

# 医療労働者

医療・介護・福祉労働者の生活と権利、国民の命と健康を守る

購読の申し込みは  
日本医労連へ

購読料 年間1,500円(送料込)  
(組合員の購読料は組合費に含む)  
送金口座 中央労金荒川支店(普通預金)1123296  
郵便振替00160-6-84866  
ホームページ http://www.irouren.or.jp/  
電子メール n-ask@irouren.or.jp

## 19春闘回答状況

4月22日現在、回答単位476のうち、回答数247、妥結報告数は24にとどまっています。ヘア回答は39組で平均95.9円。定昇込みの全体平均は131組で4984円(1.96%)、昨年マインス10円の到達点です。パートの賃上げは70組で平均は20円。全体として、昨年と同水準の回答状況となっており、いくつかの単組・支部では産別支援なども行われ、春闘の取り組みがすすんでいます。

### 単純平均比較(4月22日時点)

	賃上額 (定昇込み)	賃上率
医労連	4,984円	1.96%
国民春闘共闘	5,436	1.96
連合	5,382	2.08

# 3000万人署名集めきり 安倍9条改憲とめよう

安倍首相は、改憲を求める発言を繰り返しています。自民党大会では「自衛隊の」新規募集に対して、都道府県の6割以上が協力を拒否している。「憲法にしっかりと自衛隊を明記して、違憲論争に終止符を打とう」と発言しました。そもそも18歳、22歳の個人情報をも本人の承諾なしに、自衛隊に提出させることは問題です。加えて、青年を自衛隊に動員する思惑が明らかになりました。

また、自公与党が、憲法審査会開催を強行しようとする中、立憲野党は「憲法審査会を開催する必要も条件もない」「安倍『改憲』に道を開く憲法審査会は開かせない」と一致して、開催に反対しています。安倍改憲を止めるためには、この野党のたたかいを国民世論で支えるのと合わせて、「安倍改憲NO!」の世論をさらに大きくすることが重要です。



安倍退陣求め、国会前で集会(4月19日)

日本医労連は「安倍9条改憲NO!」3000万人署名の目標を100万筆として、これまで取り組んできました。今年に入り、北海道、東京が自主目標を達成しました(それぞれ6万筆、10万筆)。北海道では、オホーツク勤医労が、最寄駅での毎月3回の宣伝に

労使共同での取り組み、目標の3倍の5万筆を集約するなど、民医連労組を中心に奮闘が広がりました。

東京では、東京民医労が事業所との共闘のとりくみで署名数を伸ばしています。地場民間労組は一回り大きな運動を展開してきました。この4月、東京医労連として「何としても今月10万筆目標の達成を」と意思統一、13日上野駅での宣伝行動に取り組み中、目標を達成しました。

安倍9条改憲を止める方は国民の世論です。5月3日の憲法集会を跳躍台に、取り組みを強めましょう。

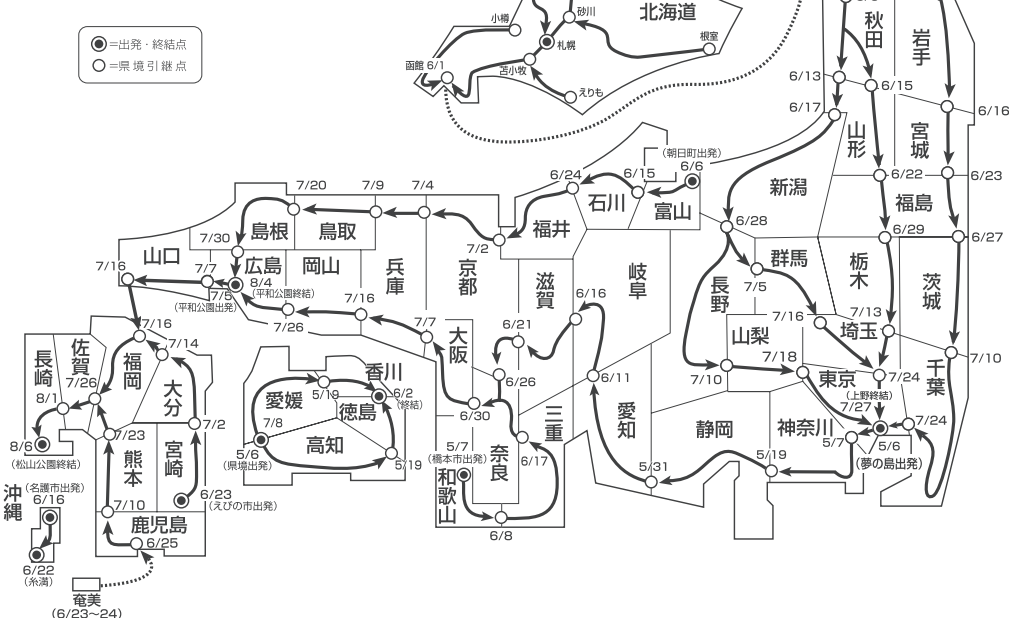
## 〈コースと行進期間〉

- 5/6～7/27 北海道(礼文島)～青森～岩手～宮城～福島～茨城～千葉～東京
- 5/6～7/27 北海道(根室)～青森～秋田～山形～福島～栃木～埼玉～東京
- 6/8～7/27 秋田～山形～新潟～長野～群馬～埼玉～東京
- 6/28～7/27 長野～山梨～東京
- 6/6～8/4 富山～石川～福井～京都～兵庫～鳥取～島根～広島
- 5/6～8/4 東京～神奈川～静岡～愛知～岐阜～滋賀～京都～奈良～大阪～兵庫～岡山～広島
- 5/7～6/30 和歌山～三重～奈良～大阪  
→以降は、コース⑥へ合流
- 8-1 5/6～6/2 高知～徳島
- 8-2 5/6～6/2 愛媛～香川
- 7/5～7/16 広島～山口～福岡  
→以降は、コース⑩へ合流
- 6/23～24 奄美～6/25～8/6 鹿児島～熊本～福岡～佐賀～長崎
- 6/23～7/16 宮崎～大分～福岡  
→以降は、コース⑩へ合流
- 6/16～22 沖縄

※数字は、医労連が独自につけたコース番号です



### 日程・コース



来年は広島・長崎の被爆から75年を迎えます。国連は2017年7月、核兵器を全面的に禁止する「核兵器禁止条約」を採択し、いま多くの国が市民の運動と協力し、条約発効へと動いています。日本医労連は、毎年全国各地に「産別リレー旗」をつないで行進しています。ヒバクシャ署名の取り組みとあわせ、非核平和の声をあげ、仲間とともに元気よく行進に参加しましょう。

## 脈路

大好きな新緑シーズンがやってきました。庭のヤマボウシが芽吹き始め、近くの河川敷には鯉のぼりが群れをなし、その光景は思わず深呼吸を誘われます。最近ほめつきのいけていませんが、岐阜県可児市の花フェスタ記念公園は7千品種3万株を超える世界有数のバラ園があり6月上旬までが見頃です。そのバラ園にはヒロシマの復興と平和の願いを伝える薄紅色のバラ「ヒロシマチルドレン」が咲いています。このバラ、広島市の外科医で平和活動家の原田東眠さん(故人)の「ヒロシマ」という美しいバラをつくりたい」想いを受け、イギリスのバラ育種家のジャック・ハークネスさんがつくられたそうです。『平和がなければバラは美しく咲かず、美しいバラを嘆美する心がなければ平和がない原田医師の「ヒロシマの心」はバラとなって世界中で咲き続けているようです。』青い空は、青いままです。子供らに伝えたい。平和行進の季節がやってきます。1958年にたった1人から歩き始めた平和行進は、毎年のためなく続けられ、2017年には国連で核兵器禁止条約の採択につながりました。平和を願う誰もが気軽に参加できる平和行進は、いまや全国8割の自治体を通し10万人が参加する歩く平和のシンボルとなっています。安倍政権の改憲策動が強まるなか、安倍政権退陣の思いを込めていつにも増して歩きたい。





改善につながる36協定協議・締結を

労働時間は、1日8時間以内、週40時間以内が労働基準法に定められた原則です。36協定は、使用者が、この原則を超えて労働者を働かせる場合に、協定を締結して労基署に届けることで罰則を免れるための協定です。労働者側は36協定の締結を拒否することができ、使用者の言われるままに36協定を締結する必要はありません。法定で36協定の厳格化が図られた今こそ、労働組合が取り組みを強化し、要求を前進させるチャンスでもあります。そのためには、36協定を一部の役員だけの取り組みとせず、職場で学習や討議を行い、実態や意見を聞きながら職場に根ざした取り組みを進めることが重要です。

36協定の協議にあたっては、あらかじめ職場ごとの時間外労働・休日労働について資料の提出を求め、どの職場・職種で時間外労働が多いのか、その原因は何なのか明らか

# 36協定の取り組み強化

## 安定過半数労組の建設を

新労働基準法や新労働安全衛生法が4月から施行されました。日本医労連は、新36協定マニュアル補強版II(発145号)を発売し、2~3月を36協定強化月間としてすべての単組・支部での36協定の総点検と、過半数労組の建設、過半数代表の獲得を呼びかけてきました。労働者のいのちと健康をまもるために、労働組合の役割

がますます重要で、36協定は締結して終わりではありません。すでに新法による36協定を締結した労組も含め、安定過半数労組の建設、組織拡大強化と一体に、使える法令や指針を活用して職場の改善につなげ、36協定の取り組みを強化しましょう。

かにはせません。その上で、時間外労働短縮にむけた改善策や不払い労働根絶の対策を具体化させます。36協定を時間数だけの協議におわらせず、改善につながる実効ある対策を労働協約として締結することが重要です。

### 過労死ラインの協定を締結しない

使用者側が、医師等について特別条項の締結を求めるケースが増えています。特別条項は、「臨時的、特別の事情がある場合」に限られ、事由を具体的に定めることが必要で、「業務の都合上必要な場合」などの理由は認められません(このことは、旧法の大臣告示にも明記されています)。時間外労働・休日労働の実績を明らかにさせ、具体的事由がない場合は、特別条項の締結を拒否します。やむを得ず、特別条項を締結する場合も、対象業務と時間を最小限度にとどめ、勤務間インターバルの確保等の健康確保措置や時間短縮に向けた改善

策を明確にさせます。また、協定の有効期間を短い期間とし、その間の実績を明らかにして再度協議するようにします(対象期間と有効期間は異なる)、対象の1年間を特定すれば、有効期間は3カ月等1年より短い期間でもよい。※注)

医師は、上限規制の法定化が5年間猶予されており(新法141条)、猶予期間中は旧制度が適用されます(医師の「働き方改革」検討会報告書)については、別項の「声明」参照。上限時間数に関する部分以外は、「36協定指針」(36条7項、8項)も含め医師についても新労働基準法が適用されます。「36協定指針」

計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法を把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存することが規定されています。労働時間の客観的把握は医師も例外ではありません。

不払い労働は人手不足を覆い隠します。労働者自身の意識改革もふくめて、実労働時間を正確に把握した上で、長時間労働を改善するためには、増員が必要という世論を広げて行くことが必要です。厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」や新労働安全衛生法について

は、「業務区分の細分化」、「使用者は、36協定の範囲内であっても安全配慮義務を負う」、「労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意」等を定め、労働者側の責務として「時間外労働・休日労働は、必要最小限にとどめる」ことを求めています。

36協定を実効あるものとするために、労働組合が協定の締結当事者となる必要があるため、過半数の分母になる労働者数には、正規職員だけでなく、パートやアルバイト、管理職を含めた事業所の全ての労働者が含まれます。正規の労働者が含まれます。使用者側

が一方的に日程や選出方法を決めて労働者代表を選出するなど、不当な対応をさせず、労働組合が主導して過半数代表の選出を進めます。過半数代表の選出は、労働組合の活動を知らず組織拡大する絶好のチャンスです。朝ヒラや退勤時間調査での宣伝・対話で労組の取り組みや36協定締結にあたっての方針を知らせ、未加入者にも積極的に働きかけ組合への加入も訴えましょう。署名や委任状を集める場合も、労働組合への加入呼びかけや加入届をセットし、組織拡大と一体に取り組みしましょう(発164号参照)。

断固抗議し、撤回をもとめる内容の中央執行委員会声明(左)を発売しました。

### 36協定は組織拡大のチャンス

36協定は組織拡大のチャンス。36協定を実効あるものとするために、労働組合が協定の締結当事者となる必要があるため、過半数の分母になる労働者数には、正規職員だけでなく、パートやアルバイト、管理職を含めた事業所の全ての労働者が含まれます。正規の労働者が含まれます。使用者側

職員がユニオンショップであっても過半数割れする事例もありません。非正規の仲間を含めた拡大をすすめ、安定過半数労組の建設をめざします。過半数に至っていない場合でも、労働者過半数代表の獲得をめざします。過半数代表の選出は、投票、同意署名など労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な手続きで行われることが必要です。新法では、労働者過半数代表について、「使用者の意向に基づき選出された者でないものとする」と労基法施行規則に明記され、厳格化がはかられました。使用者側

が一方的に日程や選出方法を決めて労働者代表を選出するなど、不当な対応をさせず、労働組合が主導して過半数代表の選出を進めます。過半数代表の選出は、労働組合の活動を知らず組織拡大する絶好のチャンスです。朝ヒラや退勤時間調査での宣伝・対話で労組の取り組みや36協定締結にあたっての方針を知らせ、未加入者にも積極的に働きかけ組合への加入も訴えましょう。署名や委任状を集める場合も、労働組合への加入呼びかけや加入届をセットし、組織拡大と一体に取り組みしましょう(発164号参照)。

断固抗議し、撤回をもとめる内容の中央執行委員会声明(左)を発売しました。

断固抗議し、撤回をもとめる内容の中央執行委員会声明(左)を発売しました。

※注 厚労省局長通知(基発1228第15号平成30年12月28日)の「対象期間と有効期間のQ&A」では、「有効期間は最も短い場合でも原則として1年間となる」としている。しかし、対象期間1年を特定すれば、有効期間を1年より短い例えば3カ月とし、時間外・休日労働の上限を見直すことは可能。東京労働局確認済。

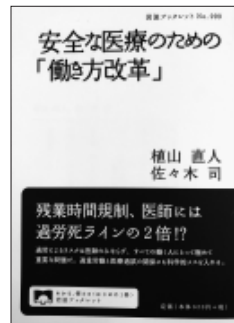
が一方的に日程や選出方法を決めて労働者代表を選出するなど、不当な対応をさせず、労働組合が主導して過半数代表の選出を進めます。過半数代表の選出は、労働組合の活動を知らず組織拡大する絶好のチャンスです。朝ヒラや退勤時間調査での宣伝・対話で労組の取り組みや36協定締結にあたっての方針を知らせ、未加入者にも積極的に働きかけ組合への加入も訴えましょう。署名や委任状を集める場合も、労働組合への加入呼びかけや加入届をセットし、組織拡大と一体に取り組みしましょう(発164号参照)。

断固抗議し、撤回をもとめる内容の中央執行委員会声明(左)を発売しました。

断固抗議し、撤回をもとめる内容の中央執行委員会声明(左)を発売しました。

## 「安全のための『働き方改革』」を出版

植山・佐々木の両氏



日本医労連とも関係の深い全国医師ユニオン代表の植山直人氏と大原記念労働科学研究所の佐々木氏が共同で岩波ブックレット「安全な医療のための『働き方改革』」を出版しました。学習材料として活用ください。

医師の過労死を助長する「検討会報告書」の内容に断固抗議し撤回を求める声明

2019年3月29日  
日本医療労働組合連合会中央執行委員会

医師の働き方改革に関する検討会報告書がとりまとめられた。まずはじめに指摘しなければならない点は、全文どこを見ても、現在の医師の過重労働の根本原因が「人手不足」にあることに言及がない点である。「医師の需給や偏在、養成の在り方、国民の医療のかかり方等」を長時間労働の背景に挙げているが、経済協力開発機構(OECD)加盟国平均を下回る絶対的な医師不足が、現在の過酷な医師の働き方の根本原因であり、この間発覚した女性医学生差別問題なども医師不足が背景にあると言える。政府はこの10年は医師養成増に転じさせたものの、それまで約20年に渡り医師養成数削減を続け、結果として少ない医師数で世界的にも高水準な医療を守るために労基法の枠外に置いた働かせ方を医師に強いてきた現状については、政府に責任があることは逃れようのない事実である。

さらに今回のとりまとめでは、「我が国の医療は、医師の自己犠牲的な長時間労働により支えられており、危機的な状況にあるという現状認識」「医師は、医師である前に一人の人間であり、健康への影響や過労死さえ懸念される現状を変えて、健康で充実して働けることのできる社会を目指していくべき」と、医師の働き方改革を進める「基本認識」を示しながら、結局その内容はと言うと、現状維持の長時間労働を容認し、すべての労働時間規制項目において、「今よりはマシ」と言う考えからまったく抜け出していない。

この二点だけを捉えても、医療労働者の人権を守る立場の私たちは、検討会報告を受け入れるわけにはいかない内容であると強く抗議し、医師の過労死を助長する「働かせ方」方針の撤回を求めるものである。

「今後目指していく医療提供の姿」の中では、「現代の医療現場の実態と宿直直許可の趣旨を踏まえて現代化する」「医師の研鑽の労働時間の取扱についての考え方と『労働に該当しない研鑽』を適切に取扱うための手続きを示す」などとしているが、宿直直中の労働時間を正しく算定して時間外労働手当を支払うことは当然のことであり、その当然の支払いを保証するための財政負担は国の責任において行わなくてはならない。また、医師自らの知識の習得や技術の向上は、すなわち医療の進歩や技術革新に対応するための必要不可欠な研鑽であり、「労働に該当しない研鑽」などほとんどないと考えられる。そして、タスクシフティングを最大限推進しているが、特定行為を押し付けられる看護師も慢性的な人手不足であり、その看護現場に医行為を持ち込むことの危険性をどこまで認識しているのかが甚だ疑問である。

2024年から適用する時間外労働の上限時間については、一般労働者と同等の働き方を目指すとしている「診療従事勤務医」についても、休日労働込みとして年960時間は、月平均80時間にもなり、いわゆる過労死ラインを大幅に超える水準の時間外労働である。また一般労働者には規制されている月45時間を超える時間外労働の6か月制限や、80時間を超え複数月制限の規制も設けないなど、最初から例外規定をあれこれ盛り込んでいる始末である。そして「地域医療確保暫定特例水準」と研修医などに適用される「集中的技能向上水準」に至っては、年1860時間の時間外労働を認めている。その際には「追加的健康確保措置」を行うと言うが、「連続勤務28時間まで」や「勤務間インターバル9時間」などは、健康確保にまったくもって役立たない措置である。インターバル(休息)9時間については、その理由が、「最低限必要な睡眠6時間」に加えて前後の生活時間を確保するためとしているが、往復の通勤時間と食事や入浴などに必要な生活時間が3時間で足りると考えること自体に無理がある。さらにその「休息」時間すら確保できないときは、「代償休息」と称して翌月末までに付与するとしているが、健康管理に資する休息がひと月先で良いと考えることも異常な発想としか思えない。医師の過労死が社会問題になっているにもかかわらず、一般労働者の倍の労働時間を認めるような異常な働かせ方を、2035年まで、つまりこの先15年以上押し付けるとしているとりまとめは絶対に実行させてはならない。

医師の過重労働を放置することは、すなわち患者のいのちや安全に直接かかわる問題であり、医師の増員政策なくして抜本的な解決にはつながっていかないと、医師養成増を引き続き行いながら働き方の改善に取り組むべきであると考えます。日本医労連は、異常極まりないこのような報告書の内容が実行されることのないよう、実行開始までの5年の間に、医師をはじめ医療労働者の連帯を広げ、断固阻止する決意である。

以上





2019年3月23日、新潟県新潟市で2018年度済生会病院労働組合「全国学習交流会」を開催しました。9県より45人が参加し、日頃の悩みや問題を出し合い討論を行いました。1日目は、基調報告の後、短時間正職員制度（済生会新潟病院労組）、夜勤協定（全済労下関支部）、組織拡大強化（山形済生会労組）の3本の指定報告がありました。次に各組合からの取組報告を行い、夜勤協定があっても人員不足で協定が守れない現状や夜勤協定を結んでいないなどの報告がありました。組織拡大については、新歓で拡大している組合から成功体験が紹介されました。また、日本医労連の新歓マニュアルの紹介も行い、4月

## 働き方を見直して 現場でいかそう

### 済生会病院労組全国学習交流会

2日目の学習講演では、伊藤圭一氏（全労連常任幹事）が、「Be-Be長時間労働・残業の上限時間、知ってますか？」をテーマに36協定のポイント、年次有給休暇の新しいルールについて講演を行いました。参加者からは、現在のシフト上の法定休日の取り扱いの問題や36協定の特別条項に対する質問がありました。講師の伊藤氏からは、時間管理の基本的な考え方のアドバイスがあり、参加者からは、実体験を踏まえた36協定の調印までの交渉の行いなどが出されました。また、夜勤協定を結ぶことの大切さなどが出され、交流を深めました。

# 介護をよくするアクション月間

## 要求かかげ行動しよう

2019年5月1日～31日

### 目的

- 介護保険制度の改悪反対、利用者本位の制度の実現を訴える
- 介護労働者の、処遇改善・人材確保の必要性を世論化する
- 未組織介護労働者の組織拡大



全労連・ヘルパーネットでは、毎年5月・11月を「介護アクション月間」と位置付けています。介護労働者の私たち自身が、何らかのアクションを起こしましょう。

- 行動しよう**
- 介護労働者の要求をSNSで発信（共通のハッシュタグ「#介護に笑顔と希望を」使用）「全労連介護・ヘルパーネット」@kaigo@zenoren.gr.jp
  - ミーティングでアピールしよう
  - 宣伝行動
  - 介護分野の組織化
  - 事業所訪問、自治体要請、介護集会、ミニ学習会の開催

- 支援グッズ**
- 吹き出し要求ボード(上図)
  - ティッシュ(必要個数を本部にお知らせください)
  - 介護チラシ(4月下旬)
  - 学習リーフ
- 県に要請しよう**
- ・介護施設の人員配置基準に関する調査結果
  - ・介護施設夜勤実態調査
  - ・労働実態調査、を活用し、都道府県の担当課との懇談および県議会への要請をお願いいたします。

人員配置基準引き上げの取り組みについて

基準省令「3対1以上」

人員配置基準について、厚生労働省は、「実態に見合った配置基準は、基準省令に基づいて、具体的には、都道府県の条例で定める」としています。一方で、調査集計した全ての自治体で、人員配置は「3対1以上」と回答し、その理由を「基準省令に従うため」としています。

しかし、現場では、3対1ではなくとも回らず、3対1以上の配置をもち出して実施しています。現場の実態と配置基準が全くかみあっていません。この状況を打開するために、現在の人員配置では、「人が足りない」「休みが取れない」「忙しすぎて安全な介護が担保できない」ことを訴え



東京・巣鴨での署名宣伝行動（昨年）

ながら県や国に、人員配置基準の引き上げを強く要求していきましょう。

**自治体**

- 配置基準条例を上げて
- 国に対し声をあげて

**国**

- 実態に見合った基準省令に上げて
- ※調査の未実施の県医労連は都道府県担当課に調査実施をお願いいたします。

### 全労連 介護労働実態調査 記者発表

やりがいあるけどもうやめたい

2019年4月22日、全労連は、施設と訪問における「介護労働実態調査」を実施し、記者発表を行いました。

4月15日、「ファーストフードクローバルアクション連帯行動」が全国的に取り組みされました。これは、国民春闘共闘・全労連が最低賃金引き上げやディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を求める国際連帯行動を、アメリカのSEIU（国際サービス従業員労組）とFight For \$15などに呼び掛け、実現したものです。

**調査期間** 18年10月～19年1月31日

**対象** 訪問介護、施設、居宅などではたらく介護労働者

**目的** ○介護労働実態を明らかにし労働環境改善要求に繋げる ○組織強化・拡大、他団体との共同を広げる

**集約** ○施設 3920人 ○訪問 1895人



**施設**

賃金 平均賃金は、22・6万円。地域最賃別の平均賃金では、地域間に3万円、非正規の時給で235円の地域間格差(下図)、他にも男女間、雇用形態間、産業間の格差が明らかになりました。

この間の国の処遇改善策については74・1%が「十分だとは思わない」と回答しました。人手不足「不払い残業あり」36・7%、「予定通りに公休が取れない」23・5%と回答。やりがい「仕事にやりがいを感ずる」65・3%の一方で、「仕事をやめたいと思う」いつも・時々合わせ64・5%、「やりがいあり」と「辞めたい」がほぼ同じ割合でした。

**訪問**

賃金 平均賃金は、22・3万円、パート12・1万円、登録ヘルパー6・5万円。処遇改善策は、「十分だ」3・5%、

最賃ランク別平均賃金 非正規:時給額 (単位:円)

	Aランク	Bランク	Cランク	Dランク
正規	252.100	250.100	228.600	222.100
非正規	1156	1130	1082	921

全国一律 渋谷ハチ公前で、センター街で

今すぐ1000円

めざせ1500円

最賃

賃金は全国一律で、ますます1000円、めざせ1500円」と書かれたTシャツを着て街頭宣伝行動に取り組みました。日本医労連・三浦副委員長は、医療介護現場の実態に触れ、「介護職の低賃金の実態を変えなければ人手不足は解消しないと訴えました。行動後は、プラカードで通行人にアピールしながら渋谷センター街を移動。写真をSNSで発信もしました。

東京では、渋谷駅ハチ公前広場に約70人が集結。「最低賃金は全国一律で、ますます1000円、めざせ1500円」と書かれたTシャツを着て街頭宣伝行動に取り組みました。日本医労連・三浦副委員長は、医療介護現場の実態に触れ、「介護職の低賃金の実態を変えなければ人手不足は解消しないと訴えました。行動後は、プラカードで通行人にアピールしながら渋谷センター街を移動。写真をSNSで発信もしました。

「十分と思わない」67・9%と回答。

賃上げ要求額は、月額9・1万円、時給額1110円。人手不足「人手の不足感」全体で57・5%、正規では82・7%と圧倒的でした。

やりがい「介護の仕事をやつてよかった」82・4%。働き続けるための要求は、「賃上げ」62・0%、「人手不足の解消」44・5%。施設・訪問ともに、仕事にやりがいを感ずるながらも、低賃金と人手不足で仕事を辞めたいと思っている実態が浮き彫りとなりました。

賃金改善、増員を求め、世論を味方に大きくアピールしましょう。





# May Dayに参加しよう

## 5月1日

### 90thメーデー

## 今年もやります 青年アピール行動

全国各地のメーデーの様子や多彩なアピールをしている仲間の写真を募集します。メーデーを青年で盛り上げよう、青年の要求を発信しようという企画です。メーデーに参加している青年の様子を日本医労連本部まで送ってください。

日本では、34年  
後の1920年  
5月2日、上  
野公園で行  
われたの  
が最初  
のメ

### 日本では34年

メーデーは、90回目のメーデーです。メーデーは全世界の労働者が同じ日に決起する労働者による労働者のための日です。

4月から働き方改革関連法によって新36協定や労働時間の上限規制などがスタートし、長時間労働の是正、休日の確保など労働環境の改善は私たちの切実な要求です。メーデーに参加して、8時間働けば安心して暮らせる賃金労働条件を求め大きく声をあげましょう。

## メーデーって何んだ?!

メーデーのはじまりは、1886年5月1日に、アメリカで労働組合が8時間労働制を要求してデモ行進を行ったことと言われています。

欧米諸国の当時の労働時間は、「日出から日没まで」とされていて、12時間や14時間などの長時間が当たり前でした。そこでアメリカの労働者は「第1の8時間は、仕事のために、第2の8時間は、休息のために、そして残りの8時間は、お

れたちの好きなことのために」というスローガンを掲げて、ストライキを行いました。この行動に対して資本家側も反撃に移り、ハイマーケット事件や勝ち取った8時間労働の反故、首謀者の処刑など不当な弾圧を行いました。

しかし労働者たちは不当な弾圧には屈せず、たちあがり、1890年には、国際的な場で8時間労働制実現のデモを行うことが決議され、5月1日を労働運動の日として設定。第1回メーデーとしてヨーロッパ各国やアメリカでメーデーが実施され、国際社会に広がっていきました。

「メーデーだと言われています。その際に掲げられた「8時間労働制の実施」や「失業の防止」「最低賃金法の制定」などの要求は、今日にもつながるものでした。翌年からは5月1日開催となり、開催地や参加人数も増えていきました。1936年におきた「26事件」をきっかけに戒厳令がしかれ、政府によって1946年まで禁止されてしまいました。

### 切実な要求掲げ、みんなで声をあげよう

戦後11年ぶりに復活した第17回メーデーは、全国で100万人の人が参加し、「米よこせ」「食える賃金を」などの声をあげました。「メーデーの祝日化要求」や「週40時間制」、安保闘争など労働者の様々な要求を掲げながら今日まで開催されてきています。

## 医労連共済だより

拝啓 磯野波平さま  
波平さまが医労連組合員の体でお手紙を差し上げます。

波平さまは今年で確か53歳。連載が始まった頃は「定年まであと2年」と思っていたと思います。退職金もJAバンクに預けて悠々と暮らしているのかと聞いていたことでしょうか。しかし、度重なる定年延長や退職金の切り下げ、年金の改悪で、波平さまの人生設計も変更を重ねたのではないのでしょうか。波平さまの悔しい思い、とてもよくわかります。怒りを込めて、あの名台

## 継続手続きがはじまっています

しかし、度重なる定年延長や退職金の切り下げ、年金の改悪で、波平さまの人生設計も変更を重ねたのではないのでしょうか。波平さまの悔しい思い、とてもよくわかります。怒りを込めて、あの名台

## 医療の眼

労安法による客観的労働時間把握の義務化

新労働安全衛生法(2019年4月施行)により、労働時間の客観的把握が義務化されました(法第66条の3)。省令では、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法、その他の適切な方法で把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存することが規定されています(施行規則第52条の7の3)。

「労働時間の適正な把握ガイドライン」(2017年)では適用除外されていた管理監督者や裁量労働制の適用者を含む全ての労働者(高度プロフェッショナル制度適用者は除く)で、当然医師も含まれます。

## 労働時間の客観的把握で実態の可視化を

理の権限を委譲された者を含む)の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならぬとしています。

自己申告制を厳しく規制

「通達」は、労働者の自己申告による把握についても厳しく規制しています。自己申告による把握は、直行・直帰などで労働時間を客観的に把握する手段がない場合に限り、かつ事業者が講じなければならぬ措置を次のように定めています。

ア) 労働者に対して、労働時間を正しく記録し、適正に自己申告を行うことの十分な説明

イ) 労働時間の管理者に対して、自己申告制の適正な運用について十分な説明

ウ) 自己申告の時間と実際の労働時間と合致しているか実態調査を実施し補正

エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる場合などの理由の報告が適正か確認する。その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されている場合も、実際には、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない(オ) 上限を超える申告を認めないなど、適正な申告を阻害してはならない。実際には36協定の時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、管理者や労働者によって行われていないか確認する。

不払い労働は人手不足を覆い隠す

時間外労働の申告を上司が制限する、自己研鑽と称して業務上必要な研修を行わせるなど、職場で横行している状況の多くがレッドカードです。

労働時間をなかつたこととする不払い労働は人手不足を覆い隠します。労働時間を正しく把握しないことは過労死にもつながります。

労働時間の客観的把握は実効ある労働時間規制の土台であり、義務化は私たちの運動の成果です。実際の労働時間を正確に把握し、職場実態を可視化して、長時間労働を改善するためには、増員が必要という世論を広げて行くことが必要です。

三浦直子

(上述の「通達」の全文は、厚労省ホームページに掲載されています。)