

全厚労・基本活動方針

運動とたたかいの方針

全厚労の歴史の中で築きあげられてきたスローガン「生活と医療と平和を守る」を運動の軸にすえ、2018年度から提起してきた「労働組合＝全厚労の4つの役割と視点」を発展させながら、26年度の運動を具体化していきます。

26年度は、医療・介護をめぐる情勢が大きな転換点を迎える年です。長期にわたる物価高騰、光熱費・食材料費・委託費などの上昇、人材不足の深刻化、他産業との賃金格差の拡大により、医療・介護現場では「働き続けたくても働き続けられない」状況が広がっています。一方で、国は診療報酬・介護報酬による一定の賃上げ対応を打ち出しながらも、財政制度等審議会などでは、医療提供体制の効率化、生産性向上、給付と負担の見直しを求める議論を強めています。

しかし、医療は、人が人を支える労働集約型の公共的産業です。患者の命と健康を守る医療現場では、診療、看護、介護、検査、リハビリ、薬剤、事務、給食、清掃、施設管理など、すべての職種が連携し、安全で継続的な医療提供を支えています。機械化やICTの活用は重要ですが、それは人員削減や労働強化の手段ではなく、現場の負担軽減、患者に向き合う時間の確保、医療の質と安全の向上のために活用されるべきです。

26年度の全厚労は、こうした情勢のもとで、

「大幅賃上げ」「人員確保」「働くルールの確立」「厚生連医療と地域医療の存続・発展」
「平和と社会保障の拡充」「組織強化・仲間づくり」

を一体の課題として位置づけ、職場・地域・国に向けた運動を強めます。

基本的運動の柱

「全厚労の4つの役割と視点」を追求しつつ、以下の4つの柱を最重要課題として取り組みます。

- ◎ 組合員の生活と権利を守り、向上させる運動
- ◎ 厚生連・協同組合医療を守り、地域医療を充実させる運動
- ◎ 平和憲法を守り、安全・安心な生活と医療を推進する運動
- ◎ 労働組合の組織強化・拡大へ「仲間づくり」を進める運動

1. 組合員の生活と権利を守り、向上させる運動

私たちの獲得目標

8時間労働で、人間らしく生活できる賃金と労働条件を獲得しよう。

☆生計費原則に基づく大幅賃上げを、全厚労の統一要求として追求する

物価高騰は一時的なものではなく、食料品、光熱費、住宅費、教育費、交通費など、組合員の生活全体を圧迫しています。実質賃金が伸び悩むなかで、医療・介護労働者の賃金改善は、もはや「経営状況に応じてできる範囲で行うもの」ではなく、医療提供体制を維持するための社会的課題となっています。

全厚労は、組合員の生活実態と春闘アンケートに基づき、生計費原則に立った大幅賃上げ要求を掲げます。賃金とは、単に労働の対価ではありません。自身の労働力を再生産し、家族を支え、子どもを育て、専門職として学び続け、地域で人間らしく暮らすために必要な生活保障です。

医療・介護労働者は、国家資格や専門性を持ち、24 時間 365 日、地域住民の命と健康を支えています。その社会的役割にふさわしい賃金水準を確立することは、労働組合の要求であると同時に、安全・安心の医療・介護を守る国民的要求でもあります。

26 年度診療報酬改定では、賃上げ対応が打ち出され、ベースアップ評価料も見直されています。しかし、制度上の評価が現場の確実なベースアップにつながるかどうかは、各職場での交渉と検証にかかっています。全厚労は、ベースアップ評価料をはじめとする賃上げ財源が、対象職種の限定や一時的対応に矮小化されることなく、すべての医療・介護労働者の継続的な賃金改善につながるよう、各県・各支部での要求化、交渉、検証を強めます。

☆「社会的役割にふさわしい賃金水準」をめざす

医療・介護分野の賃金は、長年にわたり女性差別型賃金の影響を受け、とりわけ看護・介護・医療技術職・事務職など、多くの職種で社会的役割に見合わない水準に置かれてきました。コロナ禍を経て、医療・介護労働の重要性は社会的に再認識されましたが、その評価は賃金・労働条件に十分反映されていません。

人材不足の原因は、単なる「なり手不足」ではありません。低賃金、過重労働、夜勤負担、休暇の取りにくさ、ハラスメント、将来展望の持ちにくさなど、働き続ける条件が整っていないことが根本にあります。

全厚労は、医療・介護労働者の賃金改善を、経営努力や個別法人の自助努力だけに押し込めるのではなく、診療報酬・介護報酬の抜本的改善、公的財政支援の拡充、地域医療を支える人件費保障の確立と結びつけて要求します。

「人に投資しない医療政策では、地域医療は守れない」ことを、職場から、地域から、国に向けて訴えていきます。

☆「サービス残業」根絶で、人員増につなげる

「サービス残業」は、労働者の賃金を奪うだけでなく、職場に本来必要な業務量と人員数を見えなくする重大な問題です。医療現場では、患者対応、記録、委員会業務、研修、申し送り、準備・片付けなど、業務とされるべき労働が曖昧にされ、自己犠牲や責任感に依存した働き方が温存されてきました。

全厚労は、労働時間の適正把握を徹底し、実労働時間と自己申告時間の乖離をなくし、「サービス残業」を一掃する取り組みを統一闘争として進めます。36 協定の点検、時間外労働の実態把握、年休取得状況の確認、労働安全衛生委員会での検討を通じて、職場の業務量と人員配置の実態を明らかにします。

「残業があるのは当たり前」「記録は勤務時間外にするもの」「休憩が取れないのは仕方がない」という職場風土を変え、8 時間働けば人間らしく暮らせる職場、休憩・休日・年休が当たり前保障される職場をつくります。

☆夜勤協定を守り、発展させる取り組みを強める

夜勤は、医療現場に不可欠な労働である一方、心身への負担が大きく、健康障害や離職にも直結する重要課題です。各県・各支部がこれまでのたたかいの中で勝ち取ってきた夜勤協定は、単なる職場慣行ではなく、労使の自主交渉によって確立された労働協約です。

全厚労は、夜勤協定の遵守を使用者に強く求めるとともに、協定内容のグレードアップを進めます。看護委員会を中心に、夜勤実態、勤務間インターバル、連続夜勤、夜勤回数、仮眠・休憩、夜勤要員数、予備人員の配置などを点検し、月 6 日以内夜勤をめざした運動を継続します。

夜勤改善は、看護職だけの課題ではありません。救急、検査、薬剤、放射線、介護、事務、施設管理など、夜間・休日の医療提供を支えるすべての職種に関わる課題です。命を守る職場で働く労働者自身の命と健康を守る立場から、夜勤・交替制労働の改善を全厚労全体の課題として取り組みます。

☆労働安全衛生委員会を活用し、健康で働き続けられる職場をつくる

労働安全衛生委員会は、職場環境、長時間労働、メンタルヘルス、ハラスメント、感染対策、腰痛・転倒災害、休職・復職支援など、働く者の命と健康に関わる課題を扱う重要な場です。

全厚労は、すべての支部・病院で労働安全衛生委員会の活動を強化し、労働組合として委員の選出、議題提起、資料要求、議事録確認、改善要求を行える体制づくりを進めます。特に、長時間労働、年休未取得、休憩未取得、夜勤負担、ハラスメント、メンタル不調については、個人の問題にせず、職場全体の構造的課題として改善を求めます。

「健康で働き続けられる職場」は、患者の安全を守る土台です。職員が疲弊し、離職が続く職場では、安全・安心の医療は成り立ちません。全厚労は、労働安全衛生活動を、賃金闘争、人員要求、夜勤改善、ハラスメント対策と結びつけて強化します。

☆医療の特性を踏まえた「生産性向上」論に対応する

近年、財務省をはじめとして、医療分野においても他産業と同様に「生産性向上」や「効率化」を求める議論が強まっています。しかし、医療現場の実態を踏まえないまま、少ない人員で多くの患者を受け持つことや、病床利用率、在院日数、業務量などの数値だけをもって効率性を追求することは、現場職員のさらなる労働強化につながりかねません。

医療における生産性向上は、単なる費用削減や人件費抑制ではありません。患者に向き合う時間を確保し、医療の安全と質を高め、職員が健康に働き続けられる条件を整える方向でこそ追求されるべきです。

ICT、AI、医療 DX、タスクシフト・タスクシェア、業務改善は、現場の負担軽減や医療の質向上につながる可能性があります。しかし、それらが人員削減、配置基準の緩和、労働密度の引き上げ、患者対応時間の圧縮に使われるならば、本末転倒です。

全厚労は、「効率化」の名による労働強化を許さず、必要な人員配置、教育・研修体制、賃金・労働条件の改善と一体で、現場に役立つ業務改善を求めます。医療を市場原理や財政効率の物差しだけで評価する考え方に反対し、地域住民の命と暮らしを守る公共的医療の役割を正面から訴えていきます。

2. 厚生連・協同組合医療を守り、地域医療を充実させる運動

厚生連医療は、農村・中山間地を含む地域に根ざし、住民の命と健康を守ってきた協同組合医療です。救急医療、周産期医療、災害医療、へき地医療、健診・保健予防活動、在宅医療、介護との連携など、採算性だけでは測れない公共的役割を担ってきました。

しかし、医療費抑制政策、診療報酬の不十分さ、物価高騰、人件費上昇、人材不足により、多くの病院で経営は厳しさを増しています。一般病院では医業利益率がマイナスとなる病床規模も多く、病院経営の悪化は全国的な課題となっています。

国は、新たな地域医療構想のもとで、2040 年頃を見据えた医療提供体制の再編を進めようとしています。高齢者救急、在宅医療、介護との連携、人材確保が重要課題とされる一方で、地域の実情を無視した機能分化・病床削減・再編統合が進められれば、地域住民が必要な医療を受けられなくなる危険があります。

全厚労は、地域医療構想を、病床削減や病院再編の道具にさせず、地域住民の命と暮らしを守る医療提供体制を確保するためのものに転換させることを求めます。厚生連病院の存続・発展は、そこで働く職員の雇用と労働条件を守る課題であると同時に、地域住民の命を守る課題です。

26 年度は、自治体、住民団体、農協、医療・介護関係団体、地域の労働組合とも連携し、厚生連医療の役割を地域に広げる運動を強めます。全厚労独自の自治体キャラバン、国会議員要請、厚生労働省交渉、署名・宣伝行動、ナースウェーブ・メディカルウェーブなどを通じて、地域医療への公的支援の拡充を求めます。

特に、自治体に対しては、厚生連病院が地域の雇用、救急、災害対応、保健予防、介護連携を担っている実態を示し、補助制度、物価高騰対策、人材確保支援、病院存続支援を求めます。国に対しては、診療報酬・介護報酬の抜本的引き上げ、地域医療介護総合確保基金の拡充、医師・看護師・介護職員をはじめとする医療従事者確保策の強化を要求します。

3. 平和憲法を守り、安全・安心な生活と医療を推進する運動

医療に携わる私たちが忘れてはならないことは、安全・安心の医療は、平和な社会の上にしか成り立たないということです。戦争は、人の命を奪い、暮らしを壊し、医療・福祉・教育・地域社会を破壊します。医療従事者は、命を救う仕事に携わる者として、いのちを軽んじる政治、戦争を準備する政治に反対し、平和を守る立場を明確にする必要があります。

いま、世界では軍事的緊張が高まり、日本でも軍事費の拡大が進められています。一方で、医療・介護・年金・子育て・生活保護など、国民生活に直結する社会保障には抑制圧力がかけられています。物価高騰の中で国民生活が厳しさを増し、医療・介護現場では人員不足と低賃金が深刻化しているにもかかわらず、社会保障費が抑え込まれることは許されません。

全厚労は、憲法 25 条に基づく生存権、憲法 9 条に基づく平和主義を大切にし、いのち・暮らし・医療を守る運動を進めます。軍事費の拡大ではなく、医療・介護・福祉・教育・子育てへの予算拡充こそが、国民の安全保障です。

医療現場から、平和と社会保障の拡充を一体の課題として訴えます。平和でなければ医療は守れません。医療が守られなければ、地域の暮らしは守れません。全厚労は、「生活と医療と平和を守る」運動を、26 年度も職場と地域から力強く進めます。

4. 労働組合の組織強化・拡大へ「仲間づくり」を進めよう

☆仲間を増やし、仲間とともに要求を実現する

労働組合の力は、組合員一人ひとりの参加と、職場に根ざした日常活動から生まれます。賃上げも、人員増も、夜勤改善も、ハラスメント対策も、働くルールの確立も、仲間を増やし、声を集め、団体交渉で要求してこそ前進します。

厚生連の賃金・労働条件は、各県厚生連と各県連労組との団体交渉で決定されます。そのため、県ごと、職場ごとに到達点や課題に違いがあります。全厚労は、各県の到達点を尊重しながら、優れた労働条件や交渉成果を共有し、全体の底上げにつなげます。

オープンショップ組合では、過半数労働組合の維持・確保が重要課題です。少数組合の職場では、組合の存在を見えるようにし、相談活動、ニュース発行、職場要求アンケート、学習会、説明会などを通じて、職員との接点を増やします。

「組合に入っても変わらない」のではなく、「組合に入って声を上げれば変えられる」ことを職場で実感できる活動をつくります。新人職員、若手職員、中堅職員、会計年度・非正規職員、再雇用職員など、それぞれの不安や要求に寄り添いながら、仲間づくりを進めます。

特別加盟組織として熊谷総合病院労働組合の特別加盟を継続することを、25 年度第 8 回中央執行委員会で協議し、引き続き継続する方向で確認します。

☆学習を重視し、一人ひとりが自立して行動できる組織をつくる

労働組合運動は、学びによって強くなります。労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、36 協定、労働協約、団体交渉、ハラスメント対策、診療報酬・介護報酬、地域医療構想など、私たちが学ぶべき課題は多岐にわたります。

職場で起きる不当労働行為やハラスメント、労働条件の切り下げは、知識があれば防げるものも少なくありません。組合役員だけでなく、組合員一人ひとりが働くルールを知り、職場で声を上げ、仲間に伝えられる力をつけることが重要です。

全厚労は、次世代育成セミナー、ブロック学習会、オンライン学習、勤労者通信大学、学習の友の活用、ニュース・資料の読み合わせなど、多様な学習機会を提供します。とりわけ、若い世代の役員育成、女性役員の参加促進、専門職ごとの要求づくり、職場討議の活性化を重視します。

☆全厚労財政の健全化と運動の持続性を高める

全厚労の運動は、加盟組織の結集と財政によって支えられています。国会議員要請、厚生労働省交渉、看護協会との懇談、ブロック活動、学習会、自治体キャラバン、各種宣伝行動など、全国組織として果たすべき役割はますます大きくなっています。

一方で、組織人員の減少や加盟組織の財政状況により、全厚労財政も厳しさを増しています。必要な活動を継続するためには、組織拡大と財政確立を一体の課題として取り組む必要があります。

全厚労は、活動の重点化、効率的な会議運営、オンライン活用、資料・ニュースの共有化を進めながら、必要なところにはしっかり力を集中する運動体制をつくります。

同時に、加盟組織の実情を踏まえつつ、分担金、納入率、財政運営のあり方について率直な議論を進め、持続可能な全厚労運動を確立します。

まとめ

26年度は、医療・介護労働者にとっても、厚生連医療にとっても、地域医療にとっても、重要な節目の年となります。国は、賃上げや物価対応を一定示しながらも、効率化、生産性向上、医療提供体制の再編を進めようとしています。だからこそ、現場からの声、地域からの声、労働組合としての要求がこれまで以上に重要です。

私たちは、医療を守るために賃上げを求めます。

患者の安全を守るために人員増を求めます。

地域医療を守るために厚生連医療の存続・発展を求めます。

安心して働き続けるために、働くルールの確立を求めます。

いのちと暮らしを守るために、平和と社会保障の拡充を求めます。

「生活と医療と平和を守る」全厚労の旗を高く掲げ、職場の仲間とともに、地域の住民とともに、26年度の運動を力強く前進させましょう。