないかと思います。ぜひ新聞に載せてもらいたいです。（富山）

慶弔共済の記事を読んで私の職場で該当する人がいたので話したら請求してみると言っていました。役に立って良かったです。毎月この新聞を読んでいたか良かったです。（秋田）

明けましておめでとございます。今年も益々全厚労に活気がみなぎりますように頑張って活動していきたいと思っています。（三重）

ザ・クロスワード

出題●モロズミ勝



★答えは16ページ

【問題】二重ワクの文字を、A～Fの順に並べてできる言葉は、なに？

■タテのカギ

- 北海道網走市の2月行事「……流水まつり」
- ……鉄。……街
- 母親方の血筋。父系の反対語は？
- ……は天下の回りもの
- 99%。ほとんど全部
- レフトの反対
- ワインのことです
- 水力発電に使った水を放流するための川
- 旋律。節まわし
- 短歌の終わりの七・七
- アンダー……を引く
- 過失が思いがけなく良い結果に、……の功名
- アシカ科の哺乳類
- 仙台は……の都

当選者10名様に図書カードを差し上げます
クロスワードパズルの答えと本紙の感想などを添えて下記あて先へお送りください。
当選の結果は発送をもって代えさせていただきます。（12月号の答え：ヨイオトシヲ）