

ストライキと、その実施について



 医労連

日本医療労働組合連合会

はじめに

ストライキは、憲法で認められた労働者の当然の権利です。経営者と「対等」の立場に立ち、要求を前進させる有効な手段がストライキです。

私たちは、医療・福祉労働者が置かれている低賃金・劣悪な労働条件を改善し、国民の医療・福祉・社会保障を守るために経営者（使用者）・自治体・政府に要求書を提出し、要求実現のために交渉を重ねます。しかし、経営者（使用者）などが誠意ある回答を行わない場合、全国の仲間と連帯し、ストライキに取り組むことは、切実な要求を実現する上であたりまえのことといえます。経営者（使用者）などが、誠意ある回答を示せば、ストライキに入る必要はありません。

ストライキに入るも入らないも経営者（使用者）の姿勢次第。ストライキを実施するのは、要求前進のためです。「この要求だけはどうしても譲れない」と組合員全員が一致団結することが重要です。



ストライキってなに？

ストライキは、労働者による争議行為の一種で、雇用側（使用者）の行動に反対して被雇用側（労働者あるいは労働組合）が労働を行わないで抗議することです。国の最高法規である日本国憲法で「国民の権利及び義務」を定めた第3章28条に「勤労者の権利」として、『勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する』として、いわゆる「労働3権」の団体行動権に、ストライキが含まれています。

ポイント！！「労働3権を活かせ」

【団結権】

労働組合を結成する権利。労使関係において、立場の弱い労働者が団結することで自分たちに有利な労働条件を確保することを目指す。

【団体交渉権】

労働者が団結して使用者と交渉し、労働協約を締結できるようにする。

【団体行動権】

ストライキなどの争議行為をすること。

ストライキで職場をかえる・国の政策を変える!!

ストライキはその病院と労働組合の労使関係の中で行われるものですが、公益事業である医療の場合、多くの要求が診療報酬や医療保険など医療制度との関わりがあります。また、私たち医療労働者のストライキは、政府の医療費削減政策と対峙する側面も持ちます。政府の社会保障予算の削減方針によって、患者・住民は地域の医療提供体制をはじめ、保険料の引き上げや、保険給付の縮小など大きな被害を受けています。低賃金や過重労働では、医師や看護師等が退職し、病院存亡の危機にもなります。

私たちのストライキの決行は、政府の政策と方針に対するアピールでもあり、患者・住民のみなさんに大きく宣伝して運動を広げ、支援を求めていく必要があります。

医療のストライキ、とりわけ日本医労連の統一ストライキの場合は、医療労働者の置かれている状態や、医療問題などをアピールし、医療を守る運動の一環と位置付けて実施していく必要があります。

ストライキ！まずは「スト権」の確立を



労働組合法第5条2項8では、ストライキについて、「同盟罷業(ストライキ)は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと・・・」としています。

ストライキは1つの戦術ですから、それを行うには、戦術上のメリット、デメリットを考える十分な議論といつでもストライキが打てる準備が必要です。そのためには、全組合員が投票するストライキの「批准投票」を事前に行い、高率でスト権を確立しておかなければなりません。それは、団結のバロメーターでもあります。高率でスト権を確立するためには、要求の正当性や情勢について、ストライキに対する事前の学習、宣伝など、日程、方法も含めた十分な準備が必要です。

ストライキの準備！！

1、「争議予告通知」(労働関係調整法)

10
日
前

医療機関は「公益事業」であるため労働関係調整(37条)という法律で少なくとも10日前までに、労働委員会および厚労大臣または都道府県知事にその旨通知しなくてはなりません。

(最終ページ記載例)

* 予告通知をした日の翌日から数えて11日目から争議行為に入れるということです。

ストライキの形態

【全面スト】

基本的に労働組合員すべてがストライキに入る場合

【一部スト】

一つの職場など、組合員の一部がストに入る場合

【指名スト】

労働組合が指名した組合員がストに入る場合時間的な区分として24時間スト、半日スト、1時間ストなどがあります。

2、経営者・患者への通知

一
週
間
前

【経営者】スト予告

ストライキを決めたら、まず、経営者へのスト予告を行います。

ストライキの目的は要求実現ですから、経営者(使用者)に回答を考える期間を与えるためにも1週間前には行うことが必要でしょう。

【患者】患者さん向けビラ

ストライキの目的、労働組合の考え方など、私たちの実態や、そしてその要求は、患者さんの安全・安心の医療と看護・介護を提供すること、社会保障の充実などにあることを宣伝します。

* 「患者・家族の皆さんへ」というビラをつくり、「〇月〇日〇時～〇時までストに入る」ことを通知し、「私たちの取り組みへの賛同」を訴えます。

3、組合内部の準備

ストライキとは、労働者が経営者(使用者)に対する圧力と同時に社会的アピールの行為であり、また労働組合の団結をより強めるものとならなければなりません。

一
週
間
前

【ストの内容の決定】日時・規模・形態・スケジュール

★ ストライキ集会を開催(組合集会、職場会議、学習会)

★ 地域への宣伝行動

★ 職場訪問など

まず執行部で、ストライキの日時・規模・形態・内容とタイムテーブルを決めます。

ストライキの配置は、団交日程などに合わせてあらかじめ設定する必要があります。

* 集会は、出来る限り玄関前で行うようにし、対外的なアピールになるようにしましょう。

【ストライキ集会の準備】

- ① 会場の確保、司会、報告内容と報告者。マイクや組合旗などの備品。
- ② 県医労連や地区労協などの上部団体などに集会参加とあいさつの要請。
- ③ 医労連の各ブロック加盟組合に激励のメッセージの要請。
- ④ 学習会の場合は講師要請も行います。

【ストライキにむけて組合員への徹底】

執行部が、交渉の経過や、なぜストライキを配置するのか、ストライキになった場合の行動など各職場の組合員に丁寧に報告し、討議します。この職場内での取り組みの中で、要求実現とストライキの取り組みに対する確信が深まっていきます。



スト準備で考慮したい点

- ① ストライキ実施は、(全面ストの場合)すべての組合員が参加することが前提となります。当日公休などの組合員にも参加を呼びかけます。
- ② 患者むけにPRするまえに、すでに専門外来などが入っている場合は、経営者(使用者)に対応させます。
- ③ 患者給食をどうするか
現場の組合員と組合執行部とで相談し、判断します。
- ④ 賃金保障について
ストライキ中の賃金カット部分については、組合費のなかから積み立てている「闘争積立金」などで保障する場合がありますが、組合の財政状況で判断します。当日の賃金カット部分について、支払方法など組合員に事前に知らせておくことが必要です。

一週間前

【具体的な準備、必要なもの】

- ①組合員名簿
- ②職場ごとの保安要員必要数の討議と確定（参加者・巡回要員など）
- ③勤務表⇒当日の勤務体制の把握。
- ④連絡表⇒直前に交渉が行われる場合、深夜・明け方にストライキの実施・中止が決まる場合があります。迅速にすべての組合員に連絡できるように体制を整えます。
- ⑤医療体制の把握⇒専門外来の有無、手術・検査・給食の体制など。
- ⑥玄関前に「スト決行中」などの看板・張り紙をだす準備。
- ⑦当日の患者・職員むけのビラ作成。
- ⑧ストライキでの賃金カットによる組合費からの補填の計算と具体的な取り扱い。
- ⑨その他⇒宣伝カーやハンドマイク、(必要ならば)昼食の用意、カメラ・ビデオなど



ストライキ直前！！

重要

★ストライキに入る準備の後に団体交渉が行われる場合が多いと思いますが、この交渉で労働組合は最後まで要求の実現を追求します(ストライキが目的ではない)。そして、経営者に誠意ある回答を示すように交渉を行います。

★産別統一行動としてのストライキの場合、ストライキの実施・中止について、必ず単組独自判断ではなく全国組合本部・県医労連に相談し最終判断を行います。

【保安要員交渉】

経営者(使用者)の姿勢が変わらずストライキ突入となった場合は、保安要員交渉を行います。保安要員は労働組合として絶対に配置しなくてはならないものではありません。しかし患者の安全を確保するために最低限の要員を配置するのが一般的です。

保安要員の配置人員数は、ストライキの規模(長さ)・形態、職場の状況などで、ケースバイケースです。このときに、過剰な保安要員配置になり、通常業務に全く支障のないような状況になったり、機械的な対応で安全確保の点で不十分になることのないように、あくまで労働組合としてストライキを実施するという基本の姿勢を崩さないようにします。保安交渉で決定した保安要員の人員配置にもとづいて、労働組合が保安要員(組合員)を指名し確定します。また、保安要員との連絡体制(連絡係、方法)、待機場所などを決めておきます。保安要員になった組合員には、保安要員の性格をしっかりと伝え、あくまで組合の指示のもとで行動することを意思統一します。

スト直前

保安要員って？！

「保安要員」とは通常の業務をおこなうためのものではなく、あくまで「不測の事態」を避けるための要員です。ストライキ中の患者・入所者の安全確保に責任を持っているのは、あくまで経営者(使用者)で主に見回りで、その者に対する指揮命令は組合にあり、経営者(使用者)が業務を命令することはできません。このことは、経営者(使用者)側との「保安交渉」で確認しましょう。なお、保安要員は、賃金カットはありませんが、保安要員として待機中の業務などの問題もありますから、きっちり氏名で確認します。

【ストライキ直前に玄関前など「スト決行中」の看板・ポスターを掲示】

ストライキ当日！！



- 1) すべての組合員が整然と行動することが必要です。
ストライキ集会では、組合員が職場の実態や要求の切実さを訴え、決意表明なども組合員自身が行うことが重要です。
- 2) 組合員全員は、組合執行部の指示で行動します。原則的に勝手に休憩したり、行動することはできないこと、緊急事態などが起こった場合には、すぐに組合執行部に連絡すること、を事前に徹底しておきましょう。組合員からの連絡の窓口を決めておくことも必要です。
- 3) 担当者を決めて、職場ごとに名簿でストライキ参加者のチェックを行います。
- 4) ストライキが長時間になる場合、職場パトロールを行い、職場状況のチェック、保安要員への激励などを行うことも検討する必要があります。
- 5) ストライキ集会では、今後の行動提起はしっかりと行いましょう。また、ストライキ実施によって経営者から不当な攻撃などが予想されるような場合には、ただちに組合執行部に連絡することを全体に伝えます。
- 6) ストライキ終了後は直ちに職場復帰し、経営者の業務命令に従うこととなりますので、タイムカードの打刻や職場復帰の準備時間なども考え、時間的な余裕を持ってストライキを終了することにします。

ストライキ終了後！！

執行部は、ストライキの成功と今後の取り組みをニュースなどで組合員に徹底し、ストライキの取り組みの集約を行います。



ベースアップで
やる気アップ！

記載例

年 月 日

〇〇県知事 〇〇〇〇〇 様

または

〇〇県労働委員会会長〇〇〇〇〇 様

(上部団体) 〇〇〇〇〇〇〇〇

(支部) 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇 印

届出者名〇〇〇〇〇〇〇〇

争議行為の予告通知について

〇〇〇労働組合と〇〇〇株式会社との間に発生した争議行為について、労働関係調整法第37条の規定により、次のとおり争議行為の予告をします。

記

1 争議行為の目的

〇〇年賃上げ要求、労働協約改定要求、組合員の解雇撤回要求

2 日 時

〇〇年〇月〇日 〇時～解決まで

3 場 所

住所 〇〇県〇〇市△△△町□-□

名称 〇〇〇〇〇病院労働組合

(複数カ所で実施する場合は、すべての住所・名称を記載)

以上において〇〇労働組合の組合員が従事する全部の職場

4 概 要

- ・ 上記の場所においてあらゆる形の争議行為を実施する。
- ・ 全職場において、ストライキ（使用者の場合はロックアウト）を実施する。
- ・ 〇〇病院〇〇診療所と〇〇診療所においてストライキを実施する。

5 経 過

〇〇〇労働組合は、〇〇年〇月〇日第〇回中央委員会において要求とスト権の確立を決定しました。〇月〇日、〇〇〇〇病院に対し、賃上げ等の要求書を提出し、交渉を重ねてきましたが、合意にいたらず、ここに争議行為の通知を行うものであります。

以上

★県知事と労働委員会会長あて2部用意します。



