

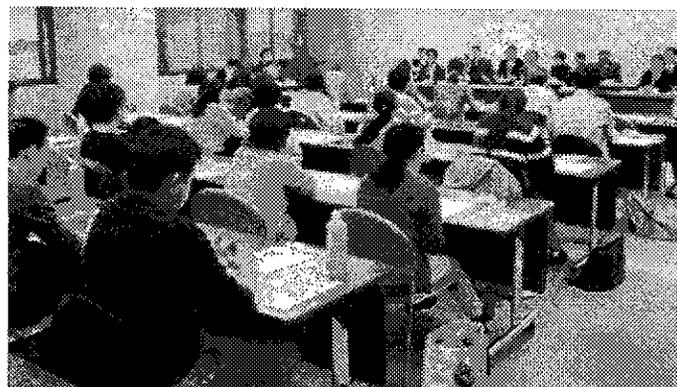
数年ぶり

秋厚労ニュース

春闘で2回交渉

2018年度総括案より

9月21日(土)、秋田温泉「さとみ」にて、秋厚労第72回定期大会が開催されます。定期大会は、1年間の運動をみんなで総括し、来年に向けた方針を論議・決定する場。少し早いですが、2018年度総括案から一部を振り返ってみました。



団体交渉日を早く決め、参加人数が増加

団体交渉は、現場の思いを経営者に直接伝える最大の機会。ここ数年、秋厚労は「団体交渉の日程を早く決め、たくさんの方が参加しやすいようにする」ことに取り組んできました。

人手不足 今のままでは限界

秋闘・春闘では、勤務希望の締切である「前月10日」までに交渉日が決定し、各

春闘では、数年ぶりに2回交渉しました。第1回団体交渉で、年度末手当について、経営者は昨年と同じ「一律5万円」を回答。「人手不足が解消しないならせめて年度末手当増

支部へ案内。交渉参加人数も、ここ数年は徐々に増加しています。看護改善委員会は、定例会議を回答指定日に設定する工夫もしました。

2018年度総括案「今年度の特徴」より

- ★ 58歳以上の年間手当が10割支給に
- ★ 秋闘・春闘の団体交渉の日程を1ヶ月以上前に決定、参加人数が増加
- ★ 春闘で「人手不足解消が年間手当増額」を求め、第2回団体交渉を実施
- ★ 秋闘の「前向きな発言」について「要請書」を提出
- ★ 忌引き休暇の分割取得、臨時職員の忌引き休暇の有給化
- ★ 医療職Ⅱの採用試験が1ヶ月早期化
- ★ 高度専門士の給与が大卒と同額に
- ★ 実態をもとに繰り返し訴えることで、経営者の態度が少しずつ変化
- ★ 経営者がリハビリテーション科の労働実態調査
- ★ 在宅医療に関して、ケアマネの5年雇用上限撤廃などを要求、一部実現
- ★ 医療職Ⅱの日直の振替休日化に関してアンケートを実施、結果まとまらず
- ★ 6支部が、現場の声に基づいて支部交渉
- ★ 看護職場の「労働時間チェックカレンダー」
- ★ 休日・転勤に関する実態調査を実施
- ★ 労働基準法改正により、年休最低5日取得が義務化
- ★ 就業規則改定に関する意見書を提出
- ★ 現場スタッフとの懇談を継続、意見を支部・本部交渉で経営者に伝えた
- ★ 「年休取得強化月間」の実施時期について再論議
- ★ 青年部、女性部、教育宣伝部などで「集まる」ことを重点とした取り組み
- ★ 定年に関する学習会を4支部で実施
- ★ 青年部定期大会、拡大中央委員会、春闘決起集会、中央執行委員会、女性集会、看護ゼミナールなどで「学ぶ」取り組み
- ★ 平鹿の調理場が4月に光風舎へ委託、秋田も10月に委託予定
- ★ 秋厚労旅費規程を改正、県外出張の際の日当を増額

額を」と交渉しましたが、増額はなく、全支部一致で決裂を決めました。

第2回団体交渉では、各支部からの「現場の声・応援メッセージ」の一部を経営者に伝え、交渉。手当の増額はありませんでした。が、その他の要求の一部実現、「特別手当や58歳以上の不利益改善について、後戻りしないよう努力したい」旨の理事長発言などを受け、妥結しました。

4月6日の第6回中央委員会では「金額の上積みがないなら、2回交渉した意味があったのか？」との意見もありましたが、「人

要求は継続が重要

職場を良くするための要求は、簡単には実現しませ

手不足で、今のままでは限界と抗議する意味があった。「職員の頑張りや、言葉だけでなく具体的に評価してほしい」などの意見も出されました。

「内外の人が働きたいと思う職場」づくりはまだ途上

秋田県厚生連の正職員数は、「空前の人手不足」と言われた2012年より減少しており、「内外の人が働きたいと思うような職場」づくりはまだ途上です。定期大会は9月21日。意見を出し合い、十分に論議するため、たくさんの方の参加をお願いします。