

新採用看護師の オリエンテーションは 組合員拡大の大チャンス

全大教病院協議会 幹事
名古屋大学職員組合 中央執行副委員長

戸田 貞一



はじめに ～集団加入にためらわない

名 古屋大学職員組合医学部支部（名大職組医支部＝名古屋大学医学部と附属病院の教員、薬剤師を除く、看護師、検査技師などの医療技術職員、教室系技術職員、事務職員で構成）では、今年4月2日の新採用看護師オリエンテーションの昼休みに組合説明会を開催し（写真、74 & 83 ページ）、



149 人の看護師から組合加入申込書を受け取りました。新採用者 160 人中 93% の加入率で、加入者数、加入率ともに過去最高となりました。

しかし、その後脱退者が相次いでいます。その理由は、勢いや流れで加入申込書を書いた、もう少し考えてから入りたい、組合費が必要とは思わなかった、職場の先輩から入らなくてもよいと言われた等々です。それは残念なことです、やむを得ないことでもあります。組合費の説明はしていますが、ざわついた中での短時間の説明で、組合のことも、組合費のこともよく理解できないで入ってしまった人もいるでしょう。組合の加入率は全体ではまだ 2 割です。入るのが当たり前と思って入ったが、職場に入れば全員が組合員ではないことがわかれば、考え直す人も出てきます。

それではよく理解してから入ってもら方がよいのでしょうか。もちろんその方がよいでしょう。そのためには、ひとりひとり時間をかけて理解してもらう必要があります。かつては新採用看護師に対しても一人一人に会い、組合加入を働きかけてきた時期もありました。まだ組合員ではない職員に組合に入ってもらうにはそうした地道な努力が必要です。ところが新採用職員にはオリエンテーションという場があり、全員が集まっているところで組合の説明ができ、加入を呼びかけることができるのです。そのチャンスは 1 回しかありません。そのチャンスを逃す必要はありません。

短時間ながら、組合から職場の実態を説明し、要求実現のためには組合が必要であり、多くの組合員がいることが重要であり、活動のために組合費を出し合うということを簡潔に述べ、先輩からの働きかけで少なくともその場では組合の必要性を感じ、加入しようと思った 149 人がいたのです。その組合員が、組合からの情報を受け取り、組合の取り組みに参加する中で組合への理解を深め、組合に入ってよかったと思えるよう、働きかけることが大切です。そうしてこそ、職場での組合員が増え、それまで点のような存在だった組合が面のようになり、周りに組合の存在が感じられるようになり、さらに飛躍して多数派になることもできるのです。

1. オリエンテーションの場では限界

名 大職組医支部でも、このような取り組みがずっと以前からできてきた訳ではありません。いままでもずっと看護師オリエンテーションの会場で、組合紹介の場を得てきました。これは、組合の要求にもとづく団体交渉を通じて、看護師の労働条件の改善と、よい看護・医療の実現は、具体的な事項についての意見の食い違いはありましたが、基本的には看護部当局と組合との共通の課題であることがお互いに認識され、良好な関係を築いてきたからです。

ただ、看護師オリエンテーションの場はあくまでも新採用看護師の研修の場であります。そのなかで加入申込書の提出を求めるわけにはいきません。オリエンテーションの直後に加入申込書を受け取るのが精一杯でした。そうした状態が長年続きましたが、そこで考えたのが、オリエンテーション終了後の夕方に新採用看護師の歓迎会を組合で開催することでした。オリエンテーションの場での組合説明は継続して行いながら、2005年から2007年の間、新採用看護師にビラで案内し、夕方に歓迎会を開催しました。その歓迎会には30～60人の新採用看護師が参加しました。歓迎会では、軽食を出し、組合の紹介、組合の必要性和加入の訴え、自己紹介、ゲーム、グループに分けて、職場への不安や期待などを懇談しました。そこでは組合役員や先輩看護師の組合員から加入を訴えましたが、それでも加入者は一桁にとどまりました。

2. 成功の第一歩、昼休みに弁当を用意しての説明会、しかし…

2 007年からは7対1看護が導入され、新規採用者数は格段に増え、例年のような取り組みでは組合員を増やせないと、2008年は、他大学の取り組みを参考にオリエンテーションの場で加入申し込みを受ける方法を検討しました。それはオリエンテーションの昼休みに弁当を出して、その場で組合の紹介と加入を訴えることです。昼休みであれば研修の場ではなくなるので、加入申込書の提出呼びかけ、その場で加入申込書を書いてもらうことでした。しかし、研修会場で弁当を出して組合の説明を行うことには看護部の同意が得られませんでした。そこでやむなく、昼休みに研修会場から離れた医学部講義室を会場に借り、弁当を用意して組合説明会と加入の訴えを行うことにしました。それ以降オリエンテーションの昼休みに別の会場で弁当を用意し、組合説明会を開催する方式を続けています。そこで注意したのは、まず会場に全員を案内することです。組合説明会の前日にビラを配り、組合説明会を、弁当を用意して行うので、弁当の用意の必要のないことを宣伝しました。当日には昼休みに入る前に、これから組合説明会を行うことを告げ、オリエンテーションの会場前に組合員を配置し、会場から組合員が先頭に立って会場まで新採用看護師を案内しました。これにはオリエンテーションに参加している組合員師長の協力も大きいものがありました。移動する通路の要所には、応援の組合員を配置し、案内看板を持って誘導しました。これでほぼ全員が説明会会場まで移動することができました。

会場を組合独自の場にしたことが逆に功を奏して、誰からも制約を受けることなく組合の説明と加入の訴え、申込書の提出を呼びかけることができることになりました。説明会では名大職組委員長の挨拶や若手看護師組合員の歓迎の言葉などを行い、中央執行委員会（中執）や愛知医療労働組合連合（医労連）の応援を受け、160人中85人の加入申込書を受け取りました。しかしせっかくの加入者でしたが、組合費納入のためには口座引き落としの手続きが必要であり、その手続きは窓口に行って行わなくてはならず、本人との連絡を含め困難を極め、手続きができたのは少数にとどまりました。

3. 過酷な職場、看護師仲間からの呼びかけ

説明会会場では、どの組合でも行われていますが、組合紹介と組合の必要性の訴えを行いました。その内容は、看護師は夜勤で給料が高いように思えるが、基本給は低い、労働組合は職員の意見を病院当局に伝え、安心して働き続けられるよう要求を実現させてきたこと、一人では届かない声も組合として多くの声を出せば届くこと、文部科学省や大学、病院との交渉、全国の組合員との交流を行っていること、そのために組合費は使われていることなどです。また、最初から転勤を考えている看護師には、どこへ行っても安心して働けるよう、看護師全体の職場環境の充実のために組合への加入を訴えることも必要です。

そこで強調したのは、医療、看護の職場の過酷さを伝え、身を守るには組合に加入することが必要であることを訴えることです。ビデオ「看護師2万人に過労死の危険」の上映は効果があると思います。医療事故等のときに物心両面で支援し、守ってくれるのは組合しかないことも重要な点です。また、二交代制になり、最高月7日の夜勤があり、7回も徹夜をしなければならない月があると説明したときは、会場がどよめくほどでした。

組合加入を呼びかけるに当たっては、中央執行委員長の挨拶も重要でした。たとえば、入院したときに大変な思いをしたが、看護師の優しさに触れたこと、労働安全問題が専門の委員長が、メンタルな原因での休職者が20人いることや看護師の職場で安全面が守られていないことを話し、120人が採用されているということは120人が辞めていることを話したときにも、会場にどよめきが起きました。

さらに重要なのは、同じ看護師仲間からの訴えです。2008年は若手組合員が歓迎の言葉を述べたり、2009年にはその前年加入した組合員が5人参加し、加入の呼びかけと申込書の受け取りを行いました。その後も若手組合員の参加に心がけ、2013年には17人の若手看護師が参加しています。また、若手だけではなく、ベテラン看護師や、子育て中の看護師なども参加し、それぞれの立場から組合の必要性について訴えています。

4. 加入を確実にするチェックオフ

組合費納入のための手続きは悩みの種でした。組合役員や職場委員が組合員から要求を聞きながら組合費を直接集めるのは組合活動の基本ではありますが、どの職場でもそれなりの組合員がいて、職場委員を決め、集めるということが困難になっています。そこで口座引き落としが行われています。その手続きは、組合員が窓口で手続きをしなければならないので、その手続きが行われないため、組合員としての手続きが完了しないケースが相当数ありました。その手続きを確実に行えるよう、説明会の会場で口座引き落とし用の用紙を配り、2009年からは新入組合員歓迎会を口座引き落とし手続きの場としても位置づけ、取り組みました。その結果2010年には120人中82人が加入し、組合費納入手続きは45人が行いました。この時期には、組合に多数の看護師が加入しても、組合費納入の手続きが進まず、組合員を失っていたため、組合費の給与からの控除を望む声が高まってきました。

名大職組中央執行委員会では、組合費の給与からの控除（チェックオフ）を望む声を受けて、「給与からの控除に関する労使協定書」を締結している過半数代表者と協力して、これまでそのなかに含まれていなかった「組合費の控除」を含めるよう働きかけてきました。

2010年度の各種協定締結時には、過半数代表者からの強い意思表示に基づき、当局も「給与からの組合費控除(チェックオフ)」に応じ、その実現に向け、組合は具体的な問題整理等の話し合いを人事労務課と重ねました。その中で、チェックオフ実現には職員番号が必要とのことでしたが、職員証に職員証番号が記載されており、それによって職員番号がわかるので、職員番号と氏名でチェックオフを行うことに組合は同意しました。また、当局は総長宛の「組合費控除依頼書」の提出に^{こたわ}拘ったため、組合は加入申し込みができるだけ簡潔になるよう、組合の「加入申込書」と、総長宛の「組合費控除依頼書」を兼ねた用紙を作成し、そのコピーを当局に提出することで合意ができました。その結果、2011年に「労使協定書に基づく給与等からの組合費控除に関する取扱の確認書」を取り交わし、組合費のチェックオフが実現しました。

5. 喫茶「くみあい」で話し合う機会や活動参加

組合費のチェックオフが実現したことにより、次の課題は、加入した組合員の活動参加です。二年目以降の脱退の理由の多くは、「組合の活動に参加できない」でした。サマーフェスティバルなどのイベントに参加できないというのです。一ヵ月以上前から勤務の予定が決められる看護師にとって、限られた行事に参加するのは難しいのが現実です。それならばと、組合員同士の連絡を行い、話し合える機会を増やす取り組みが行われました。その一つとして、先輩組合看護師が部署を担当し、①配布物を手渡しする、②配布物を手渡ししながら一声かける、③会えないときはメッセージを書いて置いてくる、④月一度は部署単位で話し合うことにしました。

また、喫茶「くみあい」と称して、通勤看護師更衣室の近くや、看護師宿舍や食堂への通り道で、お茶とコーヒーやお菓子を用意して、職場の様子や健康状態、病院への要望などの話を聞きながら、署名活動や給料表の見方、組合の宣伝などを行ってきました。

組合員同士が廊下等で出会っても、組合員であることが、役員でもわからないようでは困ると、動物の形をした小さなクリップを配り、それを名札に留めておくことも行われました。さらに最近ではLINEを利用して組合員同士が話し合えるようにする試みも始められ、組合説明会の案内ビラに掲載したところ、その日のうちに3人の参加希望者がいました。

これらの取り組みを通じて、組合員が増えたり、若手看護師に組合説明会への参加を呼びかけたりして、組合に加入したばかりの看護師が、組合説明会に説明要員として参加し、加入申込書の受け取りを行ったり、支部の執行委員になったり、イベントの要員として参加してくれたりするようになりました。

6. まとめ

繰り返しになる部分もありますが、オリエンテーションの機会に、新採用看護師の組合加入を成功させるための教訓をまとめてみたいと思います。

1 組合が自由に説明を行い、組合に勧誘し、加入申込書を書き、提出してもらう場の設定です。それが看護部の行うオリエンテーションの場で行うことができればよいのですが、それができなければ、思い切って昼休みやオリエンテーション終了後に食事を用意するなどして別の会場で行うことが有効です。

2 新採用看護師を組合説明会会場へ確実に案内することです。そのためにオリエンテーションの会場から組合説明会の会場まで要所に要員を配置しておくことが必要です。

3 説明を誰が行うかです。2009年からは実行委員長や組合拡大責任者をつとめた若手看護師組合員が手作りのスライドで説明を行いました。

4 誰が呼びかけるかです。中執や医労連、OGからも応援を得て、たくさん呼びかける人がいて、加入申込書を受け取ることがまず必要ですが、同じ看護の職場で働く仲間が呼びかけることが効果を上げています。これが一番困難かもしれませんが、地道な日常活動の中で、呼びかける側になってくれる組合員を増やすしかありません。また、呼びかける側の組合員を会場のどこに配置し、どの範囲に呼びかけるのか担当を決めておくのも有効です。

5 組合説明の工夫です。その一つは、医療、看護の職場の過酷さを伝え、身を守るには組合に加入することが必要であることを訴えることです。

6 組合説明の工夫のうちひとつとして、若者感覚にあった訴えを行うことです。組合に入るのは「今でしょ」、組合に入らずのほほんとしていて「倍返し」を食らう、といった流行語を使い、加入すれば、医大懇で神

戸や京都、伊香保温泉、徳島などに行き、他の職場、職種の人と交流できるし、東京の会議のついでで楽しいところへも行けるといった説明も有効かもしれません。

7 全員加入をめざし、呼びかける側も、強い志と自信を持って取り組むことです。呼びかける側にそれがなければ、呼びかけられる側にも伝染し、「よく考えてから」「…と相談してから」となります。じゃあ後でよく考えてとか、相談してからでいいよとかは言わず、「働くものの権利よ」「一緒に働きやすい環境になるようがんばりましょう」と呼びかけることが大切です。2012年からの取り組みでは、呼びかける側としてそのための意思統一を行い、7～9割の加入率になりました。

8 その場で加入申し込み書を書いてもらうことです。そのため、加入申し込み書の書き方の説明や声かけを行うことが必要です。

9 チェックオフの実現です。その仕組みがないと、組合費を集めなければなくなると、すすめるのに躊躇する恐れがあります。チェックオフは組合全体でその必要性を確認する必要がありますが、過半数代表者との協力関係があれば困難なことではありません。また、職員番号の記載や、チェックオフ同意書の提出など求められても、工夫次第で乗り越えられると思います。

10 説明会は短く簡潔に行うことです。貴重な昼休みです。長々とやられては参加者も落ち着きません。そのためにはシナリオをつくり、ポイントを押さえた内容で簡潔に行い、加入申し込みの提出を目標に行うことです。

11 以上を実行するには、そのための策を詳細に検討し、何度も意思統一を行い、組合員等の協力を得られるようにすることです。それが成功への確信になります。

おわりに

これだけのことをするのはとても無理だと思われるかもしれません。また、大学によって事情や条件も違うでしょう。その事情や条件に応じて工夫が必要です。一つでも二つでもこの中から教訓をくみとり、実行してはいかがでしょうか。オリエンテーションの機会での組合説明会、加入の取り組みは始まりに過ぎません。

むしろ、加入してくれた組合員に、組合に入ってよかったと思い、呼びかけに応じて組合の活動に参加したり、役員になってくれる組合員をいかに増やすかが、必要です。ともにがんばりましょう。

