綱　領

1. われわれは、社会正義に立脚した良識ある労働運動を通じて吾々の権利を守り、生活の安定と向上をはかる。
2. われわれは、常に暴力と独裁を排し自由にして明朗なる民主的労働組合としての健全なる発展を期する。
3. われわれは、赤十字の民主化と近代化を促進することによって、その人道的任務の達成に寄与する。

日赤新労

平成17年9月25日発行　第190号

発行所
日本赤十字新労労働組合連合会
（日赤新労）
東京都港区浜松町2-6-8伸和ビル1F
TEL (03) 3433-3028
FAX (03) 3432-4560
Eメール　shinrou@nyc.odn.ne.jp
ホームページ http://www.shiro.org/
発行責任者　佐藤浩光

平成17年度

第二回中央委員会開催

今年度ベアを慎重に審議

九月十一日、十二日の両日、自然の豊かな果物王国である山形県の山形市「ホテル山形イン」において、平成十七年度第二回中央委員会が開催された。会議には、全国加盟単組より中央委員及びオブザーバー等約七五名の参加のもと、議題である平成十七年度ベアや年末手当等について慎重な審議が行われた。

また、十二日には中央委員会に先立ち幹部研修会が開催され、海外救援活動をテーマとした講演を聴講した。

第二回中央委員会は、開会のことばの後、資格審査・成立確認（出席中央委員二六名、委任状一名）が行われ、議長に矢野勝史氏（芳賀日赤）、副議長に山本俊一氏（鳥取日赤）、書記に小林洋紀氏（新潟血セ）…二日目は澤田浩幸氏（福島血セ）がそれぞれ選出された。

審議に先立ち、山田中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

「日赤新労は今年度の基本賃金引上げ額を定昇込み二・五%、金額で九千円とし、本社に要求書を提出して交渉を重ねてきたところである。

本社は八月十五日の人事院勧告を受け、その後精査作業に着手し、八月二十六日に『回答メモ』として組合に提示してきた。内容は『平成十七年度給与改定』と『平成十八年度の給与構造改革』の大きく二つに分けて提示され、平成十七年度給与改定については、定期昇給が一・八五%（六千五百四十二円）はあるものの、俸給ベースでマイナス〇・二五%の引下げとし、併せて扶養手当と医師確保調整手当の引下げも示したことから全体では〇・三三%、千百八十五円のマイナス改定を提示してきた。二年前の改定に続き本社が今年度もマイナス改定を示してきたことは、我々労働者としては受け入れがたいものである。

また、平成十八年度の給与構造改革については、今年の人勧に添う形の内容となっているが、新労の給与協定締結以来の大きな改定ともなることから、本社には即座に別途協議することを申し入れてある。

日赤も大きな変革の時期にさしかかっていることを受け止め、今後の進むべき路を模索する時期に来ていることを感じてほしい。

今中央委員会では新労の方向性をご検討いただくことになるが、特に平成十七年度給与改定を議論の中心として機関決定していただきたい。」と述べた。

その後、各部報告、一般経過報告が行われ、翌日は議題である平成十七年度ベア、年末手当等について審議が行われた。

■報告事項■

一、各部報告

【組織部】

○内部強化（秋田乳児院、山形血セ、山形支部）

【教宣部】

○単組新任役員研修会開催「組合活動と労働法」明治大学法学部講師・松岡二郎氏

○初心者研修会開催

〔1B〕八月二十七日「労働組合とは」「日赤の機構と日赤新労」他

〔2B〕七月二十三日「労働組合とは」「給与のあらまし」他

○幹部研修会開催「海外救援活動について」名古屋第二赤十字病院看護部・石川佳世子氏

【調査部】

○夏期手当の調査を実施

○平成十七年度調査事項について調査実施

○夏期手当の調査結果報告

二、一般経過報告

資料にそって、特に今年度ベアの交渉経過を中心に本部活動報告が行われ、賛成多数で承認された。

■審議事項■

年末手当要求額

三二・五割＋一律五万円

一、十七年度ベアについて

各ブロック代表中央委員からブロック会議での審議結果や各単組から集約してきた意見等が報告された。本社回答がマイナス回答であったため、実施時期や年間給与調整について質疑が集中したが、休憩を挟んで各ブロックでの話し合いが持たれた結果、今年度ベアについては本部一任。ただし実施時期は平成十八年一月一日とし、年間給与調整は不利益不遡及の考えから無しということで、賛成多数で決定された。

また、八月二十六日の第五回団交で提示のあった平成十八年度の給与構造改革については、本部からの詳細な説明の後、質疑応答が行われた。

二、年末手当について

ブロック会議での審議結果が報告され、それぞれの要求額に違いはあったものの賛成多数で次の通り決定された。

［統一要求額］三二・五割＋一律五万円

［統一要求日］本部一任

本部は十月五日（水）を統一要求日に指定。

三、第四五回大会について

第四五回定期全国大会の日時と役割を確認。

日時＝平成十八年二月十九日～二十一日

場所＝未定

議長＝3B、副議長＝4B

書記＝2B、役員詮衡委員及び選挙管理委員＝各B、議事運営委員＝1・3・5B

議事録確認＝2・4B

大会宣言文＝2・4・6B

四、その他

①本部役員推薦のあり方について（鳥取日赤より）

推薦状の書式、推薦人数等について各ブロックでの対応が報告され、今後の課題とすることとした。

②福利厚生事業の運用について（本部より）

各単組より利用状況について報告があり、不具合な点等は今後本社に申し入れていくこととした。

③役員詮衡委員会のあり方について（本部より）

役員詮衡委員会の議事録を作成し、記録として残すこととした。

④看護部懇談会の対応について（本部より）

本部主導で過去二回開催したが、今後は各ブロックでの取組みの強化を図り、充実した懇談会を目指す。

⑤中央委員会の議長団について（本部より）

現在の議長団三名に欠席者が出た場合の対応について協議し、今後の検討課題とした。

⑥各種会議の旅費支給方法について（本部より）

金融機関の現金引出し限度額の関係で、現在現金支給している旅費を各単組口座への振込みとしたい旨提案があり、第三回中央委員会で審議することとした。

⑦第三回中央委員会について（本部より）

平成十七年十二月十一日～十二日、場所は広島県尾道市「尾道国際ホテル」

○第三回中央委員会案内

日時＝平成十七年十二月十一日(日)～十二日(月)

場所＝広島県尾道市「尾道国際ホテル」

単組新任役員研修会

「組合活動と労働法」

明治大学法学部講師　松岡二郎氏

六月二十五日、二十六日の二日間にわたり、秋田市「三井アーバンホテル秋田」において、平成十七年度単組新任役員研修会が開催された。

全国より二〇単組四七名の参加のもと、今年も講師に明治大学法学部講師の松岡二郎氏をお招きし、「組合活動と労働法」について聴講した。

今年の講座内容は、例年よりもより具体的な内容のもので、「病院と血液センターの勤務時間」及び「業務命令」について、事前に各単組より寄せられた質問事項を中心に講演が進められた。

参加された組合員の皆様には、組合活動においては常に労働法を意識することを心がけ、今後もますます研鑽を積んでご活躍いただきたい。

—幹部研修会—
「海外救援活動について」

名古屋第二赤十字病院看護部
石川佳世子氏

九月十一日（日）、山形市「山形イン」において、平成十七年度幹部研修会が開催されました。

今回の研修会は、海外救援活動をテーマに、講師を名古屋第二赤十字病院混合病棟師長の石川佳代子氏にお願いしましたが、石川氏は元日赤新労本部役員でもあることからなじみの深い組合員も多く、和やかな雰囲気の中での開催となりました。

講演ではまず、赤十字が世界一八一カ国にある国際的な人道援助機関であること、国際赤十字の構成と役割、赤十字国際委員会、国際赤十字・赤新月社について、わかりやすく説明がありました。

また、医療救援に関して派遣形態と期間、派遣職種について説明がなされ、派遣職種は多種多様であり、医師、看護師、薬剤師、放射線技師、検査技師等の医療職だけでなく、技術、管理、広報等もあって、後者の業務量はかなりのものがあり、とても大変に感じたそうです。

次に、日本赤十字社の国際活動について、ERU緊急対応ユニット、ERUの種類や機能等の説明がありました。現在は約一二〇名がERU派遣要員として登録されており、名二日赤でも一三名が登録しているそうです。

インドネシア津波地震の災害救援活動

続いて、石川氏が実際に活動を行ったイラン南東部地震及びインドネシア津波地震の災害救援活動の話に移り、現場の状況は私たちがテレビや新聞等で見聞きしたよりも過酷な状況のようであり、話の内容からその生々しい様子を窺い知ることができました。また、現地での石川氏の生活も、劣悪の状況の中で困難な面も多々あったようです。しかし、そこはユーモアを交えながら興味ある内容で語ってくれました。

国際救援要員に求められる能力は安全・危機管理能力、専門的な知識と技術、コミュニケーション能力、指導力、管理能力で、身につけておくと便利な資質としてはユーモアのセンス、外交的センスがあって社交的なこと、劣悪な環境を凌しめること、一芸があることだそうです。

最後に、石川氏が国際医療救援派遣で学んだことは周りで支えてくれる同僚はじめ多くの支援のおかげで派遣が可能になるということ、現地でも多くのボランティアや関係者の協力のおかげで有意義な活動ができること、派遣現場では状況が日々刻々と変化するのでそれに順応できることが必要なこと、任された仕事は自分で考え自己で責任持って行うこと、派遣時のセキュリティーに対しては通常以上に気を配ること等々。

これらは、我々日赤の医療にたずさわる者としても大切なことであり、とても有意義な内容の講演会となりました。また、終了後には参加者より質問が寄せられ、大盛況の中に無事終了しました。

（教宣副部長・黒木聖久）

男性職員初の育児休暇取得

日赤新労は、仕事と家庭生活の両立支援として、男性職員の育児参加休暇や育児・介護を行う職員の早出遅出勤務等について、早急に対応するよう本社に申し入れてきたところです。

今般、新労加盟単組の男性看護師さんが妻の産前産後期間中の八週間の期間に育児休暇を取得しました。赤十字施設では初めての男性職員の育休取得です。

男性の育児休暇はまだまだ社会的にも職場でも理解されにくい現状があるようですが、本社は先ごろ「日本赤十字社次世代育成支援対策行動計画」を策定し、その中で、男性職員の育児参加にかかる休暇取得の促進をうたっています。更に施設の管理職に対しては、そのための職場環境を確立するよう指導するとしています。

ちなみに、ご本人は育休取得後の感想として、「家族を犠牲にしがちな日常生活にあって、今回家族のために時間を作れたことは最大の収穫であり、事実、家族からは大変喜ばれた。また、子育てを通し、自分の生き方や看護師という職業人としてのあり方を見つめなおす絶好の機会にもなった。今後、組合活動を通して、この体験を多くの職員や組合員に伝え、育児支援への職場環境づくりや意識の啓発に役立ちたい。」と語っています。

＊

〈日本赤十字社次世代育成支援対策行動計画〉

第一　計画の趣旨

この計画は、育児支援に対する職員の意識を啓発することにより職員が育児にかかる諸制度を利用しやすい職場環境を確立するとともに、職員が育児支援サービスを利用しやすいシステムを整備するなど、職員が仕事と子育てを両立させることができるよう、次世代育成支援対策推進法に基づき日本赤十字社としての取組みを定めたものである。

第二　計画の期間

平成十七年四月一日から平成二十年三月三十一日までの三年間

第三　計画の内容

一、育児支援にかかる諸制度の活用の促進

○育児支援にかかる諸制度の職員への周知

○育児支援にかかる諸制度の適正運用の徹底

二、育児支援に対する職場の意識の啓発

○育児を支援する職場環境の確立

○管理者の意識の啓発

○子育てアドバイザーの登録

三、民間等による育児支援サービスの活用の利便化

○民間による育児支援サービス等の活用の利便化

○職員への周知

四、男性職員の育児参加にかかる休暇取得の促進

○男性職員の育児参加を支援する職場環境の確立

○管理者の意識の啓発

五、育児休業者への支援

○育児休業期間の所得保障

○職場復帰者に対する財政的支援

○職場復帰者へのオリエンテーション等の実施

○育児休業中の職員への情報提供

○管理者の意識の啓発

第四　計画の見直し

本計画期間の終了までに育児支援のための諸制度等の活用状況を調査するとともに、育児を支援する職場環境の実態等のヒアリングを行い、これらを分析して本計画の評価を行う。次期計画は、上記の評価を踏まえて策定し、平成二十年四月一日から実施する。

（支援対策の詳細については、連絡第一三六五号を参照のこと）

LET'S STUDY 労働法

最近、労働時間や休日の取扱い等の質問が組合に多く寄せられています。皆さん、基本である労働法を今一度勉強しましょう。

今回も前号に引き続き、労働基準法の中の「労働時間、休憩、休日」に関する規定の一部を抜粋して、簡単に解説します。労働基準法は言うまでもなく、労働者が人間らしい生活ができるための労働条件の最低基準を定めたものです。

第36条　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

〈趣旨〉事業運営の必要上生じる労働時間延長、休日労働について、労使協定の締結、届出を条件に認められる。

【書面による協定】いわゆる三六協定であり、協定の直接的な効力は、この協定があれば時間外、休日労働を行わせても労働基準法違反の責を負わない」という刑事上の免責となる。

第37条　使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

③ 使用者が、午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

〈趣旨〉法定労働時間制および週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補償を行おうとするものである。

【前条第1項の規定により労働時間を延長し】この条の定めにより割増賃金を支払うべき場合の1つは、要するに法定労働時間を越えて労働させた場合ということである。

【休日に労働させた場合】例えば、週40時間が適用される事業で、1日8時間、週休2日制を採用している場合、2日の休日のうち1日の労働は法定の休日労働にはならないが、所定労働日である5日間の労働で40時間に達している場合、この休日の労働は、週40時間を超えることとなり、時間外労働の割増賃金の支払が必要になる。

【政令で定める率】具体的には、「労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」により、時間外労働は2割5分、休日労働は3割5分となっている。

【午後10時から午前5時まで】深夜労働の割増賃金は、所定内外、法定内外にかかわらず、その労働が午後10時から午前5時までの時間帯にかかる場合に支払われる。

【割増賃金】時間外労働・深夜労働はそれぞれ2割5分増し以上であるが、時間外労働と深夜労働が重なった時間は5割増し以上となる。同じく、休日労働は3割5分増し以上であるが、深夜労働は2割5分増しなので、休日労働と深夜労働が重なった時間は6割増し以上となる。