

綱 領

- 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。
- われわれは、常に暴力と独裁を排し自由にして明らかなる民主的労働組合としての健全なる発展を期する。
- 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28年  
9月25日  
発行  
第234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 河崎勝自

## 平成28年度

# 第二回中央委員会開催 ベア、年末手当等を審議

九月十一日、十二日の両日、群馬県利根郡「水上ホテル」において、平成二十八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八十六名の参加のもと、議題の平成二十八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、幹部研修会も同時開催され、「日本赤十字社健康保険組合について」をテーマとした講演が行われた。

第二回中央委員会は、開二〇二六春生活闘争の最のことばの後、資格審査 終集計結果を五千七百七十・成立確認が行われ、議長 九円(二・〇%)と発表。に佐藤由峰氏(福島日赤)、連合は、「要求趣旨がすべ副議長に星野哲也氏(原町)が、厳しい交渉の中で、月日赤)、書記に阿部井功氏が、満たされたとはいえない(大津日赤)が選出された。例賃金の改善を三年連続してまず、審議に先立ち、山達達成することができた。本中央執行委員長が挨拶に、は、今後につながる成果で立ち、次のように述べた。ある」とした。また、八月「八月二十五日、日本労働八日の人事院勧告では、民間組合連合会(連合)は、間合与との較差(〇・一七%)を埋めるために俸給表の水準を引上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引き上げ、ボーナスにおいても〇・一月分引き上げて、三年続けたのプラス改定とした。このような中、二〇一六年度日本赤十字社の賃上げ交渉においては、九月一日に第四回団体交渉を開いたが、本社は、「従来からの世間並みの職員処遇を重視した結果、初任給及び若年層を中心に千五百円程度の引上げ、その他については四百円程度の引上げを基本として改定を行う」と回答した。俸給表そのものは平均〇・二%の引上げで、人事院勧告に基づく俸給表に上積みを行っている部分など、日赤が独自の改定を行ってきた箇所については従来の考え方を踏襲した。これにより、基準内給与は平均〇・三%、一人当たり千九百円の引上げとなり、定昇込みでは平均一・七二%、六千三百四十六円の改定となる。当組合としては二月の第五回定期全国大会にて決議された定昇込み



「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〕八月二十日開催  
〔2B〕七月二十七日開催  
〔4B〕八月二十七日開催  
○幹部研修会開催  
「日本赤十字社健康保険組合について」日本赤十字社総務局人事部健康保険組合設立準備室長・林健司氏、林正和氏  
【調査部】  
○夏期手当の調査実施及び結果報告  
○平成二十八年度調査事項について調査実施。新たな調査項目として、「感染・医療安全研修会(必須)について」「当直について」を追加調査。  
二、一般経過報告  
今年度ベア等の交渉経過を中心に、資料に基づいて本部活動報告が行われた。

【報告事項】  
一、各部報告  
【組織部】  
○福島赤十字病院職員組合訪問  
○岩手県赤十字血液センター内部強化  
○労働組合加入状況調査において、他団体が組合員数を減らす中、日赤新労は引き続き加入人数を伸ばして、今年も筆頭組合を堅持した。  
【教宣部】  
○単組新任役員研修会開催

【審議事項】  
一、今年度ベアについて  
各ブロック会議の審議結果が報告され、ベアについては今年度要求書どおり定昇込み三・〇%(二万二千円)を目指して引き続き要求していくこととし、今後の交渉については本部一任と決定した。また、本社より同時に提案のあった全社的福利厚生事業の見直しについては、育児休業復帰一時金の廃止に伴う経過措置等、次回団体の交渉結果をみて代表中央委員会の開催等で協議していくこととした。  
二、年末手当について  
各ブロック会議の審議結果が報告され、賛成多数で次のとおり決定された。

【統一要求額】  
二十五割十一律三万円  
【統一要求日】本部一任  
本部は十月三日(月)を統一要求日に指定。  
三、第五十六回定期全国大会について  
日程は平成二十九年二月十九日(日)～二十一日(火)、場所は静岡県浜松市にて開催予定。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する。  
四、その他  
○資格手当(仮)の新設

認定看護師等の職務を考慮し、資格手当新設の提案があり、今後協議していくこととした。  
○週休二日制推進委員会の開催について  
第三回中央委員会の日程に合わせて開催、協議していく。  
○一時金の本社内示額について  
本社内示額の提示を急ぐ単組は、直接本部事務局に問合せをする。  
○秋田乳児院の遅参・早退時の分単位年休振替対応について(報告)

—第3回中央委員会—  
平成28年12月10日(土)～11日(日)  
大阪市住之江区南港北1-7-50  
「ホテルコスモスクエア 国際交流センター」  
  
○愛知県赤十字血液センター  
職員組合結成五十周年  
式典の開催について  
平成二十八年十月二十一日  
電報が来た。  
(金)、「ホテルメルパルク名古屋」にて開催。  
結成五十周年式典への祝電依頼があった。(教宣部)

## —幹部研修会— 「日本赤十字社健康保険組合について」 健康保険組合設立準備室長 林 健司 氏



続いて、日赤健保の概要の引き上げとなる。この保険料率は不測の事態の為に「法定準備金」(三十数億円の積み立てを含めた率)の積み立てを促す。積み立ての十月から二年半の期間が終了すれば、「保険料の更なる引き下げ」を確保するが、現時点では具体的なものはこれらから検討していく。その他、保険事業、組織の充実、ホームページの開設などの説明がありました。また、林健司室長より日赤健保設立に向けての同意が得られたこと、また、林健司室長より「健康増進にかかる福利厚生」の充実、保険料率の引き上げ、組合員に対する感謝の言葉が述べられました。

九月十一日の第二回中央委員会に先立ち、幹部研修会を開催しました。講師に本社総務局人事部健康保険組合設立準備室より林健司室長、林正和氏を迎え、「日本赤十字社健康保険組合について」をテーマに研修を行いました。

また、発行される四種類の証書の種類として「健康保険被保険者証」「高齢受給者証」「限度額適用認定証」「特定疾病療養受療証」があり、その証書の配布・回収などについても説明がありました。



### 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



労働法の基本的な部分を、日赤の就業規則や判例を交えながら、分かりやすく講演していただきました。また、日赤職員として、誰もが知っておくべき基本的な事(初歩的な規則)に触れながら就業の起算日や起算時、また休職と振替休日との違い等わかりやすく説明してもらいました。組合活動に生かせる内容として、あらかじめ各単組から出されていた質問にも答えていただき、有意義な研修会となりました。

懇親会においても、豊の宴会場ということもあり、施設の垣根を越え、単組の抱える諸問題の相談や参加者が日ごろ思っていること等を話し、ストレス発散!楽しい時間を過ごす事ができました。

この研修会は各単組の新任役員にとつて知って損はない内容となっております。毎年開催される研修会ですので、機会があったら進んでご参加下さい。(教宣部)

当単組では、毎年恒例行事として、新入社員歓迎・組合員同士の親睦・組合員家族を含めた福利厚生を目的に、女性部と福利厚生部の共催で日帰り旅行を開催しています。

先や旅行業社の選定、バス内で配るお菓子や飲み物の準備、参加者の募集や旅行代金の集金等、多くの準備が必要で、この準備には各部署の常任委員の協力があり、その協力のもとに毎年継続して開催することができています。

日程を決めるにあたっては多くの方が参加でき、勤務を組むのにも支障が少ないよう看護部とも調整し、五月末と六月初旬の月またぎとなりました。

今年度も二日間に分けて開催し、「ノリタケの森見学」と名古屋ヒルトンホテル

ランチアップツアー」に総勢二十九名の参加がありました。両日ともに天候に恵まれ、陶器の出来る過程を学んだり、絵付け体験をしたりと、参加者にはそれぞれにノリタケの森を楽しんで頂けたのではないかと思います。

また、その後のランチでも気心の知れた仲間や家族とテーブルを囲み、時間の許す限り美味しい料理を食し、非日常的な空間で過ごすことで日頃のストレスを発散して頂けたのではないかと思います。

### 北から南から

## 女性部&福利厚生部共催 日帰り旅行を開催

浜松赤十字病院職員組合

日帰りの旅行の開催は苦勞も多いですが、参加者からの「楽しかった」の一言を励みに、来年度以降も常任委員・執行部ともに力を合わせて継続していきたいと考えています。

今年度も二日間に分けて開催し、「ノリタケの森見学」と名古屋ヒルトンホテル

ランチアップツアー」に総勢二十九名の参加がありました。両日ともに天候に恵まれ、陶器の出来る過程を学んだり、絵付け体験をしたりと、参加者にはそれぞれにノリタケの森を楽しんで頂けたのではないかと思います。

また、その後のランチでも気心の知れた仲間や家族とテーブルを囲み、時間の許す限り美味しい料理を食し、非日常的な空間で過ごすことで日頃のストレスを発散して頂けたのではないかと思います。

また、その後のランチでも気心の知れた仲間や家族とテーブルを囲み、時間の許す限り美味しい料理を食し、非日常的な空間で過ごすことで日頃のストレスを発散して頂けたのではないかと思います。

## 病院看護部会開催

### ― 労使協議会に向けて ―

七月二十三日、十四単組三十二名の参加者を得て、日赤本社会議室を会場に病院看護部会を開催しました。今年度は、第一回中央委員会時に開催された看護部会において資格手当等を要求していくことが固まっております。十月の看護部労使協議会に向けて、各議題について具体的な交渉内容を話し合いました。

一、認定・専門看護師の処遇について  
 二、時間外研修等の取扱いについて  
 三、看護助手業務について  
 四、その他(十二時間夜勤)



六月二十五日、二十六日の二日間、宮城県岩沼市の「モンタナリゾート」において、平成二十八年度単組新任役員研修会を開催しました。会場は小高い山の上にある施設で、三百六十度美しい緑が広がる自然豊かな場所。参加者のストレスを吹き飛ばす素晴らしい会場でした。

松岡先生はいつものようにマイクを使わず、軽快な松岡トーク(聴いた人しかわからない独特な語り)で

二、時間外研修等の取扱いについて  
 三、看護助手業務について  
 四、その他(十二時間夜勤)

必要性を強く訴え、雇用体系的な業務から大きく変わってきている。今後の看護業務の

女性部長 小室勝彦

労働法に関する記事の続き

労働法に関する記事の続き

## 働きやすく・休みやすく 育児・介護休業法が かわります。

―平成29年1月1日施行・厚生労働省―

**【改正の内容】**

①介護休業の分割取得  
 介護休業について、介護を必要とする家族(対象家族)1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

※介護休業：労働者が要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業。

②介護休暇の取得単位の柔軟化  
 介護休暇について、半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

※介護休暇：要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能

③介護のための所定労働時間の短縮措置等  
 介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

※介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)とは：  
 事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

a. 所定労働時間の短縮措置  
 b. フレックスタイム制度  
 c. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
 d. 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

④介護のための所定外労働の制限(残業の免除)  
 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

⑤有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和  
 有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

a. 申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること  
 b. 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契

約がなくなることが明らかでないこと

⑥子の看護休暇の取得単位の柔軟化  
 子の看護休暇について、半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

※子の看護休暇：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病气、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能。

⑦育児休業等の対象となる子の範囲  
 育児休業などが取得できる対象は、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

⑧いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設  
 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いを禁止。加えて、上司・同僚からのいわゆるマタハラ、パタハラなどを防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。派遣労働者の派遣先にも適用。

※なお、日本赤十字社育児休業規程においては介護休業期間(日赤は従前より6カ月)や対象家族の範囲等で上回っていますが、この法律改正に伴い、更なる改善を目指して、現在本社と協議を進めています。