

今号のわだい

[1・4面] 役員強化セミナー

[2面] 確認しよう!

賃金(給与)明細

次回8月号はデジタル号
8月24日HPで公開予定



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
https://www.zenkouro.org/

労使対等の交渉に!要求を勝ち取るう!!

2023年全厚労役員強化セミナー in有明



団体交渉の経験のない方もたくさん参加してもらえました

セミナーは第1講義の前
半部分も兼ねた主催者挨拶
からスタート。全厚労教宣
部の高本奉彦中央執行委員
が、「私も全厚労の集会に
出て、いろいろな県の話を
聞く中で、支部としての活
動を頑張らないと労働組合
の価値を組合員に認めても
ならないことを、活動を通
して感じている。このセミ
ナーを通して今後若い人に
も労働組合運動で自分の働
く病院で長く働ける環境を
つくってもらいたいという
思いがこの役員強化セミナ
ーに繋がった」とセミナー
のテーマ設定の由来や、広

6月30日から2日間、東京ベイ有明ワシントン
ホテルにて「全厚労役員強化セミナーin有明(労
働学校)」を開催し、12県53名が参加しました。北
海道開催の前回から4年ぶりとなったセミナーは、
3つの全体講義と実践企画としてグループに分か
れての職場要求作りと模擬団交を行いました。(実
践企画は4面に詳細)



松尾書記長の講義ではプロ野球の
労働組合(選手会)も紹介

第2講義では、岩本一宏
中央執行委員長の要求を勝
ち取る「団交のススメ」。全
厚労のスローガンである
「知って知らせる組織する」
の紹介から始まり、広厚労
執行委員長として取り組ん
できた「労働基準法や各種

団交やってみよう

島県厚生連労組(以下、広
厚労)吉田支部の支部交渉
の歴史にも触れながら挨拶
を行いました。
後半は松尾晃書記長の基
礎学習で「一人はみんなの
ために、みんなは一人のた
めに」と題して、労働三権
や労働組合の歴史、労働関
係法規について学習しまし
た。



開会挨拶での高本中執

の紹介から始まり、広厚労
執行委員長として取り組ん
できた「労働基準法や各種
のポイン
るための
技や交渉
利に進め
また団交で労働者側が有

「知って知らせる組織する」
の紹介から始まり、広厚労
執行委員長として取り組ん
できた「労働基準法や各種
のポイン
るための
技や交渉
利に進め
また団交で労働者側が有

法律の遵守」「8日夜
勤協定」「病院際の
開催」や、これらを
看護科中心に頑張っ
てきた結果、看護師
配置数が07年と比べ
129名増えたこと。
賃金では長年の大幅
ベア要求が今年のベア3千
円(約1%)に繋がったこ
と。また、年休については
最低8日遵守を求めてきた
ことで、昨年の平均取得日
数が25・8日(年休17・6
日+リフレッシュ8・2日)
となったことなどを紹介。
さらに「アンケートは労働
組合の通知表です」として、
2022年の「看護職員の
労働実態調査」結果を全国
や全厚労と比較し自分の支
部の労働環境や職員のやり
がい、働き続けたい」と
思う職員が増加してきたこ
とを紹介しました。

トなどのテクニックについ
ても学習しました。
協同組合だからこそ
特別講義では、日本文化
厚生農業協同組合連合会の
代表理事理事長東公敏氏を
お招きし、「協同組合とし
ての厚生連医療と地
域づくり」と題し、
文化連の主な事業や、
厚生連医療の存在意
義についてお話し頂
きました。

歴史や、農協が世界に先駆
けて「地域密着」として、
地域にねざす組合員制度と
運営を行ってきたことが、
農協に「公益性と公共性」
を持たせ、特に公共性を最
大限発揮させたのが厚生連
医療であることなど説明頂
きました。



岩本中央執行委員長の第2講義、若い参加者が
食い入るように聞いていたのが印象的でした

参加者アンケートから

第1講義「労働組合の基礎知識」

- ほとんど知識がなかったぶん、講義を聞いて全部が分かったわけではありませんが少し理解はできました。
- 労働組合の基礎知識を通じて労働組合の存在意義や目的について復習することができた。経営側に集団となって要求する事の必要性を学んだ。
- 労働組合の歴史や言葉の意味など再確認でき、勉強になった。

第2講義「団交のススメ」

- 広厚労の実態は気になっていたのでも、知れて良かったです。自分の労組も広島のように看護師が充実するように努めていきます。
- 委員長が講義で話された技術や手法を使用して効果的な交渉を行えるようになりたいと感じた。
- 心理テクニックを使いながらの交渉が効果的だと分かり面白かった。実際に結果が出ているのですごくいいと思った。

特別講義「協同組合としての厚生連医療と地域づくり」

- 協同組合とは、そもそもJAとはどういう組織なのか振り返り、学べる良いきっかけになった。
- わかりやすく協同組合について知ることができた。
- 地域医療構想についても触れていただき、非常にわかりやすい講義でした。



賃金明細の見方⑤では、賃金からの「控除部分」を説明します。賃金から引かれる健康保険料や雇用保険料は、年度途中で料率・金額が変わることもあります。控除されているお金が何に使われているかも関心を寄せてみましょう。

控除内容を説明する前に「標準報酬月額」について説明します。

標準報酬月額

標準報酬月額とは、社会保険料(健保・年金)計算を簡便化するために設けられたもので、健康保険で50等級(厚生年金で32等級、1等級の幅は収入に応じて1万~3万円程度)に分かれています。2年目の看護師さんは、24万円(23~25万円の範囲)で、健保19等級(年金16等級)にあたります。通常は、毎年4~6月の3ヶ月の賃金平均額を元に等級が決められ(定時改定)、その年の9月から来年8月まで適用されます。この計算には通勤費や残業代も含まれるため、通勤費が高い人はより

健康保険料

健康保険料は、各自の標準報酬月額に基づいて徴収されます。労使折半が基本ですが、健康保険組合の規定や労使協定により事業主負担が多い場合もあります。料率は入っている健保組合によって違い、農業団体では東京都農林漁業団体健康保険組合(東農健保)や各県の農業健保などがあります。一般的な中小企業は「協会けんぽ」に入り、各

雇用保険

雇用保険はもしも突然、失業した場合などに失業給付を受けられるようにした制度です。

介護保険料

40歳以上65歳未満の労働者(第2号被保険者)から、健康保険料と一緒に徴収されます。料率は加入している健保組合によって違います。例では、2例とも40歳未満なので介護保険料は徴収されていません。

厚生年金

厚生年金は老後の年金を受け取るためのものです。保険料は、事業主と折半で、標準報酬月額を元に決められます。保険料率は2023年現在、18・3%です。年金法改正で、04年度から17年度まで、毎年0・354%(労使折半)引き上げられました。

所得税

現在の料率は、一般事業の労働者では総支給額×0・6%、1円未満は切り捨てられます。前回賃金特集を行った6年前は0・3%でしたので、コロナ禍を経て倍近くに引き上げられました。

住民税

住民税は、前年度(前年1~12月)の所得を元に、自治体から6月より徴収されます。新社会人は、前年の所得がないので掛かりませんが、2年目の6月から住民税を支払うこととなります。そのため6月号の「賃金明細の見方⑤」ではなかった住民税が、2年目・看護師の6月賃金明細で登場しています。

税金の使われ方・社会保障にも関心を持とう

以上、簡単に税・社会保険料の控除を見ました。皆さんも賃金明細を見て、控除額が合っているか確認してみ

ましょう。これらは否が応でも賃金から引かれます。例でもみてみると、社会保険料等は、総支給額の17~23%にもなります。また国民所得に占める税金や社会保障負担では23年度で46・8%になると推計されています。税金の使い方や年金などの社会保障制度のあり方にも関心が及ぶようか。

6月賃金(給与)明細書の例

看護師22歳 (3卒・勤続2年目)									
支給	基本給	調整手当	特別調整手当	資格手当	住宅手当	家族手当	通勤手当	総支給額	
	209,400		8,000		17,500				
	26,383	41,560				7,000	2,196		312,039
控除	健康保険	介護保険	厚生年金	厚生年金基金	雇用保険	社会保険合計	課税対象額	控除総額	
	11,280		21,960		1,872	35,112	276,927		
	7,490	10,300		財形貯蓄	労働組合費		56,043		
勤怠	勤務日数	欠勤日数	準夜勤務日数	深夜勤務日数	休日勤務日数	オンコール日数	差引支給額	255,996	
	20	0	4	4					
	125%(h)	135%(h)	150%(h)	160%(h)	有休消化日数	リフ休暇数			
	13		1						
	時間外単価	深夜単価	夜勤深夜時間	所定労働時間	1,858	2,229			30

看護師35歳 (勤続14年目・子ども2人)									
支給	基本給	調整手当	特別調整手当	資格手当	住宅手当	家族手当	通勤手当	総支給額	
	282,800				17,500	4,000			
							7,000		3,751
控除	健康保険	介護保険	厚生年金	厚生年金基金	雇用保険	社会保険合計	課税対象額	控除総額	
	14,100		27,450		1,890	43,440	271,611		
	7,280	20,300		財形貯蓄	労働組合費		75,262		
勤怠	勤務日数	欠勤日数	準夜勤務日数	深夜勤務日数	休日勤務日数	オンコール日数	差引支給額	239,789	
	18	0	0	0					
	125%(h)	135%(h)	150%(h)	160%(h)	有休消化日数	リフ休暇数			
	0		0		1	1			
	時間外単価	深夜単価	夜勤深夜時間	所定労働時間	2,399	2,879			0

ドクター山本晴義の心の相談室(3)

楽しい予定を立てておく意味

皆さんは、1日の中に自由な時間はどれくらいありますか？ 平日は仕事と寝ることのみ、自由な時間は週末にまとめていい、という方もいらっしゃるかもしれませんが、仕事中心であっても自分の自由な時間はぜひ確保したいものです。

米カリフォルニア大学ロサンゼルス校(UCCLA)の研究チームが2018年、3万5375人の米国人を対象に「現状の生活満足度」と「1日に所有する自由時間」について調査をしています。

それによると、仕事をしている人の生活満足度は自由時間が1日あたり2時間30分あるときにピークを迎えることが判明しました。また仕事をしていない人の満足度は自由時間が1日あたり4時間45分だった時がピークだそうです。UCCLAの研究者によると、「自由時間があればあるほど生活満足度が上がるわけではなく、最適値を超えてさらに多くの自由時間を与えられると、逆に満足度が下がってしまう」

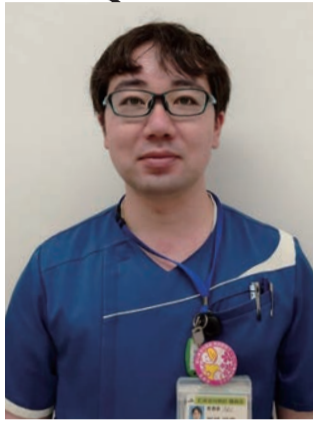
こともわかったそうです。これは体験的にも納得がいきますね。いずれにしても、1日の中で自分だけの時間をもつことはとても大切です。また休息は疲れてから取るのではなく、疲れる前に取ることをおすすめします。病気になるまで待つから治すのではなく、病気になる方が理想です。

マラソンでも、一定距離ごとに給水ポイントを設けているように、予定を立てる際は最初から定期的な休みを組み込んでおくといでしょう。少し大きな計画や予定をすぐに入れられなくても構いません。数カ月先であっても、予定表に何か楽しい予定を書き込んでおくだけでも上向き、日々の仕事を効率よくこなせるようになるでしょう。

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186回は茨城をお願いします、隔月で全厚労役員・専門部からも紹介します。

茨厚労中執3年目、茨城県厚生連の土浦協同病院で8年目の看護師としてCCUで働く堀越明徳さんを紹介します。入職は2016年、茨城で「衝撃の年末一時金0.5ヵ月回答」のあった年です。労働条件は労働者が団結して勝ち取るもの！を実感している世代として、団交でも職場の現状をしっかりと伝えてくれる頼もしい存在です。いつも心がけていることは「どんなに忙しくてもイライラなど態度に出さず、楽しくみんなで仕事をする」と言うだけあってさり気ない細やかな配慮に職場の信頼も厚い堀越さん。現在、認定看護師取得目指して頑張っています。趣味は野球観戦で、特技は人の名前を覚えることだそうです。



茨城 堀越明徳さん



全厚労 遠藤剛司さん(福島)

全厚労青年委員会副委員長・遠藤剛司さんを紹介。理学療法士として働く遠藤さんは、福厚労青年部長としてコロナ禍でもオンライン青年集会やゲーム企画など工夫した取り組みで青年層を盛り上げてきました。全厚労青年委員会でも福厚労で実践された企画を紹介し、アイデアを出してくれるので、困ったときはついつい頼ってしまう存在です。

今年度より医労連青年協議会に全厚労代表として出してもらっている、「全国アクトin九州」では実行委員&ニュース班として奮闘する遠藤さんに会えると思います。本人からは「アクトのフィールドワークでは、福岡の観光スポットを回れて、インスタ映え間違いなし!」との事ですので、ぜひ参加してみてください。遠藤さんの全国での経験を、来年7月の全厚労青年集会K's金沢へも活かして貰いたいと思います。

今年度より医労連青年協議会に全厚労代表として出してもらっている、「全国アクトin九州」では実行委員&ニュース班として奮闘する遠藤さんに会えると思います。本人からは「アクトのフィールドワークでは、福岡の観光スポットを回れて、インスタ映え間違いなし!」との事ですので、ぜひ参加してみてください。遠藤さんの全国での経験を、来年7月の全厚労青年集会K's金沢へも活かして貰いたいと思います。

読者の声

「コロナが5類になり、少人数での食事が出来るようになったので、さっそく予定をたてました。組合活動も久しぶりに参加しました。歓迎会も交流会もなかった新人さん達に、職場も楽しいことがある場所だと思ってもう一度良いなあと思っています。(北海道)」

「ここ数年、新人の皆さんは慣れない職場環境やコロナによる不安とストレスはあっても、交流する場や楽しめる時間はなかったはず。これからは少しだけでも楽しい時間が増え、笑顔溢れる日常でありたいですね! (IC)」

「マスクが暑くなってきました。思い切り外したいけど、まだ不安が残ります。いつかまた素顔がさらけ出せるように、お顔のお手入れも抜かりなくしては、反省です。日々仕事と育児に追われていますが、ホッとできる自分の時間を大事にしたいと思います。(長野)」

「同感です。未だに地元に戻る事ができていない被災者を軽視し、経済活動を優先しているのしか思えません。(OG)」

「初めてデジタル局を見ました。紙が無駄にならないし、いつでもどこでも見ることが出来るのでとてもよいと思いました。ただ、いつ更新されたか気付きにくいと思うので、スマホに通知が来るとか、メールが来るとか何かあればいいなと思いました。(愛知)」

「そうですね。実は全厚労公式LINEを開設しました。お友達登録してもらって、ニュースが更新されるとLINEでお知らせがきます。登録をお願いします! (KU)」

「そうですね。実は全厚労公式LINEを開設しました。お友達登録してもらって、ニュースが更新されるとLINEでお知らせがきます。登録をお願いします! (KU)」

風水害の備えは火災共済で

風水害の被害が毎年多く発生しています。医労連共済の火災共済は、風水害にも給付があります。加入口数・被害状況で給付金は変わりますが、自宅の全壊・流失の最高限度額300万円を上限に、被害に応じて段階的に給付しています。風水害にも給付がある火災共済で万が一に、備えましょう。
※経年劣化による破損や建付けの欠陥による雨漏りなど対象にならない場合があります。



全厚労ツイッター
職場の声を
つぶやき中!



読者の声、聞かせて・教えて、クロスワードはすべてQRコードよりスマホから投稿できます。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。

教宣部の つぶやき

利他 この言葉に納得していませんか? 利他主義は医療従事者が持つべき重要な資質であり、医療倫理の基盤です。しかしながら、医療従事者も人間です、自己の健康を保つことも重要です。適切な休憩と自己ケアを行うことで、長期的なパフォーマンスと患者へのケアの質を向上出来ることを忘れないようにしましょう。(HD)

ガククロスワード

出題▶モロゾス三勝

1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30

答 A B C D E F

- ヨコのカギ
- 1 雨や風を伴うこともある、急に吹く強い風
- 4 洋食店の厨房責任者
- 7 十人十……の考え方
- 8 視覚に訴える……効果
- 10 短気は……
- 12 公園と鳥といえば
- 13 ヒマラヤ山脈にある国
- 15 中部地方にある……市は陶磁器の生産で有名
- 16 三つあるサイズで最小
- 17 疲れた〜。ハアハア
- 19 日本にあるリアス式海岸の一つ、……半島
- 20 餅草とも呼ばれます
- 22 笑ったね、君の負け!
- 25 犬が……向きや尾は東
- 26 めずらしい出来事
- 27 日本語では起重機です
- 24 23 21 19 18 16 15 14 11 9 6 5 4 3 2 1
- タテのカギ
- 1 原子番号1の元素
- 大航海時代の有名人の一人です
- 漢字に……を振る
- 一国の政府がある街
- 空気……カーテン
- 夏休みに帰りますか?
- 自動販売機のことです
- 重要な……ポイント
- 松明って読みにくい
- 式典や儀式のことです
- この日に参詣すると特別にご利益があります
- ……介……拓
- 香りマツタケ、味……
- ……、暗鬼を生ず
- キャンディーズといえ
- ……ちゃん、スー
- ……のがある日本酒

それぞれの職場要求で 模擬団交にトライ!

役員強化セミナー実践企画では、1日目に職場の悩みや実現したい要求についてグループで話し合い要求書を作りました。2日目に作成した要求書をもとに模擬団交を行いました。

参加者の要求を まとめて

各グループには教官部がアドバイザーとして入り、自身の経験を紹介しながら、

それぞれの病院・職場で実際に困っていることや悩みを話し合いました。

グループは「労働組合

第〇支部」として参加者の中から支部長・書記長を決め、話し合った内容を一枚



職場の悩みを要求書にまとめる

の要求書にまとめました。

第1〜6支部から出された要求は、夜勤協定の遵守、職員駐車場の無償化、転勤制度の明確化、看護師・リハビリスタッフの増員など多岐に渡りました。なかでも年次有給休暇の取得向上

に関する要求は3つの支部要求書に入っていました。

1日目の終わりに、各支部長がくじを引き、明日の模擬団交の交渉順を決めました。

本気の姿勢が 交渉のカギ

2日目は団体交渉に入る前に、全厚労四役が経営側、教官部が組合側で、「うまくない団体交渉」の例を寸劇で紹介。台本を読み違えるなどのハプニングもありましたが、団体交渉では経営側の組合活動を制限するような発言（不当労働行為）を許さず、組合が職場をどうしたいのか具体性をもった要求で交渉を行うことの大切さが伝わりました。模擬団交トップバッターは、第1支部。冒頭に、支部長から「私たちはいち厚

生連職員として、患者・利用者さん、地域住民の方々の人権が守られ、誰もが安心して暮らせる地域社会をつくっていくことが使命。支えていく職員が人問らしく働ける職場をめざして労働協約を取り組んでいきたい」と発言。模擬であっても、本番さながらの挨拶にピリツと場が引き締まりました。

現場の声を 伝える

第1支部は「看護研究手当の新設」を要求。忙しい業務の中で毎年回ってくる看護研究が負担という声

スタッフから上がっていること、自己研鑽であれば強制力をなくし、それでもやって欲しいなら手当を、と看護師の組合員が訴えました。

経営側は「プロとして、自己研鑽で。患者さんのために頑張ってほしい」と返しましたが、組合側も「自己研鑽なら、やりたい気持ちがないのにも関わらず、やらせるのはおかしい。手当をつけて貰えたら、やりがいもあるし、やる気も出ると思う。看護研究をした

第1支部は「看護研究手当の新設」を要求。忙しい業務の中で毎年回ってくる看護研究が負担という声

前進回答 もう一歩

いことを確認し、次の要求項目へ移りました。

交渉後の岩本執行委員長

の講評では、支部長の冒頭のあいさつが真剣な姿勢を伝えた、また支部長・書記長だけでなく後ろに座る現場の職員からも発言がある

望でいいのでは」と続け、経営側からの「やりたい人だけで頑張ってください」という言葉を引き出しました。すかさず、強制では無

も現場では違うこともあるので必ず確認書を取り交わすことの重要性が話されました。



経営側を前に緊張！それでも労使は対等！

なく「強制力をなくす」で、1日目の第2講義で学んだ「大きい要求から小さい要求への交渉術を実践したとのことでした。」「確認書までは気づかず、あと一歩でした」と、支部の間と奮闘をたたえ合っていました。

経験を職場に 持ち帰って

第6支部では、要求書の前文にある「文書をもって誠意ある回答を」の通り、経営側から書面での回答が出ていないことを指摘。「要求すべてを受け付けることができないので、要求書を書き直して下さい」といった経営側の態度にも、不誠実団交（団交拒否）だと態度を改めさせました。

3つの支部から要求のあった「年休取得の向上」には、経営側の「年次有給休暇はこちらで制限できない事なので、ぜひ取ってください」「職場の中で相談して勤務を調整してもらって…」の回答が



窓を背にしたポジションも組合の交渉術のひとつ

続き、第4支部では組合で今後、年休の調査を行い、経営側にも管理者への指導を徹底するよう求めました。年休取得向上には、粘り強い人員増の要求を続けることが必要だと分かりました。



仲間の発言にも「気づき」がいっぱい