

陳 述 書

2012年7月4日

愛知県労働委員会 御中

南医療生協労働組合

中央執行委員長

小、棕



1 経歴、労働組合での活動歴

私は、1980年5月に南医療生活協同組合（以下「南医療生協」といいます。）に入職し、現在は南生協病院の庶務課で働いています。

南医療生協労働組合（以下「労働組合」といいます。）では、1990年ころから職場代表委員に就任し、その後執行委員、書記次長や副委員長などを歴任し、2002年の第63回定期大会から執行委員長をしています。

2 南医療生協の活動内容の全体像

南医療生協は、医療・介護事業などを目的とする生活協同組合で、1961年に設立されました。現在は、組合員数は約66000名、南生協病院など30ほどの事業所を運営しています。

従業員数は、常勤職員・パート職員合わせて、約1000名です。

南医療生協の事業収益は、2011年度で、約100億円です。

3 南医療生協における労使関係の歴史的概観

労働組合は、1965年に設立されました。

南医療生協における労使関係は、春闘や一時金交渉などの際にストライキ（1986年より）を行うこともありましたが、正常な労使関係であり、南医療生協が労働組合を敵視するようなことはありませんでした。

医療職場における賃金水準は、診療報酬が全国一律で決まっているにもかかわらず、看護師などの女性職員が多いことから、全産業の賃金水準より低く、また、国公立の医療職員に比べても民間の医療職場の賃金水準は更に低いという構造的な問題がありました。そこで労働組合の上部団体である日本医療労働組合（医労連）は公務員並みの賃金を求める運動を全国的に展開していました。

私が労働組合の執行委員になったころには、労働組合は医労連の方針に基づいて、南生協に対して、大幅な賃金アップ、看護師の増員を求める運動を行っていました。

当時は、南医療生協も低いながらもベースアップをしていました。

その他、南医療生協と労働組合との間では、毎月 1 回経営協議会が開催されていました。

経営協議会では、時々の経営状況、残業の資料が南医療生協の側から示され、理事会側の考えている経営方針などについて労働組合に対し、説明がなされました。

特に組織編成などについては労働組合に対し協力が求められることも多くありました。

このように、南医療生協において労働組合は、労働者の労働条件の改善のために全国の医療労働者と共同した要求を掲げ、南医療生協の経営問題などに関しては理事会との協議を積み重ね、医療生協運動の発展のために、異なる立場からとはいえ共同の取組も行なってきました。

ところが、このような労使関係は2000年6月に成瀬氏が専務理事に就任して以降は、大きく変化し、理事会は、労働組合との対等・平等・協力・共同の関係ではなく、不当労働行為を伴ったやり方で、人件費を下げ、利益を出すという方針が採用されてきました。

2000年度の秋闘が終わった2000年12月、理事会から21項目に及ぶ賃金・労働条件の不利益変更提案が出されました。(休日を診療日にする・3日、通勤手当の半減、退職金規定の変更など)

(1) 2001年春闘

2001年2月13日、理事会側から新たに50歳以上の定昇ストップなど8項目が提案されました。

同年2月22日、理事会から提案のあった不利益変更提案に対して、「回答されないと、春闘回答することもできません。遅くとも3月7日までに回答してください。」などと、不利益変更提案に対する回答と労働組合員にとって切実な一時金要求等を含んだ春闘回答を引き換えにするという理不尽な主張を提示してきました。

その後、労組書記局ニュースに掲載された「看護師で714万円のカット」という50歳以上の定昇廃止した場合のカット額の記事が「センセーショナルだ」と批判して、職責者の引き締めを図る職責者会議を招集する動きがありました。

この動きについて事前に情報を得た労働組合は、申入書を提出し、正常な話し合いを求め、春闘回答日に回答するよう要請しました。これに対して、理事会側は、「労組のやり方が悪いので、管理部が職員を招集して強引だといわれても理解を得る」(成瀬専務)との姿勢をとり、同時に成瀬専務は「書記局ニュースの内容を撤回せよ」と主張し、職責者(主任以上で労組員を含む)会議を3月6、7日に強行開催しました。

そして3月14日の春闘回答日には、「50歳以降については、定昇を行わず、調整手当給で支給します」と一方的に通告し、また新たに「退職金支給の見直し」が出されました。

同年4月に経営協議会・団体交渉を行いました。が、「定期昇給は調整手当とし賞与分も含む金額を上乗せし支給する」という理事会改定案への合意がなければ50歳以上

の職員の4月の定昇をしないという態度を取りました。労働組合は、5月22日、定昇実施ほか3件について愛知県労働委員会にあっせん申請を行いました。50歳以上の定期昇給及び退職金問題は、労使が留保し、2002年春闘までに解決するための協議を続行して、夏季一時金を支給させるとして（7月14日妥結）、労働組合としてはあっせん申請を取り下げざるを得ませんでした。

(2) 2001年秋闘

2001年10月29日に賞与の年間3分割支給（夏季・冬季・年度末の3分割）の理事会案がだされました。これに対して労働組合は、「節税と経費削減」が理由ならやむを得ないとして合意しました。ただし、団体交渉の場において、年度末一時金は、年間決算の「調整弁」にしないため、冬季一時金と年末一時金との同時回答を要請し、理事会はこれを了解しました（11月30日）。しかしこの合意は、翌年すぐに反古にされてしまいました。

2000年春闘（前専務）で労使合意された「職員定数協定」を、理事会側が、一方的に更新しなくなり、2003年からは予算定数も提示されなくなりました。

(3) 2002年春闘

1月28日、春闘に先立ち理事会から、①労働時間延長、変形労働時間の導入、②団体交渉の「ルール提案」として団交事項の制限・交渉手続き、交渉参加者の制限・交渉時間の制限などの改悪提案がありました。

その他、2月の住宅手当引き下げの改悪提案や、就業規則に規定された職員旅行の中止通知（以後、就業規則にもとづく職員旅行は、実施されず）などがなされました。

3月13日の回答指定日には春闘回答がなされませんでした。

4月になって、事前の通告も何もなく全ての職員に対する定昇が実施されていないことが判明しました。就業規則上定められている定期昇給を実施しないなどということは断じて許されることなく、これに対して労働組合は、断固抗議をして、定昇の実施を迫りましたが、理事会側はこれに応じませんでした。

そればかりか理事会側は、6月28日にまたしても理事会提案の就業規則の不利益変更への同意と定期昇給の実施及び春闘（夏季一時金を含む）要求の一括妥結を提案するという、不当な態度を示してきました。しかしこのときは、団体交渉の結果、4月に遡って定期昇給を実施させるとともに、一括妥結を撤回させ、春闘は妥結しました。10月17日、退職金規程の改定については、以下の労組最終決着案で労使合意できました。

- ① 勤続年数30年以上は、最高支給率1.30とする
- ② 最高支給ヶ月数を52.5ヶ月とする
- ③ 「激変緩和措置」を在職中の全常勤職員に採用する

この退職金合意によって、「50歳以上職員の定昇分を手当支給する」という2001年春闘合意の暫定措置が停止し、ようやく50歳以上の職員の定昇が復活されまし

た（交換条件）。

（４）２００２年秋闘

秋闘は、前年度秋闘で労使確認された「一時金の年間３分割支給（夏・冬・年度末）」について、団体交渉で成瀬専務が明言した「年度末一時金は年間決算の＜調節弁＞にしないため、冬季と同時回答する」との約束が一方的に破棄され、年末一時金については回答せず「冬季一時金のみ」を回答するという不利益変更がされたため、労働組合は、愛知県地方労働委員会にあっせん申請をしました。

このとき労働組合は、あくまでも冬季・年度末一時金の一括妥結を目指したのですが、１２月５日の団交決着でないと年内支給ができないと迫られる中で、やむをえず冬季一時金のみ１．９ヶ月で妥結しました。

組合は１２月６日に、地労委に対するあっせん申請を取り下げました。

（５）２００３年春闘

２００３年１月９日、労働組合に経営協議会などでの新規事業の報告もなく、南医療生協１００％出資の子会社「(株)ライフネットみなみ」設立と職員公募の理事会文書が職場に配布されました。また１月２５日には、労働組合にも、２つの診療所薬剤師にも何ら相談もないまま、営利企業による医薬分業の理事会決定が行われました。

これら二つの出来事は、従来、新規事業の立ち上げの際には、職員の労働条件にも密接に関わることになるため、事前に労働組合に情報を提供し、協議を経た上で実施するという労使慣行が確立していたにもかかわらず、これを全く無視するものでした。

さらに１月末、当時の原英彦中央副執行委員長が愛知県医労連への専従就任のため移籍し、南医療生協を退職したのですが、専従在任中の退職金が支払われず、やむなく労働組合が立て替え払いをしました。たしかに「労働協約」第１０条（専従者の身分保障）３項には「専従期間の退職金分については、組合より南医療生協に支払うものとする」とあるものの、それまでの労使慣行では、労働組合が積み立てて、南医療生協に支払っていた「退職給付引当金」を超える額については、南医療生協が本人に支払うという慣行が確立して、実際にその慣行に基づき支払われていたにもかかわらず、何ら労働組合に提案と協議を提起することなく、退職金全額の支払いを拒否してきました。こうしたやり方自体が労使関係の信義を根底から突き崩し、明らかに労働組合弱体化をねらった行為です。

２月２４日には、給食部門の全面委託化と常勤調理師の委託会社への「出向」が、理事会から提案されました。

この時にも「委託化反対」で意思統一をして闘争を組むつもりでしたが、組合の再三の中止要請にもかかわらず、「労組員の個別面談」が実施され、南医療生協による働きかけにより、職場分断が図られたため、労働組合は、委託化反対で意思統一ができず、撤回に追い込む運動を行うことができませんでした。

４月２日に実施された労働協定に基づく新人職員への「労組教育」では、この年は

じめて、同じ時間に職場研修スケジュールなどが組まれており、そのためほとんど誰も労組教育に参加できなくなり、まともな労組教育とはなりませんでした。

「本人3割負担増」など医療改悪を背景に、理事会は、総額1.5億円の人件費削減を労組に突きつけ、以下の主な改悪を提案してきました。

- ① 基本給を愛知民医連他法人の水準にするため、5%カット
- ② 退職金規定の2回目の改定
- ③ 扶養・住宅手当の廃止
- ④ 労働時間の延長
- ⑤ MBO（人事評価制度）と連動した「新・賃金制度」への移行

しかし、愛知県医労連の交渉支援もあり、計11回の粘り強い労使交渉で、定昇実施と、上記の改悪提案は春闘後の「継続協議」として、職種手当・年末年始手当・出張・研修手当の削減などと労働時間延長を譲歩して、2003年春闘は、妥結しました。

（6）2003年秋闘

10月になって、2003年春闘で「協議継続」となった改悪提案が、再度文書提案されました。これに対して労働組合は、「合理的な理由がない限り労働条件の改悪提案には合意しない」、春闘の「継続協議課題」と一時金交渉は切り離し協議することを理事会に要請しました。

しかし、理事会は、「春闘の継続協議課題は、秋闘前に決着すべき課題」と強固に主張し、特に前年度合意したばかりの退職金規定の2回目の見直しに固執し、喫緊の課題である冬季一時金の回答を11月25日まで先延ばしするという卑劣な対応に出ました。このときから、団体交渉に初めて常務理事以外の事務長などが「オブザーバー」で参加するようになりました。

12月5日には2003年秋闘の妥結確認書を締結しましたが、退職金規程再改定については、理事会からの資料提供の上、2004年2月の労組大会まで組織内での議論の上、労組見解を出すとの文言を盛り込むことになりました。

（7）2004年春闘

2004年2月19日、労働組合66回春闘臨時大会で「退職金再改定」拒否を決議したところ、この時期から、理事会側は、法人の役員向け機関誌にて、「基本給改定」「退職金再改定」の必要性を訴えるキャンペーンを展開しました。

南生協病院事務長が、職責者会議（労組員も含む）などの業務ルートで、スタッフに対して理事会提案への理解の徹底を通知するようになりました。

このころ、次のような理事会による不当な対応が発生しました。

まず、職員が「5月1日メーデー」に参加する場合に、「闘争出張扱い」とするという労使合意があったのに、これが4日前に破棄を提案されました。

次に、病院医事課の窓口業務が全面委託化され、組合の中止要請を無視して、そこ

で働くパート職員に対して「個人面談」が強行され、委託会社への移籍者数名が出るという結果になりました。

組合は、委託化に合意しましたが、当該職場職員の身分保障を定める労使確認書の締結を求めたのですが、これを理事会側が拒否しました。

続いて、看護師寮をグループホームへ転用するため、労働組合との事前協議もなく、入居者に対して、突然「退寮通知」が届けられました。職員の福利厚生に関わることであり、当然労働組合との事前協議があつてしかるべきであるし、福利厚生施策の後退になるので認められない、という組合の抗議により、ようやく代わりの寮が用意されました。

この年以降、オープンしたグループホームなどの介護事業所はすべて南医療生協100%出資の子会社「(株)ライフネットみなみ」の運営になりましたが、ライフネットみなみは「別会社である」ことを理由に、賃金・労働条件は、いっさい労組への提案もなく一方的に設定されるようになりました。また、南医療生協からの出向者、移籍者の労働条件についての協定協議も拒否されました。

出向者、移籍者や新たな採用者に対しては、「別会社だから労働組合はない。南医療生協労組には加入しても意味がない」などと、会社代表取締役（南医療生協の福田総務部長が兼務）から、露骨な脱退工作も行われました。

欠員となっていた労組専従に看護師の浜島副執行委員長が就任を決意したため、労働協約に基づき、理事会に対し同人を異動させるよう要請しましたが、理事会側は看護師不足などを理由に異動を拒否し、以後、専従就任は1年半「棚上げ」状態にされました。

(8) 2004年秋闘

2004年秋闘において、理事会側が、またもや労働条件の不利益変更を含む「継続協議事項の解決」を優先させて冬季一時金回答を引き延ばすという不当な戦術を取り、12月に入ってようやく回答があるという事態のため、12月7日になって前年度実績を大きく割り込む1.7ヶ月プラス一律3万円での妥結を余儀なくされました。

(9) 2005年春闘

2005年度春闘で、理事会は、「賃金・退職金再改定など継続協議課題の解決見通しがないければ、春闘交渉に入らない」と、抜本的な制度改悪協議に応じない限り一時金等の春闘要求についての協議に応じないという不当な態度を以前に増して強硬に示し、その結果、年度末一時金の妥結確認書に「退職金問題は、2005年度春闘中に決着をめざす」との文言を盛り込ませられました。

2005年春闘中に「新人職員の労働組合教育の見送り」、介護事業所に異動する職員の「移籍」の労働条件、「医師給与改定（残業代まるめなど）」などの労使慣行無視、労働条件の不利益変更を、労働組合からの協議要請を拒絶して、理事会が一方的に強行してしまいました。

5月以降、愛知県医労連が支援に入り、6月30日、7月14日の2回の団体交渉で、基本給改定を切り離した退職金規定の再改定について、理事会側から「再提案」を引き出し、結局一定の修正の上、理事会提案に譲歩する形で、2回目の退職金改定を行うことで、ようやく2005年春闘が決着するという不正常的経過を辿りました。

8月になって理事会側は、人事制度と成果主義賃金の導入を目的とした人事制度研究会を立ち上げ、一般職員からもメンバーを公募（実際は、指名）しました。

組合役員にも参加が要請されましたが、成果主義賃金の導入を目的とした研究会には、これまで行ってきた労使協議機関でない方法で、研究会を用いて、賃金制度の変更を検討することには反対で、この研究会に参加することを拒否しました。ただし、月1回理事会メンバーから報告を受けることにしました。

9月には病棟看護助手の「全面委託化」が実施され、多数の看護助手が「(株)ライフネットみなみ」運営の介護事業所に移籍しましたが、当該職員の賃金・労働条件の労使協議は、労働組合の度重なる要請にも関わらず、結局行われませんでした。

(10) 2005年秋闘

妥結確認の際、理事会が労働条件の改悪提案の合意を前提にした「継続協議事項」を盛り込むように要求してきましたが、労組は、労組要求含め、「不一致点のみを継続協議する」ことを妥結文書に盛り込むようにしました。

(11) 2006年春闘

3月15日「春闘回答書」で、理事会より、次年度からの成果主義賃金の導入を目指した「人事賃金制度の改定についての考え方」が示されました。

3月27日、理事会から定昇を調整給で支払うとの回答が出され、5月から打開するため「定昇実施に向けての全職員署名」を提起し、6月1日に医労連支援の団体交渉で定昇実施と「春闘決着後の新人事制度（賃金制度含む）の提案と協議」を確認し、妥結しました。

6月1日には3病棟で「3交代制」が「2交代制」になることに伴う労働条件の変更も、労使協議と合意がなく実施されてしまいました。

7月には理事会側が、「働きがいのある職場づくり推奨委員会（新人事制度・新・賃金制度）」を立ち上げました。組合は、オブザーバーとして参加しました。

(12) 2006年秋闘

9月4日に「新人事制度大綱案」・「新・賃金制度」（成果主義賃金）の理事会原案が出されました。組合は、9月10日、長時間にわたる中央執行委員会を開催して、「新・賃金制度」（成果主義賃金）提案に反対を表明しました。

11月17日から「新・賃金制度の強行実施ストップ」の全職員署名を開始しました。

4 2007年の不当労働行為救済命令申立事件

2007年1月の72回臨時大会では、成果主義賃金の4月導入提案に対して、労

使協議も行われていないことから、同意しないことを決めるとともに、「個室料徴収」（差額ベッド代徴収）に対して反対の姿勢を示していくことを決め、この方針に基づき地域宣伝とアンケートを実施しました。

3月には、労働組合としては理事会の提案する「新・賃金制度」には反対するとの決定をしているにもかかわらず、理事会は、「私は人事制度大綱の趣旨に賛同し、それに基づく*新・賃金制度*による私の予定支給額を確認します」という内容の同意書を、全職員に直接配布するという暴挙に出ました。

また、全労組員の給与明細に、「あなたは、今後も労組費のチェックオフを続けますか？」と記載した『労組費チェックオフ意思確認書』を配布して、労働組合の内部活動に対する露骨な干渉を行いました。

団体交渉では、理事会が「新・賃金制度」（成果主義賃金）導入のために、4月からの就業規則の一方的変更を表明しましたが、労働組合の運動で、4月からの就業規則変更を強行することはできませんでした。

これら一連の労働組合の運動の盛り上がりにより反発した理事会は、この時期から理事会による労働組合活動や運営への介入がひどくなりました。すなわち、法人が強行しようとしている差額ベッド代の徴収や、人件費削減のための成果主義賃金の導入は、理事会にとっては焦眉の課題だったのだと思いますが、それに対して反対する労働組合の活動は、まさに「目の上のたんこぶ」だったに違いありません。

そのことは、「差額ベッド代徴収*反対」のビラ配布行動などに参加したら「解雇含む処分を検討する」との通達を全職員に配布したり、この時期に団体交渉に参加し発言した労組員を後日呼び出し、管理的な「指導」など参加者に圧力を加えるなどの攻撃が強まって来たことから分かります。

そこで労働組合は、愛知県労働委員会に対して、不当労働行為救済命令申立を5月に行いました。

しかるに理事会は、この「新・賃金制度」導入にかかる手続きの不当性について審理している労働委員会での手続が進行している最中の同年7月に「新・賃金制度」（成果主義賃金）への就業規則変更の手続きを強行してしまいました。

このときの不当労働行為救済申立事件は、2009年4月24日に和解で終了しましたが、その際の和解条項は、以下の内容を柱とするものでした。

- 1 労働組合が不当労働行為だと指摘した行為について、法人側が「前項各行為について、申立人を軽視し、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るとともに、反省する」
- 2 「新・賃金制度」に関し、申立人との間で、労使協議を直ちに開始する。
- 3 法人と労働組合は、1995年4月1日に実施された労働協約を誠実に遵守する。

この和解に至る審理の中で、審問手続きで証言した理事らは、以下のような証言を

していました。

成瀬専務は、使用者委員から、「賃金制度をやるときの3原則がありますね。納得性、公平性、透明性、これが大事です。」と指摘され、「労働組合のこれからの話し合いのテーブルに着くときに、ある程度上積みする部分のこともありますけど、ある程度不利になった一部の人の対して、それは話し合いした中で是正していくための準備というか、納得できれば是正していこうという姿勢はありますか。」と質問されたのに対し、「あります」と明言し、さらに使用者委員が「それは原資が上積みになっても。」と問いかけたのに対して、「あります。」と答えていました。しかし結局、「新・賃金制度」によって不利益を被った職員に対する是正の措置はとられませんでした。

また、法人理事でもある福田総務部長は、使用者委員から「賃金というのは労働条件の中で一番大事な組合にとってあれですから、これを移行するについては、仮に原資を増やしてやっていくについても、若いところを積んでいくにしても、十分理解できるようにしていかないかんので、これからまた話し合い、このまま行けば今の賃金制度が移行されますので、何らかの修正を加えていく上で、もうちょっと理事会のなかで話をしないかん、あなた方の中でもね。それから、組合さんとも100%はないにしても、あるきちっとした話し合いをしていかないと」「その辺については反省してそれをやっていくつもりがあるかどうか。全く今までどおりでいいんだということであるか、非常に大きな話ですよ、これ。」と指摘されたのに対して、「指摘されるとおりやっていきたいと思います。」と明言、約束していたのである。

前回の手続きは、賃金制度の大幅な改悪が問題となっていました。この理は今回行われようとしている労働時間の延長という労働条件改悪についても同様の考慮が当てはまると思いますので、理事会は、前回の労働委員会での自らの約束も反古にするものと言わざるを得ません。

またその後、上記和解条項に基づく「新・賃金制度」の労使協議を、2009年10月19日（第1回）から2010年5月24日（第4回）の4回持ちましたが、労働組合の要求する資料の提示、すなわち

①「旧・賃金制度」の「住宅手当、休日出勤手当」の「3年間の段階的廃止」で「新・賃金制度」の若年層への賃金引き上げ原資となった金額を年度ごとに示すこと

②現行の賃金制度（「新・賃金制度」）導入後、昇給額の変更や「住宅手当、休日出勤手当」の「3年間の段階的廃止」で、月額賃金が「旧・賃金制度」より上がった人数と総額、また、下がった人数と総額を示すこと

がなされず、2010年の4月からは「旧住宅手当・休日手当」の減額が強行されてしまい、「新・賃金制度」協議会は第5回の開催を確認していましたが、理事会の都合で休止したままになっています。この点でも前回の和解条項の不履行が続いています。

5 南生協病院移転後の労使関係

2010年3月、新病院は大高に移転しましたが、以前に増して労組活動に対する介入がひどくなりました。専従者に「セキュリティーカード」が無いために、入室できないところが、あり労組活動に支障がでています。また、新病院では、労働組合の会議室の使用を許可しなくなりました。団体交渉も新病院内では、やらなくなり、病院より離れた場所での開催になり、参加者が参加しづらくなりました。これについて詳しくは、田島書記長が述べますのでそれに譲りますが、ひどい状態が続いています。

2010年4月5日の経営協議会、4月12日付の「2010年4月5日の経営協議会における協議にかかわって」の中で、理事会側は、差額ベッド代への労働組合の活動に対しての「評価をお尋ねしました。あらためてお答えいただくことを期待します。」と言ってきました。成瀬専務からは、「差額ベッド」の労組活動にたいして「反省しなければ、労働組合への態度は変わらない」と言われ、労働組合活動に対する介入する態度が変わっていないと思いました。

労働組合の役割や労働基本権などを理解しておらず、労働組合活動が理事会方針と違うことがあれば、労働組合活動に介入して来ることについて何ら罪悪感を持っていないと感じました。

6 南医療生協による組合攻撃の背景事情

南医療生協は、医療費削減政策の下で、経営の安定を名目としながら

- ① 人件費の削減の延長線として成果主義賃金導入（2007年7月）
- ② 従来の南生協病院（拠点病院）を廃止し、多額（100億）の借入を行って新病院の建設

という経営方針をとってきました。

これに対して労働組合は、労働条件維持・向上の観点から成果主義賃金の導入に反対し、そしてまた今回の年間総労働時間延長に、反対して来ました。南医療生協の労働組合に対する攻撃は、このように、南医療生協の理事会が労働条件の切り捨てを伴う経営方針を強行するために、これに反対する労働組合に批判を抑圧する手段の一環としてなされているというほかありません。

7 労働組合としての基本姿勢

なお最後に、労働組合が南医療生協の新しい経営方針にたいしてどのような態度を取ってきたかについて、改めてまとめておきます。

労働組合としては、理事会が、今まで積み重ねてきた労使合意の全面的な見直しを提案したことについて、交渉で解決することを強く求めましたが、理事会は不利益変更を含む制度改悪に合意しなければ一時金の支給や定昇を実施しないという卑劣な態度に終始しました。

労働組合は、医療をめぐる状況の厳しさなどを踏まえ、労働条件の引き下げにも応じ

てきました。すなわち労働組合は、労働条件を維持するために全力を挙げるが、経営上の問題から労働条件の引き下げに応じざるを得ない場合があることは、2度の退職金の引き下げを内容とする改訂に応じるなど、率直に認めてきました。

しかし、労働組合としては、労働時間延長の導入に合意することは出来ません。なぜならば、労働時間を1893時間から1984時間にするという、年間91時間もの労働時間延長は、時代に逆行する労働強化だからです。その結果、医療現場での退職等の増加、そしてさらなる労働強化という悪循環を引き起こす元凶となりかねない考えるからです。

このように労働組合の態度は、医療をめぐる厳しい状況を踏まえながら、南医療生協の発展と南医療生協内での労働条件の向上を実現するために、現実的なものであったと考えています。

このことを法人の理事者らには考えてほしいし、労働委員会の委員の皆様にも理解していただきたいと願います。

以上