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25年
9月25日
発　行
第222号

発　行　所
日本赤十字新労働組合連合会
（日赤新労）
東京都港区芝大門1-16-11茶乃木ビル5F
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　山本俊一

平成25年度

第二回中央委員会開催

今年度年末手当 二十五割＋一律三万円を要求

九月八日、九日の両日、南部藩二〇万石の城下町として栄えた盛岡市の「ホテル東日本盛岡」において、平成二十五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七十六名の参加のもと、議題の平成二十五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、八日には幹部研修会が開催され、「労働契約法の一部改正」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・成立確認が行われ、議長に阿迦井功氏（大津日赤）、副議長に柏裕輔氏（三原日赤）、書記に佐藤由峰氏（福島日赤）が選出された。

審議に先立ち、秋友中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

『八月八日の平成二十五年度人事院勧告を受け、従来なら八月下旬から九月上旬に団体交渉を開催して本社回答を引き出し、今中央委員会でご審議頂くところだが、今年度は中央委員会終了後の九月十一日（水）に団体交渉を開催することになった。本日は本社回答のないままご審議頂くことになり、皆様にはお詫びを申し上げたい。

日赤新労は、二月二十六日、第五十二回定期全国大会で審議決定された基本賃金並びに労働条件の改善を求めた要求書を本社に提出した。要求書を提出したその日に、新労の要求項目である「技師（士）長職の対象の拡大」がとおり、技師長の設置基準の改正が行われたところである。

その後は、三月十四日に開催された第一回団体交渉で本社回答が示されて以降、明確な回答は得られず、交渉は平行線のままとなっている。

本日は限られた時間ではありますが、大いに議論をして、今後の方向性を慎重にご決定いただきたい。

また、今回の幹部研修会では、この四月に施行された労働契約法について松岡二郎先生に講演して頂くことになっている。嘱託等の有期契約職員の処遇については正規職員にも係わってくるので、皆様にはしっかり勉強して各単組の今後の活動に役立てて頂きたい。

さて、本年度も日赤新労は、前年度より組合員数を増やし、引き続き筆頭組合の地位を確保することができた。これもひとえに各単組のご努力の賜であり、今後も益々のご支援をお願いしたい。』

■報告事項■

一、各部報告

【組織部】

○原町日赤施設訪問及び内部強化

○一ブロック血液センター懇談会開催

【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〕八月十七日開催

〔2B〕七月二十七日開催

○幹部研修会開催「労働契約法の一部改正について」明治大学法学部講師　松岡二郎氏

【調査部】

○夏期手当の調査実施及び結果報告

○平成二十五年度調査事項について調査実施

二、一般経過報告

資料に基づいて本部活動報告が行われ、事務系課長の時間外労働の対応や当直業務について質疑が行われた。

■審議事項■

一、今年度ベアについて

各ブロック会議での審議結果が報告されたが、今年度は人事院勧告後にまだ団体交渉が開かれておらず、本社回答がいまだ示されていないことから、九月十一日(水)に開催する第四回団体交渉後、直ちに各ブロックの代表中央委員に連絡し、単組及びブロックの考えを取りまとめたうえで、新労としての対応を決定することとした。また、俸給表の改定等がなければ今後の交渉は本部一任とし、本社回答内容によっては、臨時中央委員会または代表中央委員会を開催して協議していくことになった。

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〕

二十五割＋一律三万円

〔統一要求日〕本部一任

本部は十月二日(水)を統一要求日に指定。

血液センターのブロックセンター化に伴い、ブロック内の処遇の統一が図られるのではないかとの質問に対し、本部は「血液事業本部との労使協議会においてブロックセンター、地域センターの交渉相手は各任命権者であり、それぞれで交渉していくとの回答を得ている」と返答。

三、その他

①第五十三回定期全国大会について

日程は平成二十六年二月二十三日（日）～二十五日(火)、場所は静岡県熱海市。大会に先立ち、役員詮衡委員会は第三回中央委員会時に開催される。

なお、大会委員の役割分担については小規模ブロックの負担を軽減するため、本部より新たな分担表が提案され、承認された。

②週休二日制について

未実施施設である芳賀日赤、那須日赤、足利日赤、三原日赤より、その後の施設との交渉経過が報告された。

施設によっては前進の動きがみられることから、第三回中央委員会の日程に合わせて週休二日制推進委員会を開催し、協議していくことになった。

③本部事務局体制について

パート職員が退職したため、現在正職員の一名体制となっている。数年後には現職員の定年が控えているため、事務の引き継ぎを見据えた事務局体制を検討しており、次年度予算も含め、第三回中央委員会に提案していく。

〈今後の会議予定〉

◎病院看護部会

日時＝平成二十五年十月二十六日（土）十一時より

場所＝東京都港区海岸都立「産業貿易センター」

◎第三回中央委員会

日時＝平成二十五年十二月十四日(土)～十五日(日)

場所＝「福岡東映ホテル」

―幹部研修会開催―
「労働契約法の一部改正」

明治大学法学部講師　**松岡二郎氏**

九月八日(日)、盛岡市の「ホテル東日本盛岡」において、平成二十五年度幹部研修会が開催されました。

講師に明治大学法学部講師の松岡二郎氏をお迎えして、「労働契約法等改正は組合員とどう係わるのか」のレジメに沿って、テーマである「労働契約法の一部改正について」を聴講しました。

平成二十四年八月十日、派遣法を始めとした、高年齢者雇用安定法、労働契約法など多くの法律が改正され、公布されました。その中でも企業に大きく影響するのが労働契約法の改正で、反復更新される労働契約における雇止めの不安や、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の是正という、有期労働契約者の保護を目的としたものです。

研修会では、後半の三十分が質疑応答に当てられ、我々労働組合員としてはとても有意義な講演会となりました。

＊

◎労働契約法改正のポイント

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多くみられる労働契約の形式です。厚生労働省によれば、有期労働契約で働く人は全国で約千二百万人と推計されています。そのうちの約三割が、通算五年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。

有期労働契約とは、一年契約、六カ月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいいます。有期労働契約であれば、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、新しいルールの対象となります。

今回の改正では、有期労働契約について次の三つのルールを規定しています。

①無期労働契約への転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算契約期間のカウントは、平成二十五年四月一日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成二十五年三月三十一日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

②「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

③不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働契約者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

血液センター懇談会に参加して

愛知県赤十字血液センター職員組合

八月十七日（土）、秋田市の「にぎわい交流館」において開催された、第一ブロック血液センター懇談会に参加しました。

議題の「ブロックセンター化以降の問題点」について、第一ブロックから岩手、山形、福島、新潟の血液センター、第二ブロックからは千葉血液センター、そして第三ブロックから愛知血液センターの六単組で意見交換を行いました。

第一ブロックは血液センターの加盟単組が多いにもかかわらず、昨年四月のブロック化により、東北ブロックセンターには組合が存在しない状況となっています。愛知センターではどのような経緯で地域センターとブロックセンターの合同の組合となったか、愛知センターの粕谷執行委員長から次のような経緯説明がありました。

「地域センターとブロックセンターの組合の二分化となると、ブロックセンターではゼロから組合を立ち上げることになり、かなり困難と思われた。そこで、地域センターとブロックセンターで一つの組合として組織することを重視し、規約の改正によって現在の形態とした。」

組合の規模にもよりますが、事前にこのような意見交換の場が持たれていれば、第一ブロックでも参考にしてもらえたかもしれないと思いました。

また、ブロック化後の問題点として、ブロック内の処遇の統一があげられました。本部からは、「本社にはブロックセンター内での処遇の統一はないことを確認している」と報告がありましたが、実際には年末年始手当等で不利な変更を迫られており、本社の説明と食い違う事態が起きていることが明確になりました。

予定時間を大幅延長しての懇談会となりましたが、今回この会に参加し、より強固な血液センター間の連携の必要性を感じました。

（書記長・伊藤　高敬）

北から南から

今津赤十字病院を訪問して

大津赤十字病院新労働組合

五月二十九日（水）、大津赤十字病院新労働組合の阿迦井執行委員長と大津日赤の分院である志賀病院の私たち看護助手二名で、今津赤十字病院の施設見学をさせて頂きました。

見学の前に、西藤彰信事務部長と宮崎久仁子看護部長より、病院の特色や福祉職の適用について、お話をお聞きしました。その後、介護型療養病床である五病棟の見学をさせて頂き、看護師と介護福祉士がそれぞれの専門性を生かし協同されている様子を拝見しました。また西藤事務部長のご厚意により、病院に隣接する特別養護老人ホーム「日赤大寿園」の見学もさせて頂きました。突然の訪問にも関わらず、大変快く対応してくださった職員の皆様に心温まる思いでした。

夜の懇親会では、今津日赤及び嘉麻日赤の組合員の皆様ともつ鍋等、博多の美味しい料理を囲んで親睦を深めました。

今回の見学で病院と福祉施設の連携は大切であり、今後もこのような連携がさらに必要になっていくだろうと改めて思いました。

最後に、今回の見学にあたり、ご多忙の中対応して下さった今津赤十字病院の皆様に、心よりお礼申し上げます。

（中西直美・若林広子）

ロケ地としてドラマに登場

秦野赤十字病院職員組合

秦野市は神奈川県の西部にある人口十七万人の、水がきれいでみどり豊かな暮らし良い街です。

秦野赤十字病院は、創立七十五年、病床数三百二十床の地域の救急病院であり、災害拠点病院でもあります。（現在の建物は平成十四年から）

さて、秦野赤十字病院はよくドラマのロケに使用されます。例えば、「さき」「フリーター家を買う」「逃亡者」といった感じです。最近は病院ドラマも多く、そのどれもが高視聴率をとっています。東京から車でのアクセスが良いのも理由の一つではないかと思いますが、私のお気に入りは、なんと言っても建物の美しさです。病院ホームページにもその写真があるので、是非ご覧ください。

今後も病院は、ロケにはできるだけ協力して行く考えで、職員も楽しみにしています。

あなたの病院にも、ドラマのロケが来るかもしれません。

（執行委員長・近藤淳一）

有給休暇積立制度の導入を目指して

―2013年度要求項目―

日赤新労は、第52回定期全国大会の決議に基づき、2013年度要求項目として「有給休暇積立制度を導入すること」を掲げ、要求していくこととしました。以下、有給休暇積立制度について解説します。

○有給休暇積立制度とは

労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、原則として労働者がその取得時期を事由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠です。また、育児・介護等に必要な時間の確保にも資すると考えられます。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をすることにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要です。

しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気で取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じています。逆に、その取得にためらいを感じない労働者がその理由として掲げているのは、職場の雰囲気が取得しやすいこと等となっています。

有給休暇積立制度とは、職員が付与された有給休暇を全部取得することができずに時効となった部分について、一定の事由に限って取得を認める制度です。

ちなみに日本赤十字社においては、１年（暦年）を通じて21日以内の年次有給休暇が付与されていますが、前年の繰越分も含めると、最高42日間の年次有給休暇があります。

年次有給休暇は、法的には有効期限が２年間で切れて消滅しますが、この消滅した年次有給休暇を積み立てて使えるようにすることで、職員が安心して働ける環境を整える取組みが見られます。人事院の「平成21年民間企業の勤務条件制度調査」によれば、年次有給休暇の積立制度がある企業の割合は、全体の33.5％となっています。

○制度導入の重要点

年次有給休暇積立制度は法定外の福利厚生のため、制度導入の際は、内容を労使にて協議し検討する必要があります。

① 積立日数の上限

年次有給休暇の積立制度では、積立日数に上限を設けるのが一般的で、職員には法定の年次有給休暇も付与されているので、無制限に認める企業は少数です。無制限に積み立てを認めてしまうと、より多く積み立てようとして年次有給休暇の取得率が下がる傾向があるため、積立日数の上限（年間積立限度日数、合計積立限度日数など）を設けます。

〔参考〕人事院の「平成21年民間企業の勤務条件制度調査」によると、年次有給休暇の積立制度を設けている企業のうち92.6％が積立日数に上限があると回答。その平均は39.7日となっている。

② 取得事由の制限

年次有給休暇の積立制度は、時効となる年次有給休暇を例外的に取り扱う制度であるため、一定の事由に限定して取得させるのが現実的です。どのような事由で取得できるか、具体的に定めることが必要です。

- 私傷病のため長期に休まなければならない時
- 子の看護育児で法定を超える休暇日が必要
- 家族の介護で法定を超える休暇日数が必要
- 自己啓発のための活動をする時
- 社会奉仕活動やボランティア活動をする時
- 定年後の再就職や独立起業の準備をする時

〔参考〕同調査では、制度を設けている企業のうち61.9％が取得事由の制限があると回答。

③ 取得手続き

年次有給休暇の積立制度の取得手続きは、次の事項についてルールを決めておくことが重要です。

- １回の取得日数の限度
- 取得する際の事前手続き
- 法定の年次有給休暇との取得順序

〔例〕

- １回の積立休暇の取得の限度は7日とする。
- 積立休暇を取得する時は、所定の様式により施設に申し出るものとする。
- 積立休暇を取得する時は、法定の年次有給休暇を取得した後とする。

④ その他

年次有給休暇の積立制度は、あくまでも消滅した年次有給休暇日数についての制度であるため、退職時に積立休暇の残日数があったとしても、施設には買い上げする義務はありません。

年次有給休暇の積立制度は、施設が法的に設ける義務はない任意の制度ですが、導入する場合には、就業規則準則などに定めなければなりません。