

組合 加入案内

神奈川県病院・東神奈川リハビリテーション病院へ
入職された職員・働いている職員の皆さまへ

私達は、
神奈川県病院・東神奈川リハビリテーション病院の両病院
で働く職員のための労働組合

全済生会労働組合神奈川県支部

(略：全済労神奈川県支部) です。

私達は、病院職場をいままで以上に働きやすい場にしようと日頃から病院と協議・交渉をしてきています。

今、皆さまが働く条件等の内容は、病院と労働組合の執行部が労使で協議し、交渉をして労働協約を交わして決まっています。

もちろん賃金や勤務時間・夏期休暇を含む休日もそうした労使の約束の上に決まってきました。

これから働きやすい労働条件を得てゆくためにも、皆さんにも組合員として一緒に活動していただきたいと思います。

全 済 生 会 労 働 組 合 神 奈 川 県 支 部

組合について

<労働組合と労働条件>

労働基準法には『労働者と使用者とは対等の立場で労働条件などを自由に取り決めることができる』とあります。又、労働者には『**団結権**』『**交渉権**』『**争議権**』が認められています。

私達病院従事者も労働者です。病院の仕事は特殊性があると言われるますが、特殊な労働者ではありません。奉仕・自己犠牲的精神だけでなく、職業人としての自立を求めるのなら労働条件の改善は不可欠ではないでしょうか。過去において看護職が 3Kなどと言われたのも、奉仕の精神が強調され、改善を求めていく声が小さかったために起きた話ではないでしょうか。

私達はこの病院で働く上で、労働者側と使用者側で必要な取り決めをしています。それが**労働条件**です。具体的には、賃金（給与）・労働時間・休暇や職場環境の改善等皆さんが働く上で必要な条件をいいます。労働条件は、今のままが一番良いとは言えません。時間の経過・社会情勢の変化等によりどのような条件が良いのか在り方も変わってきます。その時々にあった労働条件を獲得していく必要があります。そんな時に労働者ひとり一人が変えようとしても極めて難しいことは誰でもわかります。自分一人で使用者と交渉（話し合い）をしても改善することは不可能でしょう。そこで、労働者が集まって団結し、（＝『**団結権**』）その団結した力を利用して初めて使用者と対等な立場で交渉することが可能になります。（＝『**交渉権**』）その交渉によって、労働条件の改善『自分達の職場・病院を働きやすく、さらに良くしていくこと』が目指せるのです。病院全体が患者・家族にとっても「良い病院」になることにつながるの言うまでもありません。

<組合の活動>

組合の力の大きさは、そこに集まる職員の数で決まります。たくさん組合員がいるほど、病院側との交渉力は大きくなります。なぜなら、組合の意見は、大勢の職員の意見として病院側は無視できないからです。逆に、組合の力が弱ければ、病院側は組合と協調しなくても、又、話を聞かなくとも病院側の方針を（強引にでも）実施できるのです。

労使関係（労働組合と使用者）とは、片方が力づくで相手を押さえつけるものではなく、両者それぞれの目的を達成するため、相互に働きかけて共存を続けていくという関係にあります。この共存関係のバランスが保たれ、労使関係が安定することが労使関係の理想と考えます。本来であれば、職員全員が組合員であることが理想です。そうであってこそ初めて労使のバランスが正常となるのです。

そして、組合は私達一般の労働者が使用者側に直接意見を言える、病院内の唯一の組織です。又、病院経営に対してのチェック機能として動くことができる組織なのです。

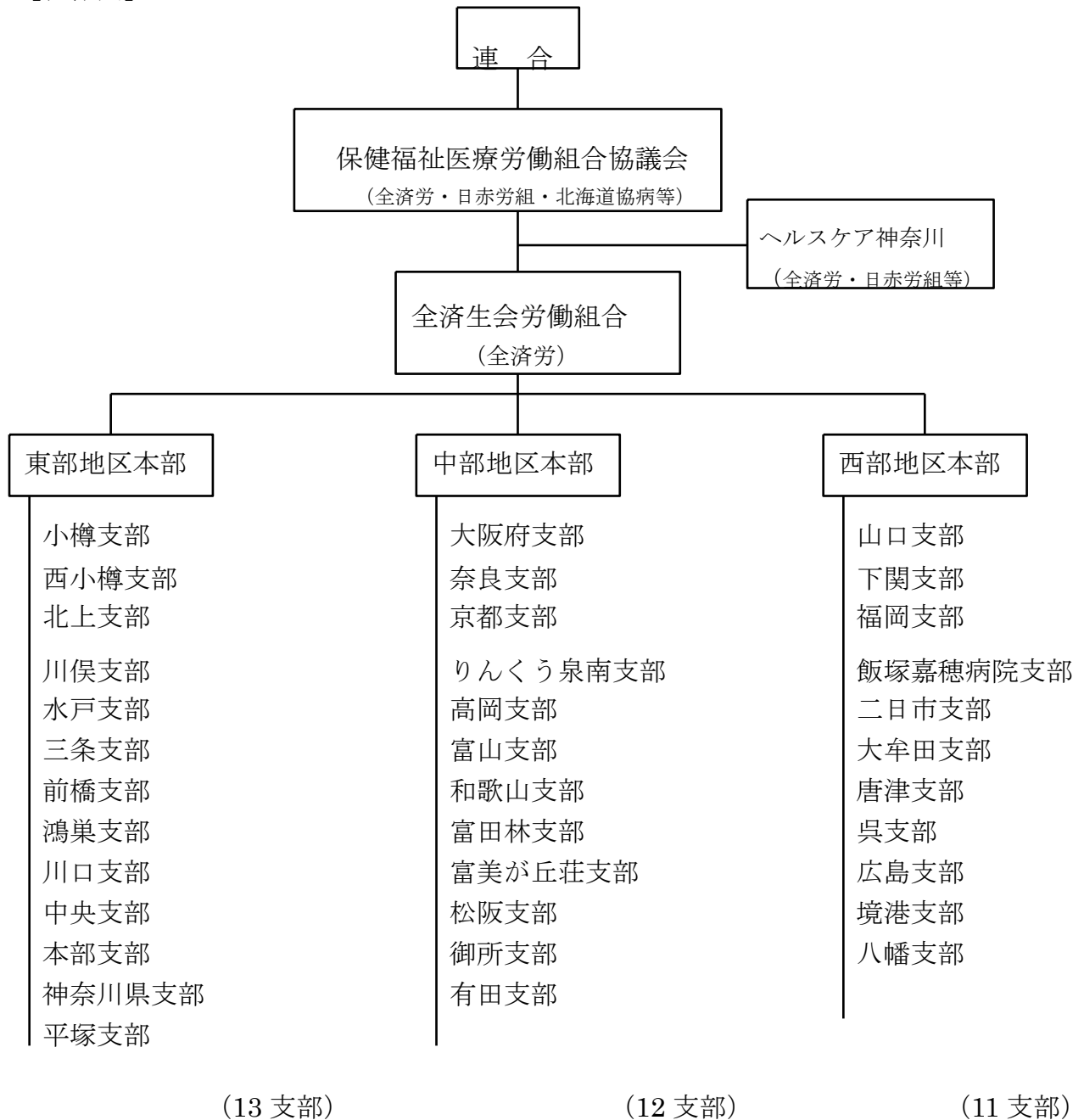
ストライキ（＝『**争議権**』）という実力行使は、私達組合ができる使用者側への最後の

意思表示です。いくら交渉を重ねても、組合の主張・要求を使用者側が全く無視し、歩み寄りがみられずに決裂してしまい、これ以上話し合うことができない時に初めて行える行為であり手段です。交渉が円滑に進めば、ストライキを行わないのはもちろんです。

< 私達の組合は >

私達の組合は「全済生会労働組合神奈川県支部」と言い、全国の済生会に働く職員で組織している全済生会労働組合（略称：全済労）の1支部として活動しています。

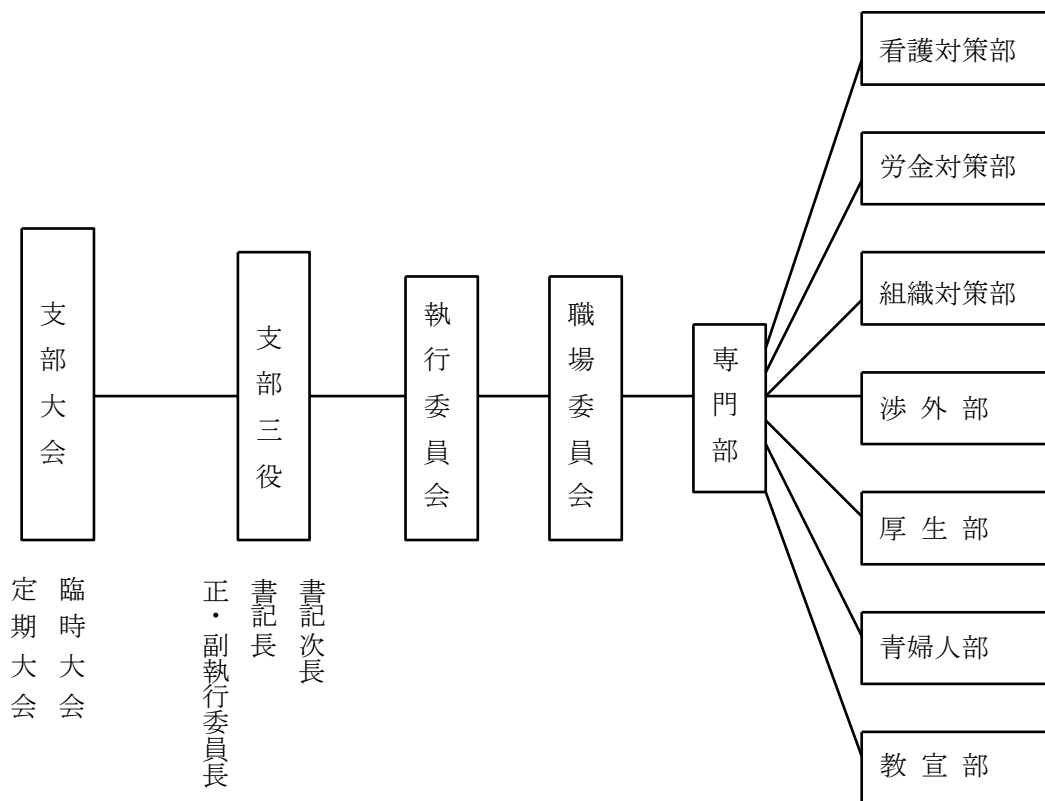
[組織図]



<全済労神奈川県支部の沿革>

昭和 33 年（1958）済生会神奈川県病院従業員組合として結成され、初代執行委員長は、大石鉄夫氏（外科医員）でした。当時、看護部の人員不足による劣悪な勤務状況を始めた様々な問題を、看護部は自治会を通して済生会本部或いは神奈川県知事（神奈川県済生会会長）に請願という形で解決を目指したのですが、労働者としての正当な権利行使と経営の民主化には組合組織が必要との判断から上記年度に正式に組合結成となりました。昭和 36 年（1961）に全国の各済生会病院組合（23 単組）が結集して、全国済生会労働組合協議会が結成された時、当組合もこれに参画しました。昭和 46 年（1971）の協議会第 15 回大会において全国済生会労働組合協議会から全済生会労働組合と改められ、当組合も同時に全済生会労働組合神奈川県支部となりました。

<支部組織図>



<組合の活動内容>

具体的な活動内容としては、賃金を始めとする春闘・夏期及び年末一時金を中心とした労働条件の整備、育児休業・介護休業・次世代育成支援対策促進法・高齢者雇用安定法などの労働関係各方面の法律改正に関する整備等、労働環境の整備について事業所と交渉しています。また、全済労全体の定期大会・臨時大会・学習会等に参加しています。

◎給与について

神奈川県職の労働組合等との連携もはかり、神奈川県職の表の適用を行っている病院事業所としての給与調査を行いながら、定期昇給・ベースアップの交渉を行っています。初任給の是正や中長期に働いている職員の給与改善等を団体交渉ではかっています。又、全国の済生会で働く職員の賃金の統一化を求めて、済生会本部と全済労で中央交渉を行っています。

◎増員・欠員補充・夜勤制限の確保

昭和 49 年頃は夜勤が 16 回～18 回という超人的な労働を強いられてきましたが、粘り強く毎年交渉を継続し、ある時は職場の看護師も入って集団交渉を行い、更に横浜市下・神奈川県下の病院調査を行い夜勤制限協定を労使で結ぶまでになりました。現在では 9 回協定（平成 8 年度締結）があり、ペナルティーまでつくことになっています。欠員補充・増員問題も各職場で問題あるごとに交渉して人員の確保をはかっています。

◎労働時間の短縮と週休二日制の確保

長らく拘束 44 時間労働としての勤務が続きましたが、4 週 5 休から始まり 4 週 6 休・4 週 7 休体制を経て、平成 19 年度より 4 週 8 休 40 時間となっています。

◎時間外労働の不支給の改善

時間外労働について病院が言う「管理職」については、時間外を払わないとして一方的に不支給を実施してきましたが、組合は労働基準監督署に賃金不払問題として調査を求めました。その後、労働基準監督署より指導書が出され、副主幹・副技師長・師長補佐・課長補佐以下には時間外労働賃金の支給をせざるを得なくなりました。

その他にも、患者さんが安心してかけられるような環境整備の追求や働きやすい職場環境作りのためのあらゆる交渉を病院と行っています。

私達は一つに結集し交渉する力を高めて、このように多くの成果を獲得してきました。今年の春闘でも多くの要求を出しているように、労働する環境や条件が不十分なところが多々あることも知っています。働く条件は働いている人全体に関係することだけでなく、一人一人の特殊な条件や新しく採用される人のことまで全てに及びますから、あなたが働く上で困ったことがあれば労働条件の問題として、組合が相談にのり代わって交渉して解決することもあります。皆さんも自分+αの存在として自分に関わってくる労働条件を守る又改善するために「全済生会労働組合神奈川県支部」に参加して下さい。

<主な行事・福利厚生等>

☆新年会・忘年会

食べ放題・飲み放題。ビンゴによる景品、カラオケなど。組合員の親睦を深める。家族参加可能の場合もあり。

☆新入職員歓迎会

新入職員の皆様と初めての顔合わせ。一日も早く組合に溶け込んで下さい。

☆全済労働ジャンボリー

二泊三日で3地区本部交替で企画しています。主に7月下旬に実施しています。

キャンプ、様々な企画も満載。家族参加可能。

☆ディズニーリゾートのパスポート割引販売。

☆その他、バス旅行等も企画しています。

<労金対策部>

☆労働金庫

労働者唯一の銀行です。労金は働く人たちの暮らしを守り、向上させるために労働組合や生活協同組合などの団体が、将来の不安や生活設計のために蓄えています。せっかく苦労して積み立てた「お金」も営利を目的としている一般の市中銀行に預けていては、大企業の設備資金や合理化資金・運転資金にまわされ、働く仲間から預かった大切な「お金」を100%働く仲間の暮らしに役立たせています。日常生活資金から旅行・結婚・住宅ローンさらに生協事業資金などに役立たせています。

☆各種ローン・財形貯蓄等

財形貯蓄は年2回（5月・11月）募集します。給与から自動的に引き落とされ、知らないうちに貯まっていきます。又、各種ローンを利用する際にも利率が有利になります。

<組合費について>

あなたが組合に加入された場合、本俸の 1.5%を毎月組合費として徴収致します。

(本俸 200,000 円の方は、3,000 円) これが組合の活動費になります。活動及び会計の報告については、組合の定期大会の場で皆様に審議して頂きます。

組合が色々な活動を行なう為には、やはり財政的な裏付けが必要になります。紙 1 枚から電話・会議の運営…等々、積極的に活動すればするほどお金は必要になります。

今後の組合活動にむけて

労働法を中心とした基礎知識編では、法律に守られている一方で、労働者の代表として使用者（会社）とより対等な関係を築くための組織力の重要性が再認識できたのではないのでしょうか。

【過半数組合の重要性】

例えば「36 協定」がなければ使用者（会社）は労働者に残業させることができません。したがって、36 協定の締結当事者が労働組合である場合、会社との関係において組合にとって 1 つの武器になり得ます。しかしながら、組織率によっては「労働者の過半数を代表している」ことにならず、締結当事者になれない可能性が出てきます。この場合、別に従業員代表が選出されると、労働組合は対抗できないことになってしまいます。これは、36 協定に限らず、就業規則への意見聴取を含めてそのほかの協定事項にも当てはまる事実です。

このように、労基法などで求められている必要要件の 1 つは「労働者の過半数で組織する労働組合か否か」です。では、なぜ過半数が求められるのでしょうか？それは、労働者保護を目的とする労働法の前提として、広く労働者の意見を取りまとめることが求められているからです。

ところで、同じ過半数代表でも、いわゆる従業員の代表では、職場の意見を集約できませんし、会社との交渉も担えません。そもそも従業員の代表は、働く者の労働条件の維持改善が役割ではないからです。日本国憲法第 28 条にある「労働三権」によって労働条件を維持改善していくためには、交渉権を有する労働組合こそ過半数代表となる意義があります。そのうえで、職場の意見を集約し、組合員の団結力を背景に使用者たる会社と対等な関係を築くためにも、日ごろからの職場とのコミュニケーションが組合執行部には求められるのです。

私たち組合執行部は、既存の労使関係に安堵することなく、こうした労働組合に求められる役割を十分自覚し、組織率向上と組織力強化に常に取り組んでいかなければなりません。

執行委員・執行部について

執行委員は組合員の代表として、執行委員会を運営し組合としての活動を行います。
任期は基本2年となっており、組合大会で組合員の承認をうける必要があります。
執行委員には、組合費より役員手当（役割に応じ年12000円～）を支払っています。
執行委員会とは、組合大会で決められた方針の具現化にむけて、日常的に組織運営を行う際の中心となる組織で、執行部とも言います。
上部団体との連携をとりながら諸情勢を分析し、執行委員会の議論に方向性を示すという大切な役割を担っています。（特にその任を担うのを四役と言います。）
また支部での様々なイベントの企画・運営も行い、組合員への福利厚生にも努めています。
執行委員会からは上部団体の定期大会などに、代議員として出席していただいています。
参加者には組合費より交通費・飲食費を負担し、基本個人での金銭負担はありません。
また参加する時間に応じて日当も支払っています。
参加する頻度は基本一人1回程度としていますが、複数回の参加も可能です。
執行委員をして頂ける方も募集しています。

2017年度・2018年度執行委員名簿

役 職 名	所 属	氏 名	
執行委員長	県病院 リハセンター	案西 淳	
副執行委員長	県病院 リハセンター	林 純子	
〃	東神奈川リハビリ病院 リハセンター	川 上 新	
書記次長	東神奈川リハビリ病院 リハセンター	真貝亜土	
〃	東神奈川リハビリ病院 リハセンター	菊池秀斗	
〃	県病院 検査科	園田敏也	
執行委員	県病院 広報室	池田優子	会計担当
〃	県病院 薬剤科	福岡靖元	
〃	東神奈川リハビリ病院 リハセンター	新崎絢菜	労金担当
〃	県病院 リハセンター	飯 田 裕 基	労金担当
〃	東神奈川リハビリ病院 医療福祉相談室	松 田 幸 久	会計担当 東部地本

< 主要組合役員 >

全済生会労働組合 東部地区本部 副委員長	案西 淳
保健福祉医療労働組合協議会（ヘルスケア労協）中央委員	案西 淳
ヘルスケア労協 神奈川 議長	案西 淳
ヘルスケア労協 神奈川 監事	福岡 靖元

課題（願い）を実現するためには、
さらに組合を力強いものにしなければ
なりません。

そのためには、一人でも多くの職員が
組合に加わる必要があります。

是非、組合に加入して課題の実現に
取り組みましょう

組合は

**「働く者が安心して働けてこそ、質の良い医療・
患者サービスが提供できると考えています。」**

今、あなたの組合加入が必要です！！

平成 年 月 日

組合加入申込書

全済生会労働組合神奈川県支部

執行委員長 案西 淳 殿

職 種		所属（職場）	
ふりがな			
氏 名	(印)		
生 年 月 日	年 月 日	性 別	男 女
住 所			
就職年月日	平成 年 月 日		
加入年月日	平成 年 月 日		
本 俸		調整手当	
備 考			

提出先：各病院ともに リハビリへ