

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

# 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

## 組織強化拡大の実践を議論

### 24秋組織強化拡大対策会議



日本医労連は9月18日～19日、2024年度組織強化拡大対策会議を医療労働会館でリアル開催し、5全国組合29都道府県医労連34組織から70人が参加し、第11次組織強化拡大3カ年計画をもとに実践を学び、分散交流をしながら組織強化拡大について意思統一を行いました。



#### 現状打破には労働組合

開会にあたり佐々木悦子中央執行委員長はあいさつで、各加盟組織の大会での討論を紹介。「現場では退職者が増え必要人員が確保できず、必要なケアも満足に行えず、やりがいを失ってさらに職場を去っていくという悪循環が訴えられています」と述べました。しかし、そのような現状を変えられるのが労働組合やそこに結集する仲間であると強調し、現状を変えられることに確信をもって、対話を重ねる重要性を訴えました。また、医療介護福祉労働者は900万人いるとし、医労連の組織拡大の可能性を示しながら、要求実現のため早期17万医労連回復と18万達成を掲げました。

#### 講演—組織拡大「実践編」

学習講演は原英彦中央副執行委員長が、第11次組織強化拡大3カ年計画の実践編を話しました。冒頭で原副委員長

改めて日本医労連の歴史を紐解いてみると、「病院スト」や「ニッパチ闘争」など、統一的にたたかうことで要求は実現するという歴史があり、日本医労連はそうした「産別統一闘争」の教訓を受け継ぎ、仲間を増やしながらたたかいたが、要求を前進させてきました。

「年間通した新入加入100%」「非正規雇用職員の加入促進」「転退職者の継続加入」の23年度到達をみると、新入加入100%の取り組み数は増えましたが、年間を通して拡大報告がなかった。第11次組織強化拡大3カ年計画での重点的な取り組みとして、「対話を軸にした毎月拡大」を位置づけています。特に、医療・介護施設で働く職員の中でも非正規雇用が増えています。組合未加入の非正規の仲間には医労連共済加入を勧めるとともに、全ての職場で不合理な待遇格差を洗い出して要求し、「組合に入って一緒に待遇を改善させよう」の掛けを広げて、組織化につなげましょう。

## 労働組合運動に喜怒哀楽あり

—油石博敬書記次長・基調報告—

闘をみると、要求提出やスト権確立は前進しているものの、統一行動への結果は約4割にとどまりました。「半分以上は立ち上がれない」という実態は、考えなければならぬポイントです。困難を抱えている全国組合や県医労連があれれば、改善に向けてプロックで必要な支援・対策を行います。役員のみならず職場や現場に足を運び、組合員の困りごとに耳を傾けることも大事です。

要求前進に喜ぶこともあれば、怒りをもって運動に取り組むこともあり、職員が去っていく悲しみを運動に変えることもあれば、青年部や女性部など様々なレクリエーションの楽しみもあります。労働組合には喜怒哀楽があり、色んなアプローチがあります。医労連という組織は、一緒に悩みを改善できる「仲間」が全国にいて、相互支援ができる「横のつながり」があることが強みです。強みを活かし、まずは一緒に相談しながら乗り越えていくことを胸に、3カ年計画の実践で、増勢に転じて飛躍をつくりましょう。

は、「要求を勝ち取るためには組織拡大しかない」と、自身の全労連での経験もふまえた確信を述べました。そして、組織拡大の運動量を増やす必要性、組織拡大運動の問題意識、組織強化拡大の展望を解説しました。(詳細は2面に掲載)

#### 基調報告—3カ年計画

続いて、組織共闘局長の油石博敬書記次長から基調報告がありました。油石書記次長は医労連の産別統一闘争の歴史を紹介しながら、同じ日に回答を出したり、全国一斉に立ち上がることが大事だと訴えました。そして2023年度の組織強化拡大3カ年計画の重点項目を挙げました。最後に医労連のスタイルをリットを活かして、仲間を増やし要求を前進させ、

増勢に転じていこうと提起しました。(基調報告の詳細は別掲)

#### 特別報告—2つの実践

特別報告として、神奈川県医労連の柏木哲哉書記長と、広島県医労連の煙崎久美子書記長から、組織強化拡大の実践報告がありました。

柏木書記長は、労働相談からつながる組合結成について報告。労働相談に特化したホームページの刷新や、独自の相談マニュアル、労働相談を受ける際の注意点を紹介しました。また、最近では世代間の悩みを相談されることもあると述べ、新組合結成も若手幹部も悩みを抱えているのは確かであり、現場に寄り添っていくことが大事だと強調しました。(「医療労働者」1834・35号掲載)

煙崎書記長は、2月に広島

#### 実践に結びつけるために

集会後半は6つの分散会に分かれて、3カ年計画を実践に結びつけるための意見交流を行いました。



分散会の様子

県医労連で開催した「組織強化交流集会」について報告しました。この集会是、広島県医労連の組織実態を可視化し、減勢する危機感を役員全体で共有する目的で、7年ぶりに開催することを決めました。組織実態の可視化のために、加盟組織を一覧にし、表やグラフで表した資料を作成しました。また、共済の基本的な活用方法についての学習講演を設けたり、愛知県医労連の組織拡大YouTubeを視聴しました。この会議を設けたことで、今春の新歓期には319人の加入があり、大きな成果に繋がったと報告していました。

「差額ベッド料払わずに済んだ」の見出しが新聞紙面を飾った。身近でも、差額ベッド料が少額であった病院が、現在253000円/日の個室をはじめ、大部屋の窓際は11000円/日が徴収されるようになったと聞く。差額ベッド料は、療養環境の向上に対するニーズの高まりを受け、患者の選択の機会の拡大を理由に、1984年「特定療養費」として法律上位置づけられた。4床以下、1人当たり6・4畳以上の要件を満たす「特別療養環境室」に対し、患者の全額自己負担で徴収できるもので、医療費控除の対象外だ。2020年からは外来診療も対象となっている。近年、この差額ベッド代によるトラブルが頻発。厚生労働省は差額ベッド料を徴収してはいけないケースとして、①同意書による確認を行っている②患者本人の「治療上の必要」がある③病棟管理として部屋替えの必要性がある、としている。例えば、大部屋が満室であったとしても請求できないのだ。コロナ禍以降、個室化がすすんでいる。感染対策もそうだが、患者数減少、職員確保困難が拍車をかけているのである。大部屋の窓際であっても徴収しないといけない経営状況は全国同じだ。今後さらに差額ベッド代の高騰、請求トラブルが起これるのではないかと、患者視点から日本医労連が24秋闘で求める全額公費による追加の賃上げ支援策の実行、診療・介護報酬の臨時改定が必要だ。

## 脈路

「差額ベッド料払わずに済んだ」の見出しが新聞紙面を飾った。身近でも、差額ベッド料が少額であった病院が、現在253000円/日の個室をはじめ、大部屋の窓際は11000円/日が徴収されるようになったと聞く。差額ベッド料は、療養環境の向上に対するニーズの高まりを受け、患者の選択の機会の拡大を理由に、1984年「特定療養費」として法律上位置づけられた。4床以下、1人当たり6・4畳以上の要件を満たす「特別療養環境室」に対し、患者の全額自己負担で徴収できるもので、医療費控除の対象外だ。2020年からは外来診療も対象となっている。近年、この差額ベッド代によるトラブルが頻発。厚生労働省は差額ベッド料を徴収してはいけないケースとして、①同意書による確認を行っている②患者本人の「治療上の必要」がある③病棟管理として部屋替えの必要性がある、としている。例えば、大部屋が満室であったとしても請求できないのだ。コロナ禍以降、個室化がすすんでいる。感染対策もそうだが、患者数減少、職員確保困難が拍車をかけているのである。大部屋の窓際であっても徴収しないといけない経営状況は全国同じだ。今後さらに差額ベッド代の高騰、請求トラブルが起これるのではないかと、患者視点から日本医労連が24秋闘で求める全額公費による追加の賃上げ支援策の実行、診療・介護報酬の臨時改定が必要だ。

# 第11次組織強化拡大3カ年計画「実践編」

## 10万人総対話運動に取り組もう

### 職場で組合員を増やして要求実現を

多数派形成にこだわろう

第11次組織強化拡大3カ年計画(以下、3カ年計画)では、20万医労連をめぐり、早期に17万人台を回復し、18万人達成を目標としています。

日本医労連の組合員数は現在約16万人です。各団体ホームページから推計すると、医労連加盟組合がある法人や施設の職員総数は50万人超になります。この人数を基準に考えれば、現在の加入率はおおむね30%程度であり、これは当面の目標である20万人に飛躍させれば、過半数組織(多数派)に近づくことも意味しています。

運動量の飛躍  
拡大目標の10倍の対話を

この間の組織減の要因として、「運動量の不足」があげられます。組織拡大の運動量とは対話数です。3カ年計画には、拡大目標の10倍の対話を掲げることが明記されています。「10万人総対話運

動」の計画を持ちましょう。新人加入100%を全組織で

「新人加入100%」の取り組みは、全体で新人2万人のうち、約7000人と加入率4割の到達です。「新人加入100%」の取り組みをして

いる組織数は4割弱で、全職場で行えば加入率も高まります。ノウハウが確立されている取り組みなので、直ちに実践していく必要があります。

毎月連続拡大に取り組もう

毎月連続拡大の取り組み報告組織数は、全体の4割弱です。これを強化しないと増勢になりません。加入呼びかけの対象者名簿の作成からはじめ、対話の機会を増やすため、総当たり行動計画として、職場討議・退勤時間行動などあらゆる場面で対話につなげていきましょう。

非正規雇用労働者の組織拡大は多数派になる絶対条件

非正規雇用組合員数は、推

計15万人の職員のうちわずか1割程度に留まっています。全体の3割が非正規雇用職員と言われている中で、仮に正規を7割組織できても、7割×7割で49%の組織率にしかならず、正規のみでは過半数割れを起してしまいます。

力ギは共済に。個人加盟 地域 ケアユニオンの強化を

個人加盟ユニオンは、10年間で2倍化しています。その背景には、医労連共済があります。共済加入者は、職場を退職しても、個人加盟ユニオンに残ります。医労連全体で見れば、年間退職退会者数は1万人と推計できます。この

退職退会者を個人加盟に結びつけば、増勢への展望も必ず開けてきます。

また各地で地域ケアユニオンを設立すれば、同じ地域の労働者同士のつながりを作ることが出来ます。同じ地域で集団で活動することで、権利意識が高まれば、新組合結成のきっかけにもなります。

退職退会を個人加盟ユニオンに本気の構えをもってつなげていきましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。

組織拡大と要求実現は一体

組織拡大運動をすすめる、20万・25万人医労連が実現すれば、影響力が増し、とんでもない要求も実現できる展望が開けます。組織目標に対する年間の拡大目標をしっかり立て、拡大目標の10倍対話を実践し、多数派をめざすアクションを全国で起こしましょう。



講演する原中央副執行委員長

#### 組織拡大と要求実現は一体!

- (1) 課題は日常の組織拡大運動、ノウハウは実践編に。「毎月連続拡大」に立ち上がろう
- (2) 組織目標(過半数組織など)をしっかり立てよう、そのための年間拡大数の目標は?
- (3) 10万人対話運動(拡大目標の10倍対話)

- 1) 新人(2万人)加入100%
- 2) 要求対話で「毎月連続拡大」に挑戦(①非正規雇用労働者、②中途採用者、③医労連共済説明会)
- 3) 退職組合員(1万人)の個人組合員へ転籍

【5】まとめ  
多数派をめざす  
アクションを起こそう

当日のパワーポイントより

## 続・神奈川県医労連に聞く 労働相談からつながる組合結成

前号に続き、神奈川県医労連に聞く労働相談からつながる組合結成をお届けします。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

#### 組合結成後の関わり方

組合ができたからと言って、最初から自立できるわけではありません。団体交渉は労使ともに進め方が全くわからないケースが殆どです。最初の方は私がインシアチブをとって交渉に臨みますが、「ゆくゆくは自分たちでやってくださいね」と促していきます。

議員1枠を新組合枠として位置付けて参加しています。全国の皆さんの前で決意表明してもらおうということで、仲間意識と自信が強まっています。

#### またローカルユニオンとの

つながりも大切です。結成するときに、地域労連にも加入してもらいます。結成大会の際は地域労連の代表者も参加して情報共有をします。地域労連ともつながっていることで活動が根付きます。知らないうちに地域労連の常任幹事になっていたり、旗開きで司会をやっていたり、全医労のストライキにも地域労連として参加し一緒にデモやピラマキなどしていました。地域と

#### うまく関係性を持つことで、

縦でも横でも守られている意識にもつながっていると思います。地域労連としても新しい仲間が増えて活気が出ています。

#### 戦略的な組織拡大の展望

未組織地域への労組立ち上げ運動も重要ですが、既存の組合の中でどうやって後継者対策を含め組織強化をしていくかが今の最大の課題です。組合員の数が多ければ安泰ではなく、組織を動かす「人作り」は全ての単組・支部の悩みであり、事情があり、皆さん大変な苦労をしています。

#### この課題に対し県医労連と

して取り組む一環として、一

#### つは部会や委員会の強化で

す。神奈川県では看護闘争委員会・青年委員会・女性部が以前からありますが、新しく精神部会や介護対策委員会、訪問あるある集いの会などを立ち上げています。毎月定例会を持ち、企画を打ち、参加者を増やし、医労連活動へ体感を通じて意義と団結を掴んでもらうことで、組織強化をすすめていきます。

#### そしてもう一つは、やっぱ

り青年分野の活性化ですね。来年の8月にアクトインサマ1神奈川県があります。アクト開催を自玉として、今結集する青年委員を軸に、現場にいる多くの青年たちに手が届き活動に挑戦する。予算増も含め全体で青年活動の強化をすすめていく。一挙一足飛びに行かない事は多々あるうかと思いますが、この課題に向き合わないと今後が続いていかなければ火を見るより明らかです。

#### 豊かな社会の実現を

既存労組に新労組が合流し、守ることを変えていくことが混在し、まさに激動な時代を生きている感じがします。皆と手を携え、社会的力関係を築いて豊かな時代へと奮闘する。そんな一人でありたいと思いました。

#### 座右の銘「天才は努力する

者に勝てず、努力する者は楽しむ者に勝てず(孔子論語)」

# いのちまもる キャラバン行動 各地で ドンドン

2024年秋・いのちまもるキャラバン行動が、全国で元気に取り組みられています。他団体との共闘の様子や、市民からの激励の声など、各地から寄せられた報告の一部をご紹介します。



山形  
(酒田・鶴岡・山形・米沢にて)



山形県医労連は県内4カ所で署名宣伝行動を実施。大きな荷物を抱えた人も、一度は通り過ぎた人も戻って署名に協力してくれるなど、前回の署名行動時よりも、協力してくれる方が多くいました。



福岡  
(博多駅筑紫口にて)



福岡県医労連は、定期大会終了後にキャラバンスタート行動を実施しました。20組合から50人が参加し、チラシ入りティッシュを360枚配布しました。30分間の行動でしたが、大幅増員・夜勤改善署名を51筆集約しました。



神奈川  
(横浜駅西口にて)

神奈川県医労連は、「かながわ看護をよくなる会」と合同で、3人でスタート行動を行いました。大勢での署名宣伝行動に、勇気が湧きました。



鹿児島  
(繁華街「天文館」にて)

鹿児島県医労連はキャラバンスタート行動として、定期大会終了後に署名宣伝行動を行い、30人が参加しました。署名をするために行列ができたり、市民から「頑張ってる声かけがあるなど、手心えを感じる行動でした。大幅増員・夜勤改善署名は35筆、介護署名は36筆を集約しました。

秋闘の最重要課題は、年末一時金の引き上げです。春闘で賃上げを実現したにもかかわらず、夏季一時金を引き下げられた単組・支部があることを踏まえても、年収ベースでの大幅賃上げを追求する必要があると見られます。また、政府が打ち出したベア評価料や新介護加算による賃上げの実績は、全産業の賃上げ実績はおろか、制度の目標「2・5%のベースアップ」にも到底及んでいません。さらに、対象者が限定されていること、施設間で報酬額に違いがあることなど、極めて不十分な到達となっています。そのため、秋闘においても「すべてのケア労働者の賃金水準の大幅引き上げ」

## 今秋の取り組みについて

## すべてのケア労働者の大幅賃上げに向けて

## 大幅賃上げに向けて

連は、それらを踏まえて、すべてのケア労働者の大幅賃上げに向けた今秋の取り組みを提起しました。

職場での大幅賃上げ  
年収ベースでの大幅賃上げ  
実現のためにも、一時金の大幅引き上げは絶対条件です。

10月25日までに要求書・統一要求書を提出し、ストライキ権を確立させましょう。そして11月6日の統一回答指定日に回答を引き出すなど産別統一闘争に結集し、年末一時金の大幅引き上げを追求しましょう。

幅引き上げは絶対条件です。10月25日までに要求書・統一要求書を提出し、ストライキ権を確立させましょう。そして11月6日の統一回答指定日に回答を引き出すなど産別統一闘争に結集し、年末一時金の大幅引き上げを追求しましょう。また、11月7日の産別統一

を継続して追求する必要があります。そして政府に対して「介護崩壊」を繰り返さないことも含め、「全額国費を財源とした賃上げ支援策や臨時報酬改定」を求めていく必要があります。日本医労連を中心とした議員要請を継続します。そしてこうした取り組みの土台を固めるために、使用者だけでなく未組織の医療・介護施設や経営団体・職能団体も視野にいれた団体署名に取り組みます。

を理解し、ストライキに立ち上がるのが重要です。さらに、すべての都道府県で記者発表を行い、24春闘の賃上げ実績の不足分と、政府が約束したケア労働者の賃上げが、医療・介護現場に新たな差別と分断を持ち込んでくることを告発します。

組織拡大につなげる  
労働組合の活動の基本は「仲間を増やして要求実現」です。「すべてのケア労働者の賃上げ」の必要性・重要性を伝え、医労連の運動の展望を示して、仲間を増やす取り組みを、24秋闘のあらゆる取り組みに結びつけて実践しましょう。

10月～11月は「母性保護月」です。医療・介護現場の深刻な人員不足により、長時間労働は常態化し、母性保護などふまえ、権利拡充の取り組みを通して、笑顔で安心して働き続けられる職場に転換していきましょう。

「みんなの権利ノート」や「ジェンダー平等ガイドブック」で学習を  
「みんなの権利ノート」を活用し、女性の権利について学習し運動の力にしましょう。また全労連女性部の作成した「ジェンダー平等ガイドブック」も活用し、職場改善に活かしましょう。



3休「年休・生休・連休」の取得強化を  
3休アンケート結果をふまえて権利や制度の学習を繰り返すこととあわせ、事業主に對しても制度の活用を徹底的に取得強化をはかり、当然のパワハラ・マタハラを根絶し、ジェンダー平等の実現を

パワハラ・マタハラの実態を把握し、既存のグッズも活用しながら職場の環境改善をはかりましょう。また全労連

# 「言いたい劇場」

小菅りや子



## 誰もが安心して地域でくらする 精神保健医療福祉の充実を

患者1人1日あたりの平均診療収入

施設	入院平均日当り
一般病院	54,173円
精神科病院	14,323円(一般病院の26.4%)

100床あたりの職員数

施設	職員数	医師数	看護師数
一般病院	156.5人	18.8人	3.9人
精神科病院	66.7人	4.1人	1.2人

日本の平均自費日額は275.1円と、先進諸国の10~20倍程度に比べて非常に高くなっています。また、人口1万人あたりの精神科病床も、日本は25.8床(2021年)と、先進諸国と比べて倍程度多い状態です。

日本の精神科医療は、実態として現在も限定的な入院中心の医療であり、精神科の100床あたりの職員数は一般科の約半分、診療収入も低く抑えられています。少ない人員、低診療費の中で、入院患者を増やして病床稼働率を高めることが本質となり、「入院中心から地域生活中心へ」の転換が進まないと、偏見など患者の人権侵害を招いてしまいます。

2025年の通常国会にて署名提出を行います。

1、請願署名の取り組み期間  
2024年10月〜

2、署名の目標  
全体で10万筆(うち精神科労組で5万筆・組合員1人10筆目標)

3、取り扱いについて  
2025年の通常国会にて署名提出を行います。

第一次集約 3月末  
最終集約 5月中旬

日本医労連(日本医療労働組合連合会) 東京都台東区入谷1-9-5 Tel.03-3875-5071

# 誰もが安心して地域でくらする 精神保健医療福祉の充実を

日本医労連・精神部会では、2017年から「精神保健医療福祉の改善を求める国会請願署名」の取り組みを始め、国会議員による国会質問などに繋げてきました。日本の精神医療は「入院中心から地域生活中心へ」の転換が進まず、一般科より低い診療報酬体系や人員配置基準が認められてくる現状は、長期入院や差別・偏見など患者の人権侵害を招いてしまいます。

2025年の通常国会にて署名提出を行います。

1、請願署名の取り組み期間  
2024年10月〜

2、署名の目標  
全体で10万筆(うち精神科労組で5万筆・組合員1人10筆目標)

3、取り扱いについて  
2025年の通常国会にて署名提出を行います。

第一次集約 3月末  
最終集約 5月中旬

【パズル解答】1833号の答えは「サーフボード」でした。正解者の中から抽選でクオカードを贈呈します。

【応募方法】①組合(病院)名、②職種、③氏名、④郵便番号、⑤住所を記入し、解答を10/18(金)までにご応募ください。「読者のページ」もご寄稿下さい。

【応募先】  
〒110-0013 台東区入谷1-9-5  
「日本医労連教育宣伝局」  
FAX: 03-3875-6270  
E-mail: n-ask@irouren.or.jp

- ### ■ヨコのカギ
- だんごなどを供えて満月をながめます
  - 9月の第3月曜日は…の日
  - 朝発行する日刊新聞
  - …汁。水…画
  - シャイ。…な性格
  - カメやカッパの背中
  - …婚。…三…四
  - 陰気の反対語
  - 医師や看護師の衣服
  - 鳥獣を生けどる仕掛け
  - イブの夫の名は?
  - 釣りの擬餌(ぎじ) 針
  - イブセン作の戯曲『人形の…』
  - 食用のカタツムリ
  - …は嫁に食わずな
  - 子ども向けの…図書

## ザクろスワード

出題▶モロズミ勝

1	2	3	4	5	6
7		8		9	
10		11			
12		13	14		
15		16		17	
18		19	20		
21		22		23	
24		25			

【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?

■タテのカギ

- …一升に金一升
- 胸まわり。バスト
- 家族や親類
- 乗車…。入場…。
- 商品…。
- 道ばた。…の石
- 首都はキエフ
- クラシックの音楽曲
- 人生七十古来稀なり
- 9月の誕生日
- コロナなどの病原体
- 豚の塩づけのくん製肉…カッパ
- …よだれ
- 収入より支出が多い
- Mより小さいサイズ
- …に入りては…に従え

## 連続5日以上 of 休業は「休業給付」で

### 医労連共済だより

休業給付が大きな魅力  
医労連共済の大きな魅力に「休業給付」があります。①医療機関を受診し、②医師から安静療養の指示が出た場合、③その安静療養期間に連続5日以上職場を休業した場合、1日目から「休業給付」を給付しています。

「休業給付」は1共済期間(7月から翌年6月)通算100日限度として給付します。病気・ケガで休まざるを得ない方にとって、暮らしを支える魅力ある制度となっています。

「休業」とは医師の管理下(受診日から)連続5日以上 of ケガや病気による休業給付は、医師の管理下(受診日から)で安静療養の指示があるかどうかを前提となります。特に新型コロナウイルスの場合、検査だけで休んだ場合や、連続5日に満たない場合は対象外となります。5類になってからは、他の傷病と同様に休む場合はまず受診をしてください。ご理解をお願いいたします。

## 医療の眼

### 職場での組合活動を 取り戻そう!

各組織での定期大会が概ね終了し、新体制で動した頃かと思えます。新型コロナウイルス感染症が国内で初めて確認されて間もなく5年になります。我々の業種の特長上、この間多くの組織・単組では日常の組合活動が停滞してしまったこと、せざるを得なかったことは否めません。未だにコロナ禍以前の活動に戻せていないのが現実であり、職場の仲間には組合の役割が見えづらくなっているのを受けとめなくてはなりません。しかし、コロナ禍で私たちが取り巻く情勢は大きく変化しています。我々の賃金・労働条件の改善をはじめとする産別要求を前進させるために当り前の組合活動を取り戻さなくてはなりません。

**労働組合は労働者が主体!**

労働組合法に「労働組合」とは、「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」と記されています。会社や病院、法人の組織下ではない独立した組織ということになります。

## 職場に労働組合があることの大切さを広げよう

自分たちの雇用や賃金・勤務環境などをはじめとする労働条件を守り良くなっていくのは経営側ではなく労働者側!我々自身が求めなくてはならないということです。

**ケア労働者に労働組合は必須アイテム!**

労働組合的に賃金は、その時々経済情勢や需要と供給の関係を背景に、最終的には労使(労資)の力関係で決まると言われます。我々医療・介護労働者が属する保健衛生業は、いわゆる公的産業に位置づけられ、その賃金・労働条件は様々な制度に影響を受けています。その最たるものが診療・介護報酬制度であり、この報酬制度は時の政府の政治的意向で決まることが現状です。また、医療・介護は多職種が集まり、その労働力を持つてサービスを提供する産業(労働集約型産業)であり、長時間労働で賃金が低く抑えられる傾向があります。こうした特徴のある医療・介護産業は、社会的ニーズやその役割が求められるにもかかわらず低賃金・長時間労働になりやすいため、労働者自身が労働組合に参加して賃金・労働条件の維持・改善を求めることが必要不可欠です。また、法人や事業所、開設者単位など個別の労使関係では必ずと限界がある

産業でもあるので、医療・介護の産業全体で大きな塊を作り、使用者のみならず国や政府に対して制度改善を求める運動も必然となります。

**労働組合で要求実現を経験しよう!**

我々労働者一人一人の力では立ち行かなくても仲間が集まって大きな集団(労働組合)になれば、その団結の力で要求を実現することが可能になります。半世紀以上もの歴史の中で2・8(ニッパチ)闘争での夜勤制限、週休2日制、白衣の貸与、長時間労働の規制、通勤の自由など、今では当たり前となったことを要求して実現してきました。これらは先輩たちが脈々とそして当然のように労働組合を繋げてきたからです。現在の状況は人手不足の深刻化で半世紀以上前の勤務環境に逆戻りしている職場もあるかもしれません。コロナ禍を経験した今、我々からこそ、労働組合へ労働者の力の結果が必要で、先輩たちが出来たことを我々が出来ないことはありません。組合員の声や職場の小さな要求でも組合として要求しなければ変えることは出来ません。組合に入って「要求提出」団体交渉「要求実現」このサイクルを経験して働きがいのある職場を創りましょう。

渡辺 勇仁