

今号のわだい

- [1面] 第28回幹部・看護師集会的のちまもる10・23集会
- [2面] 幹部・看護師集会特別報告
- [3面] 分科会報告、10・23集会

# 全厚労ニュース

全国労働組合連合会  
厚生連

〒110- 東京都台東区入谷  
0013 1-9-5  
TEL 03-3874-3591  
FAX 03-3874-3593  
発行日 毎月20日 定価 30円  
http://www.zenkouro.org/

## 楽しく働くためにみんなで知って行動しよう

### 第28回幹部・看護師集会in富山に195名



そばをすすする落語の演技に挑戦する参加者

その後は、最初に参加者のみなさんの労基法の知識を確認するために、10問の小テストを行いました(3面に紹介)。若干のひっかけもあったせいか、全問正解者はたったの一人でした。

基調報告では「知って知らせて組織する」II集会で得た知識を各県・各職場に持ち帰り、多くの看護職に広げて、看護師自身の立ち上がりをつくること呼びかけられました。また夜勤の有害性(健康リスク・安全リスク・生活リスク)をしっかりと認識し、リスクを抑えた上で、リスクを抑え

働く続けるための様々な取り組み

続く3本の特別報告では、1つめは「看護師の年代別アンケートの結果から」として、茨厚労高萩支部から報告。20代とママさん世代、ベテラン世代、男性看

分科会は「働き続けられる職場づくり」と「夜勤協定・夜勤制限闘争」の2つのテーマに分かれて行い、それぞれグループワークを中心に、意見交流や問題解決へのアプローチを行いました。

記念講演には、落語家の三遊亭楽春師匠をお呼びし、「笑いの効果に学ぶ メンタルヘルス&コミュニケーション」と題した落語形式のお話を聞かせてもらいました。永らく笑点の司会を務めていたことでもみなさん良くご存じの5代目三遊亭若々しく見えてくる、と笑いの効用を話されました。

また「笑顔には矢立たず」ということ、笑うこと、笑顔でいることで、周りとのコミニケーションも円滑になり、自分も他人も元気になる。患者さんも看護師さんの笑顔次第で元気になったり病気にもなると、色んな話題で、面白可笑しく話していただきました。

### 「笑顔に矢立たず」の「コミュニケーション術」



熱演する三遊亭楽春師匠

10月10・11日、富山県・砺波ロイヤルホテルで開催した第28回幹部・看護師集会には、17県から195名が参加。メインスローガンは、「知って知らせて組織する」、そして集会テーマを「楽しく働くために、みんなで知って行動しよう」として、集会で学んだことを職場に持ち帰って、広げていこうと意思統一しました。

### 夜勤のリスク知って、リスク減らす対応を

「ガイドライン」もその意味を正確につかんで活用していくのか、看護協会の味を正確につかんで活用していくことが大事だと強調されました。

労尾道支部の経験、3つめには、4年間かけて、「答えは現場にある」と、職種毎に職場の懇談活動を続けている秋厚労本部の取り組みや課題を報告してもらいました。

## いのちまもれ 憲法いかせ!

茨厚労の横断幕



国会前にて

「いのちまもる 憲法いかせ10・23国民集会」が、日比谷野音で開かれ、全国から医療・介護労働者ら3200人が結集。あいにく雨で始まりましたが、後半には上がり、霞ヶ関と国会に向けて元気よくシュプレヒコールを上げました。

幹部・看護師集会の中から、特別報告のうちの1つを紹介します。

# 「笑顔で働き続けたい」を目標に アンケート調査とスマイル集会で見えてきたこと。

茨厚労高秋支部 菅野弘子



・組合とは・・・  
・たった5秒思考を変えるだけで仕事の9割はうまくいく

新人、20代からみえてくるもの

- ・組合の理解が薄い
- ・労基法がわからない
- ・組合の中身を知る必要性がある
- ・看護研究・プリセプターになるため上司より圧力がある
- ・日々の反省・課題を模索している
- ・看護の仕事、命のかかわりの重要性
- ・仕事の機敏さの必要性
- ・思いやりの行動をもち、穏やかな話し方であって欲しい
- ・十分なサポートがあり、心身の安定をさせて欲しい

ママさん看護師からみえてくるもの

- ・金銭面で組合加入していない
- ・親の支援が少なく、病児保育も少なく仕事を休まざるを得ない
- ・無理に出勤して子供の病気が長引き、仕事に支障をきたすという悪循環
- ・リフレッシュ休暇から消化、自分の休みがない
- ・独身者の上司が多く、わかってもらえない
- ・仕事の研修が多く、日々格闘
- ・子育てを終えた先輩看護師の協力(仕事の工夫・生活のアドバイス)

30代、40代、50代のみなさんからみえてくるもの

- ・労働者の権利を知ることは伝わっている
- ・時間外は外来・パートはとれている
- ・病棟での時間外は上司の圧力あり
- ・上司のパワハラのような言動
- ・上司の評価をしたい
- ・思いやりの気持ちを持ち、笑顔で明るく仕事したい
- ・自宅に帰っても仕事のことを考えている

きパートも含めて配布し、144名から回収しました。内訳は、新人・20代が32名、ママさん看護師が43名、30～50代が61名、男性看護師が8名。

## 8割以上が仕事でストレス ママさんナースは大変

組合に加入してどうでしたか?の質問には、20代・新人、ママさんらの約3割が良かった、30～50代と男性は約6割が良かったと答えましたが、組合活動への参加率との相関がありました。仕事でのストレスは、8割以上の人が感じています。そのストレス解消法は、ママさん看護師が約半分しか解消法を持っていませんでした。

## 意見言える労働組合大事に

各世代別の意見は、図を参照して下さい。全体のまとめとしては、労基法が分からず、言われたままの仕事をこなしている人がほとんどで、労働組合の宿泊研修参加は役員や同じ人の参加が多く、組合員に浸透していかず視野が狭い現状です。

男性看護師からみえてくるもの

- ・組合活動は参加している
- ・病棟以外の仕事で時間外が取れない
- ・上司が女性、考え方の相違はある
- ・年齢層の高い病院では言動の圧迫感を感じている
- ・二人夜勤は事故のリスクが高い
- ・女性は強い・私語が気になる・クッションのある言葉
- ・職場の風土を大切に、敬う・協力・言動に注意

上司、DRの言動の圧力もあり、接遇問題も多くあります。ラダー研修は、キャリアアップ、やりがい、働きがいを持つ

## みなさんの感想

### 記念講演について

●笑顔で仕事することが、どんなに良いことが再認識することが出来た。「学ぶ」「真似ぶ」から来ており、仕事だけでなく休むこともきちんと後輩に見せることが大切だと学んだ。(茨城)

●「笑う」ということのパワーを改めて感じられた。(岐阜)

●「笑い」でどれだけ人間関係がスムーズにいくのか。自分も楽しむと周りも変化してくる。さあ今日から実践！(注：蕎麦をすする音) (茨城)

●人は自分の周りとのコミュニケーション次第で元気にもなり病気になる。自分が周りを笑顔にすることで自分が笑顔になり、元気が出る。これからは笑顔で頑張っていきたい。笑顔には矢が立たない、心に留めておきます。(茨城)

●人を笑わす事が自分も幸せにしてくれる。とても心に残る言葉でした。自分の笑顔が相手の心を穏やかにする事が出来る事を願っています。(埼玉)

### 基調報告について

●小テスト：あまり結果が良くなくて知らずに仕事をしていた事が多いことを改めて実感しました。(長野)

●分からないことが多いのだと実感でき、勉強不足を実感した。仕事をしていく上で自分のためになることなので、しっかり知って周りにも周知していきたい。(岐阜)

### 特別報告について

●広島・尾道支部での看護改善の取り組みを聞き、私も「定年までいきいき働こう！」の言葉を目標に「母」として、妻として、嫁として、看護師として「頑張りたい」と思いました。(茨城)

●職場の問題をいかに聞くか、現場の意見に耳を傾けることが大事であることを痛感した。「答えは現場にある」ことから、出来る限り職場訪問に行きたいと思う。(愛知)

### 分科会について

●初めて会うメンバーなのに、協力して企画・相談でき楽しかった。愚痴だけでなく、他病院について知り、どうしたらいいかを考えられたことは、以前までの分科会と違って自分のためにもなったと感じた。(秋田)

●進んだ県の取り組みで具体的な改善策も聞くことができました。「要求」に確信を持つために学習と現状の点検を定期的に継続していくことが大切ですね。(茨城)

●夜勤協定が守られている県(茨城)

●中には守らせる闘い、妥協をしない行動がしっかりされていると感じた。協定が守られている徳島県の取り組みを全体で聞き知ることが出来て良かった。(長野)

●年代別ということで、夜勤が守られないことの本音の部分で言い合えることができ良かった。基本給が少ないので、夜勤をやらざるを得ないので。(長野)

●夜勤協定の学びが浅いため言われるがままに夜勤していた自分がいると思った。それが当たり前ではなく、今一度、自分に振り返って行動していきたい。(富山)

### 全体を通して

●夜勤回数が減ると手取りが少なくなってしまう。基本給が上がれば、夜勤回数減でもOK!! Good!! (富山)

●職場の問題は様々であり、一つひとつ改善していく必要がある。仕事が辛くてもそのなかで、「コミュニケーション」が取れて思いやる職場を作り上げていけば、離職も少しは違うのではないかと感じました。笑顔を忘れずに頑張っていこうと思います。(茨城)

(茨城)

# 幹部・看護師集会

## 分科会の報告から

### 働きやすい職場づくり コミュニケーションが取れ、明るい人間関係へ

第1分科会B分散会では、「働きやすい職場をつくらう」をテーマに、報告で終わらせず、解決策まで出し合おうと、ブレゼン方式で解決策を発表し合いました。また議



働きやすい病院づくりへ 様々なアイデアが飛び出す

### 夜勤協定遵守・改善へ 労使協定を知って看護師自身が声を上げてこう

第2分科会では、「夜勤協定」遵守・改善の取り組みについて話し合いました。あるグループでは、協定遵守の状況は、半々くらいの判断でしたが、「守られている」度合いは、50〜60%程度で、「守られている」と言っても完全ではない実態が出されました。

「守られている」と言っても完全ではない実態が出されました。徳厚労の看護委員会で常学習し、団体交渉に参加し、3年間で100名増員した経験が話されました。自分たちが自身が夜勤協定を守っているのか？協定に対する知識や思いが少ないのでは？



労働者の団結と連帯を、と熱く語る東海林智さん

全厚労は「10・23 国民集会」に先立ち、日比谷図書文化館にて、「14秋闘決起集会」を開催し、約90名が参加しました。

毎日新聞社会部記者の東海林智さんが特別講演。東海林さんは、まず「中立なメディア」というのは世界中でも存在しない、必要なのは「客観

報道」だと指摘、朝日の慰安婦報道の問題でも吉田証言が誤りだったからと言って慰安婦の強制性や軍の関与の事実が消えた訳ではないと、軍の衛生兵だった方の証言を紹介してくれました。

また本来メディアに求められるものは、「闇を照らす役割」、闇というのは、権力の監視もあるが、社会的立場が弱く苦しんでいる人たちの声を取り上げていくことだと。

特に08年の「派遣村」は、非正規労働者の闇の部分を探らし、労働者派遣法を改正する力になった。しかし、いままた「労働の規制緩和」の反撃にさらされている。弱い立場の労働者のたたかいとして、地下鉄の売店労働者たちが正規組合に無視され、止むにやまらず立ち上がった「メトロコマース」の労働組合を紹介したい。最初80人いた組合が切り崩されて6人になった中で、定年延長を求めてストに立ち上がったけれども、報道したのは毎日新聞のみ。しかし会社への抗議集会

## 10・23 14秋闘決起集会 声を上げ職場・政治変えていこう！

には支援者ら200名以上が集まり、労働者の強い連帯を感じた。労働者として声を上げていくことが労働組合の役割として最も重要なことで、声があれば何もなかったことになる。厚労省次官OBが、「霞ヶ関で上げている声を私たちは聞いています。現場の声が最も怖い」と話したことも紹介し、大衆行動の意義も強調されました。

その後、書記長から秋闘の行動提起。労基法や夜勤協定遵守など働く人々の課題と、国会請願署名を積み上げ国の姿勢を変えることなどを訴えました。

### あなたもチャレンジしてみよう

幹部・看護師集会 小テスト

以下の問いに、全て○か×かで答えて下さい。制限時間は10問で3分です。

- 問1 労働契約内容は、書面で明示しなければならない。
- 問2 残業代を支払わないのは、労基法37条違反にあたり、支払わない場合には、50万円以下の罰金か6ヶ月以下の懲役となる罰則がある。
- 問3 1日の時間外労働は15分未満の端数があれば、切り捨てあるいは切り上げが出来る。
- 問4 月50時間を超える時間外労働には、割り増し賃金50%が加算される。
- 問5 次のことをしていた場合、時間外労働になるものが3つある。  
①制服（白衣）への着替えなど仕事の準備  
②休憩時間中にナースコールへ対応した  
③休憩時間中の雑談  
④就業時間後の看護記録の作成  
⑤休日に行われた参加義務のある研修会への参加
- 問6 労使代表が36条協定（サブプロク協定）を結んでいない場合、使用者は残業を命じることができない。
- 問7 年次有給休暇（年休）は、勤務開始して6ヶ月のうち、労働日の9割以上の出勤率で、10日間が付与される（フルタイム労働者の場合）
- 問8 年休を申請したが、人手が足りないで別の日にして欲しいと言われた。
- 問9 職員全員が長期連休を取れるように、年休5日間を計画年休とする労使合意を行った。
- 問10 年休が消化できないので、買い取りをしてもらうことにした。

★解答は4面に 計 点

