

公式LINEで毎号配信

エントリーで
5千円相当が
当たる!!

(エントリーフォームは不定期配信)



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

<https://www.zenkouro.org/>

新しい仲間へ届ける 組合の力と役割

広厚労が新人職員説明会

安心して働き続けられる職場へ、つながる第一歩



真剣に耳を傾ける新人職員

4月2日、広厚労は新人職員研修の場で組合説明会を行い、労働組合の役割や意義、仲間とつながることの大切さを新たに職場に入った職員へ伝えました。会場いっぱい集まった新人職員が真剣に耳を傾け、安心して働き続けられる職場づくりに向けた第一歩となりました。

説明会では、「労働組合とは」をテーマに、賃金や労働条件、働きやすい職場環境は、職員一人ひとりの声を集め、仲間の力で前進させていくことを紹介しました。スライドを使いながら、広厚労の加盟組織や活動の概要も示し、組合が職場の悩みや不安を共有し、要求として形にしていく役割を担っていることを訴えました。

医療・介護の現場では、人手不足や業務の多忙化、物価高騰による生活不安など、若い職員を取り巻く環境はいっそう厳しくなっています。だからこそ、入職したばかりの時期に「困ったときに相談できる存在がある」「声を上げれば職場は変えられる」ことを伝え、多くの新人職員が説明に耳を傾けました。組合の存在や活動を知ることが、これから働き続けていくうえでの安心につながります。広厚労は、新しい仲間を迎えたこの春、職場の声を大切にしながら、誰もが働き続けられる職場づくりに向けて運動を広げていきます。

新採用の仲間とともに、安心して働き続けられる職場づくりをさらに前へ進めていきます。
(文責 編集部)

会場いっぱい集まった新人職員。広厚労・近村書記長が組合の役割と意義をわかりやすく伝えました

春闘決起集会にて 富厚労気勢を上げる

富厚労は4月4日に2026年春闘勝利総決起集会を参加者215名のもと開催し、各議決案、春闘スローガン、闘争宣言が採択され組合員団結をより強固なものにしました。春闘勝利に向けこの勢いのまま組合員全員一致団結して闘い抜く決意を固めました。



意気高らかに結束する組合員達

夜勤手当見直しで前進 秋厚労で処遇改善

秋厚労では、夜勤手当見直しによる規程改正が示されました。主な内容は、夜間看護手当を廃止し、準夜勤務手当・深夜勤務手当に合算、さらに各手当を五百円引き上げるものです。加えて、夜勤を月八回以上実施した職員には、交替制勤務従事者手当に三千円を加算するとされています。現場で働く職員を評価し、処遇改善につなげる前進として注目されます。



団交する秋厚労の仲間たち

看護師の人材確保と離職防止へ 日本看護協会と定例懇談



懇談の後に和やかな雰囲気

3月25日、全厚労看護委員会は日本看護協会ビルJNAホール（東京都渋谷区）にて日本看護協会と懇談を行いました。看護委員と各県からのオブ参加者を含め27名が参加。「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の整備」のテーマで現場の実態を伝え看護協会の方針を伺いました。懇談の内容を紹介します。

日本看護協会（以下・協会）からは、労働政策部の堀川尚子部長、看護労働課の土屋あゆみ課長、塩津真美子さん、他2名が参加されました。冒頭の挨拶で岩本中央執行委員長は、今回のR8診療報酬改定について、看護協会も含め、診療報酬10%以上アップを要求してきた。残念ながら3・09%というところになったが、その3・09%を看護

職含め、医療現場で踏みとどまる人たちに還元するのは労働組合しかないと思ってい

る。今後も意見共有をしてい

きたいと思っていると、現場

の処遇改善について協同を呼

びかけました。

堀川部長からは、R8改定

での医療・介護現場で働く人

への処遇改善が現場で活用さ

れていくように、私たちもこ

れから皆さんと協同で始めた

いと思ってい

る。本日配布し

た「看護職の多

様で柔軟な働き

方導入応援プ

ク」は、労働環

境の改善が人材

確保・定着促進

にも繋がるとい

うことで、多様

な働き方・賃金

の改善につい

て、キャリアに

応じた賃金モデ

ルをお示しし

た。2月5日に

開催した日本看

護サミットには

1500名が集

まり、看護職は

じめ医療職が、

患者さんや利用

者さんの健康・

安全を守るとい

う使命と責任を

果たすために、

一人ひとりのウェルビーイングが重要であるとテーマに設定した。医療・看護提供体制を維持していくためにも、皆様から本日のテーマでの様々なご意見を頂けたらと思うと述べられました。

人手不足で病床削減

現場の人員確保問題について協会は人材不足の背景には日本の少子化問題があり、今までのような看護師が増えてきた状況ではなく、今後は新入職員が増えることは想定できなくなる。ライフステージに合わせた取り組みが重要で、人材の定着・確保に大

きく舵をきいた。正社員フル

タイムで働ける人が少なく

な中で、様々な選択肢を持つ

ていくことが必要で、年休の

消化や、労働基準法の遵守が

必要。ベア評価料の活用で、

現場に還元するなど、今まで

とは違う状況を一緒に考えて

いきたいとしました。

また夜勤専従や定年延長な

どの導入が全国で進む背景に

は、病棟再編や病床削減、医

療需要の減少で経営移譲が起

きるなど、雇用自体が厳しく

なっている現状を指摘。協会

のアンケート調査では、病棟

再編で余剰人員が生まれると

いうより、不足のところに足

していくといった回答が多い

結果になったとして、夜勤専

従についてはガイドラインで

歯止めをかけたが、お金の話

だけじゃないインセンティブ

があると思うと述べられまし

た。



率直に意見交流を行った

秋厚労や高厚労からは、病棟再編で病床削減が進む中、子どもの減少で小児科を残すことが難しくなり、大人と同じ病棟に入れることでゾーニングをしてもスタッフへの負担となっている現状を伝えました。協会からは現場での教育体制の強化や、必要体制の構築を看護部で話すことが重要との認識を示しました。

夜勤従事者への特別休暇インセンティブを

全厚労から夜勤ウィーク導入について質問をすると、協会は調査結果を公表したが、夜勤中も休日は日中活動するので、大きな差がでなかった。

夜勤後の昼間の睡眠は取ってもストレス軽減はされず、夜

告知 女性委員会プレゼンツ いきいきワーク学習会

日時：6月12日(金) 13:00~13日(土) 12:00

場所：東京・医療労働会館

企画：特別報告3本だて ①女性労働者の労働実態調査結果から見えるもの、②男性の育休取得の経験から、③知ってほしい更年期症状、介護）とグループワークで職場の権利取得や課題に対し、世代間の理解と、取り組みを進めるための意見交換・交流を深めます。13日は平和委員会との合同企画「靖国平和ツアー」を行います。

参加費：20,000円（全日程）



昨年の女性集会でのグループワーク

に眠らないと疲労が回復しないという結果が出た。普段の日勤中と比べたら、次の日またでしっかり寝ることが回復には有効とわかった。夜勤をしている人の休日数を増やすことも必要と考えている。そういうことができるように情報提供していきたいと、継続して夜勤に入っても、休日は日中に活動している事例を挙げました。

管理者が年休「あげる」発言

全厚労から看護協会でも労基法の研修などをやって頂いているが、年次有給休暇をいまだに「あげられない」という言葉を平気で使う管理職がいる。「お前にそんな権限はない」と思うが、そういうものだと思っていると。看護協会から労基法全体ではないけれども、何かお知らせなどを発出できないか聞くと、協会からは、協会のニュースで働く相談窓口Q&Aの中に有給休暇のことを回答しているの

で使ってほしい。今後も情報発信をしていきたいと思う。管理者側も労働者側も、基本は学生の頃から知ってもらっていても良いと思う。労働法の知識をお伝えしているセミナーを企画している。日看協で看護管理者の教育にも力をつけていこうと、専門の課を新設する予定であると話されました。

参加者からは、必要でない仕事や委員会を思い切って減らす努力や、管理職の研修を魅力的なものにして学生のキャリアラムの強化などで今後師長になる人材が先に労務管理について学んでもらえる機会を提案しお願いました。

また職場の中で「休みを取ることが悪い」という風潮があることについて、しっかりと休んで健康な体で仕事をするのが患者や地域医療の為になるので、身体を休めることも仕事の内だということを研修の中で伝えていただきたいと要望しました。

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215回は静岡・高知にお願いしました。



静岡 川合宏明さん

遠州病院で診療放射線技師として勤務している川合宏明さんです。

大きな体とニコニコ笑顔が特徴で、確かな技術と知識は、技師さんの中でも頼れる存在です。

時には厳しく、時には優しく、アメとムチを使い分けながら後輩指導をしてくれるので、新人からも慕われています。

腰の療養の為に時々組合活動をお休みする事がありますが、まとめ役として日々活躍しているので、これからも身体に気をつけて頑張ってください！

ムーンプリズムパワー！メイクアップ！不当な労働行為は許さない！愛と正義のホワイトコート戦士、川村光来です。皆さんのイメージ通り、高厚労での立ち位置は基本的に「ムーン」です。エネルギッシュパワフルバイタリティーで楽しいことが好きな私ですが、実はまじめな側面もあります。ここ近年、物価高騰で暗いニュースが多い医療業界。暗くなった皆さんを満月のように明るく照らしていくことを1番の目標としています。僭越ながら最後に一言、「月に代ってお仕置きよ！」…と、我々が期待の新星・川村光来の自己紹介を、先輩2人がイメージでお送りさせていただきました。



高知 川村光来さん

読者の声

インフルエンザB型で休み中。感染力が強いようです。ただでさえ人が少ないのに申し訳ない気持ちでいっぱい。人が沢山いたらお互い様の気持ちで休めるのに、と思う病床の中より。(徳島)

病気の時は仕方がないと
思います。周りの人への
思いやりが感じられるコ
メントで癒されます。(KU)

け、算定漏れのないよう対策や確認作業など準備がはじまります！(北海道)

— 昨今の物価高にも負けな
いために職員のパフォーマンスが重要で、算定漏れのないようにぜひ頑張ってください。(OG)

物価高騰は年単位ではなく日単位になってきた昨今、ベアは必須。人員不足も加速し、現場は悪循環の一途を辿るばかり。どうにかモチベーションを上げて、みんなで乗り越える為にもベアを望みます。(秋田)

— 野生のベアが街に出てくるのは困りますが、春闘ベアはぜひ達成しましょう

う！(AK)

先日、私の大好きな職場で無事、第一子を出産しました！素敵なスタッフの皆様のお世話になり、とても気持ちの良い入院生活を送ることができました。産後ケアでまだ入院したいです！スタッフの皆様がより働きやすい環境になりますように！(茨城)

— ご出産おめでとうござい
ます。職場であり、地域の病院でもある。まさに厚生連ですね。職員からも住民からも愛される病院へ、環境改善いっしょに頑張っていきましょう。(EN)

拡大も医労連共済がおすすめ

安い掛金で安心の保障の医労連共済は、はたらく組合員のための助け合い共済です。新入職員の中には親元を離れ新しい環境で、食事や健康など生活面も自分で管理することになり、不安を抱える方もいるのではないのでしょうか。その不安を打ち消すのは、労働組合の仲間がいることと、医労連共済です。

医労連共済は、試用期間中に休業となった場合でも、休業給付（医師の診断のもと連続5日以上休業した場合）対象となります。

医労連共済を組織拡大の一つの手段として、「みんなの助け合いアンケート」「共済プレゼント」「説明会開催の助成（年6回）」もおおいに活用してください。

ホルムズ海峡



当選者（読者の声掲載者含む）15名様に図書（クオ）カードを差し上げます
答えと本紙の感想などを添えて下記まで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・1月号のクイズ答えは「サイウガウマ」で、当選倍率は2.7倍（クイズ答え、読者の声計30名当選）でした。

今月はキーワードクイズ

【問題】夜勤には身体や生活リズムへの負担が伴います。支給の有無・金額は異なりますが、現場では処遇改善・人手不足解消のため増額が望まれます。

答え『ヤ□□テ□テ』

紙面をヒントに答え(6文字)を、右QRコードまたは下記まで先へお送りください。

労働組合用語集

団体交渉 だんたいこうしょう：労働組合が使用者と労働条件の維持・改善などに関して行う交渉のこと。労働組合による団体交渉は憲法28条の中の「団体交渉権」として保障されている。使用者が正当な理由もなくこの交渉を拒否することは不当労働行為として、憲法違反にあたる。団交（だんこう）と呼ばれることも多い。

教宣部の つぶやき

朝めしは、妻の手料理。「うめな（おいしいね）」と家族と会話。テレビから「イランが」。なにげない日常こそ平和と実感した。組合仲間と酒を飲みながら「医療課題」「仕事」「車やアニメ」「お互いの秘密」を語るのは平和だからと肝に銘じなければならぬ。飲みすぎは肝に毒だとも。(HT)

春の組織拡大強化特集 全国各地の取り組みを教訓に

仲間を増やして、要求実現の力に!

全厚労各加盟組織では4月の新歓だけでなく、同じ職場に働く仲間を組合に引き入れての組織拡大や、組合員に向けてのオルグ(組織活動)を通して、組合の団結を高める活動に取り組んでいます。今号では長野、広島、香川の取り組みを紹介します。

長野 同じ働く仲間として 非正規の組織化へ

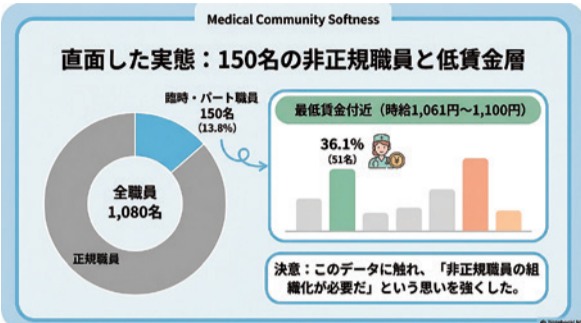
長野県厚生連鹿教湯三才山(かけゆみさやま)リハビリテーションセンターは、長野県上田市にある回復期リハビリ専門病院です。1080名の職員のうち、正規職員が930名で労働組合員、非正規職員は150名(約14%)、リハ職員が約3割を占めています。

非正規職員の組織化が課題になったのは、人事課所属の派遣職員が次期労組専従の候補となり、改めて「臨時職員」として病院の直雇用となったことです。その時、「非正規職員(非組合員)が、組合員の気持ちにならなくて活動するのには無理があるのではないか」という矛盾に直面したのです。そこで非正規の組織化を先行して行っていた佐久支部を参考に取り組みを始めました。

非正規職員の実態を調べてみると、その多くが「最低賃金」近傍の時給で働いていることが分かり、「非正規の組織化が必要だ」という思いを改めて強くしました(図上)。

その後、25年6月の定期大会で規約改正を行い、非正規職員については、希望者のみ加入でき、組合費は0・7%以下の定額制、労組役員は免除などの負担軽減措置(図中)を取りました。また組合勧誘の際にも、「具体的なメリット(図下)を打ち出しました。

結果、4月現在19名が加入、非正規の1割以上が組合員となりました。彼ら彼女らの不満や切実な声も直接届けるようになり、また正職員にも「非正規職員も同じ仲間」という意識が醸成されるようになってきました。ただしまだまだ意識のギャップも存在しています。この溝をなくし、非正規職員の要求も春闘・秋闘要求に反映させて、具体的な処遇改善をしていくことで加入者増の好循環を作っていくと考えています。



2025年6月定期大会での規約改正：加入のハードルを下げる

① 希望者のみの加入	② 負担の少ない組合費	③ 役員免除
ユニオンショップ(正規)とオープンショップ(非正規)の併用。経済的事象を考慮し、強制せずは希望者から。	正規(基本給の1.0%)に対し、非正規は約0.7%以下の定額制。 月給20万円以上 1,250円 15万円未満 1,000円 10万円未満 750円 5万円未満 500円	選挙権はあるが、被選挙権は当面なし。「役員押し付け」を防止、安心して参加できる仕組み。

Medical Community Softness
勧誘の工夫：メリットと「楽しさ」のアピール

- メッセージ：「職場の仲間が増えて仕事がしやすくなる」ことを伝える。
- 具体的なメリット：地元ガソリンスタンドと提携した「お得なガソリンカード」の利用など。
- 交流イベント：お年玉抽選会、いちご狩り、フラワーアレンジメントなど、楽しいイベントを積極的に開催。
- アプローチ方法：非正規職員へ向けた一斉メール、現場での積極的な直接の声掛け。

広島 様々な意見や実態掴めた 春闘説明会・職場オルグ



説明会・オルグを担当した支部役員たち

広厚労尾道支部では、組合員参加の春闘と団結促進のため、春闘説明会・職場オルグを行っています。

広厚労は3月6日に春闘要求提出、3月11日に回答指定日、3月12日に団体交渉を行いました。それらを踏まえ支部では16～27日(水曜日を除く7日間)の11～13時の昼休憩に説明会を開催し、参加者にはクオカードを渡しています。一日に20～40名程度、延べ180名が参加しました。

3月12日の第1回団交、26日以降は第2回団交の内容を伝えるとともに、ストライキ権投票の大切なことを支部四役で説明。また時間が取れる方については、その後も職場の声を聞き取りました。

夜勤協定の不履行に伴う仕事の忙しさが積み重なって辛い、人員補充がないことへの不安などの意見が出ました。また物価高なので賃金アップを切実に思っていること、定年延長は今後どうなりそうか、などの質問も出されました。

参加者の中には、日頃組合事務所に来たことがない方もたくさんおり、いつもは話しができない人からも貴重な意見を聞くことができました。医師やスタッフ間などのハラスメントや夜勤が増えて大変なこと、他、「病院からは赤字と聞くのに、そんなにもらって大丈夫なの?」という率直な意見もありました。それには組合としても経営状況を確認したり、経営の勉強をしたりして、可能な範囲で協議・妥結していることを説明し、理解してもらいました。

ここで集めた組合員の声を集約し、今後の組合の団結と交渉に活かしていきたいと思えます。

香川 職員に寄添い、対話重ね 信頼を得て、組合員拡大



新人オリエンテーションのグループワーク

今年度、香厚労では10数名の新たな組合員を迎えられることができました。大規模なイベントなどを開催したわけではありませんが、組合員との「対話」を心掛け、一歩ずつ活動を積み重ねたことが今回の結果につながったと考えています。

最大の取り組みは、執行委員会における情報共有を徹底したこと。決定事項の報告にとどまらず、そこに至るまでの経緯や背景を丁寧に伝えることを心がけました。この姿勢が組合員に安心感を与え、日々の小さな悩みや不安を気軽に相談できる関係性が構築されました。

特に入職3年目までの職員は、日々の業務に精一杯で孤立しやすい傾向があり、26日以降は第2回団交の内容を伝えるとともに、ストライキ権投票の大切なことを支部四役で説明。また時間が取れる方については、その後も職場の声を聞き取りました。

夜勤協定の不履行に伴う仕事の忙しさが積み重なって辛い、人員補充がないことへの不安などの意見が出ました。また物価高なので賃金アップを切実に思っていること、定年延長は今後どうなりそうか、などの質問も出されました。

参加者の中には、日頃組合事務所に来たことがない方もたくさんおり、いつもは話しができない人からも貴重な意見を聞くことができました。医師やスタッフ間などのハラスメントや夜勤が増えて大変なこと、他、「病院からは赤字と聞くのに、そんなにもらって大丈夫なの?」という率直な意見もありました。それには組合としても経営状況を確認したり、経営の勉強をしたりして、可能な範囲で協議・妥結していることを説明し、理解してもらいました。

ここで集めた組合員の声を集約し、今後の組合の団結と交渉に活かしていきたいと思えます。

1月31日開催の新人オリエンテーションでは全厚労青年委員会の活動を参考に、親しみやすい企画を導入しました。あわせて四役や各専門委員が顔を出し、積極的に自己紹介を行うことで、心理的な距離を縮めました。その結果、現場で新人と声を掛け合う場面が増え、信頼関係の土台を作ることができました。

団体交渉においても、現場の労働環境や切実な悩みを可能な限り具体的にリアルな「生の声」として会側

今回の活動を通じた教訓は、「日常の活動の原点は「日常の対話」にあるということです。特別な行事以上に、現場の悩みに耳を傾け、その声を代弁する姿勢が新人や、組合加入を思い留まる職員への信頼を得ることに繋がったと考えています。

今後の課題は、この「寄り添う姿勢」を新体制の下で、より組織的に継続・強化していくことです。単なる加入数という数字を追うだけでなく、誰一人として取り残さない体制を構築し、全ての組合員が安心して働ける職場環境づくりに向けて、次年度も全力を尽くしていきます。