

今号のわだい

- [1面] 19労働学校・シンポジウム 参加者インタビュー
- [2面] 労働学校・分科会学習
- [3面] 平成の全厚労活動③

# 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/

## 知はカ みんなで学び組織力強化につなげよう

### 19労働学校in北海道

5月31日より2日間、全厚労19労働学校を開催し、全国より16県80名が参加しました。開催地は昨年9月6日に発生した北海道胆振東部地震の復興支援の一助になればと、北海道札幌市レオパレスホテルとなりました。

今年の労働学校は全体会では特別シンポジウム「人事考課・職能資格制度について考える」、分科会では「初心者分科会」と「中堅役員分科会」の2つの分科会を設置し、最終日は両分科会がそれぞれ組合執行部と病院経営者として模擬団交を行いました。

#### 様々な事例から学び考えよう

特別シンポジウム「人事考課・職能資格制度（給）について考える」では、シンポジ



北厚労・下保誠史氏

ありました。

今後の課題としては、役職の発令と職能資格を連動しない本来の制度として運用させる、職種ごとの専門性や、多様な働き方に合わせた基準書への見直し、評価の偏りや上司と部下間での合意形成強化の課題が出されました。

徳厚労からは評価項目について、会から説明がなく、組合が要求しても回答がない状態が続いていたが、昨年の秋で資料を出させたこと、フ

ードバックがされていない等の課題について報告がありました。松浦氏自身もマイナ

ス評価を受けたときに何度か説明を求めた際に「そんなん

しらん」と一蹴された経験も紹介。その要因として、管理職になると初年度に人事考課について講習があるが、その後継続して研修が行われて

北厚労からは、基本給の構成について、生活昇給としての「本人給」と、職能資格要件に基づき設定される「職能給」から構成され、「本人給」は職種と学歴に応じ「みなし

年齢」を採用、定昇は北農五連ライフサイクルののっとり昇給幅が変わる仕組み、「職能給」は初任格付で初年度の給料を決定し、M層は実績

（業績）、S層は能力、J層は経験で等級が上がる等の説明が

ない点があげられました。組合としてまずはフイードバックを行わせることが重要課題なので引き続き要求することに加え、「基本給の通達は義務だが、賃金表の提出は義務化されていない。自分の中で

毎年の昇給幅がどのくらいか確認し知っておくことが大切だ」と思っていると参加者に訴えま

した。長厚労の報告では、1950年頃から変わらず年功序列型・原則終身雇用を維持していることについて、「誰もが最低賃金を確保して、生活の一番の基盤を保障しながら、賃金体系を決めていく」ということを労働組合が要求し、会

が認めた」という先人たちの要求から作られた制度であり、定昇が安定して上がり安心できる賃金、また明確にわかりやすい賃金であると説明され

ました。長厚労でも「評価された」「評価して師長を決めて欲しい」などの要求がありま

すが、それと同時に「私たちがどう評価するのか」という課題も常に議論がされています。

1994年に人事考課制度、2008年には目標管理

マネージメント制度、2011年に役割等級制度など、過去幾度となく職能給の導入が提案されましたが、会との協議のなかで導入を阻止してき

ました。2008年には「職能資格制度を導入しないこと」と「賃金とは連動させない」という労働協約を結んでいます。

近年も「新しい事業計画の見直し」という言葉で制度の変更を提案されてきましたが、2017年の秋から具体的に「管理部職員の人材育成に伴

う処遇について」として人事・賃金制度変更（総合職と地域職・複線型人事制度の導入）の提案がありました。しかし

長厚労は「職能資格制度」にあたる制度であるため2008年の協約に基づき反対して

います。その他にも、さまざまな制度見直しの提案が毎年

される現状に、「組合としてしっかりと捉え、議論していく時期に来ている」と述べら

れました。

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」の質問に対し、北海道、徳島

共に明確な基準は無いが、北海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）

組合員の納得できる制度であることが重要

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」

の質問に対し、北海道、徳島共に明確な基準は無いが、北

海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）

組合員の納得できる制度であることが重要

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」

の質問に対し、北海道、徳島共に明確な基準は無いが、北

海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）

組合員の納得できる制度であることが重要

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」

の質問に対し、北海道、徳島共に明確な基準は無いが、北

海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）

組合員の納得できる制度であることが重要

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」

の質問に対し、北海道、徳島共に明確な基準は無いが、北

海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）

組合員の納得できる制度であることが重要

質疑応答では、「1次考課と2次考課の割合について」

の質問に対し、北海道、徳島共に明確な基準は無いが、北

海道ではB評価への偏りが課題であること、徳島では、2

次考課での評価見直しは最高でも1段階の変更となるとの

回答がありました。「導入後良くなったと思う点」の質問

に対し、北海道から、3等級しかなかった頃は2等級に平

から副技師長まで混在し中だるみし、昇給額も寝ていたの

で、現行の8等級では風通し

（2面へ続く）



徳厚労・松浦郁美氏

### 参加者インタビュー

徳島 村上千佳さん 中堅役員分科会



県の執行委員として団交に参加していますが、全厚労の集会に参加するのは数年ぶり、労働学校には来たことがなく、行ってみたいと思い参加しました。

特別シンポジウムに参加して、個人的な意見では人事考課自体を反対はしていませんが、徳島は評価に対するフィードバックが無いのが現状です。私も一度人事考課をあまり知らない時期に評価に対する問い合わせをしましたが、ちゃんとしたフィードバックがありませんでした。

徳島は評価が不透明なので、北海道の給料表への評価判定の記載や、フィードバック面談の実施を聞いたので今後要求していきたいです。今の徳島の制度は人を育てるという観点は感じられず、給料の増減だけの人事考課になってしまっています。査定するのであれば、スキル・モチベーションアップにつながるような有意義な運用を求めています。

中堅役員分科会の「組織化のための対話術」では、聞き役になることは意識すればできますが、相手を話の中で目的に向かって誘導することが難しいと感じました。普段から相手の気持ちを引き出せる雰囲気作りも大切だと感じました。

腰痛対策と労働安全衛生活動では、腰痛対策について、安静が必ずしも良くないと知って驚きました。スライディングシートの導入も一人一枚は予算的に厳しいと思っていましたが、できている病院があると知れたことで、そこに向かって要求できるので良い経験になりました。2日間、楽しく勉強ができました。

富山 水持篤樹さん 初心者分科会



今回初めて労働学校に参加して、一番印象に残ったのは模擬団交でした。いままで団交に出た事がなかったので、こんな感じで団交を進めていくんだと分かりました。団交を進めるにもまづ何を要求するか、根拠を考えないとすめられないと感じました。組合側グループでこういうことを要求しようと決めても、なぜ要求するのかふんわりしていたので、経営側グループからは「データはあるのですか」「いまの現状ではそれは無理なのでは」など突っ込まれたり。職員の意見や、データを根拠として提示できたら交渉も進めていきやすかったのかなと思いました。

あとは、やはり知識がないと上手く交渉していけないと分かりました。昨日の初心者分科会での、権利テストでもあまり良い点数は取れなかったのが、今回学んだことを覚えておいたら、今後団交のときに役に立つと思います。職場に帰ってから今回のことを振り返って、同じ病院の人にも伝えていけたらと思います。



長厚労・小林吟子氏

#### 組合員の納得できる制度であることが重要

北海道 高畑悠子さん 初心者分科会



北海道厚生連の鶴川分会で分会書記長をしています。私が管理栄養士として働くむかわ町鶴川厚生病院は、胆振東部地震の震源地の直近にあり、被害を受けました。震災時は、全国の県連の皆様から多大なご支援を頂きました。分会を代表して、心から感謝申し上げます。ありがとうございました。

全厚労の集会には初参加でしたが、全国の仲間達と顔を合わせ、お話をできたことが嬉しかったです。労働学校で一番印象深かったのは、「模擬団交」です。初心者分科会の参加者とチームを組み、中堅役員分科会チームの経営者にベアを要求しましたが、ベア要求の根拠を厳しく追及され、勉強している人は違うなと感心する一方、全く太刀打ちできず悔しい思いをしました。チーム内の作戦会議の時間がもっと欲しかったです。しっかり準備して、チームで協力してベアを勝ち取る体験が良かったです。

近年、女性の社会進出が進み、当院でも育休などの制度を使って出産後も働き続けられる環境が整う一方で、夜勤人員の不足等が課題となり、分会役員として注視していかなければならないと感じています。当院のような地方の小さな病院にも、地域住民の健康を守る大切な役割があります。社会全体で地域医療を守っていくような世の中であり続けることを望みます。



(1面から続く)

が良かったと回答がありました。「評価結果や、年齢の逆転現象への職場内の雰囲気はどうか」との問いに北海道から、評価結果については、さすがはしておらず、むしろB評価への偏りの改善を望む声が多いこと、年齢の逆転は少ないが、逆転のある部署でも、組合員から要求した制度として北海道では根付いているので、ある程度納得性が高いと回答がありました。また会場からは、「評価制度についてやりたいと思っている

人がいるのであれば、その人達の意見を聞いて議論することが重要、やり方によっては悪い方向に行くこともあろうかと思うので、せっかくなら良い制度にしていてもらいたい」等の発言も頂きました。

### 初心者 学びいっぱい模擬団交

ただけるように働きかけをし、力を増していく、使用者と対等に渡り合って条件を獲得していくしかないといった意見が出されました。(教宣部・春原晶子)

今回、難しい課題でのシンポジウムとなりましたが、導入の有無にかかわらず、全厚労加盟組織全体で、学習・議論することのできる貴重な時間となりました。参加された皆様、参加者を送り出していただきました皆様ありがとうございます。

後半では前日の初心者分科会グループに分かれて、全体で行われる模擬団交に向けて打ち合わせを行ないました。中堅役員分科会参加者を経営者役に据えての模擬団交では、どのグループも講義で学んだテクニックを活かしながら交渉をすすめていきました。中には

「組織強化のために労働組合役員がやれること」と題し講師の北海道労連事務局長出口憲次氏によるグループ

本日の団交さながらの、職場からの熱い意見が出る場面もありました。交渉の結果はそれぞれ違いましたが、模擬団交の経験を通して多くのことを学ぶことができました。今回の労働学校で学んだことを各県に持ち帰り労働組合の活動を広げていけたらいいと感じました。(教宣部・斯波貴広)

### 初心者 ルールについて考える

### 難問テストに苦戦

### 労使対等で渡り合う

1日目の初心者分科会では、中村悟・全厚労中央副執行委員長が講師となり、労働者の基本的な権利についてクイズとグループワークで学びました。クイズでは、15問のテストを解いてもらい、採点。グループワーク後にテストの解説を行いました。分科会の中では最高得点12点を4名の方が獲得しました。

発表では「ルール」にテーマを絞った班から、ルールが守られない理由として、個人の利益をまず優先してしまうこと、周りの人のことを考えていないから破る人が出てくる。守らないことで起こるデメリットを分かっているため、そもそもルールを破っていることに気づいていない、また一方的に決められたルールでほかの人が全然納得していない等の意見が出されました。また、どういった影響を及ぼすかについて使用者にルールを守らせないと労働組合が弱くなってきて使用者と労働組合とのバランスが取れない。今後の労働組合の対応として、労働組合が変わっていき個人により労働組合に参加してい

後半では前日の初心者分科会グループに分かれて、全体で行われる模擬団交に向けて打ち合わせを行ないました。中堅役員分科会参加者を経営者役に据えての模擬団交では、どのグループも講義で学んだテクニックを活かしながら交渉をすすめていきました。中には



思いを込めて経営者に詰めよる初心者グループ

### 中堅 対話でつなぐ組織強化

### 組合活動を分析する

組織強化の対象を分析する学習では、誰がどのような立ち位置で、仕事としての業務や労働組合としての活動を行っているかを分析しました。ま

初めて顔合わせする仲間同士ですが、どの班も活発な議論がされていました。

「組織強化のために労働組合役員がやれること」と題し講師の北海道労連事務局長出口憲次氏によるグループ

組織強化の対象を分析する学習では、誰がどのような立ち位置で、仕事としての業務や労働組合としての活動を行っているかを分析しました。ま

組織強化の対象を分析する学習では、誰がどのような立ち位置で、仕事としての業務や労働組合としての活動を行っているかを分析しました。ま

図② 全てを満たす人材はいないが1つの指標として

リーダーを探そう～人間関係マップ

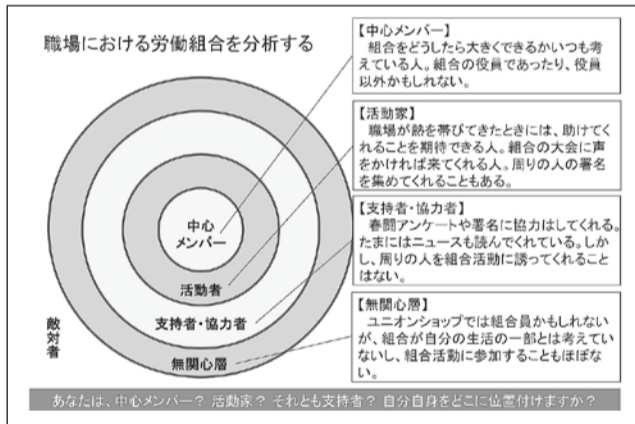
- 【良いリーダーの資質】
  - 仕事が良くできる、一緒に働いている人たちから尊敬されている
  - 同僚の労働者の信頼を得ていて、その意見は尊重されている。アドバイスに人々は耳を傾ける。
  - 強い正義感と明確な主義主張によって動機づけられている。
  - 責任感があり、誠実であり、情熱的である。
  - 自信があり、勇敢でさえる。
  - よい聞き手でなければならない。最も大きなインパクトを与えるにはうさく話が必要がないことを知っている。
  - みんなを結び付けるため、働き始めた仲間を歓迎し、全ての組合員を巻き込む方法を探している。
  - みんなを集団的な行動に導く。一人で問題解決を図るのではなく、仲間と一緒に問題解決するように準備させる。
  - 個人的な関心よりも、集団の利益を最初に考える。
  - 一匹オオカミとしては振る舞わない。集団の決定を尊重する。
  - 法律や条例等についてよく知っている。しかし、答えを知らないことがあっても、そのことを認めることを恐れない。
  - プレッシャーのもとでも、冷静を保って、ストレスと葛藤に対処する。
  - よろこんで経営者に対して立ち上がる。そして、他の人々にも同じように立ち上がるよう鼓舞することができる。

対話から組織強化へつなげる

組織化のための対話では、お茶会や井戸端会議とは違い、目的があることを学び、どのように対話を進めれば相手が行動を起こさせることができるかが話されました。対話を通して問題を探り、気持ち揺さぶることが相手の行動を促すことにつながります。大切なのは解決策を伝える『タイミング』ではなく、どうすれば良い方向に進んでいけるかを話し合う『コーチング』で、二人一組に分かれたの演習も行いました。相手と対話するには良

腰痛は医療職にとって必ずと言っていいほど、誰もが抱える問題の一つです。腰痛予防対策を行いながら業務するの、対策をしない業務するのでは、自分の将来に大き

図① 支持・協力層を活動者として増やすことが重要



では、何名かの人物(職歴、同僚からの評判、性格等)の情報から誰をリーダーとして選ぶべきかのグループワークを行いました。グループごとに情報分析の基準が違ったため様々な意見が出ましたが、どのようリーダーの下でなら組合活動ができ

全厚労の各県連にはそれぞれ独自の課題があると思えます。その中で試行錯誤しながら組織強化について取り組んでいる参加者にとっては、組織拡大・強化につながる今後の道筋が分科会を通してうっすらと見えたのではないのでしょうか。今回の学習を活用し、



相手から共感される聞き手に

### 中堅 対策を知って、改善へつなげる

### 医療職につきもの 腰痛を知る

私講義で一番印象深かったのは、心のストレスが原因で腰痛が起る場合もあるという事でした。日本は海外に比べ腰痛予防対策が遅れています。そのためにも自分で学習し、職場環境の改善や自分

### 学習を力に

私講義で一番印象深かったのは、心のストレスが原因で腰痛が起る場合もあるという事でした。日本は海外に比べ腰痛予防対策が遅れています。そのためにも自分で学習し、職場環境の改善や自分



# 笑門福来る



## 全厚労・平成の30年を振り返る ③

# 病院統廃合や厚生連の解散も相次ぐ時代に

全厚労平成30年史の3回目は、平成21(2009)～30(18)年頃の運動を振り返ってみます。平成中盤の頃より、医師不足・介護人材不足が社会問題としてクローズアップされるとともに、80年代後半からの国立病院に対する攻撃が、公立病院や厚生連などの公的病院にも波及してきた時代です。

### 病院の統廃合や厚生連がなくなる

前号でも記載した通り、平成21(2009)年3月末に、島根県の石西厚生連が破産し、病院は、前年に設立された医療法人に譲渡されました。また同じ年には栃木県厚生連・塩谷総合病院が医療福祉短期大学へ譲渡され、残った2つの病院(下都賀・石橋)も、平成25(13)年4月に地域の他病院との統合や民間譲渡がなされ、栃木県厚生連は解散。平成22(10)年には、広島県厚生連の府中総合病院も市立病院と統合され、平成28(16)年には、年明け早々に埼玉県厚生連の2病院(熊谷・久喜)がそれぞれ別の民間法人に譲渡されることが発表されました。

### 秋田・湖東病院廃止の方針に、地域住民が立ち上がり、再建へ

一方、廃止提案を押し返して病院新築を成し遂げた例もあります。秋田の湖東総合病院は、昭和8年に付近の住民が一口5円(現在の価値で1万円くらい)を出し合って作られました。南秋田郡八郎潟

町に建てられて築40年以上の歴史ある建物で年間約9300件の救急を取り扱うなど、地域になくてはならない病院でした。

### 教宣部を再建、集団的な企画、取材体制でカラー化も

平成21(09)年度には、「各ブロック1名の若手中執による」教育宣伝部を設置し、全厚労ニュースの集団編集体制を構築しました。過去に教宣委員会が設置されていたよう

で、再建とされていますが、当時の活動は定かではありません。新生教宣部では、一人ひとりの組合員に目を通して、身

近な話題や学習の素材提供、取材を中心とした紙面構成を目標にしてみました。「お仕事探検隊」シリーズは、平成23(11)年から隔月で掲載、病院で働く様々な職種について、13県・病院の職場を取材し、組合員からは「自分たちの知らない職種の仕事を知ることができ、親近感が湧いた」との評判を得ました。



教宣部では病院現場の取材なども行いました



新年号はカラーページになりました(写真はモノクロです)

### 全厚労平成30年史③(2009～2018年頃)

西暦	平成	月	出来事
2009	21	1	春闘討論集会で、「経営情報の公開・協議」を全厚労統一要求に決定
2009	21	3	石西厚生連が破産、津和野共存病院が民間法人に譲渡される
2010	22	2	ドイツ・オーストリアへの医療視察ツアーを実施
2010	22	3	秋田・「湖東病院を守る住民の会」が設立集会を開催
2011	23	3	東日本大震災、東電・福島第一原発事故で、双葉厚生病院が機能停止
2011	23	5	組織人員(組合員数)が3万人超え
2011	23	6	厚労省が「5局長通知」を发出
2011	23	11	ドクターズ・ウォーク 医師が50年ぶりにデモ行進(パレード)
2013	25	2	看護協会が「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を完成
2013	25	7	労働学校「K's school」を開催。青年部中心の学習企画
2013	25	9	栃厚労が解散を報告。下都賀総合病院では労働組合を継続
2015	27	5	NPT(核不拡散条約)再検討会議(ニューヨーク)に青年組合員らが参加
2015	27	9	茨城で定期大会。60周年レセプションを行う
2016	28	1	埼玉県厚生連2病院の民間譲渡方針が発表される。4月・5月に別々の民間法人へ
2016	28	3	熊谷、久喜の両地域で、地域医療を考える「住民の会」が結成される
2016	28	10	幹部・看護師集会で、川島みどり先生より「看護の原点」を学ぶ。「看護・介護 酷書」運動に取り組み
2016	28	11	茨城で大幅な一時金引き下げ提案。24年ぶりの半日ストライキを実施
2017	29	1	厚労省が「労働時間の適正な把握のためのガイドライン」を发出。サービス残業撲滅の運動に取り組み
2017	29	11	6年ぶりに農水省との交渉を実施
2018	30	4	鹿角で常勤の精神科医師2名を確保

※全厚労ニュース等より編集部が独断で抜粋しました

### 3・11 東日本大震災・東電原発事故で未来分ける

日本での大地震は数多くありましたが、特に厚生連が被害を受けた震災は、平成19(07)年の新潟・中越地震がありましたが、平成23(11)年3月11日の東日本大震災は、未曾有の大災害をもたらしました。とりわけ東電・福島第

一原発事故の被害を受けた福厚の未来は大きく変わりました。震災前には、福島県立大野病院との統合を目前に控えており、人事交流も行って

いたところでした。県立大野病院では、かつて平成16(04)年に「妊産婦死亡事故」が発

生、担当医が逮捕・起訴され、最終的には無罪となりましたが、現在に続く医師の産科

小児科離れのきっかけになり

ました。双葉厚生病院は、原発から約4キロ地点にあり、壁や廊

下などが崩落した病院から全

ての患者を避難させるため、職員たちは最後まで奮闘。全

厚労ニュースでは、5回に渡

って、分会長の「手記」を掲載、当時の経験を生々しく紹介しました。未だに収束しない原発事故、戻ることのできない多数の避難者、おぼつかない復興、たくさんの課題が残されています。

過去の全厚労ニュースの記事(2010年1月号より現在まで)は、全厚労ホームページからダウンロードすることができます。是非、ご参照下さい。



# 頑張る仲間 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142回は茨城と高知にお届けしました。



茨城 本澤俊昭さん

茨厚労なめがた支部副支部長と茨厚労中執を兼任する理学療法士の本澤俊昭さんを紹介します。

この間、なめがたの病院機能縮小問題で揺れた茨厚労ですが、当該病院スタッフが丸となり、地域医療を守ろうと関連施設への訪問活動等取り組んでこられたのは、彼をはじめ支部役員が集団で職場を回り、最後まで皆の不安の声に寄り添う活動があったからです。縮小により病院での手術は出来なくなりましたが、逆にリハビリの腕の見せ所だと前向きです。現在は規模回復に向けた活動をすすめています。全国みなさん、応援よろしくお願いします。

高知県厚生連労働組合から執行委員の村田好史さん(看護師)を紹介します。

現在OP室で4年目を迎えて、日々頑張っています。特殊部門でもあるOP室で彼は、新人当初から器用になんでもこなしています。

親しみやすい性格の彼は誰とでも仲良くなれることから多くの人からも慕われています。また、当組合では青年委員としてイベントの企画などを率先してやってくれています。つい先日結婚式もあげ、公私共にこれからますます頑張ってくれるとことを期待しています。



高知 村田好史さん

### 読者の声

団交へ行こう！を興味深く読みました。普段知ることのない団交を知ることができみんなも興味があったと思います。(福島)

賃金や労働条件を勝ちとる事がいかに大変かわかりますね。みんなの組合です、みんなが団交に参加しましょう(SN)

認できました。茨城のみなさまおつかれさまでした。(愛知)

今の時代ストライキを行う事が難しくなってきたりしますが、いつでも出来るように準備しておくことが大切です。(KU)

元号が変わり、新しい時代がやってきました。これから先、自分自身もそうですが、日本の社会情勢はどうなっていくのか、不安でもあり楽しみでもありません。(富山)

新元号に変わり新しい時代に期待する一方、不安にも感じられますね。これからも組合活動を一生懸命取り組み令和が労働者にとって良い時代になるよう頑張りたいと思います。(SB)

## 聞かせて・教えて!のコーナー

☆4月号で募集した「聞かせて・教えて」の結果発表☆

質問1 4月号で一番興味があった面は?

1面の春闘・メーデーの記事が13票で最多。4面が11票で次点でした。

質問2 離職防止に特に必要だと思う取り組みは?

「賃金の引き上げ」が17票で最多!次に7票で「長時間労働・業務過多の是正」でした。今回、「その他」の意見をいつもより多く頂きましたので紹介します。

- ・部署内での人間関係・信頼関係
- ・時間外手当の増額、早く帰れる環境
- ・がんばろうと思える環境づくり、コミュニケーション
- ・転勤制度の見直し、早い段階での内示や、猶予期間の設定、拠点病院に戻れる制度など
- ・育休産休の充実(3年とれるとか)、時短の取得率アップ(とれるのにとりたいといえる環境ではない)

### さて、今回の「聞かせて・教えて!」は

質問1 6月号で一番興味があった面は?

A=1面 B=2面 C=3面 D=4面

質問2 全厚労ニュースに強化してもらいたい記事は?

- A=全厚労の集会や委員会報告
- C=各県の運動の様子(団交や集会)
- B=情勢や労働運動等の知識等の学習
- D=その他(意見・要望欄へ記入)

右のQRコードから全厚労ホームページを開き、「資料・データ」のページから過去の全厚労ニュースを見る事が出来ます。

クロスワードの投稿もQRコードからできます。氏名・住所・希望景品(図書カード又はクオカード)は必須事項です。投稿数に応じてポイントが貯まります。

今年度からハガキでもポイントが貯まります☆  
スマホからすべて投稿できます★

### 教宣部のつぶやき

連休で観たい映画ナンバワン? 記憶が曖昧になってきたので、もう一度観たいと思ってた映画「エイリアン」シリーズの「エイリアン」を再観した。結果、記憶していた内容よりも100倍近く面白く、数日経っても興奮が冷めやしません。大ヒットした第1作目が見ても懐かしい。その後の続編も監督が違っても面白く、どの続編も、歴代作品へのリスペクトと挑戦と愛が感じられる、奇跡のようなシリーズ。映画って面白いなと再確認した休日でした。(K)

- ### ヨコのカギ
- 物の値段
  - 飼い主のいないネコ
  - 恋文
  - この中にいる蛙は大海を知らません
  - 鹿苑寺の別称は……関寺です
  - 阿寒湖の記念物
  - とびら。回転……
  - 繁華街のことです
  - 投手の投球場所
  - 長十郎、二十世紀
  - 湯や茶を飲む器
  - スプリング、渦巻……
  - オケやタルの周囲を締め固めます
  - 紫外線から目を守る
  - 川の両岸間の距離
  - 細い糸のようなもの
- ### タテのカギ
- 特定の銘柄品
  - コメ……大……の雨
  - ……山のにぎわい
  - 反対語は「イエス」
  - 寝ついて間もないころ……の喧嘩に親が出る
  - ソーダ水やサイダーは……飲料です
  - 遊びに使うボール
  - 牽牛と織女が出逢う川
  - ……大関、……脱出
  - 7月15日は……の日
  - 床下……の水被害
  - 「貧しい」の反対
  - 起床時の妙な髪型
  - 魚へんに青と書いて?
  - 花の王と呼ばれます

## ザ★クロスワード

出題▶モロゾミ勝

1	2	3	4	5	6
7	A	8	9		
	10	E	11		
12	13	14	15		
16	17		F	18	19
20			21	22	
23			24		C
26			D	27	

答 A B C D E F