

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)



お知らせ 今月号よりモノクロ印刷となります。

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/

来るだけで大吉 伊勢・鳥羽に青年大集合



K's station in 三重

7月3～5日、全厚労青年委員会は三重県鳥羽市の鳥羽シーサイドホテルにてK's station in 三重を開催し、全国から15県103名が参加しました。青年委員が主体的に運営を行い、準備をしてきた学習や交流の企画で盛り上がりしました。



岩本執行委員長

田祐大青年副委員長は「全国各地から同じ医療の現場で働く仲間が集まるこの機会はとても貴重な時間です。私たちは、それぞれ異なる地域や職場で働いていますが、より良い医療を提供し

主権者挨拶で岩本一宏執行委員長は「若い皆様の中には、『組合って何だろう』という人から、団体交渉に参加してしっかりと交渉をしている方までいると思います。私から皆様に伝えたいことは、全厚労は中央行動と言って、国会議員や厚生労働省、看護協会、全厚連などへ皆さんの意見や想いを伝える運動を一生懸命頑張っています。その成果として、ベースアップ評価料があり、皆さんの賃金がベースアップや手当増額という形で上がっていると思います。秋田では初任給が約6万円引き上げられ、年間で約72万円です。皆さん72万円あれば何に使いますか? そういった夢を語りながら、今日集まった全国の皆さんが共に一つの行動を起こせば国が変わり職場が変わる、そして医療が変わると思っています。仲間作りがテーマのこの集会で楽しく頑張ってもらいたい」と述べました。

青年委員会を代表して藤田祐大青年副委員長は「全国各地から同じ医療の現場で働く仲間が集まるこの機会はとても貴重な時間です。私たちは、それぞれ異なる地域や職場で働いていますが、より良い医療を提供し



学習報告をメモを取りながら真剣に聞く参加者



藤田青年副委員長



伊勢グルメを食べ歩き



伊勢神宮の内宮にて



鳥羽水族館は日本でも唯一 ジュゴンとラッコに会えるよ



フォトコン優勝作品8班「僕らの思い出は、青かった。」



グループワークで意見を出し合い

1日目、アイスブレイクを中心に、班対抗の「三重&労基法クイズ」「イントロクイズ」や、脱出ゲーム「謎の人物を追えー過酷な医療現場から脱出し働き続けられる職場へ」で交流を深めました。

2日目は班行動を基本とした伊勢神宮周辺と鳥羽水族館のスタンプラリー＆フットコンテスト。班で散策しながら全厚労半被を着た役員を見つけ、出されるお題で写真撮影をしました。



福厚労伝統の寸劇をK'sで実践し大成功!

26春闘 各地で前進!

賃上げ・手当改善を働く仲間のもとへ

国の補正予算やベースアップ評価料を、確実に職員の賃上げへ。全厚労の各組織は、支給対象や配分方法を労使交渉の俎上に載せ、基本給の引き上げ、手当の増額、夜勤手当や休暇制度の改善などを実現しました。各地で勝ち取った主な前進を紹介します。

■基本給・継続的な賃金改善

- 北海道** 職種に応じて月額1万5000円～3万9200円の定額ベア。看護・介護の処遇改善手当の一部を基本給へ組み入れました。
- 秋 田** 医師を除く職員に月額1万1000円のベア。臨時・派遣・委託職員も、同額相当の時給引き上げを実現しました。
- 長 野** 世代間調整基礎加算給を月額5千～1万8000円に増額。
- 茨 城** 第二基本給を月額600円引き上げ、ベースアップ評価料手当として正職員に月額1万7360円を支給します。
- 神奈川** 事務職の初任給を月額5413円～8500円引き上げ。準職員は月額1650円、パート職員は時給15円の賃上げです。
- 広 島** 賃金改善手当を月額6000円から1万5000円へ増額。

■手当・一時金・労働条件も改善

- 長 野** 深夜・準夜手当をそれぞれ1回1000円引き上げました。
- 岐 阜** 有給休暇を年間20日から22日へ増やし、特別休暇も1日から3日へ拡充。夜勤手当は1回1000円増、夏期一時金2.4カ月を獲得しました。
- 三 重** 物価高騰への対応などとして正職員に一律5万円を支給。夏期一時金は平均2.1カ月となりました。
- 広 島** 再雇用職員には年2回、各9万円を支給します。
- 山 口** 定期昇給に加え、ベースアップ評価料を活用した月額5500円の手当を上乗せしました。
- 香 川** 従来の医療従事者手当に補正予算分を加え、月額1万6100円に増額。これまで対象外だった職種にも支給を広げました。

26春闘 支援金を賃上げへ 手当から基本給へ、次の一歩

物価高と深刻な人材流出のなかで闘われた26春闘。連合の最終集計では、定昇込みの賃上げが平均1万6400円5・01%となり、3年連続で5%を超えました。有期・短時間・契約労働者も時給75・01円6・18%の引き上げです。一方、医療・介護職場は診療報酬・介護報酬に収入が左右され、全体相場に追いつけない状況が続いています。

全厚労は、国の補正予算による賃上げ支援を、すべての組織で職員への支給につなげました。単なる「経営支援」で終わらせず、労働組合が配分を確認し、対象職種の拡大や継続支給を求めたことは大きな意味があります。

北海道では職種別に月額1万5000円～3万9200円の賃上げと、一部の処遇改善手当の基本給組み入れを実現。秋田は医師を除く職員に1万1000円のベアと若年層の賃金改善、長野は世代間調整基礎加算給を月額5千～1万8000円に増額。神奈川では事務職初任給を月額5413円～8500円に引き上げ、パート職員は時給15円の賃上げです。

代間調整加算（現行5千円）を月5千～1万8000円増額し、深夜・準夜手当を各1000円引き上げました。広島は賃金改善手当を月1万5000円に拡充。山口は定期昇給に加え、ベースアップ評価料を活用した月額5500円の手当を上乗せしました。香川は従来の医療従事者手当に補正予算分を加え、月額1万6100円に増額。これまで対象外だった職種にも支給を広げました。

では夜勤手当1000円増、有給休暇2日増を獲得するなど、職場要求を結びつけた前進も生まれています。

しかし定昇のみ、期限付きの臨時手当、ベースアップ評価料による手当支給にとどまる回答も少なくありません。手当は一時金や退職金、時間外単価に反映されない場合があり、制度変更で減額される不安も残ります。報告のあつた夏季一時金は1・5～2・4カ月と差が大きく、病院経営の格差が、そのまま労働条件の格差になっています。26年度診療報酬改定では、ベースアップ評価料の新たな運用が6月から始まり、原資と配分を労使で検証し、支給対象から外れる職種や非正規職員を生まないこと、そして恒久的な基本給引き上げへつなげることが重要です。26春闘の成果を土台に、未解決組織の交渉を支え、秋闘に向けて、安全な医療を守るためにも、「人への投資」を経営の最優先課題にさせましょう。

地域医療の再編 住民と職員の声を

国は2040年に向けて、人口20万人以上を基本とする構想区域で、急性期拠点、高齢者救急・地域急性期、在宅医療などの機能分化と連携を進めようとしています。

二次救急や不採算地域を支える厚生連病院にとって、再編・集約化は重大な問題です。病床数や収支だけでなく、住民の受療権、救急搬送、職員の雇用と持続可能な働き方を軸に検証しなければなりません。地域医療の将来像づくりに、労働組合と住民の声を反映させる取り組みを強めましょう。

焦点 Q&A

看護師不足

地域医療が崩壊の危機に

Q 看護師さんのなり手がいないの？

A 日本医労連が行った調査によると、2025年度の年間の退職者数が採用者数を上回ったとする医療機関が52・9%に上った。新規採用者数を満たせていない施設も半数近い45・0%に及ぶ。ただでさえ、人手不足なのに退職者が後を絶たず、医療の質にも影響が出始めている。例えば、「入浴回数が週2回から週1回に減少した」「ナースコール対応が遅れ転倒につながった」「夜勤時にトイレに連れていくことができず、今は『おむつでベッドでして』と言っている」「夜勤時に胃ろう対応ができず、3食から2食に減らして日勤時に対応」などの声が寄せられていた。地域医療は崩壊の危機にある。

Q 深刻だね。どうして？

A 2022年以降、物価高が進み、実質賃金を維持するために従来にない幅の賃上げが社会全体で進み始めたが、医療分野は置き去りにされたままなんだ。もともと基本給は全産業平均より低いうえ、賃金のベースアップもない。医療機関が安心してベアを出せる財源がなく、医療従事者の良心に依存する状態が続いている。さらに夜勤の負担も加わる。16時間ぶっ通しの二交代制夜勤、国の基準を超える夜勤回数など、労働条件は過酷で、4人に1人が流産の経験があるとの結果も示されている。そりゃ辞める人は増えるよ。失敗の結果と言わざるを得ない。

Q どうすればいい？

A ケア労働をないがしろにする政治を変えなければならない。まずは診療報酬をしっかり引き上げること。国庫負担の増額が必要だ。戦争の準備に予算を使っている場合じゃない。

ドクター山本晴義の 心の相談室（20）

多様性を阻む、無意識の偏見



山本晴義先生

「アンコンシャス・バイアス」とは、私たちが無意識のうちに持っている「ものの見方やとらえ方の偏り」のことです。育ってきた環境や経験の中で自然に形成された価値観であり、誰もが持っています。例えば「赤いランドセル」と聞いて女の子を連想すること。

とも、その一例です。バイアスを持つこと自体が問題なのではありません。気づかないうちに「〇〇だからこうあるべき」と決めつけたり、自分の価値観を相手に押し付けたりすることが問題です。職場では「育児中の女性に重要な仕事を任せるべきでない」「リーダーは男性のほうがいい」というような偏見が、多様な人材が力を発揮できる社会につながるのではありません。

高校調査で「理系科目は男性の方が得意」と答えた割合は男子より女子の方が高く、進路選択への影響も指摘されています。少し立ち止まり、「これは思い込みではないか」と考える。その積み重ねが、多様な人材が力を発揮できる社会につながるのではありません。

方が向いている」といった思い込みが、能力を発揮する機会を狭めることがあります。教育の場でも、2023年度の

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218回は秋田・三重にお願いしました。



秋田 片山輝一さん

秋厚労青年部長の片山輝一(かたやまきいち)さんを紹介します。

部長2年目ですが、青年部の活動に多くの人が参加してほしいと、青年部の冬の集会を今年は夏に企画しました。青年部員からは「思い切った改革をする人」「頼れるリーダー」と一目おかれる存在です。

能代厚生医療センターで臨床検査技師として7年目です。検査をして自分が悪性腫瘍など見つけて治療に貢献し、患者さんの役に立ったときが仕事のやりがいになっているそうです。趣味はスノーボードで冬はグレンデに入りびたりだとか…岩手・安比高原、青森・鱒ヶ沢のスキー場がホームグラウンド。お会いしたい方はぜひ、足を運んでください。

三厚労青年部長を務めている田中陽樹です。

三厚労青年委員になり3年、全厚労青年委員は2024年度より参加しています。

組合活動では新人研修会や、スポーツ大会などフレッシュさあふれる活動をして、組合員の心身を守っていきたくと思います。

私の趣味はキャンプで、入職前は年に数回でしたが先輩方とも毎月のように行っています。こういった趣味を楽しめるのも働きやすい環境だからだと思います。これからも精一杯組合活動を頑張っていきたいと思っています。



三重 田中陽樹さん

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。4月号の答えは「ヤキソテー」または「イチゴイチエ」で、当選倍率は2.6倍(クロスワード・聞かせて、読者の声計15名当選)でした。

■ヨコのカギ

- 1 ハチミツも……品
- 4 胸に三日月の形の白いもようがある……熊
- 7 木の枝にぶらさがって生活する動物
- 9 ……のたけのこ
- 10 十人十……
- 11 漢詩に節をつけて歌う遊びに使う丸い球
- 12 気温40度以上は……日
- 16 郵便・電話・パソコンなどで情報を伝えます
- 18 自分の家
- 20 生の魚介類の代表料理
- 21 夏に聞く……時雨
- 23 ……草の別名は蜚草
- 24 インド洋の台風
- 26 数や点数を数えること
- 27 牛や豚の上肉や赤身

- 25 24 22 20 19 17 15 13 11 8 6 5 4 3 2 1
- タテのカギ
- 稲光とも言います
- 8月の祝日は……の日
- 長方形のことです
- 牛にあつて馬にはない
- 基幹的……従事者は40年間で約7割減少
- 手押し車
- とうきびとも言います
- ライオンのことです
- この日から秋です
- 煙でいぶした保存食品
- 7月の第3月曜日は……の日
- 中国語「机会」の意味
- すり傷は……傷
- 極めて小さいもの
- 童謡「……の秋」
- 最も低いギアは……



【問題】二重ワクの文字を、A～Fの順に並べてできる言葉は、なに？



締め切り:2026年8月末日 消印有効
あて先:〒110-0013東京都台東区入谷1-9-5-6F 全厚労 ニュース係
読者の声・クイズ答えはQRコードよりスマホから投稿できます♪

読者の声

子どもが小学校へ入学し、放課後も児童クラブへ行き、毎日お迎えが遅いのに関わらず学校が楽しいと言ってくれました。女性もフルタイムで働いていると迎えが遅くなってしまう。毎日申し訳なさもありつつ、でも働かなければと思う次第です。
(広島)

— 子育てに関する制度が整ってききましたがまだまだですね。親子で余裕がもてるように労働組合でがんばろう。
(H)

— 厳しい情勢下での臨時給付に、労組の存在意義を改めて実感しますね。組合は「二人じゃない、仲間がいる」という支えの場所です。今後も組合員の声に耳を傾け、より良い職場環境を共に作っていきましょう！
(茨城)

— 物価に追いつくだけでなく、ゆとりある生活や時間が持てる賃金と休みも欲しいですね。
(M)

— LINEを追加し、毎月楽しみに拝見しております。紙面が来る月と来ない月があったので、LINEで毎月見れるようになつてとても嬉しく思います。
(長野)

— ありがとうございます。お察しのとおりニュースは現在、新年拡大版と奇数月にのみ紙で発行しています。公式LINE&デジタル号もぜひ宜しく願ひ致します。
(E)

聞かせて・教えて!のコーナー

☆5月号で募集した「聞かせて・教えて」の結果発表☆

質問1 5月号で一番興味があった面は？

26春闘の回答状況と各道県の到達点を紹介した1面に最も票が集まりました(30票)、次いで5月12日「看護の日」のナースウェブの様子2面14票、定番面3面8票、4面5票でした。

質問2 全厚労公式LINE懸賞キャンペーン大変好評でした。今後も不定期で開催予定です。皆さん全厚労公式LINEを友だち登録されていますか？

最も多かったのは「勿論している」27票♡次いで「公式LINEを知らなかった」14票、「していない」13票、「その他」2票でした。キャンペーンとあわせて、ぜひご登録を♪

さて、今回の「聞かせて・教えて!」は

質問1 7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 夏本番!今年の夏季一時金のおもな使い道は？

A=趣味 B=旅行・レジャー
C=貯金 D=その他

労働組合用語集

一時金 いちじき金:夏・冬に臨時に支払われる賃金。一般的に「ボーナス」「賞与」と呼ばれるが、これは会社や個人の業績の良い時に「ほめて与える」意味を持つことから、労働組合では生活給の一部と考え「一時金」と呼ぶ。

教宣部のつぶやき

ホルムズ海峽が封鎖されたり正常化されたり混乱が続いている。ナフサが不足してポテトチップスの袋がモノクロになったから記念に購入。食べないで保存用なのにもう3袋食べてしまった。また買わなくちゃ。

(OK)

看護現場の実態

伝え続けることが大切

看護委員会で厚労省交渉

6月26日、全厚労看護委員会は厚生労働省との交渉を行いました。看護委員・オブザーバー参加者合わせ28名が参加しました。要請内容は診療報酬改定について、看護師大幅増員の推進、看護師の勤務環境改善と夜勤・交代制労働の規制強化など20項目で行いました。

他産業に追いつく賃上げを

初めに、岩本執行委員長より「全国の厚生連病院で人手不足が急速に進み地域医療の確保が難しくなっていること。診療報酬改定におけるベースアップ評価料に感謝しつつも、物価高騰に追いついていないこと。医療現場の実態を聞き、情報交換と交流を深めてほしい」と挨拶。交渉では、早急な期中改定で令和8年度改定と合わせ10%以上診療報酬を引き上げ、少なくとも5%以上の賃上げが確実になされるよう点数を見直すことを求めました。

厚労省は「物価動向が

大きく変動し医療機関等の経営状況に支障が生じた場合には令和9年度予算編成において加減算を含む必要な調整を行う。そのため経営状況について臨時調査を実施予定」と回答。大栗書記長から、低水準の賃上げでは職場の人材流出は止められない、賃金競争力で他産業に負けてしまうことを厚労省はどのように考えているかと厳しく指摘しました。厚労省は「他産業の3年連続賃上げ5%以上と比べて少ないのは分かるが、ベースアップ評価料の届け出をしていない医療機関が半数程度ある。まずは取っ

てもらふこと」と答えました。

参加者からは

「経営者は3・2%上げていれば良いだろうと、それ以上踏み込めていない。どこも赤字の状況

減算でなく「加算」に見直しを

で、ベースアップ評価料の中でしか上げられていない」ことを訴えました。また一時金で赤字調整されている実態や、人勸準拠している国公立病院等と比較し賃金面で厚生連

参加者から令和8年度

診療報酬改定で患者の身体的拘束最小化に関する取り組みの「体制」「実績」がない場合に減算対象とされることについて、看護師の慢性的な人員不足や患者の高齢化・重症患者増加により身体的拘束は完全に回避することが困難な状況にあり、現場の疲弊を進めている措置について再検討を求めました。

厚労省は「身体拘束に

ついて現場の状況によって選択せざる得ないこと

が看護師を確保することが難しく、経営実態だけでなく賃金や人件費率も調査してみてもいい旨を伝えました。

また、岡野書記次長は、「ベースアップ評価料が手当支給となり退職金に反映していないこと。半程度しか申請がないというのは、診療所数が大きく、それによって賃上げにプレキをかけないでほしい」と訴えました。

を承知している」と、診

療報酬上のような基準のあり方が望ましいか見守りの人員や身体的拘束を減らすための用具の使用状況等により客観的に検討し中医協で議論したいと回答しました。

参加者からは「身体拘束はしたくしてしているわけではない。最小化に向けて取り組んでいるが、

認知症の方が沢山いる中で夜勤3人となると、どうしても目が離せない。転倒や経管栄養の自己抜去などが起きると看護師にとっても精神的ショックがある。人員配置の加算などを考慮した上で、検討してほしい」と訴えました。

夜勤の実態知らせる

勤務間インターバル制

度化の要請では、現在労働政策審議会において議論を行っているとし明確な回答は得られませんでした。一方でインターバル努力義務化から数年経っており、医療現場でどれくらい導入されているかといった質問に、厚労省は「令和7年1月時点で全産業6・9%、医療は6・5%が導入。政府目標は令和10年までに導入企業15%以上」と回答しました。参加者からは早急な制度化と、「勤務間インターバルをとっており、半日勤務免除してほしいが年2回のみ。看護師不足で休みが足りないで勤務免除できない」と言われている。自分の年休を使用している」といった実態を伝えました。

夜勤専従者の「144

時間」夜勤制限の復活要求に対しては「医療機関等からの要望、就業規則での規定が可能なこと等を踏まえて削除した」との回答があり、新潟の参加者は「病院関係者が144時間の制限を取ってほしいというのは、夜勤専従者を入れないから病院は施設基準やルールを守るために夜勤専従者を入れている。人を増やさずに夜勤専従で対応している実態があることをくみ取って法整備につなげてほしい」と訴えました。また16時間を超える夜勤の回数目安について厚労省へ質問を行ったところ担当者が答えられない場面があり、参加者は「夜勤1回の勤務時間を短くしたり、夜勤日数の制限を設けないと今いる現場の看護師が続けられない」と訴え、今後も厚労省へ看護現場の実態を訴え続けることの重要性を実感しました。

交渉後のアンケートに

は、「夜勤協定の144時間夜勤制限の取り下げや夜勤専従について、経営者側の要望が中心となっているように感じました。経営上の都合だけでなく現場の負担や働きやすさにも目を向けた議論が必要であると感じました」「すぐに我々の要望が届かないとしても、繰



看護委員会で要求を絞り交渉

り返し繰り返し交渉をしていく事が重要だと感じます。併せて『夜勤制限・大幅増員』国会請願署名を増やしていく必要があります。みんなで取り組んで行ければいいですね」といった声が寄せられました。

今年の厚労省交渉も要求項目を看護現場の問題に絞り、医政局看護課の対応時間を確保しました。地方・へき地の看護の実態を伝え、現場に即した制度や政策の為に、継続した要請行動で訴え続けることが重要です。交渉はオブザーバー参加も受け付けています。皆様のご参加お待ちしております。