



Q&Aで知っとこ! 労働組合

Q 団体交渉でなにを要求しているの?

A 私たちの賃金（給与）や手当の金額アップ、労働時間や休暇、人員確保などです。

他にも職員駐車場のことや転勤についてなど、地域や職場によって要求することは様々です。労働組合では執行委員会やアンケート調査などで職場の労働者の「声」を集めて、要求内容を決めています。

全厚労の「25春闘統一要求書」では、ベースアップによる大幅賃上げと、労働法を守り、働きやすい職場を作ることなどを求めています。自分たちの要求をしっかり掲げて交渉を行っていきましょう。



役員強化セミナーで団体交渉の練習(模擬団交)

Q 労働組合のメリットは?

A 職場環境の改善、賃金について使用者（経営者）と対等に交渉できる!

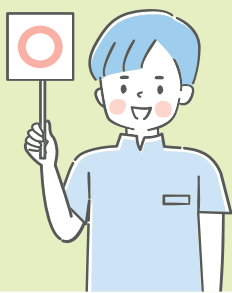
労働組合の活動は、日本国憲法（28条）「労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）」によって、保障されています。

「団結権」は、労働者が労働組合を作る権利。「団体交渉権」は労働組合が使用者（経営者）と労働条件などを交渉することができる権利。「団体行動権」は、交渉がまとまらなかった場合などに「ストライキ」等の争議ができる権利です。

これら「労働三権」をフル活用して、労働組合は使用者と対等な立場で交渉しています。

Q 残業代(時間外手当)って申請していいの?

A 必ず申請してください。



新人であっても労働者。決められた時間（所定労働時間）を超えて仕事をするようなことがあれば、時間外労働として割増賃金（25%以上、条件による）が支払われます。「業務命令」があった場合が基本ですが、やむなく時間外となっても「黙示の指示」として扱われることもあります。また新人研修など必ず受けなければいけない「研修」も時間外手当の対象になります。

Q 「労働組合」ってなに?

A 労働者が自主的に集まって、自分たちの労働条件や職場環境を改善し、より良い職場にしていける組織です。

職場で悩みや問題点があっても一人では通らないようなことが、仲間が集まった「労働組合」では、使用者と対等平等に交渉することができます。また労働組合では、部署を超えての交流や、さらには病院や地域(道県)の枠を超えて交流することができます。

仕事で困ったとき、職場でハラスメントがある、実は家庭で心配事がある...。そんなときに何でも相談できる、話し合える、お互いに助け合えることができるのが労働組合です。



Q 組合がなかったらどうなるの?

A 労働環境の悪化、権利が行使できなくなることも

労働組合がないと残業代が支払われない、年次有給休暇が使えないなど、職場の「おかしい?」に一人であたかうことに…。いち労働者が権利を主張しても、個人では使用者は取り合ってくれない可能性があります。一方で、労働組合は憲法や法律によって団体交渉が保障されており、使用者は正当な理由がなく、団体交渉を拒否することは出来ません。職場の不満やハラスメントも、一人でたたかわず、「職場の要求」として労働組合で交渉しましょう。



Q 春闘ってなに?

A 新年度の4月に向けて、労働組合が労働条件について要求し、使用者（経営者）と交渉することです。

春闘は「春季闘争」の略で、最近は「春季生活闘争」とも呼ばれています。それぞれの組合が単独で交渉するだけでは難しいことがあるため、春闘で全国規模、一斉に交渉を行うことによって労働組合の「共闘体制」を作り、要求を前進させる相乗効果をもたらしています。毎年の春闘では3月中旬に「統一行動日」を設定、各地でストライキや宣伝行動などが取り組まれています。全厚労では春闘ワッペンを作成し、職場で着用、春闘アピールに役立てています。



Q 新人は年休を使ったらダメ?

A 年休は法律で定められた労働者の権利で、管理者が「あげたり」、労働者が「もらう」ものではない。権利を使っていこう!

年休（年次有給休暇）の取得は労働基準法で、半年以上8割の出勤率があれば、週労働時間に応じて、年休の権利が発生します。働き続けていくほど「年休」の数は増えていきます（表参照）。

各県厚生連では法律以上の付与日数があるのがほとんどです。

年休の付与日数（通常の労働者の場合）

勤続年数	半年	1年半	2年半	3年半	4年半	5年半	6年半以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

年休を使う理由は自由で、管理者に理由を問われることもありません。「看護基準が取れないから」、一般的に「人が足りないから」では年休取得は妨げられません。年休の取得時効は2年なので、職場の人たちとも話し合っ、みんなが「お互い様」の気持ちで取得できるようにしたいですね。



他産業に負けない魅力ある職種に

～日本看護協会との懇談～

全厚労看護委員会は年に一度日本看護協会との懇談を行っています。看護協会労働政策部看護労働課の皆さんに対応いただいています。23年から毎回、東京・表参道の看護協会本部ビルで懇談しています。

25年は、「人材確保・離職防止の取り組みと、看護職が働き続けられる環境整備」と、「看護職場でのメンタルヘルス・ハラスメント」の2つのテーマで行いました。看護師の賃金のあり方や水準、夜勤制限の課題など、看護現場の実態や問題意識などの意見交換を行いました。

看護協会からは、人口減少社会の中で、「多様で柔軟な働き方」の実現などで、働き手を増やす方策など様々な提案をしていることなどが語られました。



東京・表参道の日本看護協会地下ホールにて