

3年連続の組織拡大の中、京都医労連第92回定期大会開催 生活・いのち・平和を守る医労連を強く、 大きくしましょう/2014秋闘で大 幅一時金獲得、増員・労働条件改善を

京都医労連は、9月13日に第92回定期大会を開催。生活と医療・平和と民主主義を守る方針と体制を確立しました。来賓には吉岡総評議長、鎌倉日本医労連副委員長が激励に駆けつけてくれました。代議員の熱心な議論の後、すべての議案を満場一致で採択しました。休憩時間には前進座からの訴え、ノーリフトのミニ実習も行いました。いよいよ2014年秋闘本番です。なかまのたたかひの教訓を生かして、今年も頑張ります。

○青いとり保育園分会：青いとり保育園の充実めざす署名は、みなさんの協力もあり、4959筆を集約している。委託先が、ピジョンハーツになり4年目となる。4年のピジョンの契約期間が終了し、来年度からの委託先の選定が始まっている。2人の中堅職員は、将来の展望が持てないと退職してしまった。園長含め全員が1年雇用の非正規職員になっている。今の保育の水準を確保し、継続でき、働き続けられる労働環境にしたいと思う。市立病院の直接運営が理想だが、せめて株式会社による委託ではなく、社会福祉法人の運営にならないだろうかと話合っている。市立病院は、常時人手不足で大変な状況。青いとりに預けている間は頑張る、子どもの小学校入学とともに辞めていく人もたくさんいる。医師の保育園利用も増え、青いとりは医師・看護師確保のためにはならないものになっている。しかし、保育士不足で他にいい条件で働けるところもあり、どれだけ踏ん張れるかわからない。こうした中で、守る会は、署名や市議会に請願などに取り組んでいる。ピジョンハーツは「いまは、3桁の赤字だが、なんとか運営している。来年度から定員拡大だが、それに見合う委託費になっていない」と言う。どんな企業が委託を受けるのか、とても不安。30数年間積み上げてきた青いとりの保育をこれからも守り、発展させ、職員が安心して働き続けられる院内保育所にしていきたい。



○第二日赤病院労組：昨年改定された「腰痛予防対策指針」では人力による人の抱え上げは行わせてはいけないことになった。今こそ、対策指針の実践を職場に生かさなければ。看護師が患者を抱えるという行為は、100年経っても変わっていない。これをなんとかしたい。第二日赤では、昨年末に要求をだし、安全衛生委員会で腰痛予防対策チームを立ちあげた。患者をベッドからストレッチャーに移す行為は、中腰での介助になり、腰への負担が増える。これを変えるために、スライディングシートを使うことが大事。スライディングシートを利用できるように、アームレス車いすを病院として購入した。学習会をしても、現場では、なかなかスライディングシートを使えていない。しかし、こうした努力を続けていかないと前に進まないと思う。他の病院でもみんなでノーリフト、腰痛予防指針の具体化を進めていこう。



○桂病院労組：4病棟がパートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）の導入を始めた。福井大学などに見学に行っている。このPNS導入に向けた資料に「2交替にしよう」との記述があり、疑問や不安、反対意見もでてくる。組合は病院に「一方的な労働時間の変更は許されない、労使間の信頼関係を壊す深刻な事態だ」と抗議・申し入れを行った。毎年2交替導入とのたたかひが大きな柱となっている。

。看護部は、就職希望者や学生の2交替希望が多いと言う。「夜勤は有害であること」の認識を広め、看護師にも患者にもよくないことだとたたかい続ける。看護助手の夜勤入りが検討されているが、安易に導入させないように取り組みたい。

○福知山市民病院労組：2月に夜勤形態に係わる協議を実施、夜勤勤務の軽減と夜勤専従勤務について労使で協議を行いました。病院から、「育児・介護などと仕事の両立や離職防止・人材確保のため、夜勤軽減制度をつくる。そのために夜勤専従を導入したい」との提案があった。組合は、「夜勤は有害」、「夜勤を減らしていく方向で労使とも努力することが大前提」であると要求した。その後、協議を重ね、「夜勤は月8回以内、夜勤専従のみ例外とし、将来的には無くす」と協定した。5月から夜勤軽減・夜勤専従導入を段階的に試行。夜勤専従は5月4名、6月8名、夜勤軽減者は5月7名、6月7名となっている。試行開始から3ヶ月、これから検証・検討を重ねていく。

○第一日赤職労：病院は春に2交替導入を提案。6年前にも提案を跳ね返した経過がある。今回、組合員のいない病棟で提案がされた。長時間労働・長時間夜勤は看護師の心身をボロボロにする。絶対に認めることはできない。団体交渉で追求する中で、「組合の合意なしに進めることはしない」と回答させた。現在の3交替の改善こそ大事だ。深夜入り前の半日休みを、夜勤休暇として認めさせることが目標。9日夜勤の改善。正循環夜勤の取り組みなどを進めていく。

○民医労東支部：日本医労連全国看護要求実現交流集会に参加して、ILOを初めて学習した。ILOが30年以上前からあると知り驚いた。日本は条約に半分も批准していないと聞きがっかり。法律を変えることで労働条件をよくすることができると思った。5局長・6局長通知がそのよい例だ。こうしたことを私は初めて知ったが、職場の多くのなかまも知らない。学んだことを広げていくことが重要だと痛感した。改めてディーセントワークの意味を学んだ。家族でゆっくり過ごす、家族に優しく、看護の仕事に誇りを持ち、働き続ける条件をつくるためにもILOを学び、運動を進めていきたい。そのために看護署名がんばる。署名集めは一人の100歩より100人の1歩が大事だ。組合運動そのものだ。提起された署名を頑張りたい。

○桂病院労組：春闘ではベースアップの実現をなんとしても、と取り組んだ。しかし、回答指定日に回答を出させることができず、交渉の参加者も少なく、回答を前進させるには力不足だった。今年は、模造紙に大きな桜を描いて、寄せ書きの花に組合員に要求を書いてもらい、アピールした。要求の木は、統一行動の外来前宣伝行動の際に掲示した。要求に執着し、組合員の声を集め、取り組む努力をしていきたい。

○第二日赤労組：日赤本社、人勸準拠とのたたかいを報告する。人事院勧告と言っても、知らない人もいるのではないかと。政府は、昭和21年に公務員労働者のスト権、協定締結権を剥奪した。その労働基本権を制限した代償措置として、適正な公務員の給与を確保するものとして人勸＝人事院勧告制度が生まれた。日赤本社は人勸準拠方針を押しつけてきた。全日赤は、これに50年以上にわたり反対している。公務員たたきの中で民間も公務員も賃下げさせられている。日赤本社は人勸準拠を言うが、私たちは、日赤は公務員ではない。労使対等の原則を踏みにじり、押しつけてきた本社は本当に不当だ。8月に人勸が出て、ちょっと引き上げて、来年には大きく引き下げる内容となっている。組合では、賃下げを許さないため、一言メッセージ・署名・地域へのビラまきなどに取り組んでいく。ぜひ大きな支援をお願いしたい。

○民医労西支部：2014年の賃金闘争と夜勤の正循環の取り組みを報告する。春闘は4万円のベア、6ヶ月の一時金獲得を掲げ闘った。高い要求だが、組合員のアンケートでは、厳しい生活実態からでた当たり前の要求だ。民医連は法人がいくつもあり、この法人連合と民医労で交渉している。組合全体と支部のたたかいの両輪が大切。3月では各法人の予算が決まっており、予算を立てる前にたたかうことが大事だと思う。事前団交もしっかり取り組むことが教訓だ。今年の春闘は、知事選とつなげて「ベア望む」をスローガンに、ボールペン、クリップマグネットなどの春闘グッズを作った。全体の団交の間に支部団交も入れ、ストも構えてたたかった。一言メッセージ、ベア署名にも取り組み、団交参加者を増やし、新しい参加者にも発言してもらった。結果として、ベアはなかったが、みんなでたたかった。組合員の声を大きくする、みんなにわかるようにすることが大切だ。夜勤の正循環シフトを導入してから2年経つ。体は楽になったという声が多い。週33時間労働になっている。夜勤は体を酷使しているのだから、体を休める休暇が必要だ。今、夜勤休暇を要求している。夜勤回数を減らすことが絶対に必要。引き続き、夜勤改善の取り組みで奮闘したい。

○おうばく職組：今年は、介護福祉士・看護補助者の賃金体系見直し、有給休暇の証明書提出の全廃、半有給

の拡大など、労働条件の改善が一定前進した。継続協議となっているのは、夜勤手当支給基準の改善、駐車場料金の値下げ、公休数増、当直明けの有休を公休にすることなどだ。労務懇談会の廃止問題などもある。組合として、労基署に相談に行ったり、いろいろと奮闘してきた一年だった。今後の重点課題は、組合員の拡大だ。頑張りたい。

○中野眼科労組：2014年春闘では、消費税・物価が上がっていく、労働者の生活も大変であると定期昇給だけでなく、ベースアップを求め、交渉を何度か重ねてきた。粘り強く追求したが、住宅手当1,000円アップで妥結した。また、夏季一時金については、要求額とは程遠い金額だったが、2回の交渉で、職場の現状や大変さを訴え、一律3,000円プラスで妥結した。引き続き、組合員を増やして労働条件を改善し、年末一時金・来春闘奮闘していきたい。

○洛西ニュータウン病院労組：今春闘では、ベアや労働条件改善を求めて取り組んだ。大きな問題となったのは、シミズに移譲された前からの放射線技師と2014年4月の中途採用者の賃金が逆転していることが発覚した。同じ職場に同級生が入職したことで、以前から洛西ニュータウン病院で働いていたにも関わらず、4月から就職した人の賃金が高い問題がわかった。2013年2月に清仁会に業務委譲して、賃金が安すぎると交渉を進めてきたが、この問題は絶対に譲ることの出来ない問題だ。是正を求めて、病院と交渉を重ねてきた。当初、病院は「決まったこと」などといい、0回答だったが、行政などにも相談、粘り強く追求する中で、「4月に遡及して改善する」との回答を引き出し、賃金改善をさせた。組合は「問題が生じた2013年2月に遡及せよ」と追求したが、平行線となった。最終的に病院が当人に謝罪をしたことですっきりとはしないが本人は納得したことで終了した。100点満点とはいかなかったが、組合があったからこそその前進だ。組合員を増やしてさらに取り組みをすすめるようにする。

○ふるさと医療福祉労組：京丹後市の人口減、患者減などで、病院の収益は減少している。いま病院としては、訪問看護に力を入れている。また、中断患者への電話かけをして、病院に来院してもらい取り組みをしている。徐々に効果が出てきている。8月から新しい医師が配属。地域で講演会などをして新たな取り組みを進めている。来年に新しい特養を建設する。9月に入札、10～11月着工が予定。地域医療を守るために賃金・労働条件を改善して奮闘していきたい。

○太秦病院労組：ここ数年、事務長が何人も退職という状況が続いていた。今の事務長は1年になる。現在、病院の建て替えが大きな病院の課題となっている。春闘では、賃金改善とあわせて、非常勤の職員の労働条件改善の交渉を重ね、改善を実現させた。事務職員の長時間勤務が組合の大きな課題となっている。朝・昼・夜のオール勤務が月に何回もある。労働基準法違反だと交渉を重ねてきたが、業務改善で調整すると実質上の放置がされてきた。労基署からの指導があった。指導内容は時間外労働の是正、36協定が結ばれていないこと、労働安全衛生委員が機能していないことなどだった。9月30日までに是正計画やタイムカードなどを提出しないと。こうした中で、病院から36協定の特別条項（80時間／月）が提案され、検討しなすように言っている。病院はいまだに3年以上の医療事務経験など厳しい要件で人員を募集している。こんな条件ではだれも来ないと思っている。増員実現、オール勤務解消などを掲げ、奮闘する。

○全JCHO京都：健保守る会に結集して、地域の人と運動を進め、公的病院として存続できることになった。今年、4月からみなし公務員（国立病院に準拠）になり、独立行政法人地域医療機能推進機構が経営主体となった。組合も、全日本地域医療機能推進機構病院労働組合（全地域医療JCHO労組）と名称を変更し、社会保険京都病院京都病院支部は京都鞍馬口医療センター支部となった。手当の廃止など、賃金・労働条件が大幅に削減され、生活に響いている。移行時期に何度か交渉を重ね、非常勤看護師の時給を1,410円→1,700円以上に引き上げた。しかし、その他の手当等は引き下げられた。育児部分休が3歳から就学までに改善されたが、妊娠者の通勤緩和、育児休業の育児時間が削減。夜勤手当が約3万円減額。昼休憩時間が1時間から45分間に。検査技師・放射線技師の賃金大幅削減。7月に元に戻す約束していたが、まだ実施されていない。移行して、いいことない。9月に要求提出する。本日・明日と全JCHO労組は京都で戦術会議開催している。守る会は、2013年5月に実施したアンケートをニュースで地域にかえた。今年度中に地域協議会を設置することになっているが、まだ内容は決まっていない。守る会が地域協議会に入れるように奮闘したい。

○府職労連洛南病院支部：昨年2013年に京都医労連に準加盟した。これからよろしくお願ひします。議案書p54の洛南病院のあり方検討会について発言する。公立病院としての役割、責任の明確化を掲げ、救急・医観法、薬物、思春期、認知症など5つの柱を組合が提案してきた。報酬がつく前から24時間救急を開始してきた。これ

も組合提案だ。老朽化した建物、道路の整備、設置基準があっていない状況、住民の理解、病院赤字など問題山積。民間病院より人員は少なく、少ない人員なので収入も増えない。コメディカルはさらに少ない。京都府で働く労働者の人数は5,000人と決まっている。検討会で年内に調査、年度内に具体化することが決まった。人員・職場環境を改善するチャンスだと思う。与謝の病院も府立医大の附属になって、府の直営は洛南病院のみになった。公務員は優遇されているのか。そうではない。地方公務員は賃金が安い。日赤もそうだと思うが。50人以上の事業所の平均と大差なしの賃金水準だ。国は公務員の賃金は高いと風潮しているが実態はそうではない。給与制度の総合的な見直しを山田知事は反対と言いながら給与引き下げを断行した。本当の意味で府民が安全・安心に利用できる病院を守りたいし、頑張る。

○もみじヶ丘病院労組：8月16日・17日の福知山地域の水害への医労連のボランティアやカンパの取り組み、ありがとうございます。当日は、深夜勤務者は家に帰れない事態に。停電になっていた。交通路が遮断して業者も入れず、大変だった。給食部門は早出勤務（5：00）が出勤できず、7：30の食事を8：00にだして大変でした。まだまだ大変ですが、みんな頑張っていますので、よろしくお願いいたします。

昨年、10人（事務・薬剤師など）の組合脱退の希望があった。臨時大会を開催し、脱退問題について討議するなど大変だった。また、組合が要求していないのに、看護師不足対策を理由に病棟勤務手当を「試行支給」してきた。組合は「2万円程度の手当では看護師不足は解決しない、基本給アップを」と、撤回を求めてきた。春闘でも、当初の年齢格差回答を撤回させた。課長職の日組合員化問題は、まだ継続審議。大変な1年間だった。またお力をお貸しください。

○民医労東支部：医療介護総合法が成立して、危機感を持っている。患者・利用者と接している労働者として、この社会保障改悪反対への共同を社会や地域に訴えることが重要。私たちは、この改悪を乗り越えて、社会保障のあるべき姿に変えていく役割がある。そして労働法制改悪の課題がある。働く私たちがこの問題を告発していく必要がある。また、来年の一斉地方選挙で政治を変えることが重要。地方議会に倉林さんみたいの人をたくさん送り込めば、地域も職場も変わっていく。力を合わせて頑張ろう！

○民医労乙訓支部：非常勤職員の組合への組織化を方針とし、昨年秋に非常勤委員会を立ち上げた。今年の1月に非常勤職員の加入100名突破記念企画をかねて旗開きを行った。8月には「納涼電車 嵐電でGO!」という企画を嵐電の車両1貸し切って行い、有意義な時間を過ごせた。労働組合がある職場でよかったと思ってもらうためにも、常勤職員との処遇面での差別の解消、労働条件の改善の実現が課題だ。非常勤職員の要求を引き出し、組合に入ってもらい要求を勝ち取っていく。引き続き200名の非常勤職員の組織と処遇改善に取り組む。

○青年部・おうばく病院職組：現在、京都医労連青年部は、7人の部員で活動している。3月にはもんじゅの見学、8月には淡路島で関西ブロックアクト。全体で55人、京都からは8人が参加。初めてアクトに参加した人が3人。関西の青年と交流できた。来年は福島で全国アクトがある。10人以上の目標で頑張りたい。各単組から青年部の部員を派遣してください。青年にとって労働組合は身近なものではない。入っていきにくい。青年は将来を担う存在。組合のことを知ってほしい。10月12日～13日で青年学習交流集会在行われる。たくさんの方が来てほしい。青年部会は第3金曜日の19時からやっています。お待ちしておりますので、多くの青年に来てもらってください。

○堀川職組：現在、堀川の執行部は8人体制で取り組んでいる。役員のみ手がいなく、暫定状態で7年目になっている。特定の人に負担が偏らないようなシステムを作るように模索中。代議員会では議長と書記の持ち回り制で進めている。引き継ぎの不安があったが、うまくまわっている。職場委員が協力していい流れとなっている。この流れを絶やさずに大きくしていきたい。

○書記局分会：今年6月に過労死防止推進法が成立した。全国で取り組まれた署名は55万筆、議会での意見書採択は120議会（京都は4万筆・15議会）となった。この成果は、なによりも当事者である家族を中心に議員要請行動などを精力的に行ってきた結果だ。日本で初めて「過労死防止」を法律にすることができた。今後、協議会で検討されるが、法律の具体化が争点。実効性ある施策を作らせることが大事だ。家族会も協議会に入り、一定成果があった。一方で、この秋には労働法制改悪のオンパレード。この労働法制改悪をストップできるかどうかは、労働組合にかかっている。奮闘しましょう。

11月5日回答指定日/6日秋闘・統一行動です！