

医労連 診療報酬要求を政府に提出 看護職員の配置基準の改善を

日本医労連は、2月24日「いのちを守る仕事にふさわしい診療報酬・介護報酬を求める要求」を提出しました。

要求の中では、医療・介護の貧困な人員体制のもとで、かつてない過密労働を強いられている実態や配置基準が低い水準で据え置かれた中での矛盾などを指摘しています。また、患者・利用者のいのちと安全に直接関わる「専門職」でありながら、不当に低い賃金構造「医療（医師のぞく）」では、他産業より3万4000円も低く、年収では54万7000円も低い状態です。介護労働者は、パートなど不安定労働者を基準とした超低賃金構造です。

要求では、基本の考え方として、国民皆保険制度を堅持し、国民の生命と安全、医療・介護を受ける権利の保障、医療機関・介護施設の安定した経営を確保し、安全でゆきとどいた医療・介護の提供、医療・介護労働者への正当な評価を実現し、人員体制や社会的役割にふさわしい賃金の保障を提唱しています。

具体的要求では、「医療・介護労働者の人員配置の抜本的引き上げ」として、医師、看護・職員・薬剤師・技師をはじめ、介護3施設等での配置基準、ケアマネージャーの担当件数など、15項目を要求。「いのちと安全を守る社会的役割にふさわしい報酬設定」では、医療労働者の賃金を他産業と同一水準に到達するために、少なくとも10%の賃上げを保障する改定、全産業の4割も低い介護労働者の大幅賃上げを保障する改定、人件費に対応する毎年改定など5項目を要求。「国民のいのちと安全の保障」では、混合診療や特定療養費問題、医療・介護保険の国庫負担の引き上げ、包括・定額払い制、医師不足問題など9項目を要求しています。

最後に、「財源問題に関する基本的な考え方」として、国庫負担の引き上げや医薬品・機器の価格は正、増税路線の転換、皆保険制度の堅持と保健予防活動の重視などについて提案しました。

05 春闘

奈良・岡谷医療労組

産前休暇 8 週間に 拡大

愛媛・保健企画

休日当番日の休日 出勤手当増額 (1 日 1500円 3000円)



05 春闘

川崎医療生協

始業前の作業準備

義務付けられた業務会議は労働時間

川崎医療生協では、05春闘・回答指定日の3月16日、団体交渉で看護職員にとって大きな影響のある要求実現ができました。

賃金要求の中で次のものを労働時間として扱う

始業時間前の「準備作業」などについては、管理者の指示に基づく業務

あらかじめ時間外に設定され、管理者の指示により開催され、職員の参加が義務付けられる業務にかかわる会議

北海道・オホーツク

夜勤協定締結 外来看護師 1 名増員

臨時職員に夏休み 3 日・子看護休暇 2 日 (有給)

昨年の春闘から秋年末闘争の中で、夜勤協定の締結を要求し続けていました。オホーツクでは、現在2交代制ですが、経営者は「5回以内を基本に勤務を組む」と回答していました。

きびしい労働実態の中で、「5回でもいいから制限を」との声で、05春闘で協定化しました。また、夜勤手当も300円アップを引き出しました。組合は、ひき続き4回に向けて協定改善の決意を経営者にも伝えました。



国公労連

非常勤職員に子の看護休暇適用 生休は取得しやすい環境整備を

国公女性協議会は、2月22日に「働きやすい職場環境の整備と母性保護の拡充」を求めて、人事院交渉を行いました。

交渉の中で、人事院は「子の看護休暇は、1月から時間単位での取得が可能になる、公務先行で改善してきている。非常勤職員にも4月から適用適用する方向で検討を進めている」と答えました。

職員の生理休暇についても、「適切に対処している」との回答だが「とりづらい」の声が寄せられていると、人事院の考え方を追及しました。

人事院は「『生理のための 痛』などと、症状の記載まで求めていない。他の病休との区別がつけばよい。基本的には取得しやすい環境整備を進めていきたい」と答えました。

日本医労連も職場は、人事院適用・人勤準拠の職場が、大きな比重を占めています。民間でも活用し、母性保護要求の実現をめざしましょう。