

安心・安全な医療のためにも

健康で働き続けられる医療生協に！

—ともにあゆむ裁判のご支援をお願いします—

梅村紅美子さんは、大学卒業と同時に南医療生協に就職し21年間、「弱いものの立場」に立つ職場に誇りを持って働きました。次々と与えられる過酷な労働に耐えて働き続けるなかで、何度も病に倒れましたが、梅村さんはそれでも歯をくいしばって働き続けました。

しかし南医療生協は、仕事が原因で病気になった職員を支えるのではなく、最後には切り捨てる仕打ちをとりました。

梅村さんは、2008年4月に、退職に追い込まれてしまいます。



愛知労働局が認めた労災を否定し続ける南医療生協

梅村さんは、退職後すぐに南労基署に労災の申請を行いましたが、労基署は翌年1月、労災を却下の決定を下します。梅村さんは、愛知労働局に審査請求をするとともに、南医療生協に対し損害賠償を求める訴訟（ともにあゆむ裁判）を起こしました。

2010年11月、愛知労働局は画期的な逆転労災認定の決定をくだしました。

しかし、南医療生協は、いまま裁判で労災を否認し続ける一方で、南生協病院は、梅村さんが現在も通院している医療費を、労災保険へ請求をして、受け取っているのです。

働く者の命と健康を守るはずの医療生協なら、労災の事実を認め、原因究明・再発防止に努めるべきではないでしょうか？

「ともにあゆむ」って？

南生協病院が、全日本民医連の呼びかけで作った「医療宣言」のテーマです。

梅村さんも事務局として起草に関わりました。南医療生協は差額ベッド代を徴収するため、わずか7年でこの宣言を投げ捨てました。梅村さんは宣言起草時の思いを忘れず、裁判のスローガンにしています。

南生協病院「医療宣言」

とつげんの病気・けがにも安心の救急医療
もらいません差額ベット代やつけどどけ
にこやかでおもいやりある接遇を
あすのよい医療を実践します
ゆめをもち、やりがいもてる職場と人を育てます
むすびます保健・医療と福祉のネットワーク
医療保険制度の後退を許さず、社会保障
平和を守る運動にとりくみます
療養は患者が主人公生協は組合員が主人公
1999.12.5 総合病院 南生協病院

ともにあゆむ裁判を支援する会

「ともにあゆむ裁判」HP <http://www.ab.auone-net.jp/~tomoni/> ブログ「ともにあゆむ」<http://blogs.dion.ne.jp/tomonaiyumu/>
〒459-8001 名古屋市緑区大高町字伊賀殿12-1 鳴海サンハイツ103 E-mail: tomonaiyumu_umemura@yahoo.co.jp

南医療生協が好きだから、働いてきたのに

梅村紅美子さんは、1987年、南医療生協に事務として就職。「弱いものの立場」を貫く職場に誇りを持ち、2人の子育てをしながら働きつづけてきました。

2000年4月、主任に昇格。不眠が始まります。3か月後に突然、事務長室課長に異動。26億かけ3年間続くリニューアル工事開始直前の時期でした。

最終設計を調整する過密な毎日で、過労で入院した梅村さんは病室から会議に出るという日々が続き、10月には梅村さんもうつ病を発症しましたが異動させてもらえず、2002年「健康の自己管理が悪い」と、降格させられます。

2003年6月、1人で「地域医療連携室」の立ち上げを任され、過大な目標達成を強いられ、2005年再び体調が悪化。うつ病が重症化・難治化しました。

2006年1月、診療所にケアマネとして異動しますが、傷病手当をもらいながら体ならしに自主的に職場へ出ている「リハビリ勤務」の時期に、3月で退職する人からの「ケアマネ管理者」引き継ぎを命じられます。「管理者」の過密な勤務と過度のストレスのため、10月には主治医から3ヶ月の休業が必要と言われ、診断書を出しますが、体制を補充されず、結局「このままでは職場で死ぬ」と思い、休みに入ったのは4ヶ月後の2007年1月でした。

2007年11月、「線維筋痛症」と診断をうけました（2006年3月発症と診断）が、2008年4月「休職期限切れのため『自然退職』」。梅村さんは職場を追われました。

梅村さんは南医療生協が好きだからこそ、歯を食いしばって働き続けてきました。そんな献身的な無数の職員に支えられて南医療生協は発展してきたのではないのでしょうか。南医療生協は大きくなりましたが、メンタル疾患での休業率は高く、心を病んだ職員の退職はあとを絶ちません。

梅村さんは、職員がいきいきと働けられる南医療生協になってほしいとの願いも込めて裁判をたたっています。

梅村さんが病院のトイレに飾っていた花⇒



労組も「不当労働行為」で 労働委員会へ申し立て中！？

南医療生協は、労働組合の専従に職員区域へ入るためのセキュリティーカードを渡さない、病院内会議室を貸さないなどの南医療生協の不当労働行為について、労働委員会に「不当労働行為救済申し立て」をしているところです。

「不当労働行為救済申し立て」をするのは今回2回目で、前回は「専務が団交に出ないなどありえない」「労働組合を軽視し、活動や運営に介入するものであるとの批判を誠実に受け止めよ」と豊田織機など経営者側委員からも指導を受けて、2009年4月に南医療生協は謝罪し和解したというのに、その後も不当労働行為が続いています。

人件費削減のために、労働時間延長など労働条件改悪を労使の合意なしに推し進めていくための労働組合弾圧だと思います。

病院職員の健康あつての「よい医療」では？

南医療生協はHPの基本方針でも、「人間性ゆたかな医療生協人の育成と、働きがいのある職場づくりに努めます」と掲げていますが、労働環境が厳しく、心や身体を病む職員が多い状態が続いています。

医療は、建物や設備よりも、そこで働く職員によって質が変わるものです。職員が健康で生き生き働き続けられる職場が、「安心・安全の医療」の土台ではないでしょうか？

全国からも注目されている裁判

「ともにあゆむ裁判を支援する会」が、昨年5月から集め始めた名古屋地裁と南医療生協宛ての署名は、全国47都道府県から寄せられ、すでに11000筆を超え、「支援する会」の会員数も600名に近づいています。「医療生協なのに、なぜ職員の労災を認めないの？」の疑問とともに、支援の輪が広がっています。

今年1月には「支援する南医療生協職員OBの会」も発足し、地域の組合員さんたちにも支援する会の会員が増え続けています。

南医療生協が梅村さんの労災の事実を認め、実効力ある再発防止対策・長期休業者の職場復帰支援にとりくむことを望みます。