代議員の発言

人員削減ストップに向け、仲間と思いを一つに

西田　雅彦さん（国際がんセンター支部）

国際がんセンターのリハビリテーション科で来年度4名の定数削減が計画されている。スタッフは不安と混乱に陥っている。16名のセラピストは患者とがん治療を支え、最大限の身体的、社会的、心理的、職業的活動を実現するサポートを行っている。そのような現場実態を無視し「採算がとれていない」という理由で削減を強行しようとしているのは許せない。

リハ科の組合員は、支部役員・本部役員と相談し、どのように交渉に臨むのか、戦略会議を開き、一人ひとりの思いを出しあって気持ちを共有し、削減阻止への思いをさらに強くした。年明けには2回目の団体交渉を予定している。削減ストップされるまであきらめず頑張りたい。

最低限の生活が保障される社会を

小山　智美さん（健康福祉支部）

児童虐待による悲惨な事件が後を絶たず、子ども家庭センターでは過重・過酷労働が続いている。昼食が食べられないことも頻繁にあり、職場に戻るのが真夜中になることもある。通常業務でも23時頃まで仕事をする場合もあるし、夜中の通報対応の当直当番もある。一昨年、基準の改定があり大阪府も増員したが、職員の育成も大きな課題となっている。しんどくなれば辞めざるを得なくなる職場実態に不安を抱えている職員も多い。そんな中でもお互いに助け合おうという雰囲気は、職場に府職労があるからこそと実感している。誰もが当たり前に最低限の生活が保障される社会、権利が保障され必要な支援や教育を受けられる社会をつくりたい。府職労の一員であることが誰かを助けていることになると思っている。

職場の問題を共有しみんなで解決したい

川澄　浩美さん（はびきの医療センター支部）

私の職場では、仲間意識の希薄さ、仕事に対する責任感の希薄さをいろんなところで感じる。割り振られた仕事をこなすことに終始し、コミュニケーションもあまりなく、職場の人間関係が希薄です。仕事に忙殺され、日々の勉強もおろそかになり、これ以上仕事が増えるとやっていけない。仕事の割り振りも不明確な状態だ。現状に不平不満は言うけど、どうしたらいいのかわからない。管理職に勝手に期待し、勝手に失望している根本には主体性のなさがあるのかなと思う。この大会で、どうやったらみんなをその気にさせて、元気に楽しく働かせるか？こんな仕事をしたいから人を増やそうよと言える職場にするにはどうしたらいいかヒントをもらって帰りたい。

非常勤職員の待遇改善を

山本　勝彦さん（環農水研労組）

今年4月からフレックスタイム制が導入された。長時間労働させないことと健康管理の強化を求めた。勤務時間管理システムが十分でないこともあり、時間外勤務増となっている。この制度が裁量労働制の一種であることを認識しておく必要がある。

また、独立行政法人化以降、研究所内の雇用形態は6～7パターンあり、賃金や労働条件もさまざま。同じ作業をしていても契約職員には特殊勤務手当がない等の問題も出ている。待遇改善、格差是正はこれまでも要求し、給与制度や休暇などの前進を得てきた。今後も非常勤職員と一緒に法の趣旨にのっとった待遇改善に向け取り組みたい。

手当の差別支給なくし、同一労働同一賃金を

中川　禎秀さん（商工労働支部）

旧芦原高等職業技術専門校では障がい者への職業訓練を行っていたが、同じ仕事をしていても手当の支給で差別があった。組合員とも相談して、交渉を重ねてきたが改善されていない。

組合員はすでに退職したが、夕陽丘高等職業技術専門校に業務は引き継がれており、支部としては引き続き、改善を求めていく。同じ職場で同じ業務をしているのに、職種が違うという理由で手当が支給されないのは納得できないし、モチベーションの低下にもつながる。他の職場でも職種間や正規・非正規での待遇格差がある。その解決の一端となるよう頑張りたい。

あきらめず交渉をし続ける大切さを伝えたい

峰松　泰さん（教委支部）

市場化テストの導入の動きの中、図書館司書が採用されない年が5年ほど続いた。考古学技師については1996年から2013年の間で採用が抑制されてきた。教委支部はその間もずっと仕事のあるべき姿、専門職の必要性を追求してきた。その結果、ここ5～6年は採用試験を実施させている。毎年の支部交渉で必要性の確認を行い、欠員とならないよう交渉を続けている。このことに確信を持ち、採用された職員にもっと伝えていかなければならない。対話をしていく中で組合の必要性を感じて加入につながっている話を聞き共感した。忙しい中ではあるが、粘り強く対話していきたい。

非常勤の雇い止めは許さない

川畑　拓也さん（健安研労組）

独立行政法人化し発足から3年目を迎えた大阪健康安全基盤研究所では、非常勤職員の雇い止めが大きな問題となっている。法人は雇い止めの解消や不合理な労働条件の是正のために施行された改正労働契約法の趣旨をないがしろにし、非常勤職員の3～5年の雇い止めに固執している。

健安研労組は府職労と連携し、非常勤職員が雇い止めされないよう今後も奮闘する。各職場からの応援をお願いしたい。

活動を通して女性部を身近な存在に

茂内　梨香子さん（女性部）

昨年の定期大会と女性労働学校では、ワークショップを取り入れた。「育児部分休業の申請をもっと入力しやすくするために何ができるか」など、女性部ならではの問題にも向き合えた。参加者からも大好評で組合員の声を要求につなげたい。パパママ相談会では育休中の参加者から「不安が解消されて子育ての相談もできてよかった」との声も聴き自信につながった。

今後、本部とも相談しながら、妊娠出産された方へお役立ち情報を提供し、対話する方法を考えている。これからも身近に感じてもらえる女性部活動のために、自分ができることを発信していきたい。

つながりを作り青年の悩みも引き出したい

石野　翔哉さん（青年部）

青年部では毎月会議を行い、さまざまな問題を職場や職種関係なく、みんなで共有することを大切にしてきた。みんなでアイデアを出し合って話し合いを重ね、新しいことにチャレンジしようと「阪堺電車でゴー」を企画し、45人の青年の参加で成功させることができた。このイベントでは、青年部役員一人ひとりが役割を分担し、まさに一丸となって取り組んだ結果、現在の青年部常任委員会体制の強化にもつながっている。

いまの大阪府や病院の職場では、悩みを抱えていても口に出すことができなかったり、職場でいろんなガマンをしている青年もたくさんいると思う。参加した人が楽しかった！また参加したい！と思えて新たなつながりができ、その結果、青年の悩みも引き出せるような取り組みを企画したい。まだまだ経験不足だが、青年部メンバーの得意分野を活かし、お互いに信頼し合い本部と連携しながらたくさん遊び、たくさん学ぶ青年部にしたい。

収益重視ではなく安心・安全な医療の提供を

遠山　公美さん（急性期・総合医療センター支部）

府立5病院は独立行政法人化以来、収益が重視され、患者や手術件数、ベッド利用率を増やし、在院日数を減らすなど、収入を増やす一方で、支出を減らすために人件費抑制（給与抑制、職員の非常勤化など）に力を入れている。そのため職員は疲弊し、退職者も後を絶たない。支部では非常勤職員の無期転換と新ルールについて説明会を実施した。「非常勤でも組合に入れるの？」「今まで不満に思っていたけど言えなくて辞めるしかないと思っていた」など、たくさんの声を聞くことができ、非常勤職員の組合加入につながった。安全な医療を提供し、安心して受診できる病院になるよう、職員増と賃金・手当の引上げ、非常勤の待遇改善をめざし頑張る。

労働組合の大切さをさらに広め、誰かの力になりたい

越智　太一さん（書記局支部）

書記局は運動の中枢であり、常にアンテナを張って職場の人の話を聞いたり、情報をキャッチするよう意識している。青年部のみんなで話し合い、団体交渉にも参加し、青年の思いを発言することができた。人事委員会勧告は完全実施にはならず、悔しい思いと納得できない気持ちだったが、交渉をしていなければ地域手当の引上げや不妊治療休暇の新設、ボランティア休暇の復活は実現していない。労働組合があるからこそ労働条件が良くなる、あらためて大切さを実感した。たくさんの組合員、職員にもっと労働組合の姿を知ってもらうために、青年部役員としてもいろんなことにチャレンジしていきたい。

共済業務を通じて共済制度が組合員の「もしものとき」をサポートしていることと再認識した。労働組合の役割や共済の意義を広げ、これからも組合員の立場に立ち、誰かの力になりたい。

「働き方改革」を好機と捉え労働条件改善を

田中　聖士さん（精神医療センター支部）

青年部常任委員として活動する中で、府職員や違う職種の人と話すことやイベントを手伝うことでとても勉強になった。気さくな声かけや温かく接してくれたこと、会議に参加できなかったときも職場まで報告に来てくれたのでやっていくことができた。

精神医療センターには府職労組合員は数名しかいない。業務上いろいろな相談を受けるが、パワハラや上司のマネジメントへの不満も多い。「働き方改革」は残業を減らすことや年休取得に重きが置かれているが、その前提として風通しのよい職場づくりに取り組む必要がある。「働き方改革」の目的は労働者が希望を持ちながら個々のライフスタイルに応じて働けること。これを組合活性化の好機と捉え活動することでさらなる組合活動活性化、労働条件の改善へとつなげたい。

一人ひとりの意見を集め組合加入につながった

小西　裕絵さん（総務農林支部）

支部は職場の一人ひとりの意見を大切にして取り組みを進め、役員のいる職場では定期的に昼休み集会を開いている。昼休み集会に参加することで「これ、おかしいのでは？と気づけるようになった」「いま問題になっていることが分かってよかった」などの感想が寄せられている。

役員のいない職場では、役員が出向いて対話することに力を入れ、継続して取り組むことで病休の取り方について相談を受け、組合加入につながった。来年は支部独自で新春職場まわりを計画している。一人ひとりの声を集めることに力を入れていきたい。

労働組合の大切さを感じ、組合加入を勧めたい

高橋　愛さん（保健所支部）

人員不足や人事評価制度によって管理職のマネジメントが年々低下していると感じている。府民の立場に立ち、心身の健康向上や予防業務を真摯に行なう保健所や職員に対して、業務の変更を迫られる事態があった。私は誰が聞いても、誰が見てもおかしくない！と思いながらも一人では管理職に理解してもらうことができず、府職労に相談し、職場の管理職や健康医療部への対応をしてきた。「正しいことが正しい」という認識にならない今の流れの中、府職労とともに対応したことで、管理職も柔軟な対応に変化し、働きやすい職場になった。私は労働組合の大切さをあらためて感じ、自らの体験をもとに組合未加入の後輩たちに加入を勧めている。

（4面につづく）

大会に参加して

行動すれば現状を変えられる

●どこの職場でも大変な中がんばっているなと感じました。自分なりにできることをやっていきたい。●自分の持ち場以外の現状を知り、似たような過酷な状況であることが分かりました。今まではどのような取り組みをしているかもあまり知りませんでしたが、まずは知ることができ良かったです。●各支部の方々の職場状況とそのために必要な要求をきちんと考えているのだなと思いました。はっきり要求を続けることで未来の私たちや新しく働く人々のためになるのだと感じました。●やはり組合員がいて何か行動したところでは少しずつだが現状を変えられていると感じた。●他支部の方との席はお互いにいろいろな話ができてとてもよかった。支部の発言を聞いて府民のために本当にがんばっていることを知り感銘を受けた。

頑張ろうと思える力がもらえるそれがいい

●話を聞くだけで一日使っていると思って、あまり行きたいとは思っていなかったけれど、いざ参加してみると、ワークショップがあり、とても参加している気持ちになれて良かった。●各職場の状況を聞き、がんばっている状況や悩んでいることを聞くことで自分もがんばろうと思える、力をもらえる、それがいいですね。●昔の定期大会と全く雰囲気が異なっていて、少し驚きました。●とても温かみのある大会だったと思います。いろいろな職場の方が思いを出し合い、今後何ができるかを考え、また元気をいただく機会だったと思います。もっと若い人を誘えたらよかったと悔やまれます。●みなさん職場の人間関係のやりづらさを持っていることがわかりました。業務量と人員が見合っていないため気持ちにゆとりがないと思います。人事評価等も関係悪化の一因だと思います。気持ちよく働ける職場づくりにむけて自分ができることに取り組みたいです。

仕事をまじめに取り組むには組合が欠かせない

●組合の会議のイメージが変わりました。仕事をまじめに取り組むうえで組合は欠かせないと感じました。毎日の暮らしでは「人間らしい生活」の基準がとても脅かされているように思います。組合はしっかりアンテナを立てて、正しいと思える基準をキャッチできる貴重な場だと思います。●職場が働きづらい状況が、年々ひどくなっているのをひしひしと感じた。改善するために何をしたらよいかを考える機会となりよかった。●おかしいと思ったことや相談したいことは組合に相談し、集団として声を上げることで変わることがあるということ。●一方通行でない大会なのでみんなの気づきが分かってよいですね。●どの班の意見もどこの職場でもある問題で、どれも大きな行動でなく誰でもが明日からでもできることが多くあった。何かを実行したいです。●みんなが話し合い、問題点を共有するだけでも職場の空気が変わっていくのだということを改めて実感しました。

いっしょに解決できる希望が持てた！

●職場・職種関係なく共通の悩みや問題があると感じた。一緒に問題解決していけるんだと希望が持てた。大会・ワークショップに悩みや職場の課題など問題意識をもってその解決を求めてきてくださることがうれしかったです。●どんなに大変でも、未来に向けて「今できること」は必ずあると思えるワークでした。●病院の働き方の実態を聞き驚いた。もともと人がすくないなかで、休みづらい状況にあり、休んだ人のことも残ったメンバーでしているなど、忙しい実態を聞いて何とかならないのかなと思いました。●共感的に聞いてくれるので、異なる方向性の意見でも出しやすかった。働きづらさの理由に「職場の人間関係の悪さ」が多いことにびっくりした。●感動的なあいさつに始まり、わかりやすい報告と発言で、午前中あっという間に経過しました。午後からのワークショップもあっという間に時間が過ぎ、やり遂げた達成感も味わえ、楽しく参加できました。●ワークショップが少し苦手ですが、みなさんの発言や意見を聞き、取り入れていきたいです。

心が折れていたけど元気になれた

●みなさんが人間関係に悩んでいるということがよくわかりました。働くことをやめようかと少し心が折れていたのですが、もう少し頑張ってみようと思いました。みんなが一緒に考えてくれ具体的な行動のヒントが得られて元気になれました。ありがとうございました。●みんなが、評価制度が導入されたことによってぎくしゃくした。働きにくい職場になっているのだとあらためて感じた。●少数職場なので、組合に加入していることでとても心強く思っています。●職場の組合活動の仕方がわからない時は、これまでも相談にのっていただいたりして助かっています。●取り組みは参加すると元気になれる。●職場集会のとき、いつもお世話になっております。困った時に相談できる人がいて心強く感じています。もっと若い人が入ってもらえるように私も考えていきたい。●職場・職種問わず話し合える場があるのは労働組合の強みだと思う。

委員長あいさつ

労働組合には「声をあげる」ための力がある

執行委員長
小松　康則

「体が痛いです。体がつらいです。気持ちが沈みます。早く動けません。どうか助けてください。誰か助けてください」4年前のクリスマスの日、大手広告会社、電通に勤める高橋まつりさん当時24歳が飛び降り自殺する前に書いたメモです。彼女は入社以来、毎月100時間以上の時間外勤務を続けていました。「一日20時間とか会社にいると、もはや何のために生きてるのかわからなくなる」彼女はツイッターでこんなことをツイートしていました。

「しんどいです。何のためにこんなに働いているのかわからなくなりました。毎日やめたいと思っています。朝の電車で涙が出るときもあります」これは、府職労が取り組んだ残業実態アンケートに書かれていた言葉です。

「なぜ声をあげないのか」そう思う人もいるかもしれません。でも、きっと声があげられないほどつらかったんだと思います。

私は20代前半のころ、青年部の取り組みで沖縄のアブチラガマという防空壕に入ってガイドさんの話を聞きました。真っ暗で真夏の暑い日なのにひんやりとしていましたが、どことなくジメジメしていて、ここでたくさんの人が死んだことを聞きました。「どうか忘れないでください」「ここで死んでいった人、殺された人たちは、どんなに悔しくて、どんなに悲しくても、もう声を出すことはできないんです」と淡々と語るガイドさんの言葉は、私の心に刺さり、周りの空気に合わせていた自分を恥ずかしく感じました。声をあげることのできる環境にいる自分がしなければならないことを教わった気がしました。

みなさんもきっと、休みたいのに休めないときや残業が続いたとき、上司や同僚に言われた言葉に働きづらいと感じたり、居心地が悪いなと感じたことがあるはずです。声をあげたいけど、いろんなことをためらってぐっと言葉を飲み込んだ経験もあるでしょう。

厚生労働省の集計では、過労死や過労自殺によって労災認定される人は毎年200人前後です。労災認定数なので、実際の数はわかりません。警視庁の自殺統計データでは仕事や職場の問題を理由にして2000人近くの人が自殺していることも明らかになっています。

みなさん、想像してみてください。もし、みなさんの家族や大切な人、職場の誰かがある日突然、仕事に来なくなったり、連絡が取れなくなってしまって、二度と話をすることもできなくなるんです。もう不満の声を聞くこともできません。声を出すこともできません。

いま、私たちには府職労という声を上げるための力があります。この力を維持していくにはみんなの力が必要です。

もう声があげられなくて、家族や自分の健康を犠牲にして病気になったり、退職したり、命を落とす人を増やさないために、ぜひみなさんの力を貸してください。これからも声を上げ続けましょう。

大会役員のみなさんご苦労さまでした

大会議長
池辺　勇人さん
（府税支部）

大会議長
後呂　美也子さん
（保健所支部）

大会運営委員長
貴瀬　広美さん
（健康福祉支部）