

# 保健医療労組の2018年、基調と方向

## －患者安全病院・労働尊重職場作り－

ナ・ヨンミョン（保健医療労組政策局長）

2017年は大転換期であった。ロウソク革命は政権を終息させ、続けて国らしい国を作るための積弊清算と社会大改革が始まった。早期大統領選挙によって政権が交替させられ、ロウソクの民心を背に登場した政権は「労働尊重時代」を標ぼうし、成果年俸制の廃棄、二大指針（公正人事指針、就業規則の解釈と運営指針）の廃棄、雇用創出と非正規職の正規職転換、労働時間短縮、最低賃金引き上げなど、一連の改革的な労働政策を推進した。

### ロウソク革命を継承して、職場革命・医療革命・組織革命に

保健医療労組は、2017年は「ロウソク革命に続く雇用革命・医療革命」というスローガンを掲げて、保健医療の分野に良質の雇用を作る活動と、保健医療の大改革のための活動を本格的に展開した。その結果、国家雇用委員会の傘下に保健医療特別委員会が設置され、『保健医療分野の良質の雇用創出方案』に関する協議が行われ、非正規職の正規職転換に関する労使合意が成立した。保健医療分野では、看護・看病統合サービス病床を2万5千床から2022年までに10万床に拡充する国家計画が樹立され、非給付を給付化する『ケア』が発表されることによって、健康保険の保障性の強化のための画期的な変化も達成された。

2018年は、このような変化した情勢と2017年に作られた成果の上に出発することになった。また2018年は、保健医療労組にとっては特別な年だ。1998年2月27日に我が国で最初に、企業別連盟から産業別労働組合に転換した保健医療労組が結成されて、20周年になる年であるからだ。

このような状況を土台に、保健医療労組は2018年の戦略と課題を決めるに当たって、次の二つの基調を決めた。第一に、産別労組20年の活動の成果を基に、実質的な結実を見ながら新しい産別労組20年の飛躍的な成長を推進する。第二に、ロウソク革命に続く労働尊重の職場を作る『職場革命』、歪曲された医療体系を正しく立て直す『医療革命』、労使関係の正常化と10万組合員時代を切り開く『組織革命』を推進する。

保健医療労組が2018年に注目するのは、ロウソク革命－政権交替－積弊清算と社会大改革へと繋がる歴史的な流れの中で、私たちの職場をどのように実質的に変え、どのようにして国民の健康権を実現するための保健医療体系をしっかりと構築するかである。なぜなら、保健医療労組はロウソク革命の成果を、職場の民主主義と保健医療分野の改革に深化させるべき歴史的な責務を、一手に引き受けているからである。

更には、保健医療労組は2018年から2020年まで3年任期の8代指導部が、産別労組結成20周年になる2018年に新しく出発した。これに伴い、保健医療労組は2018年の核心のスローガンを「新しく始める産別労組20年！ 患者に安全な病院・労働尊重の職場作り元年！」とした。このスローガンには、産別労組20年の活動の成果を基に、新しい産別労組20年の歴史を切り拓くという意志と、ロウソク革命の成果を、患者が安全な病院作り、労働尊重の職場作りに結び付ける、という戦略が圧縮されている。

### 労働尊重の職場を作る職場革命

2017年に病院が看護師に扇情的な踊りを強要した事件が社会的に衝撃を与えた。看護師の初任給が36万ウォン、妊娠順番制、大学病院で拡がった暴行とセクハラ、そして最近のソウル・病院での新規看護師の自殺事故まで、病院内の甲質と人権蹂躪、職務ストレス、

劣悪な労働環境が次から次へと明るみに出ている。

食事する時間も、トイレに行く時間も働かなければならないほど、人員不足は深刻だ。医師や薬剤師がしなければならない業務が看護師に押し付けられ、人員を求めることができずに、不法な医療行為とその場しのぎの人員運用が日常化されている。・病院の新生児集団死亡事件と、病院の火災惨事を掘り下げてみれば、すべて専門担当者の不足という問題にぶつかることになる。看護師の平均勤続年数は5.4年に過ぎず、新規の看護師が1年以内に離職する比率が33.9%に達する現実、保健医療労働者の60.5%が離職する意図を持って働いている現実、国民の健康とを世話する保健医療労働者が、どれほど劣悪な労働環境で働いているかを明らかにしてくれている。

これに対し、保健医療労組は病院を労働尊重の職場にするために、△医療機関内の甲質と人権蹂躪の根絶、△時間外労働の減少と無償労働をなくす、△夜間・交代勤務制の改善、△実労働時間の短縮、△医療機関の評価認証期間での人員と業務の維持、△医師の業務を代行する不法医療行為の根絶と、医療チームの間の業務分掌と業務量の改善、などを進めることにした。

まず、保健医療労組は今年一年間、医療機関内の甲質と人権蹂躪を全面的に明るみに出し、これを改善することに集中する計画だ。保健医療労組は既に2017年12月から2018年1月までの2ヶ月にわたって、医療機関内の甲質と人権蹂躪の事例調査と組合員アンケート調査を実施した。これを集積・分析して公論化し、医療機関内の甲質根絶のための実効性ある政策が樹立されるように、政府との政策協議を進める計画だ。また、2018年の産別交渉で、医療機関内の甲質と人権蹂躪の根絶要求を提起し、労使合意を推進する。

実質的な労働条件の改善運動も核心的な力点を置く活動だ。保健医療労組は2018年に三つの具体的な活動を用意した。第一に、時間外労働を減らすことと無償労働をなくすことだ。少ない人員で多くの業務を行うことで、賃金が支給されない時間外労働が増えている。保健医療労組は出・退勤時間、休憩時間、食事時間、朝礼・教育・会議・行事の時間などを具体的に調査して、定時出勤一定時退勤運動、出・退勤時間の記録の義務化運動を展開する計画だ。今年雇用労働部が実施する『病院業種の勤労条件自律改善事業』と合わせて、地方労働官署の勤労監督によって、長時間労働と無償労働の慣行を根絶するための活動を展開する計画だ。保健医療労組は時間外労働を減らすことと無償労働をなくすことをスタートとして、2022年までに年間1800時間台に実労働時間を短縮するためのロードマップを一つひとつ実行して行く。

第二は、専門職種が固有の業務を担当する業務分担体系を作り、医療機関評価期間の人員と業務が平常時にも維持されるようにする活動である。保健医療労組は医師と薬剤師など、特定職種の固有の業務が他職種に不当に回される事例を調査し、不法医療行為、その場しのぎの人員の運用行為を根絶するための活動を展開する。患者の安全と医療サービスの質の向上を目標に4年毎に実施される医療機関評価認証制は、「瞬間的評価」、「反復評価」と呼ばれる。医療機関評価認証期間中には、勤務人員を増やし、患者数は減らし、最上の医療サービスが提供されるが、3～4日の評価期間が終われば、再び元に戻るからだ。保健医療労組はこのような『対国民詐欺』が繰り返されないように、医療機関評価認証基準の改善闘争に取り組む。医療機関認証のための評価期間中の人員と業務が、平常時にも維持されるシステムが準備されなければ、2018年の下半期から始まる3周期目の医療機関評価認証の廃棄闘争に取り組む計画だ。

三つ目は、夜間・交代勤務制の改編だ。不規則でシンドイ夜間・交代勤務制は、高い離職率の核心的な原因だ。保健医療労組は医療機関の夜間・交代勤務制の深刻性を社会に公論化していく活動から、更に一歩進んで、規則的で持続可能な夜間・交代勤務制のモデル研究活動と、モデル事業までを推進する計画だ。自動車製造会社が夜昼体面交代勤務で夜間労働を撤廃し、昼間連続2交代制を勝ち取ったように、24時間運営せざるを得ない医療機関の特性を考慮して、持続可能な交代・勤務制を開発して定着させることが、保健医療労組がしなければならない生涯の活動だからだ。

『保健医療人員法』の制定は良質の雇用創出運動の結実であり、労働尊重職場作りの新しい出発点になるだろう。2017年、国家雇用委員会の傘下に保健医療特別委員会が構成さ

れ、ここでは保健医療分野の良質の雇用創出方案を作るための10大議題を巡って、真剣な議論が展開されている。この議論を基に、保健医療労組は『保健医療分野の良質の雇用創出方案』を確定できるように心血を注ぐであろうし、ここで議論された方案が実現されるための法律的な基盤として、保健医療人員法の制定を推進していく。保健医療人員法が制定されれば、保健医療の人員に対する全面的な実態調査も可能になり、養成－需給－維持－管理－支援など、保健医療人員総合計画が樹立できるようになり、保健医療人員の専門機構で専門的において、体系的な保健医療人員政策を推進できることになる。

人員問題の解決で忘れてはならないことは、なんと言っても非正規職の正規職転換だ。2017年7月20日の「公共部門非正規職の正規職転換ガイドライン」の発表以後、9月18日には「公共病院非正規職の正規職転換ガイドライン」を労使政で合意し、2017年末からは細部事項の協議を進めている。これに伴い、大病院、釜山大病院で非正規職の正規職転換の細部合意が成立し、他の公共病院での細部合意がこれに続く予定だ。ただ、派遣・委託職の正規職転換が遅れているが、これに関して保健医療労組は、病院で働く派遣・委託職の正規職転換に伴う統一的な賃金体系を作るための準備チームを構成して、望ましい賃金体系モデル案を作り、これを基に労使合意を推進していく計画だ。

### 歪曲された医療体系を正しく立て直す医療革命

医療革命は、△医療供給の体系である医療機関を正しく立て直すための活動と△医療財政の体系である健康保険の保障性を画期的に強化するための活動を、二本の軸として進める。

医療機関は保健医療労働者の職場であり、国民の健康と生命の責任を担う公益機関である。しかし医療機関同士の激しい競争によって、収益追求競争、経営悪化の危機、施設と装備への過剰投資、医療装備と病床の過剰、人員への投資の出し渋り、非正規職の拡大、費用削減、過剰診療、医療への近寄り難さ、医療死角地帯の発生、健康保険の浪費的な支出の拡大、などの問題点をさらけ出している。このように医療体系が歪曲され、患者と国民が被害をこうむっている。これに対して保健医療労組は、医療機関同士の収益追求競争を止めさせて、国民の医療利用体系を正しく立て直すための活動に集中する計画だ。

医療機関が固有の機能と役割を忠実に果たせられるように、医療利用体系の改編を推進する機構を構成し、過剰競争にならないように、地域別の病床総量制の実施と医療機関の開設許可規制を強化する計画だ。5.4%しかない公共医療を拡充するために、市医療院の開院と公共病院のモデル作り、医療院の再開院(西部慶南地域に公共病院を開設)、病院の公共部門への引き継ぎ闘争を展開し、各医療機関の特性別に政策チームを構成して医療機関の公共的な発展戦略を作り、対政府活動を展開していく。我が国の営利病院1号として進められている国際緑地病院の開設反対闘争と、代表的な『医療営利化法案』であるサービス産業発展基本法、国際フリーゾーン特別法の阻止闘争も続けていく計画だ。

健康保険の保障性の画期的な強化のためのスタートは、2017年の『ケア』によって準備された。保健医療労組は2018年に推進される健康保険総合計画の樹立と医療伝達体系の改善などと連動して、ムン・ジェイン・ケアが完成されるようにし、これによって、医療費の心配のない社会のための強固な土台を作ることに集中する計画だ。今年行われる国民健康保険総合計画の樹立は、健康保険の保障性拡大に限定された中期保障性強化計画を越えて、健康保険政策の総括的な政策方向を目指す重要な作業として、正しい国民健康保険総合計画が樹立されるように、保健医療労組として積極的に介入して行く。

### 労使関係の正常化と10万産別労組時代を開く組織革命

結成20周年を迎える保健医療労組は、組織運営を革新して組織を拡大・強化し、未来発展戦略を立てることによって、新しい産別労組としての飛躍を推し進めなければならないという課題を抱えている。

内部的には企業別の組織運営システムを整備して産別の組織運営システムに転換するために、組織運営と会議、組織活動文化、組織規律を革新する作業を始める。民主労組の原則と基本に忠実な現場活動マニュアルを作り、組合費納付基準の統一性と組合費納付の透

明性を確立する活動も推進する。

産別幹部の養成体系を構築することにも心血を注ぐ。1%の専従幹部と10%の現場幹部、そして20%の核心的な組合員を組織する『1-10-20産別幹部の養成体系構築運動』を展開する計画だ。中・長期の産別労組未来発展戦略を作り、毎年、産別労組未来発展戦略推進の点検と評価の作業も行う。新しい産別20年が出発する2018年上半期には、保健医療労組独自の事務所の建設も準備する。

産別交渉を正常化して産別の労使関係を発展させることは、保健医療労組の念願の活動だ。2004年に初めての産別交渉を始めたが、保健医療産業の産別交渉は、毎年、非正常な進行を繰り返し、使用者団体の解散と国立の大病院・私立の大病院など、大型病院の不参加で産別交渉は中途半端にしか行われていない。保健医療労組は、2018年には様々な形態の労使の政策協議と対話を活性化し、産別交渉の正常化を推進する。労使共同フォーラムと労使の政策協議を活性化して、特性別に主な病院長との面談、労使政の社会的対話などを通して、産別交渉正常化のための基礎を準備し、産別総力闘争を土台に産別交渉を完成していく計画だ。民主労総と一緒に超企業単位の労使関係の発展と産別交渉の制度化を推進し、産別労組時代に相応しい制度の確立のために、労働法改正闘争にも積極的に取り組む。

保健医療労組が最も心血を注ぐ組織化活動は、10万産別労組時代を切り拓くための戦略組織化活動である。1998年の産別労組結成当時に3万5千人だった組合員は、2004年の産別交渉以後、一部支部の脱退にも拘わらず着実に増加し、2018年現在、6万人に肉迫している。保健医療労組は、ロウソク革命と労働尊重社会を標ぼうしたムン・ジェイン政権のスタート、そして産別労組結成20周年を迎えて、10万組合員時代を開くための攻勢的で戦略的な組織拡大活動を推進する。ナ・スンジャ委員長が直接、戦略組織活動を総括し、非正規職の組織化、療養機関の組織化、オンライン組織活動、組織化活動の専門担当人員の拡充、別途の法律チームの構成など、2020年までに10万組合員組織化のための戦略組織活動を推進する。

## 20年の実力との情熱で！

「現場から道を探して未来を切り拓く！」これがこの20年間の保健医療労組の活動原則だった。この原則は新しい産別労組の20年にも続く計画だ。この原則によって、保健医療労組は、第一に、現場組合員のアンケート調査、現場実態調査を基本に、現場の具体的な状況を把握し、第二に、地域本部の巡回懇談会、現場幹部との懇談会、特性別政策チームの運営、事案別に現場幹部と共にする政策討論などを通じて、解決方向と実践方法を模索し、第三に、全組合員共同の行動、全支部共同の実践、時期集中闘争、産別集中闘争によって変化を創り出す。

時期的には、△1～2月に組織体系整備と事業計画の確定、産別労組結成20周年記念事業などの準備期間を持って、△組織期(3～4月)には、保健医療労働者の実態調査、特性別に主な医療機関長との面談推進、患者が安全な病院－職員尊重職場作りキャンペーン、交渉方針と計画樹立のための中央執行委員－支部長の最終討論、2018年の賃金団体協議の方針樹立のための指導部巡回懇談会、臨時代議員大会を行う。続いて、△交渉と闘争期(5月～9月)には、5月1日メーデー闘争、全組合員一日教育、国際看護師の日の共同の行動、医療機関評価認証制度改善の国民請願運動、産別交渉、6・13地方選挙闘争、全支部上京総力闘争決起大会、賃金団体協議交渉総力闘争を展開し、△10月からは、労働法改正と改革立法争奪などの制度改善闘争に集中する。

ナ・スンジャ保健医療労組委員長は就任の挨拶で「保健医療労組と一緒に私の人生を変えて、患者尊重・職員尊重・労働尊重を実現する病院、国民に信頼される病院、金より生命が優先する保健医療分野、労働の価値が尊重される労働尊重社会を共に作っていこう」と話した。保健医療労組が夢見るこの希望を現実のものにするために、20年の実力と二十歳の情熱で現場を変える職場革命、医療制度を変える医療革命、労組の力を育てる組織革命のが上がった。