日赤新労

平成21年
9月25日
発　行
第206号

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。

発　行　所
日本赤十字新労働組合連合会
（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　shinro@shinro.org
ホームページ http://www.shinro.org/
発行責任者　渡辺智恵

平成21年度

第二回中央委員会開催

年末手当要求額「三〇割＋一律五万円」に決定

九月十三日、十四日の両日、北海道帯広市の「帯広東急イン」において、平成二十一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七〇名を超える参加のもと、議題の平成二十一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、十三日には幹部研修会が開催され、院内におけるクレーム処理をテーマとした講演が行われた。

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（出席中央委員二八名、委任状一名）が行われ、西村和典氏（大津日赤）、副議長に清水美穂氏（岡山日赤）、書記に黒田優氏（山形血セ）が選出された。

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。

『今回、第二回中央委員会をここ北海道の地で開催出来たことは、全国からお集まりいただいた組合員の皆さまと共に、日赤新労全体の喜びと致したい。

さて、厳しい社会情勢が続く中、人事院では極めて異例の事態として四月に緊急の民間調査を行い、夏期手当の現行二・二五カ月を一・九五カ月とする勧告を発表した。本社も民間との均衡を図る必要があるとして、これに準拠して支給額を一・九五カ月としたが、ボーナスに関しては施設間交渉が前提となっているので、新労加盟の医療施設では一部に足並みの揃わない妥結状況が報告されており、同じ日本赤十字社の中で処遇の異なる施設があることに疑問を抱いている。

国内経済を見ると、政府は九月の月例経済報告で、「厳しい状況にあるものの動きについては八月と同じく、このところ持ち直しの動きがみられる」との判断を踏襲する見通しで、二カ月連続で据え置く方向で検討に入っている。

このような中、今年度の給与改定において、本社は民間給与との格差を解消して世間並の給与を確保するとした基本方針の下、人事院勧告に準拠するとの見解を示した。本部では中央委員会で機関決定することを伝え、妥結は保留としている。日赤新労は組合員主導で発展していくものと認識しており、ここにお集まりの皆さんの総意で切り開いていくものと思っているので、慎重なご審議ご決定をお願いしたい。』

■報告事項■

一、各部報告

【組織部】

○岡山日赤内部強化

○清水日赤と懇談会開催

○清水日赤施設訪問予定

【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］八月二十二日開催

［2B］七月二十五日開催

○幹部研修会開催

「院内におけるクレーム処理について」名古屋第一赤十字病院顧問・岡田勝己氏

【調査部】

○夏期手当の調査を実施

○平成二十一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、今年度ベアの交渉経過を中心に本部活動報告が行われた。週休二日制未実施施設への本社指導、給与要綱第三五改正の交渉状況、時間外手当の改正に係る対応、勤務評定の実施状況等について質疑が行われ、賛成多数で承認された。

■審議事項■

一、今年度ベアについて

各ブロック代表中央委員から第二回ブロック会議での審議結果が報告され、今年度ベアについては定昇込み三・五％を要求し、今後の交渉については本部一任と決定された。

なお、諸手当において、住居手当は現状維持とすること、インフルエンザ感染症手当については病棟だけと言うのではなく外来にも拡大して支給すべきとの意見が出された。

二、年末手当について

各ブロック会議での審議結果が報告され、賛成多数で次の通り決定された。

［統一要求額］

三〇割＋一律五万円

［統一要求日］本部一任

本部は十月一日（木）を統一要求日に指定。

三、第四九回大会について

第四九回定期全国大会の日時と役割を確認した。開催日程は平成二十二年二月二十一日～二十三日。役員詮衡委員会は第三回中央委員会時に開催される。

四、その他

①勤務評定の運用について

各施設の勤務評定の実施状況が報告され、今後も実施率を一〇〇％に近づけるよう交渉を続けていくこととした。

②育児休業の運用について

八月から導入された育児のための短時間勤務制度について、有給休暇も取りづらい現状の中で果たして育短がとれるかどうかは疑問といった意見が出され、適切な運用がなされるように本社へ働きかけていくこととした。

③定期大会の運営について

土・日を中心とした開催日の設定、会議内容の見直し等の要望が出された。

④日赤新労結成五〇周年記念事業について

平成二十三年二月に五〇周年を迎えるにあたり、記念式典の開催を予定する。執行委員長の諮問機関として「（仮）日赤新労結成五〇周年記念式典準備委員会」を設置する。

⑤ホームページのリニューアルについて

リニューアルに向け現在作業中。携帯サイトを新たに設定し、単組情報や会議日程などをアップする。

⑥本部役員の辞任について

中央会計の佐久間直紀氏の辞任が承認され、今年度は一名欠員のまま本部活動が行われることになった。

—幹部研修会—

「院内における クレーム処理について」

名古屋第一赤十字病院顧問　**岡田勝己氏**

九月十三日（日）、北海道は帯広市で幹部研修会が開催された。内容は、「院内におけるクレーム処理について」と題した講演会形式で開催され、講師には、元警察署長等を歴任された警察OBである名古屋第一赤十字病院顧問の岡田勝己氏をお招きした。

昨今、一般市民の権利意識が強くなったこともあり、患者の振舞いに悩まされる看護職員も増えてきた。従来の接遇マナー重視や顧客満足の視点だけではクレームに対応しきれないのが実情であり、クレーム対応に疲弊してメンタルダウンに陥る職員や従業員の数も増えてきているのが実情である。そこで、少しでも組合員の一助になればと、この講演会を企画した。

講演内容は、施設内での具体的なクレーム事例を取り入れながら進められ、時には警察時代の話が出てくるなど、リアルな内容であり、とても興味を引くものだった。岡田先生が言われるように、近年クレームの質と影響度が大きく変わってきおり、そのことに気づかず、クレームの対応を間違え、逆に患者とその関係者との軋轢が生じて医療過誤として提訴されることも少なくない。風評のみならず、収益が悪化することも懸念されるところである。

二〇〇五年四月から施行された個人情報保護法で、クレーム・苦情はより複雑になっている。医療提供側としてはクレーム・苦情の発生メカニズムをよく理解し、患者の視点に回帰し、クレームに対する明確な位置づけをして、組織として対応することが必要であると感じた。

何よりも「患者の目線、患者の立場に立って、毅然とした態度で接すること」が重要とのことである。

（教宣部）

—レジュメより—

◎モンスターペイシェント

［特質］

・大声でこれ見よがしに怒鳴り散らす。
・一方的にしゃべり、こちらの説明を聞かない。
・言葉尻を捕らえたり、揚げ足を取る。
・身元を明らかにせず携帯電話番号しか教えない。
・院長、責任者を出せ。
・長時間にわたり、グジグジと文句や電話をする。
・些細なことに因縁。
・土下座しろ、謝罪文を書け、など。

［原因］

・受付に診察券を出して挨拶したが返事がない。
・支払いの窓口で大勢の人が並んでいるのに、「ただの方ですね。」
・受付の係が同僚と夢中になっていて、無視する。
・他人の薬を渡された。
・予約から一時間も二時間も待たされた挙句、「お待たせいたしました。」

［どのように処理すれば］

・おはようございます。こんにちは。お待たせいたしました。
・相手の立場に立つ。
・理屈のぶつかり合い
・クレームへの肯定や同意
・警察への事前連絡、相談

—平成21年度年末手当要求額—

30割＋一律5万円

私たちの日々の努力に応えよ！

日赤新労

看護部労使協議会開催

夜勤や時間外労働 有給休暇の取得等を協議

七月九日（木）、平成二十一年度看護部労使協議会を開催した。本社看護部より浦田看護部長、臼田企画課長、松尾看護管理・教育課長等が出席。日赤新労からは四名の本部役員のほかに、各ブロック代表として櫻井利恵氏（清水日赤）、福西由貴子氏（大田原日赤）、坂野智恵子氏（名二日赤）、小林典子氏（鳥取日赤）、西嶋由美子氏（今津日赤）の五名の看護師の方が参加し、労働環境や専門・認定看護師資格取得状況と取得環境等について協議した。

本部では、今回の労使協議会を前にアンケート調査を実施し、夜勤や時間外労働、勤務体制、有給休暇の取得等について調査結果を取りまとめたうえで、協議に臨んだ。会議では、現場の実情として、

①二人夜勤体制を行っている現状と休憩時間が取れない状況

②時間外請求及び新人の時間外請求が施設によりバラツキのある状況

③年次有給休暇を本人の希望する日で請求出来ない、または却下される師長まかせの状況

④病欠した時に休日を振替えで処理されている状況

⑤専門・認定看護師の取得にあたり、施設により対応に違いがあり、奨学金制度の情報も末端まで浸透されていない。また、資格取得後も別の部署に異動になり、資格が活かされない状況。

⑥新人教育の指導が難しくなっている状況

などが報告され、二時間の枠内で活発な協議が行われた。浦田看護部長からも心強い返答を頂き、内容の濃い労使協議会となった。

（女性部）

【参加者の感想】

○今回はアンケートのデータを用意したので内容を絞り込むことができ、昨年までの協議を踏まえ明確な返答が得られたように思う。

○有給休暇については、本社の「とりたい休暇が取れる環境が望ましい」との発言を受け、もっと職員自身が積極的に自ら希望できるように、組合としても組合員や施設管理者に強く働きかける必要性を感じた。

○新人看護師の教育については、どこも抱えている問題は同じだと思う。だからこそ、ある程度統一した方向性ややり方について本社の指導が必要と思う。

○本社より、「看護大学新卒者に対する本社指導マニュアルを作成して各施設担当者の指導を行いたい」との回答があり、今後の新人教育についてはいろいろな意味で期待したいと思う。

○今後も施設と情報を共有し交換しながら、労働環境の改善を図っていきたい。

北から南から

職員向け●●・飲料水自販機の設置

名古屋第一赤十字病院従業員組合

この度、当単組では、職員専用の割安自販機の再設置を要望し成就しましたので、経緯をあわせて、ご報告の筆を走らせます。

私どもの施設は二〇〇九年一月をもって新棟建築に関連した移動を終了し、本稼動しております。

二〇〇六年末以降、新棟建築に先立つ旧棟解体に伴い、就業環境においてはソフト・ハード共に過渡的様相の中、全職員は多くの努力と協力の下、診療に支障を生ずることなく日々猛進してまいりました。このような状況の中で、従業員のための休憩室は一時的に縮小を余儀なくされ、理解のある職員は過渡期ゆえの事象であると、いわゆる《我慢》をしてまいりました。

解体以前は、職員用休憩室が完備され、その室内には割安自販機がすでに設置されておりました。これは一重に先輩執行役員方々の熱心な交渉の賜物と心得ておりますが、当時この休憩室は職員に二四時間解放されて、守衛による見回りも行われる非常に環境の良い場所で、多くの職員に利用され、特に夜勤前後の看護師からは非常に良い評判を受けていました。

新棟に対する期待感が大きく、それ故に片付けなければならない仕事が山積するばかりの毎日であった工事開始近日には、休憩室を訪れる時間も日毎に少なくなっていたと感じます。このような職場環境の変化は、必然として職員に対し上述の《我慢》を強いることになっていたようです。

解体工事開始後は、仮休憩室の設置にこぎ着けたものの、割安自販機については職員以外の目に触れる可能性ありとの理由で、設置不可の判断が下りました。単組執行部としては従前の環境を取り戻すべく交渉を重ね、ようやく新棟稼動と同時に割安自販機の設置を再度成し遂げることが出来ました。しかし、これは新たに成し得たものでなく、従前の状態に復元したにすぎません。

我々執行部は、今後もより良い職場環境実現に向けて、労使協調を基とした交渉に取り組む所存です。

ようこそ、十勝へ

清水赤十字病院職員組合

北海道帯広開催の第二回中央委員会にお出で下さった新労の皆さん、はるばる内地より、遠くは南の九州から足を運んでくださり、本当にありがとうございました。当職員組合が結成されて早二年、ここ十勝の地に全国の組合員の皆さんをお迎えできるなんて夢にも思っておりませんでした。

昨今の北海道の様々な落ち込みは、道外の皆さんには想像出来ないほどと思います。そんな中での今回の全国会議の開催は、私たち清水日赤職組にとって、大きな力、大きな活力となりました。

当施設も、遅ればせながら十月より週休二日制となります。職場の労働環境については、まだまだ組合として頑張らなければならない問題が山積していますが、労使協調のもと、全国の組合員の皆様のご支援を仰ぎながら、初心を忘れずに、引き続き活動してまいりたいと思います。

記録を確認しましょう！

「ねんきん定期便」が誕生月に届きます

平成21年度から毎年誕生月に「ねんきん定期便」が届きます。「ねんきん定期便」は、各人の「基礎年金番号」で管理している記録に基づいて年金個人情報を集計し、社会保険庁に登録されている各人の住所宛てに送られます。基礎年金番号以外の番号で加入している年金記録の漏れや誤りの整理や住所記録を整備していくことが期待されています。「ねんきん定期便」で通知される内容は次の事柄です。

○平成21年度に通知される内容（A）

1．年金加入期間（加入月数、納付済月数等）
2．50歳未満の方には加入実績に応じた年金見込み額。50歳以上の方には、「ねんきん定期便」作成時点の加入制度に引き続き加入した場合の将来の年金見込み額。
3．保険料の納付額（被保険者負担分累計）
4．年金加入履歴（加入制度、事業所名称、被保険者資格取得・喪失年月日等）
5．厚生年金のすべての期間の月毎の標準報酬月額・賞与額、保険料納付額
6．国民年金のすべての期間の月毎の保険料納付状況（納付、未納、免除等の別）

○平成22年度以降に通知される内容（B）

前記「平成21年度に通知される内容（A）」を更新して通知されます。

1．年金加入期間（加入月数、納付済月数等）
2．50歳未満の方には加入実績に応じた年金見込み額。50歳以上の方には、「ねんきん定期便」作成時点の加入制度に引き続き加入した場合の将来の年金見込み額。
3．保険料の納付額（被保険者負担分累計）
4．厚生年金の直近1年分の月毎の標準報酬月額・賞与額、保険料納付額
5．国民年金の直近1年分の月毎の保険料納付状況（納付、未納、免除等の別）

※35歳・45歳・58歳の年齢時には前記（A）の内容が通知されます。

〈年金記録Q＆A〉

○「ねんきん定期便」が送られてきたのですが、記録が漏れています。

答：記載されていない記録がある場合は、他の年金手帳記号番号がある可能性があります。「ねんきん定期便」に記載されている年金手帳記号番号以外をお持ちであれば、社会保険事務所にお尋ねください。年金手帳記号番号がわからない場合は、職歴などから調べることができます。

○年金手帳が２冊あるのですが、どうしたらよいですか。

答：平成８年12月以前は、厚生年金保険と国民年金はそれぞれ別の番号で管理されていました。両制度に加入したことのある人は年金手帳が２冊ありますが、平成９年１月に基礎年金番号通知書でお知らせした番号に記録統合が行われています。年金手帳については、２冊ともお手元で保管してください。また、「これまでの年金加入履歴」に記載されていない年金手帳番号がある場合は、基礎年金番号への統合を行うことができます。

○昭和61年以前に結婚をしていて、夫の扶養扱いになっていたのですが、国民年金の資格を取得した年月日は昭和61年４月１日になっています。何故でしょうか？

答：サラリーマンや公務員の妻などが保険料を負担することなく国民年金に加入できる、いわゆる第３号被保険者の制度ができたのが、昭和61年４月１日からです。それ以前、サラリーマンや公務員の妻は国民年金の任意加入の対象となっていて、保険料を払っていなければ加入期間にはなりません。

社会保険庁　http://www.sia.go.jp/