

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

要求実現は仲間をふやすことから

第74回定期大会に向け全力で取り組もう

日本医労連組織共闘局長 米沢 哲

処遇改善は待たなし

コロナ禍以降、急速な物価高騰と円高によって私たちの暮らしは目に見えて厳しくなっています。

23春闘以降、労働組合の取り組みによって生活改善の質が各産業で進められてきました。医療・介護・福祉分野でも、2024年に実施される報酬制度の改定をにらみ、運動で賃金改善の条件をつくらせ、大幅賃上げの取り組みをすすめてきました。しかし、医療連の各職場において、23春闘、24春闘で得た成果は残念ながら「十分」と言える状況にはなっていない。依然として、感染症対策などの業務負担が軽減せず、体制不足に拍車がかかっている。物価高騰に見合った賃上げどころか、他産業から置いて行かれる状況が続けば離職が加速しかねません。

医療・介護・福祉の現場からこれ以上の離職を増やさないためにも、ケア労働者の処遇改善は待たなしの状況になっています。

「仲間ふやし」
要求実現と一体的に

言うまでもありませんが、労働組合の活動の目的は組合員・労働者の要求実現です。現場の要求をつかみ、その実現をすすめる運動を構築する上で職場の仲間を組織することは労働組合の活動の第一義的課題になります。物価高騰が暮らしを圧迫するなかで、24春闘で十分な成果を出し切れなかったケア労働者の賃上げについて、大きな成果を勝ち取っていきましょう。

新入職員を対象にした「新入加入100%」の取り組みは、現時点で5331人となっており、同時期と比較すると昨年を上回るペースで取り組みがすすんでいます。また、

引き続き、新入加入100%の取り組みを

勝ち取っていきましょう。

第11次組織強化拡大3カ年計画(案)の取り組み

- 基礎的・日常的な学習の推進・強化
 - ・すべての加盟組織で全労連「わくわく講座」、勤労者通信大学に取り組む。
 - ・「組合活動のABC」「21世紀をになうあなたへ」を活用して新役員教育に取り組む。
 - ・職場単位で「学習の友」の購読をすすめ、日常的な学習に取り組む。
- 毎月拡大の推進
 - ・すべての単組・支部で毎月拡大を位置づける。「拡大した月数」の年間7回以上の達成を目指す。
 - ・拡大目標の10倍の対話を目標として掲げ、「対話」を軸に取り組みをすすめる。
 - ・毎月拡大の報告を徹底する。
 - ・組織拡大の対象として①非正規雇用労働者、②新入職員、③転退職者を重視する。
- 各組合の実態把握
 - ・加盟単組・支部の組合員数、組織率の把握を徹底するとともに、組織の現状や特性(弱点など)を掴み対策を立てる。
- 医労連共済の推進
 - ・すべての組合員を対象に医労連共済の取り組みを推進する。

23年度 介護署名最終提出 全体29万3,043人分

いくつもの組合で「100%達成」の情報も寄せられています。ただ、全体でみると4月〜6月期での新入職員の加入は5割にも満たないのが毎年の実情です。年間を通して「100%」を追求する構えをつくるのが重要になります。

新人看護師等のカリキュラムを踏まえ、まずは「悩み」や「疲れ」が起こりやすい節目に合わせて労働組合が企画を計画することが大切です。

受け持ち患者が増える時期、夜勤が開始される時期の悩みや不安、疾患やケアについての勉強方法などについて、同じような悩みや不安を乗り越えてきた先輩組合員が経験を話して相談に乗れる機会をつくりましょう。不安や悩みの受け皿になって新人職員が少しでも安心できる取り組みを

6月3日、中央社保協・全日本民医連・全労連の3団体主催で、「介護保険制度の改善・介護従事者の処遇改善を求める請願署名」と「訪問介護費の引き下げ撤回・介護報酬引き上げの再改定を求める要請書」の提出集会を開催しました。

介護署名は、今回の提出行動で5万6856人分を追加提出(医労連5570人分)し、昨年12月・今年2月の提出分と合わせて全体29万3043人分(医労連1万5570人分)の到達となりました。

署名の紹介議員は、衆議院18名、参議院11名で合計29名となっています。

厚労省・財務省に要請書提出

集会では、「訪問介護費の引き下げ撤回と、介護報酬引き上げの再改定を早急に行うことを求める要請書」372

すすめることができれば必ず仲間を増やすことができるはず。増勢転換への力加
この間、日本医労連は5年連続で組織を減らしてしまっています。コロナ禍で活動が制限されたとは言え、深刻な状況です。労働組合の活動が停滞すれば職場の労働条件を改善する力もまた後退します。労働環境を良くする力を失えば離職が増え、業務もさらに過酷になり、組合活動もまた後退して組織がさらに減退するという負のスパイラルに陥ってしまっています。

問題は、コロナ禍で活動ができなかったことを理由に少なくない組合が組織拡大の意識を見失い、依然としてその

74回大会に向け、すべての組合で組織拡大に全力を

第74回定期大会では第11次組織強化拡大3カ年計画が提案されます。計画では、一部の力持ちではなく、すべての組合員の方で18万人医労連の実現を目標としています。

大会を7月に控え、今すべきことはすべての単組・支部が組織拡大に全力を尽くすことです。一人でも多くの仲間を増やして大会を迎え、次期計画の目標達成に向けて弾みをつけましょう。

約した署名は、秋の臨時国会で第1次の提出を予定しています。

0枚(医労連145枚)を厚労省・財務省に提出。利用者、労働者、事業者の立場から現場の実態を訴えました。要請を受けた厚労省老健局の担当課長は、「訪問介護での最大の課題は人材不足」と答え、しっかりと受け止めたいと話されました。

新介護署名の提案

利用者、労働者、事業者の誰もが望む介護保険制度への抜本的な改善を実現するため、24年度も署名に取り組みます。集



脈路

24春闘はベアアップ評価料の扱いを巡り、民間労組を中心に交渉が続いている。職場に断を持ち込む全

く酷い改定内容だが、一方では団体署名、国会議員要請や政府交渉、全医労が先陣を切ったストライキなど産別運動の強化で得た貴重な原資である。その点に確信を持ち得る

か、報酬引き上げ再改定運動の成否が決まる。ともあれどんな時も実を獲るのが労働組合の役割、組合員みんなの団結が強まる決着を追求したい。振り返れば、コロナ禍の日本を席巻した医療崩壊というワードを可視化し、医療介護現場へ社会の耳目を集めた取り組みが、診療報酬に初めてベアアップを明記させる

下地になっているのは確かだ。本格的な賃上げ闘争の緒に就いた私たちに必要なのは、組織強化と医療介護の充実を求める世論喚起の同時進行である。更には、大幅賃上げをワンインシューとした、すべての労働者を巻き込んだ運動のなかで産別要求は大きく前進する。労働組合の力を社会に強く示すことで関心が高まれば、賃上げの気風とともに組織拡大もアシストされる

直近の労働組合組織率は連合などを合わせても16.3%。現状ではセネストなど異世界譚と笑われるが、希望こそ原動力である。唯一の医療産別というポジションをフル活用して、ナショナルセンターの枠を乗り越えた連携や共闘を創るべく思案中である。

24春闘はベアアップ評価料の扱いを巡り、民間労組を中心に交渉が続いている。職場に断を持ち込む全

く酷い改定内容だが、一方では団体署名、国会議員要請や政府交渉、全医労が先陣を切ったストライキなど産別運動の強化で得た貴重な原資である。その点に確信を持ち得る

か、報酬引き上げ再改定運動の成否が決まる。ともあれどんな時も実を獲るのが労働組合の役割、組合員みんなの団結が強まる決着を追求したい。振り返れば、コロナ禍の日本を席巻した医療崩壊というワードを可視化し、医療介護現場へ社会の耳目を集めた取り組みが、診療報酬に初めてベアアップを明記させる

下地になっているのは確かだ。本格的な賃上げ闘争の緒に就いた私たちに必要なのは、組織強化と医療介護の充実を求める世論喚起の同時進行である。更には、大幅賃上げをワンインシューとした、すべての労働者を巻き込んだ運動のなかで産別要求は大きく前進する。労働組合の力を社会に強く示すことで関心が高まれば、賃上げの気風とともに組織拡大もアシストされる

直近の労働組合組織率は連合などを合わせても16.3%。現状ではセネストなど異世界譚と笑われるが、希望こそ原動力である。唯一の医療産別というポジションをフル活用して、ナショナルセンターの枠を乗り越えた連携や共闘を創るべく思案中である。

24春闘はベアアップ評価料の扱いを巡り、民間労組を中心に交渉が続いている。職場に断を持ち込む全

く酷い改定内容だが、一方では団体署名、国会議員要請や政府交渉、全医労が先陣を切ったストライキなど産別運動の強化で得た貴重な原資である。その点に確信を持ち得る

か、報酬引き上げ再改定運動の成否が決まる。ともあれどんな時も実を獲るのが労働組合の役割、組合員みんなの団結が強まる決着を追求したい。振り返れば、コロナ禍の日本を席巻した医療崩壊というワードを可視化し、医療介護現場へ社会の耳目を集めた取り組みが、診療報酬に初めてベアアップを明記させる

下地になっているのは確かだ。本格的な賃上げ闘争の緒に就いた私たちに必要なのは、組織強化と医療介護の充実を求める世論喚起の同時進行である。更には、大幅賃上げをワンインシューとした、すべての労働者を巻き込んだ運動のなかで産別要求は大きく前進する。労働組合の力を社会に強く示すことで関心が高まれば、賃上げの気風とともに組織拡大もアシストされる

直近の労働組合組織率は連合などを合わせても16.3%。現状ではセネストなど異世界譚と笑われるが、希望こそ原動力である。唯一の医療産別というポジションをフル活用して、ナショナルセンターの枠を乗り越えた連携や共闘を創るべく思案中である。

24春闘はベアアップ評価料の扱いを巡り、民間労組を中心に交渉が続いている。職場に断を持ち込む全

貧困と格差の解消！なかまを増やそう！

第32回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会in佐賀

全労連非正規センターは、6月1日〜2日に佐賀県佐賀市・アバンセで第32回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会in佐賀を開催し、全国からオンライン含め400人が参加しました。

集会は、全労連非正規センター代表幹事で生協労連中央執行委員長の柳恵美子さんの開会あいさつで始まり、柳さんは、「この全国交流集会は今回で32回目を数えるが、非正規雇用労働者の置かれる状況は、集会の開催をはじめた当時と比べて厳しくなってきた」として、全国一律最低賃金1500円の

実現や政治をかえて社会をかえる運動を進めていこうと呼びかけました。現地からは、佐賀県労連の北野修議長があいさつ。集会開催まで「この集会を佐賀県一丸となって成功させる雰囲気作り」を進め、佐賀県労連の団結強化や発展につなげたことや呼びかけを強めていく中で仲間が増えた成果も紹介しながら、挨拶

を行いました。基調報告は、全労連常任幹事で非正規センター事務局長の仲野智さんが行い、職場や地域の運動強化、非正規差別NG運動の推進、仲間増やしの取り組みを呼びかけました。落語で語る働き方

記念講演は、古今亭菊千代さん(写真左)が働き方・働かせ方をテーマに落語で様々な話がありました。自己紹介も兼ねながら、落語家も同じ非正規雇用労働者として落語家の生活や苦勞にふれ、女性の落語家も増えてきたが、落語の世界でもジェンダー問題があるとなりました。落語では、正規で働く父と非正規雇用で働き組合活動家の母、子の3人の登場人物でストーリーを展開させました。親子の会話から軍事情報に関する話や原発のALPS処理水の話などの社会問題にふれ、会場一体が夢中になって落語を楽しむことができました。落語のあとは、「非正規労働者の社会保障を考える」としてトークセッション(別掲)と争議団紹介を行い、集会アピールを参加者全体で確認して、1日目の全体会を終りました。集会終了後は、会場から佐賀駅前までデモ行進も行い、賃上げや処遇改善などを道沿いに元気よくアピールしました。1日目終了後には、医療連の参加者で産別交流会も行いました。(写真右)

勤調整をしていることや、自分の労働時間を計算しながら働いていることなど、自身の働き方や働いている中で感じている矛盾が多数出されました。また時給も最賃に張り付いており、最賃改定に合わせて、中途半端な賃上げを繰り返している実態も出されました。トークセッションは、助言者からの発言や会場からの質問も交えながら進み、年収の壁や働き方についての問題点が



会場いっぱいの参加者



落語で語る働き方



写真右

年収の壁を考える

働き方の矛盾を共有

最低賃金全国一律の実現を 第3次最賃デー

全労連国民春闘共闘は、法改正で最低賃金全国一律の実現を求めて5月23日に第3次最賃デー行動を開催しました。

厚労省前と渋谷で最賃音頭が響き渡った最賃デー

午前には、全労連非正規センター主催で30分の厚労省前行動が開催され、全労連非正規センター代表の柳恵美子さんが地方の人材流出にもふれながら、物価高などで生活が苦しくなってきた中、富の再分配を最低賃金引き上げることから行っていくと全国一律1500円の最低賃金の早期実現を訴えました。その後、生協労連や国公労連から生活が苦しい状況が続いて



写真左



写真右

全労連非正規センターは、夕方にも渋谷ハチ公前宣伝を響かせました。

開催しています。多数の参加者がプラスタなど目を引く宣伝物を持ってアピールし、東京医療連の青山光書記長が最賃音頭を歌い、渋谷の街で



学びを生かしてポスター作り

2023年度青年学習交流集会

5月25日～26日、日本医労連・青年協議会は「青年学習交流集会」を滋賀・琵琶湖グランドホテルをメイン会場にオンライン併用で開催しました。オンライン参加21人を含む、4全国組合19県医労連60人が参加しました。同日には、最賃生活体験キックオフ集会も開催しました。



講演する岡田氏

2023年度青年学習交流集会では1日目に学習講演で学び、その後グループで意見交換をしながら2日目はアイデアを出し合っており、オリジナルのハラスメント防止ポスターを作製しました。

また今集会では、同時に最賃生活体験キックオフ集会も開催されました。

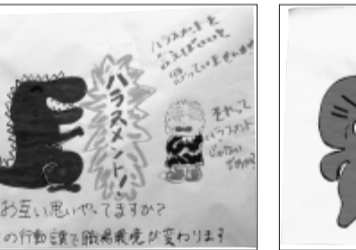
開会にあたり、南波晃委員(東北)が挨拶を行い、「ハワハラ」という言葉の生みの親でもある岡田康子氏(株)クオレ・シー・キューブ会長から「医療現場とハラスメント」ハラスメントをしない、受けないコミュニケーション」と題して講演をいただきました。

「利他の精神が浸透している」「人材不足による加重労働」など特有のハラスメントが起きやすい理由があると挙げました。その上で、ハラスメント防止には安心して仕事に取り組める仲間の関係が必要であると、労働組合の役割であり大事な課題でもあると強調しました。さらに、ハラスメントを受けないコミュニケーション術として、自分の思いもきちんと伝える方法(私I)メツセージの活用を紹介し、「ハラスメントから解放される職場づくりを目指

しましよう」と参加者らに激励を送りました。講師への質問は、5人(WEBE1人、現地4人)から挙手があり、青年層がおかれているハラスメントの現状が明らかになりました。

グループでポスター作り

分散会では7グループに分かれ、職場のハラスメントについて悩みや課題、解決策などを話し合いながら、各班でオリジナルのハラスメント防止ポスターを作製しました。



最賃生活体験キックオフ集会

最賃生活体験キックオフ集会では、土田典子日本医労連青年協議会事務局長が最賃賃金を巡る情勢と体験の目的・方法を解説し、参加者らは全国一律最低賃金制度の必要性について学びました。続いて三浦進議長(北海道)から前回体験報告が行われ、小倉綾奈副議長(四国)が参加呼び

かけと行動提起を行いました。全体交流では、北海道から参加者2人が最賃生活体験スタートに向けて、力強く決意表明をしました。

また、集会内で呼びかけた「最低賃金全国一律制度への法改正を求める請願署名は、新たに3筆を集約しました。最賃生活体験キックオフ集

会を通じて、体験登録者は27人増えました。体験登録は5月末で締め切りましたが、最終的に昨年(17県58人)を上回る21県85人が最賃生活チャレンジャーにエントリーしています。参加の動機は、「今の賃金が良いのかを再確認するため」「仲間と一緒にやってみるため」「絶対に無理な



ハラスメント防止ポスター作品

ジェンダー平等まなばNight!

オンラインセミナー

日本医労連は、ジェンダー平等プロジェクト・連続オンラインセミナー第3回目を5月16日に開催。東京法律事務所所属・岸松江(きしまつえ)弁護士から、「ジェンダー平等と平和」と題して講義がありました。

ジェンダー平等なくして平和なし

「有害な男らしさ(家父長制度の弊害)」があるために、相手より優位に立とうとする発想が「抑止力」の背景にあり、戦争へと突き進んでいく。ジェンダーを克服し、ジェンダー平等を実現すれば戦争のない世界も実現する。

「さ」の観念が、軍事化をかり立てていると指摘。特に岸田首相が唱える「抑止力」は、相手より優位に立とうとする「有害な男らしさ」を背景とした威嚇政策です。

はじめに岸弁護士は、「ジェンダーが作られた背景には家父長制度がある」と改めて強調。家父長制度の目的は、家や財産を継ぐための子どもを産ませるため、女性の生殖力を支配することでした。特徴点は、いわゆる家庭内労働を無償にすることで女性を奴隷化したことです。また、家父長制度にある「男らしさを競う文化」を再生産しないことが重要と述べました。

続いて戦争においても、家父長制度が作り出す「男らし

最後に岸先生は「ジェンダー平等なくして平和なし」と強調し、日本国憲法でも家父長制度を否定している憲法13条・14条1項・24条を紹介しました。

第4回 ジェンダー平等まなばnight

日時 2024年6月20日(木) 18:30~19:00

参加無料 & 事前登録不要

テーマ あなたの職場は? ~ジェンダーフリーの職場を目指して~

講師 青龍 美和子 弁護士 東京法律事務所

Zoom ID: 817 2009 2048
パスコード: 240620
<https://qr.paps.jp/d0jhw>

3月から始まった「ジェンダー平等まなばナイト」も最終回になりました。各都道府県単位です。これまで一度も受講したことがない方も、お気軽にご参加ください。

詳細/日本医労連第146号

学びと交流が深まった

第35回障害者・児童福祉労組全国学習交流集会

悩みを共有し実態を訴える

日本医労連福祉部会は、5月19日に第35回障害者・児童福祉労組全国交流集会をオンライン併用で開催し、現地11人オンライン9人が参加しました。

講演と報告で学ぶ

集会は、福祉部会部会長の木谷寿宏さんの開会あいさつでスタートしました。開会あいさつのおと、記念講演として障害当事者であり、研究者である磯野博さんが障害者権利条約の意義や身体拘束、虐待防止など多岐にわたって講演(別掲)。講演後、寺田雄中央執行委員より基調報告を行い、特別報告として中央執行委員で石川県医労連書記長の嵯峨猛さんより石川県の福祉・医療現場の実態の報告を受けました。報告を聞いた参加者からは、石川県の具体的な

な状況が分かり、支援の必要性を実感したとの声が寄せられています。

オンラインと会場を繋いで交流を深める

全体討論では、会場とオンラインを繋ぎ、講演の感想や現場の状況(処遇改善、人員体制、ケア実践など)などについて活発に討論を行いました。交流する中で、「どの職場でも人手不足が深刻で問題や課題は共通していると感じた」「共に考え行動することが大切だと感じた」などの声が寄せられました。最後にまとめで閉会あいさつを行い、

集会を終えました

集会翌日には、対政府要請行動を行いました。厚生労働省ととも家庭庁に対して障害者施策や保育・児童福祉施策、処遇改善や人材確保対策の実効ある具体化などについて現地10人、オンライン4人で、過酷な現場の状況を訴えながら、早急な改善を求めました。要請時には、部会長の木谷さんより228筆の団体署名、2人の福祉部会運営委員より要請書を手渡しました。

記念講演 障害者の人権保障を 問い直す

磯野さんは、はじめに自己紹介として自身が障害者を持っていることから当事者の立場を重視して、社会福祉・社会保障に関する研究に携わって

問い直す

いることを紹介してから講演を始めました。身体拘束「適正化」の徹底は、身体拘束セロの取り組みが現場の実践から始まり、全国に広がり、法制化につながった経過や虐待防止法の経緯について説明。日本でのこれまでの法改正や課題について話がありました。



全体討論で交流

次に障害者権利条約の意義や障害者差別解消法の改正についても触れ、合理的配慮や障害者の人権保障について考えるきっかけとなりました。また海外との交流や中国から



講演の様子

定期大会時の対応について

医労連共済だより

日本医労連は7月16日(火)〜18日(木)に定期大会を開催します。それに伴い、医労連共済の業務も次の通りとなります。ご不便をおかけしますが、よろしくお願ひします。

◎北海道 0120-252-924
◎東北 0120-246-250
◎関東 0120-898-819
◎中部 0120-365-625
◎西日本 0120-242-365
◎東日本 0120-7908(住宅災害損害査定センター)で対応します。火災事故受付のみです。通常の問い合わせにはお応えできませんので、19



オンライン参加者と一緒に集合写真

医療の眼

日本医労連・病院給食対策委員会では、2023年度に5年ぶり5回目となる「病院給食実態調査」を行いました。業務委託の状況や、個別対応食の増加など病院給食の実態と、そこに働く労働者の状況を把握し、厚生労働省に活用することを目指し、今後の運動の基礎資料とするを目的に行いました。123病院・施設から回答集約しました。

調査結果の特徴点

今回の調査結果では、職場の問題点として「人員不足」「高齢化」「賃金の安さ」が多く挙げられていました。また、委託化が大きく進んでいることがわかりました。前回行った2018年の調査では、医労連加盟の病院・施設では医療関連サービス振興会の調査より10%近く委託率が低かったものが、今回の調査では、一部委託・全面委託・セントラルキッチンを含むと70・7%とほぼ同率となっており、前回調査より11%も上昇しています。委託理由の調査項目を見ると「人員不足」が大きく増え、前回は「経費削減」を上回っていました。給食現場での人手不足が調査の結果にも出て

委託化問題

1986年6月に「病院における給食業務の一部委託の通知」が出されて以降、病院給食の委託化は年々進んできています。過去の調査結果を見ても明らかになっています。今、多くの病院で給食部門が赤字になってしまっています。人件費や委託費の高騰、水光熱費・食材費の高騰がその背景にはあります。不採算を理由に食料費カットや人材確保を目的として委託の導入が提案されています。委託の導入で経費削減や人材確保ができたとしても、一時的な解決にならない場合もあります。委託費の値上げや委託会社での人員確保が困難になるケースも出てきています。今現場で働く職員が、日々の患者さんや利用者さんのための食事やケアを考えると、どのような提案が、どのような現場で働く職員は専門職として

安全でよりよい病院給食・調理の魅力を発信しよう

この間、行ってきた対策委員会や全国集会でも人員確保の困難さが話されています。「募集をかけても人が集まらな」「若い人が入ってもすぐに退職してしまう」という声を多く聞きます。人員確保の困難さは、様々な問題につながっています。新たな成り手がいないため職員の高齢化が進むことや、少人数で行うことで長時間労働につながっています。労働環境の悪化や技術の継承

病院で提供される食事は、治療の一環であり家庭での食事とは異なり、現場で働く職員は専門職であり医療スタッフの一員です。日々、患者さんや利用者さんのための食事やケアを考えると、どのような提案が、どのような現場で働く職員は専門職として