日赤新労

平成12年
5月25日
発　行
第169号

発　行　所
日本赤十字新労働組合連合会
（日赤新労）
東京都港区浜松町2-6-8
伸和ビル1F
ＴＥＬ(03)3433-3028
ＦＡＸ(03)3432-4560
発行責任者 坂 本 樹 由

綱　領

1．吾々は、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．吾々は、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．吾々は、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。

平成十二年度 第一回中央委員会開催
――部会、専門部会も開かれる――

五月十四日、十五日の両日、いで湯とくだものの里、福島市飯坂町の「ホテル聚楽」において、平成十二年度第一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八五名の参加を得て、議題である平成十二年度ベアや夏期手当について慎重な審議が行われ、盛会のうちに無事終了した。

第一日目は、中央委員会に先立ち、部会並びに専門部会が開催され、今年度の具体的な活動方針の決定や情報交換などが行われた。

翌日行われた中央委員会では、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、委任状二名）が行われ、議長には上城憲司氏（今津日赤）、副議長に長根潤一氏（八戸日赤）、書記に石田昌子氏（愛知血セ）が選出された。

質疑に先立ち、浜崎中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

『今春闘では、長期不況に加え、国際的にも高い賃金水準、企業間格差の拡大などを背景に、業績が低迷する企業を中心に経営側は総人件費抑制の姿勢を崩さず、一方組合側も、六〇歳以降の雇用延長やワークシェアリング等を労使間で具体的に議論する動きへとシフトしてきている。

賃上げ状況を見ると、民間主要企業の平均賃上率は連合集計等いずれも二％を割り込む過去最低のものとなっており、国営四現業においても、中央労働委員会からの調停案は二・〇五％と前年より〇・一四ポイント下回るものとなった。

このように非常に厳しい状況にはあるものの、日赤新労としては、今中央委員会での審議決定を受けて、本社へ一万三千余名の署名簿を提出し、早急にベアの有額回答を提示するよう交渉していく予定である。

また、四月十三日の第二回団体交渉で確認した「退職勧奨年齢六二歳への引き上げに関する退職勧奨制度要綱の改正」に関しては、四月二十七日付けで各施設に副社長通知が発送されており、これは我々が要求している定年制導入に向けての確実なステップとなっている。本社は今後、六二歳定年制の実施、六五歳までの雇用延長制度の検討等を明示しており、本制度の導入には解決していかなければならない課題が多数あることから、日赤新労としても、要求している六五歳定年制のあり方について、具体的な意見をもって本社交渉に臨んでいきたいと考えている。

日赤各施設の現況は、病院においては四月の医療費改定による影響が〇・二％のプラスといわれる中、二百床以上の病院では〇・二％の実質マイナス改定であり、血液センターにおいては献血者数の減少及びNAT導入等、また、支部においても社費収入の減少等、赤十字事業の取り組みの変革が求められており、我々労働者の労働環境はますます厳しくなってきている。

日赤新労としては、良識ある考え方で、各加盟単組及び組合員が一丸となって要求実現に向けて活動して行かなければならない。今会議においては、皆様の積極的な意見を期待するとともに、実りある会議となることを望むものである。』

その後報告事項へ入り、前日開催された部会・専門部会報告、及び各部・一般経過報告が行われ、審議事項では議題である平成十二年度ベア、夏期手当について審議が行われた。

なお、十四日の懇親会には福島日赤から事務部長の上樫宗次氏にご臨席いただき、ご挨拶を頂戴した。

（熱心な意見交換の行われた女性部会）

■報告事項■

一、各部報告（部会報告）

【組織部】
○組合離れ対策について
オリエンテーションの活用及び個別勧誘、組合員と非組合員との違いやメリットをPR、人事交流などによる転勤者への対応。

【教宣部】
○研修会の開催について
〔単組新任役員研修会〕＝六月二十四日～二十五日川崎市「川崎グランドホテル」にて、講師は明治大学法学部講師・松岡二郎氏
〔初心者研修会〕＝ブロック単位で開催、各ブロックの中央委員数に応じて助成金を配分。
〔幹部研修会〕＝九月十日
要望テーマとして労務管理及び経営概念。
○単組主催の勉強会には、要請があれば、従来どおり本部も対応する。

【調査部】
○今年度調査事項について
前年度の調査事項に加えて、「産休、育休等長期休暇中の組合費の徴収について」を調査。

二、専門部会報告

【病院部】
週休二日制の実施状況、退職勧奨制度の運用及び特別昇級、看護助手の配置、当直における問題点、平成十二年度診療報酬改定等について討議。

【血液センター】
今年度の要求書に掲げた「組織拡充と職場環境の整備」「定員制の見直しと適正な人員配置」「休日出勤体制の改善」「財政調整制度の改善」について討議。
NAT業務における各センターの対応について、情報及び意見交換。

【女性部】
産休等の代替要員、事務職員制服のクリーニング、院内保育所の設置、重症度の算定及び夜勤回数、放射線照射業務にたずさわる看護職員のローテーション、休業復帰給付金、セクハラ問題等について討議。

三、一般経過報告
今年度ベアの交渉経過を中心に、本部活動が報告された。また、特別退職金の支給、医療事故への対応等について質疑が行われた。
以上、賛成多数にて承認。

（血液センター部会）

■審議事項■

一、ベアについて
本部より今年度ベア交渉の経過説明があり、現在はまだ有額回答はないものの本年度の定昇は一・九三％程度の見込みであり、今後人勧を待って、諸手当等についても引き続き協議していく考えが示された。その後、各ブロック会議での審議結果が報告され、今後の交渉については、賛成多数で本部一任と決定された。

二、夏期手当について
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。
要求額＝二三・五割＋一律三万円
要求日＝五月二十二日(月)

三、その他
(1)厚生年金基金代議員及び給与改正委員について
厚生年金基金代議員＝浜崎健蔵、川島環、渡辺渡、坂本樹由
給与改正委員＝浜崎健蔵、坂本樹由
(2)給与要綱第三五の取扱いについて
給与要綱第三五「期末勤勉手当の額は、財政の範囲内において社長の承認を得て所属長が定める」の見直しについて意見交換が行われた。本部は、今後も本社に対しては要求書にそって交渉し、施設からの承認申請に対しては速やかに対処するよう、また、本社の介入と思われる通知文書や発言は行わないよう強く申し入れていく考えを示した。
(3)本部事務局体制について
現在の事務局の運営状況報告、単組への協力依頼。

【平成十二年度中央委員】

◎印は代表中央委員、闘争委員を兼ねる

【第一ブロック】（四名）
◎長根潤一（八戸日赤）＝教
峯　徹次（福島日赤）＝組
澤田浩幸（福島血セ）・調
堀内美枝子（新潟血セ）教

【第二ブロック】（九名）
矢野勝史（芳賀日赤）＝教
刈生田浩一（大田原）＝調
簾谷和男（足利日赤）＝組
◎小林　智（前橋日赤）＝組
奥泉敬二（原町日赤）＝組
寺西清吾（秦野日赤）＝教
石川拓克（浜松日赤）＝教
古川幸夫（茨城血セ）＝調
吉本博文（千葉血セ）＝調

【第三ブロック】（九名）
宮崎　修（飯山日赤）＝調
◎榎本伸一（名一日赤）＝組
堀内俊明（名一日赤）＝教
永岡弘道（名一日赤）＝調
大保　勇（名二日赤）＝教
古城敦子（名二日赤）＝組
佐合政彦（愛知血セ）＝調
石田昌子（愛知血セ）＝組
牧田　昭（福井血セ）＝教

【第四ブロック】（一名）
◎西村和典（大津日赤）＝組・教・調

【第五ブロック】（六名）
◎小寺　悟（鳥取日赤）＝組
井口祥三郎（岡山日赤）組
伊賀浩二（岡山日赤）＝調
武郷　徹（三原日赤）＝調
古谷野智（岡山血セ）＝教
佐賀克己（徳島血セ）＝教

【第六ブロック】（二名）
田中智久（福岡支部）＝教
◎上城憲司（今津日赤）＝組・調

以上、三一名

13,785名の署名簿を提出！

５月15日（月）、全国加盟単組より寄せられた組合員及びその家族13,785名の署名簿を本社に提出し、早急に今年度給与改正等、日赤新労の要求事項に対処するよう申し入れました。（写真右：佐々木人事部長）

北から南から

名峰赤城山麓の城下町から

前橋赤十字病院職員組合

前橋赤十字病院職員組合を紹介します。

当施設は、群馬県前橋市の中心地にあり、総ベット数は五百九十二床。近隣には、大学付属病院や社会保険群馬中央病院、済生会前橋病院などの大きな施設があります。

このような環境の中にあって、当院は急性期医療を目指し、救命救急センター施設指定、日本機能評価機構一般病院種別B認定、エイズ拠点病院認定を受け、六月からは基幹災害医療センターがオープンすることになりました。

当組合設立は昭和三十四年と非常に古く、その後、他団体指導の病院ストが泥沼化する中、当時の加盟団体から脱会し、昭和三十六年九月、名古屋第一日赤や浜松日赤諸子と労使協調を謳い、日赤新労の旗揚げに参加しました。

現在の組合員構成は、看護婦（従業員組合）を除く薬剤師、放射線技師、検査技師、栄養士、事務部及び看護助手となっています。

恒例行事としては、毎年ボーリング大会、日帰り温泉旅行、ディズニーランド旅行、マス釣り大会等を主催しています。また、執行委員会を月一度開催するほか、職場要求、ボーナス時の団体交渉・労使協議会、定期大会の開催など、活発な活動を行っています。

施設に二つの組合があることから、足並みの揃わないこともありますが、労使強調を基本理念に掲げ、組合員のために、執行部一同日々頑張っています。

毎年の恒例行事であるマス釣り大会

キルトのある待合室フロアー

福島赤十字病院職員組合

福島赤十字病院パッチワーククラブも、今年で七年目に入りました。クラブ員一四、五名の小さなクラブですが、活動は活発です。

平成八年に某雑誌社が取材に来院し、「白衣のキルダー」として紹介されました。また平成九年には、ホビー大賞で団体賞を頂き、クラブ員には益々やる気を起こさせました。

作品もだんだん増え、針目もかなり上達し、最近はアメリカコットンのほかに日本古来の絣藍型染め筒書きなどの古布を骨董屋で見つけて作品にしています。

今回、待合室フロアーに飾った作品も、五月節句に因んだ幟旗を作品にしました。この旗は、山形県米沢地方で昭和初期の頃にあげたものだそうですが、状態もよく汚れも少なかったので、出来上がりはたいへん良いものとなりました。

三メートルの鍾馗様（疫鬼を退け魔を除くという神）なので、飾ったときの患者さんの反応は凄いものでした。そんな時には、キルトをしているときの辛さも忘れて、次の作品づくりに意欲が湧いてきます。

今も、近々予定している作品展に備えて、クラブ員全員で頑張っています。

（山田　徳子）

待合室に飾った３メートルの鍾馗様

育児・介護休業中の賃金は？

育児・介護休業中の賃金は、育児・介護休業法ではとくに規定されておらず、労使の話し合いに委ねられており、日本赤十字社でも規定されていません。

しかし、雇用保険法により、育児休業給付金（基本給付金及び職場復帰給付金）及び介護休業給付金として休業前賃金の25％の額が支給されるようになっています。

１．育児休業基本給付金

(1) 支給対象者

１歳未満の子を養育するための育児休業をする被保険者に対して支給されます。ただし、原則として休業開始前２年間に雇用保険のみなし被保険者期間が12カ月以上あることが必要です。

(2) 支給額

給付の額は、休業期間中の各支給単位期間（休業開始日から起算して１カ月ごとの期間）ごとに休業前賃金の20％が支給されます。

２．育児休業職場復帰給付金

(1) 支給対象者

育児休業基本給付金の支給を受けることができる被保険者が、休業前から雇用されていた事業主に休業を終了した後引き続き６カ月雇用されたときに支給されます。

(2) 支給額

給付の額は、育児休業基本給付金の対象となった月数ごとに、休業前賃金の５％が支給されます。

３．介護休業給付金

(1) 支給対象者

一般被保険者が対象家族を介護するために介護休業を取得した場合に支給されます。ただし、休業開始前２年間に雇用保険のみなし被保険者期間が12カ月以上あることが必要です。

(2) 対象家族

負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、２週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある家族（次のいずれかに限る）。

①一般被保険者の、「配偶者」「父母」「子」「配偶者の父母」

②一般被保険者が同居しかつ扶養している一般被保険者の、「祖父母」「兄弟姉妹」「孫」

(3) 支給額

給付の額は、休業期間中の各支給単位期間ごとに、休業前賃金の25％の額が支給されます。ただし３カ月が限度。

＊

留意点として、１及び３は育児・介護休業中に賃金が支払われた場合休業前賃金の80％を越えると給付金は支給されません。また、いずれの場合も申請は被保険者本人がすることとなっていますが、労使協定により事業主が行うことができます。

なお、平成12年５月の雇用保険法の一部改正により、育児休業給付金及び介護休業給付金の支給額は、平成13年１月１日より改正前の25％から40％に相当する額に引上げられることになりました。

	現　行	H13.1.1以降
育児休業基本給付金	２０％	３０％
育児休業職場復帰給付金	５％	１０％
介護休業給付金	２５％	４０％

〔注意事項〕

※日本赤十字社では、介護休業を介護休暇と規定しています。

※いずれの休業制度も、本人の申請により取得できることとなっており、例えば、所属上長より代替要員の配置が直ちにできないので期間を短くしてもらいたい等の申し出はできません。

※制度は利用しなくてはより良いものへ改善していくことはできません。組合員が制度を良く理解し、正しく活用されるよう願います。

退職勧奨制度要綱の一部改正について

――勧奨年齢を六二歳に統一――

日赤新労は早くから、高齢者の高い就労意欲を踏まえつつ、長年培われてきた知識、技能、経験のある職員の生活設計において、多様な選択が可能となる制度の確立と六五歳定年制の実現を要求してきました。

本社は、定年制の前段階の制度として退職勧奨制度要綱を定め、平成二年四月から実施（下限六〇歳、上限六二歳）。その後、平成十年四月に下限年齢を六一歳に引上げ、翌十一年には「引上げが可能な施設については、個別協議により、六二歳に引上げることができる」とした通知文を発送しました。

今般、本社は定年制の早期導入を図ることを目途として、退職勧奨制度要綱の一部を次のとおり改正しました。

『職員（社長任命職員のうち別表に掲げる職員を除く）の退職勧奨年齢を六二歳とする。ただし、直ちに六二歳に引上げることが困難な支部、施設にあっては別途、社長の承認を受けて六〇歳又は六一歳とすることができる。実施期日は平成十二年四月一日。』

現在六〇歳、六一歳で運用している施設の加盟単組においては、早急に六二歳に引上げる交渉に入っていただきたいと思います。

日赤新労としては、定年制の導入にあたっては大会決議に基づき、今後も賃金体系の見直し、退職勧奨制度、再雇用制度、年金制度等について本社と事務折衝を重ね、具体的な検討を行い、豊かな老後、健康で生きがいのある生活を目指して、『六五歳現役社会』へ向け取り組んでいきます。