

[年]

千歳会労働組合第2回 定期大会

2020年9月21日(土曜)佐倉市ミレニアムセンター

第1回定期大会 タイムスケジュール

司会進行()

- 18:00～ 開会あいさつ・大会議長選出(池内副委員長)
 - 18:05～ 執行委員長挨拶(内山委員長)
 - 18:10～ 千葉県医労連から連帯挨拶(永島書記長)
 - 18:20～ 2020年度運動方針提案(内山委員長)
 - 18:30～ 代理人弁護士より労働委員会、労働審判の経過と今後の見通し(黒葛原弁護士)
 - 18:50～ 2019年度決算報告 2020年度予算案(秋本副委員長)
 - 18:55～ 休憩
 - 19:05～ 質疑・応答 討論
 - 19:35～ 議案採択
 - 19:40～ 役員を選任投票 新しい役員決定 ストライキ権の確立
 - 19:50～ 新旧役員の紹介
 - 19:55～ 閉会挨拶(丸橋書記長)
- 団結頑張ろう(内山執行委員長)

第1号議案

千歳会労働組合結成から1年間のたたかい

千歳会労働組合は、2019年1月20日に結成大会を開催し、その運動をスタートさせました。2019年9月頃までは、法人とも団体交渉や協議を積み重ねながら職場・労働環境の改善を前進させてきましたが、2019年秋年末一時金闘争をめぐって法人側が団交拒否をし、さらに12月には組合員の塩田正彦さんに対する懲戒解雇処分が出されるなど、一気に労使関係が悪化しました。千歳会労組は労働委員会に不当労働行為救済申立てをすると同時に、塩田さんの懲戒解雇撤回の団交などを重ねましたが、法人理事会は首都圏青年ユニオン連合会を使い、頻繁な組合潰し、不当労働行為を仕掛けてきました。残念ながら結成後後半は、他に類を見ない法人による酷い組合潰し攻撃とのたたかいとならざるを得ませんでした。

しかし、千歳会労働組合は、こうした酷い組合潰し攻撃に、まだ結成後1年以内という中でも負けることなく、組合員も退職者脱退以外は脱退する仲間を出さず、逆に組合員を増やしながら果敢にたたかいを続けてきました。こうした、結成から1年を超えるたたかいの経過を確認し、今後のたたかいにつなげます。

1. 千歳会労働組合結成大会

2019年1月20日(日)佐倉市ミレニアムセンターにおいて結成大会を開催し、1月30日(水)には社会福祉法人千歳会を訪問し、内川常務(当時)に「労働組合結成通告書」と「要求書」「団体交渉申し入れ書」を手交しました。

2. 第1回、2回団体交渉

19年3月5日には第1回、5月14日には第2回団体交渉を行いました。この交渉には左理事長も出席し、「こうした機会は大切だと思っている」「トップダウンではなく、ボトムアップの職場にしていきたい」等と述べました。

第1回団体交渉では、1月30日に提出した要求書に対する回答を受け取りました。「前理事長当時から就労していた職員の賃金と、新理事長体制になってから入職した職員の賃金格差是正」「労働安全衛生委員会・ハラスメント委員会の設置・運用開始」「労働組合への施設使用の承認、通信機器・印刷機の貸与」等について認める回答が示されました。また、また、法人からは「賃金改定とあわせて、就業規則全体の改訂も準備している」ことが提示され、交渉の結果、「就業規則の改訂は労使合意に基づいて実施すること」が確認されました。また、竹内教授による「自立支援研修」は職員に対する人権侵害、パワハラであり、中止するよう求めました。これに対しては、理事長が「確認して是正する」と回答を示しました。

第2回団交では、労使度数の委員とした労働安全衛生委員会とハラスメント委員会の設置と運用、就業規則の改訂に向け、労使協議で具体化をはかることを確認しました。また、理事長より「竹内教授の研修については、検討の結果中止することとした」との回答が示されました。

3. 丸橋書記長に対する処分予告

19年4月2日付にて、法人より「質問状」との文書が提示された。内容は、丸橋書記長がちとせ小町の連携病院である佐倉中央病院院長に対し、職権を超えて詰問に及んだとの大下施設長（当時）からの報告があり、しかも労組が組織的に関与しているのではないかと質し、丸橋書記長への処分を匂わすものでした。内山委員長、丸橋書記長、永島県医労連書記長は、事実と相違することを確認した後、直ちに法人に折衝を申入れ4月15日に実施しました。法人本部・村本事務局に対し、丸橋書記長が詰問した事実は一切ないこと、録音から丸橋書記長の発言自体がされていないことが明らかであることを事実として示して明らかにし、村本事務局長もこれを認め終息となりました。

労組は、事実関係の把握も不十分な中で、労組書記長が就業規則違反を行ったかのように決めつけ、しかも労組の関与の下で違反行為に及んだかのような文書を発することは、不当労働行為と成り兼ねないと指摘し、今後、同様のことがないよう求めました。

4. 労働安全衛生委員会、ハラスメント委員会設置に向けた労使協議

5月20日に労使協議を行い、労働安全衛生委員会、ハラスメント委員会の開催時期や運営方法・形態について協議を行いました。職場に労安活動を根付かせるために法人として某業者への委託を検討していること、ハラスメント一掃の課題では、労組の求めにもあるように委員会設置と理事長からのアピールを準備していることが示されました。6月22日には、労働安全衛生委員会設置準備会が開催され、具体化に向けての協議が行われました。

6. 川名組合員に対するパワハラ嫌疑と撤回

6月冒頭に、退職した非常勤職員の退職理由が川名組合員によるパワハラによるものであったと、法人理事会より処分も含めた嫌疑かけられました。千歳会労組は直ちに川名組合員本人から聴き取りを行い、パワハラの事実が存在しないことを確認しました。6月22日には労使協議を行い、パワハラは一切存在しなかったことを主張し、法人理事会による川名組合員に対する嫌疑を撤回することを求め、理事会は了承しました。ちとせ小町管理者からの上申に対し、法人として十分に検証したうえで、処分の可能性も含む文書を発するにあたっては慎重に対処するよう求めました。

7. 第3回団体交渉

8月20日には、第3回団体交渉を開催しました。第3回からは、法人は理事長を出席させず、以降は新たに常務に就任した池田氏を理事会より権限を委託された交渉員として出席させると通告しました。

交渉では、法人より7月1日付で「ハラスメントを許さない理事長宣言」「労働安全衛生委員会（ハラスメント委員会）発足」を全職員に公表したことが改めて報告されました。また、新就業規則の策定について、別途時間を確保して労使協議を行いたいとの意向が示され労組は了承しました。

8. 新就業規則策定に向けての労使協議

9月13日には、第3回団体交渉で確認したとおり、法人本部にて内山委員長、永島県医労連書記長、池田常務、村本事務局長で新就業規則に関する労使協議を終日行いました。労組からは「職員の一挙手一投足を縛り厳罰を科す内容になっており、理事長や法人理念にも反するものになっているのではないか」と全般にわたる修正が必要であること、「評価制度は労組としては異論があり、直ちに賃金規定とすることは了承できない。引き続きの議論が必要」と主張し、引き続き細部に渡って労使の詰めの議論と作業をすすめることを確認しました。その後、理事会より提示された修正案は、労組の主張がほぼ受け入れられた内容でしたが、最終的な合意までには至っていません。

9. 19秋闘での団体交渉拒否

労組は、11月1日付にて法人理事会に対し「19年秋年末統一要求書」を提出しました。これに対し理事会は、11月12日付にて、とりわけ一時金要求に対し「要求根拠を示せ」と求め、それが示されない間は具体的な回答もしない、団交も受けないとの不当な姿勢を示しました。労組は、2回に渡り日本医労連統一要求・方針を示し、「このままでは不当労働行為になる。労組は、事前折衝を行い、調整・説明することでも構わない」と求めましたが、対応した村本事務局長は「経営権にかかわる問題。事前折衝でという問題ではない」と一切応じませんでした。労組は、止む無く団体交渉拒否として、11月27日に千葉県労働委員会に対し不当労働行為救済申立を行いました。

20年9月12日現在まで、3回の調査が行われています。第2回では、労働委員会より和解の提案がありましたが、法人が「一切の謝罪はしない」との態度を鮮明にしたため、和解での解決は消滅しました。

10. 塩田組合員への不当な懲戒解雇処分

塩田組合員への不当懲戒解雇処分に関わるたたかひの時系列は以下のとおりです。

2019年12月28日

・大下施設長より、2019年12月16日付の懲戒解雇処分書を渡される。

2019年12月30日

・内山委員長から村本事務局長へ団交申し入れ

2020年1月6日

・第1回団体交渉

理事会が懲戒解雇処分の事由としている「利用者さんの頭を強く叩いた」ことを立証する具体的・客観的根拠を示すよう求めるも利用者さんの主張とだけ繰り返す。最終的には、「塩田さんがとっさに手を出して、利用者さんの身体のどこかに接触した」ということは双方の主張で一致しているから処分は正当と主張。

それでも、「持ち帰って理事会として検討し、来週早々（14日～15日）には再検討結果を団交で示したい」として交渉を終了した。

2020年1月10日

- ・村本氏から内山委員長へメール連絡
内容は「次回の団体交渉日程ですが、内部調整が手間取っており今少し時間をいただきたくお願い致します。何とか来週中にはご連絡できるように鋭意努めますのでどうぞ、よろしくお願い致します」というもの。
- ・内山委員長から村本事務局長へメール返信
内容は「団交の日程調整に時間が欲しいということは了承。しかし、塩田さんの懲戒解雇処分の執行日が1月31日と迫っているため早急な設定を求める」旨。

2020年1月17日

- ・村本事務局長から内山委員長へメール連絡
内容は、被害者とされている利用者さんが、塩田さんから暴行被害を受けたと被害届を提出したとして「当法人の手元を離れ、警察に委ねることに移りますので、団体交渉の交渉事項としては、除外していただきたく存じます」というもの。また、前回団交で約束した、大下施設長と塩田氏の面談を記録した音源の提出も、「警察より証拠品となるので、労組には提示しないように言われているので提示できない」旨も記されていた。

2020年1月20日

- ・団交申し入れ書を提出
「被害届提出と団交課題となるかどうかは別問題。1月24日～28日に設定するよう求める」旨の申し入れ書を提出した。

2020年1月21日

- ・面接音源提出要求書提出
労組より「佐倉警察署担当刑事に確認したところ、音源のコピーを労組に提出することは問題ない」との言質を取り、改めて要求書を提出した。

2020年1月22日

- ・理事会からの回答書
内容は「1月27日17:30から団交を実施する」「面接録音音源については、1月24日に内山委員長に渡す」というものであった。

2020年1月27日

- ・第2回団体交渉
理事会の検討結果が示されたが、処分には何ら変更がされないものであった。ろうそは、引き続き「頭を叩いたことが事実と認定できる客観的証拠の明示をもとめたが示されなかった。「手を払った際に、塩田さんの手が利用者さんの頭を強く叩くような形で当たることは体制的に考えづらい」と実演もしたが、これに対しても有効な反論はなかった。労組の「事実確認が不十分のまま、執行日通りの執行はおかしい。少なくとも、執行日は白紙にするべきだ」と追及したのに対し、理事会は「明日、理事長にも相談して結論をだしたい」として、翌日の団交を設定し終了した。

2020年1月28日

- ・第3回団体交渉
理事会の検討結果は「処分は変わらない」というものであった。労組は「これまで事実として確認できてこなかったのに処分を執行するのはおかしい」と追求しても「法人として決定した」としか主張せず、多くの時間を口を開かずにおくした。労組は「法的・社会的に責任を取ってもらう」として団交を決裂した。

2020年1月29日

- ・団体交渉申し入れ
労組は、1月31日の団交設定を書面にて申し入れた。

2020年1月30日

- ・理事会からの回答
内容は「決裁権限を持つ代表者の出席がかなわない」ため対応できない旨。
- ・理事長の団交欠席理由明示要求書提出
労組は「左理事長が団交に出席できない理由を明示する」よう求めた。

2020年2月3日

- ・団体交渉申し入れ
労組は「2月6日～12日の間」で団交を設定するよう求め、回答期限は2月5日とし文書で回答とした。

2020年2月6日

- ・理事会からの回答書
内容は「団交の設定を2月17日以降としてもらいたい。理事長は出席させない」旨であった。

2020年2月7日

- ・団体交渉再申し入れ
労組は「2月12日～18日の間」で再度団交を申し入れ、理事会の19時までとの時間制限は容認できないと回答した。

2020年2月11日

- ・理事会から回答書
多忙により、改めて団交日程については回答したい旨。

2020年2月13日

- ・団体交渉再々申し入れ
団交日程の明示を求めると同時に、午後7時終了は了承できない旨。

2020年2月17日

- ・理事会から、「2月21日17:30から団交開催」の回答。

2020年2月20日

- 労働審判申立
東京地裁民事部に地位確認を求める労働審判を申し立てた。

2020年2月21日

- 第4回団体交渉
理事会と同乗してきた、法人本部労務担当職員で首都圏青年ユニオン連合会の組合員と称する「タケダヨシヒロ」が団体交渉に入り込み、「首都圏青年ユニオン連合会として介入する権利がある」「自分と話せ」と主張し、前代未聞の団体交渉の妨害を行った。千歳会労組が相手にせず、理事会に団体交渉を行うよう促す中、「タケダヨシヒロ」は内山委員長や塩田組合員に対し、低劣な挑発発言を繰り返すなど終始妨害を行い、理事会も「彼と話してくれ」とともに答えず、最後は「タケダヨシヒロ」が「時間なので団交を終了する」と宣言し一方的に退席した。
労組は、労働委員会に追加救済申立を行った。

2020年2月27日

- 介護甲子園での宣伝
左理事長が主催する介護甲子園会場（大阪）で、「左理事長は不当な懲戒解雇を撤回せよ」と宣伝行動を行った。この宣伝には、大阪、兵庫県医労連から全面的な協力を得て、千葉県医労連・千歳会労組から4名が参加した。

2020年7月29日

- 第5回団体交渉
労組は、佐倉市の調査でも虐待も暴行も認められなかったこと、理事会としての具体的証拠を未だに何一つ示せていないこと、から明らかに不当な懲戒解雇であり即刻撤回するよう求めた。理事会は「裁判が始まってしまっている」などと、理事会としての判断を示すことを回避する姿勢を示した。労組は「懲戒解雇撤回すれば、裁判も止めて白紙から議論をする用意はある」として検討するよう求め、理事会は「理事長とも相談する」とした。

2020年8月12日

- 第1回労総審判
代理人・黒葛原弁護士より「事案内容から金銭解決は有り得ない。選択肢は職場復帰のみ」との姿勢を明確にした。法人側は、「処分前の職場に戻せないと思う」という程度の認識は示したが、法人としてあらためて検討したいとして第1回は終了した。

* 佐倉市の調査結果は「虐待とは認められない」と示され、司法の場でも暴行の事実、何らの事件性も認められませんでした。法人も、未だに暴行があった証拠を示すことができていませんし、被害者とされる利用者本人からの陳述書さえ労働審判に提出されてもいません。

塩田さんに対する懲戒解雇処分は、明らかにでっちあげによる不当なものと言わざるを得ません。このことにより、塩田さんは突然職を奪われ、職場では機能訓練体制が安定せず、利用者さんに対するサービス低下を招きました。こんなことがまかり通れば、職員は安心して利用者の皆さんに介護を提供できなくなりますし、千歳会が提供する介護の水準低下を招いてしまいます。

塩田さんの不当懲戒解雇は一刻も早く撤回させ、塩田さんを職場に戻すたたかいをさらに広げ、強化していく必要があります。

11. 法人と首都圏青年ユニオンが一体となった千歳会労組潰しとのたたかい

①首都圏青年ユニオン連合会の組合員にのみ手当の引き上げ

20年4月4日に、突然職場に「2020年度賃金改定について」との文書が張り出されました。内容は、資格手当の引き上げ等も含まれていましたが、人事評価による賃金支給なども含まれていたこと、何よりも千歳会労組に何らの提起もされておらず、当然に労使合意も成立していなことから、20年4月13日付にて「抗議並びに撤回要求書」を提出しました。

しかしこのことをもって、賃金改定は理事会とユニオン連合会間の労働協約締結に基づく結果であり、撤回せよと主張するならユニオン連合会の組合員にのみ適用するとし、理事会が職場でユニオン連合会への加入促進を露骨にすすめました。

千歳会労組は、6月19日に改定内容と同様（評価による賃金決定は除く）の要求書を提出し、7月29日には団体交渉を実施しました。その中で千歳会労組は、「合理的理由もなく、一方の労組には同様の改訂を認めないのは違法行為」「すべての職員に適用すること」と主張し4月に遡及することを求めました。理事会は「前向きに検討している。8月中には結論を出す」と回答を示しました。

②要求書、質問書に対して無回答

労組からの4.13付「抗議並びに撤回要求書」、4.21付「コロナ関連要求書」、4.27「掲示板利用協定締結要求書」に対し、未だに法人から何らの回答が示されていません。5月1日には、法人から要求書とは全く関係のない内容で、唯々、千歳会労組と内山委員長を侮辱する文書が示されています。その内容は、連合会が発する文章と同様のものであり、連合会が悪質な労務コンサルタントの役割を果たしていることが明白になっています。

③ビラ配布に対する嫌がらせ

5月2日、内山委員長と丸橋書記長が休暇中に、職場を尋ね顔見知りの職員に労組のビラを手渡したことをもって、法人側は「無許可で職場に立ち入った。就労中の職員の職務妨害をした」として懲戒手続きを開始することと、顛末書の提出を文書にて求めてきました。これに対し、両名は「休暇中であり職務専念義務違反にはあたらない。行為は2～3分のことであり、職場秩序も乱していない。処分対象とするなら、不当労働行為として労働委員会に追加救済申し立てを開始する」と文書にて回答しました。

この両名の意見書を提示したことにより、連合会は「当組合員に対しハラスメント行為を働いた。抗議する」と主張し、それに呼応する形で理事会からは、5.28付「懲戒手続きにおける意見表明への対応について」との文書を両名に発し、「ハラスメント委員会に審議を募る」と方針を転換しました。千歳会労組の道理に基づいた反撃により、嫌がらせの処分攻撃を跳ね返し、ハラスメント問題にするという苦しい展開に追い込まれました。

④ SNS への投稿、時間内組合活動との攻撃

5月には、「労組のツイッター投稿を就労時間内に行っている」とし、経緯を提出するように求めてきました。あわせて、「千葉県医労連・永島が Twitter で千歳会の名前を出しているのは良くない」「写真と文章が違う」等も言いだし、何を問題にしているのか趣旨不明瞭なものとなりました。結局、これ以上事態は進行せず終了しています。

12. 自治体への要請行動

① 東京都への要請

6月17日には、東京都福祉保健局に対し、千歳会の法令順守との姿勢の希薄さ、不当懲戒解雇や不当労働行為を連発していること、金銭の流れにも不正が疑われることなどを訴え、監督官庁として東京都が必要な調査と是正指導を行うよう要請しました。東京都は「施設管理・運営の関係は千葉県の管轄になるが、千葉県とも連携して対応は考えたい」との考えが示されました。

② 千葉県への要請

7月8日、8月11日に千葉県高齢者福祉課に要請を行いました。要請内容は、パワハラが横行し休職者を複数だしていること、そのことによってやらなければならない介護サービスがやれずにいること、人手不足の中で不正な名義貸し配置がされていること、金銭の不正な流れが疑われることを通告し、その調査と是正に取り組んでもらうよう要請しました。千葉県は、「金銭の不正な流れなどは、事実だとすれば由々しき事態ととらえている。監査が必要な事態と認識している」との見解を示しました。その結果、9月4日に千葉県の抜き打ち監査が入りました。

引き続き、自治体とも連携しながら、法人に法令順守の徹底をはかっていきます。

13. 連合会の追放

2月21日の団交妨害から、法人と連合会が結託した千歳会労組潰しが露骨になりふり構わぬ形ですすめられてきています。連合会は、労働組合を騙っていますが、その正体は質の悪い労務コンサルタントにすぎません。しかも、その手法や手段は異常としか言いようがありません。こうした悪辣な労務コンサルタントを、社会的にも訴えながら千歳会から追放していくことが必要です。また、職員をメンタル疾患に追い込むような手段まで使い、千歳会労組を潰すために連合会を利用している千歳会、左理事長には社会的に責任を取ってもらうことが必要になっています。

千歳会労組には、労働組合として職場の仲間と利用者さんを大切に、職場を基礎にした原則的な組合活動を強化し、こうした異常な労務コンサルタントの職場からの追放と、千歳会の法人運営の在り方を根本から転換する使命が課せられています。

2020年度 活動方針

1 公平・公正な職場、仲間と支え合い何でも言い合える職場の実現

- ① 各利用者に対して良質なサービスを提供するには、職員の賃金、労働条件等が公平・公正で納得されたものが不可欠です。理事会と千歳会労働組合ですべての職員に公平で公正な賃金、労働条件に関わるルールを協定化し、そのルールに基づいて厳格に運用、適用される職場にします。
- ② 安心して長く働き続けられる職場をつくり、利用者、家族に安心して安全な充実した介護を提供できる職場にするため、何でも言い合い、支え合える職場づくりをすすめます。その為に意見の表明に対する報復的な異動や降格、差別などの不当な理事会の対応にも漠然と是正を求めます。
- ③ 利用者さんご家族との連携を取りながら、よりよいサービスの追求とご家族と相互の良き信頼関係が築けるよう労働組合としてご家族と懇談の場を設け意見交換や意思疎通をすすめます。現在コロナという感染でなかなか開催できない現状ですが、ご家族からの環境や運営等の改善要求は組合として理事会との交渉に取り組んでいきます。

2 賃金・労働条件の抜本的改善、法令順守安心して働き続けられる職場へ

- ① 安心して働き続けられる賃金の実現を目指します。
- ② 有給休暇の完全取得、長時間労働、サービス残業を無くすなど労働条件を改善するため利用者さんにより良いケアを提供するために職員の増員を目指します。
- ③ 労働基準法をはじめ、あらゆる法律違反をすべての職場から一掃し、安心して働き続ける職場、やりがいを感じられる職場づくりをすすめるために理事会と引き続き法令順守を大前提にした新たな働くルール確認していきます。
- ④ 職業起因の健康破壊を発生させず、一人一人が元気に前向きに仕事に向き合えるようにメンタルヘルスケアも含めた対応、対策を確立するために月1度の労働安全性委員会、パワーハラスメント委員会の開催をしています。

3 不当な解雇や不当労働行為のない職場へ

- ① 塩田さんが受けた懲戒解雇はあってはならない解雇です、復職するまで理事会と戦います。
- ② 不当な労働行為、理事会からの嫌がらせにも負けず、安全な職場環境、誰もが働き続けられる職場にしていきます。

2019年度収支報告書

令和1年1月20日～令和2年7月31日

収入

項目	金額	備考
組合費	595,500	常勤1200円、非常勤1,000円 33名
組合立ち上げ祝い金	30,000	人医労連より
通帳口座開設	10	
医労連還元金	180	
合計	625,790	

支出

項目	金額	備考
会場費	3,730	会議開始あ施設利用料
事務費	16,770	コピー機利用料1,000円×12ヶ月
行動費	35,150	介護甲子園宣伝旅費、印旛労連旗開き
医労連共済金	74,500	100円×30名
会費	357,540	県医労連950×20名
加盟費	8,730	印旛労連30円×20名
交際費	5,290	懇親会助成金
雑費	35,631	組合印鑑作成、お茶代等
合計	541,551	

次期繰越金	85,239
-------	--------

2020年度予算案

和2年度9月8日

収入

科目	2020年度予算	備考
前期繰越金	85,239円	
組合費	405,600円	正規雇用職員 1200円×19名 時給雇用職員 1000円×11名
小計	490,839円	

支出

科目	2020年度予算	備考
加盟費	228,000円 7,200円	医労連加盟費 950円×20名 印旛労連加盟費 30円×20名
福利厚生費	3,600円	医労連組合共済 100円×30名
行動費	50,000円	交通費等
会議費	20,000円	組合会議施設利用料等
教宣費	20,000円	組合関係書物等
手務諸経費	30,000円	コピー代等
雑費	30,000円	組合員福利厚生等
予備費	30,000円	
小計	471,200円	
次期繰越金	19,639円	

第3号議案

千歳会労働組合同規約改定

千歳会労働組合同規約の一部改訂を下記のとおり提案します。

①規約第6条の一部修正（線部）

現行

第6条（資格の平等）

何人も、いかなる場合にも、人権、宗教、性別、門地または身分により、組合員たる資格を奪われ、または、差別的取り扱いを受けることはない。

↓

一部修正案

第6条（資格の平等）

何人も、いかなる場合にも、人種、宗教、性別、門地または身分により、組合員たる資格を奪われ、または、差別的取り扱いを受けることはない。

②規約第7条（権利）の一部追加改定（線部）

現行

第7条（権利）

- (1) 組合員は、すべての活動に参加し、また組合の利益を受けること。
- (2) 組合のすべての問題に自由に意見を述べ、かつ、議決に参加すること。
- (3) 役員に選挙され、これに就任すること及び役員を選挙すること。
- (4) 規約に定める手続きを経ずに除名、権利停止等の処分を受けないこと。
- (5) 会計の帳簿および組合の書類を閲覧すること。
- (6) 役員および機関を弾劾すること。

↓

追加改定案

第7条（権利）

組合員は平等に次の権利を有する。

- (1) 組合員は、すべての活動に参加し、また組合の利益を受けること。
- (2) 組合のすべての問題に自由に意見を述べ、かつ、議決に参加すること。
- (3) 役員に選挙され、これに就任すること及び役員を選挙すること。
- (4) 規約に定める手続きを経ずに除名、権利停止等の処分を受けないこと。
- (5) 会計の帳簿および組合の書類を閲覧すること。
- (6) 役員および機関を弾劾すること。

③第28条（会計監査）の改定（線部）

現行

第28条（会計監査）

この組合のすべての会計は、会計年度ごとに必要書類を作成し、会計監査の報告書を付して定期大会に報告し、承認を得なければならない。

↓

加筆修正案

第28条（会計監査）

この組合のすべての財源及び用途、主要な寄付者の氏名を含むすべての会計報告は、会計年度ごとに必要書類を作成し、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少なくとも年に1回開催される定期大会において組合員に公表し、承認を得なければならない。

④改正年月日

2020年9月12日

- ・2020年9月12日開催予定である第2回定期大会で諮られる議案書より一部抜粋

第4号議案

争議権および争議権の確立

千葉県医労連規約第17条、同27条、同28条にもとづき提案します。

〔提案内容〕

争議権の確立は、日本医労連第70回定期大会で決定した重点課題と要求をもとに、つぎの産別統一項目及び、各単組独自要求で確立します。

- ① 生活を守る賃金と雇用の確保。全国一律最低賃金制度の実現。生活改善できる一時金の獲得。「成果主義賃金」「業績評価制度」の導入・拡充反対。不払い労働の根絶。
- ② 医師、看護師、介護職員など夜勤交替制労働者の勤務環境の改善。1日8時間以内、勤務間隔12時間以上など、夜勤交替制労働の実効ある規制の実現。労働条件の改善を保障する需給見通しと増員計画の策定。
- ③ 社会保障の拡充と安全・安心の医療・福祉の実現。医療・介護の保険外し反対、患者・利用者の自己負担軽減。診療報酬・介護報酬の引き上げ。
- ④ 医療提供体制の縮小再編成、「医療計画」、「医療費適正化計画」などによる実態を無視した病床削減反対。住民本位の保健・医療・介護・福祉のネットワークの確立。国・自治体・公的病院の統廃合・民間移譲反対。
- ⑤ 憲法改悪阻止、共謀罪法廃止、戦争法廃止・発動反対。働き方における自由度の向上などを強調する「働き方改革2.0」推進反対。原発再稼働反対。核兵器廃絶。平和と民主主義の擁護。

〔付帯事項〕

争議権の確立、争議予告の手続きは、つぎのように行います。

- ① 県医労連の争議確立は、9月5日の第50回定期大会で実施します。各単組は、日本医労連第70回定期大会で決定された統一項目及び単組独自要求を加えた項目で10月21日までに投票を実施し、投票結果を県医労連に報告します。
- ② 県医労連は、10月26日までに千葉県知事と千葉県労働委員会へ争議予告を行います。