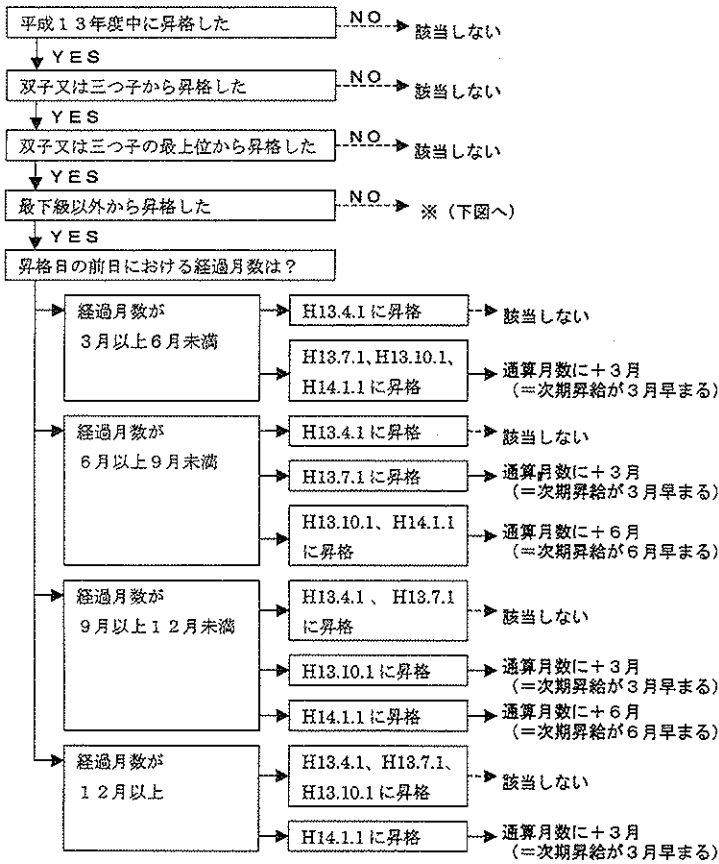
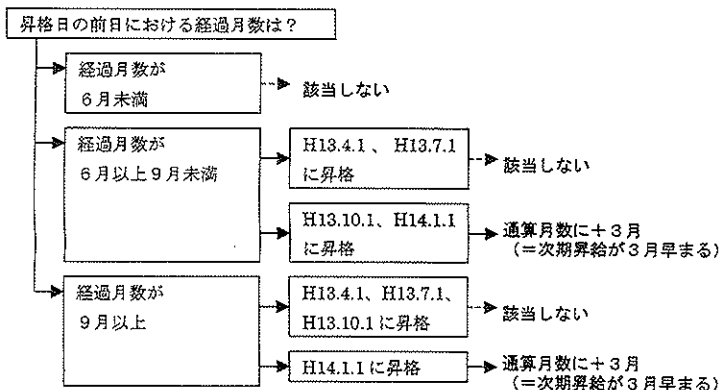


双子・三つ子改正の実施に伴う在職者調整 該当可否チェックシート



※(上図から)一最下級からの昇格の場合一



昇格制度の改善の一環として、4月1日から、いわゆる双子・三つ子の見直しを実施されました。これにより、ある一定の条件を満たすと在職者調整が適用され、次期昇給が短縮されます。皆さんも自分自身でチェックシートを用いて判定してみてください。

二二八四九名の 署名簿を提出

全国加盟単組より寄せられた組合員及びその家族の署名簿を本社に提出し、新労の諸要求の実現に向けて誠心誠意努力するよう要望した。



(写真右:三枝正敏人事部長)

ございん石巻! 海の幸も盛りだくさん

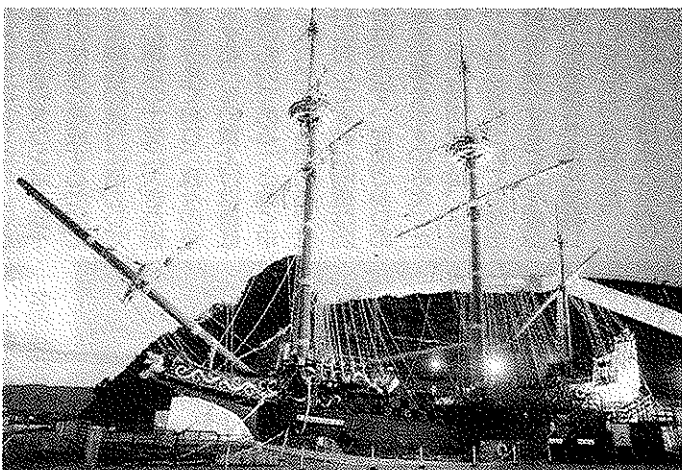
石巻赤十字病院新労働組合

「ございん」とってわかりませんか?石巻弁で「ございん」は「ございん」という意味です。

石巻は人口約二万人の宮城県下第二の都市で、東洋一大きな漁港を持つ日本でも有数の港町です。町の中心を流れる太平洋運の交易の基地として、また造船場としてたいへん賑わいをみせていました。



慶長十八年(一六三三年)仙台東主伊達政宗は、藩士支倉常長ら一行一八〇余名(書記長・内海和彦)



(復元されたサン・ファン・パウティスタ号)

の慶長遣欧使節をローマに派遣しました。その時に月浦(現石巻市)から出帆した船が、サン・ファン・パウティスタ号(写真)です。この船は、日本で建造された木造洋式帆船として初めて太平洋を二往復し、その造船技術は当時の世界のトップレベルにあったと高く評価されているものです。この復元船はイタリア庭園をモチーフとしたサン・ファン・パウティスタパークに展示されていますので、ぜひ現代に蘇った木造帆船の勇姿をご覧ください。

定年退職制度の あり方に関する 検討委員会報告

一、基本的な考え方

バブル崩壊後、日本経済は低迷し景気の先行きが不透明な中、労働界においても完全失業率が五割を越える状況が続いており、早期退職者優遇制度による人員削減や労使によるワークシェアリング導入の検討等、雇用形態が大きく変化している。

また、この数年の春闘等の動向(ヘアゼロ、定昇ストップ等)を考慮する時、雇用の確保、職場での必要人員の確保を念頭に置きながら、定年年齢の設定については、長期展望の中で現在の一般職員の退職制度年齢の運用状況を踏まえ年齢を決定した。同時に導入にあたっては、再雇用制度の創設、早期退職者への特別退職金の支給及び初任給基準の統一などの整備が不可欠であり、我々組合員にとって幅広い選択肢が選べる制度として充実を図るべきとの委員全員の意見に基づき討議を行った。

二、定年制度の導入と定年年齢について
国家公務員では六〇歳定年制としておられること及び民間企業で六〇歳定年が多い等の社会情勢を踏まえ、日本赤十字社各施設における一般職員の退職制度の運用状況が概ね六二歳となっていることから、当面は六二歳定年退職制度を導入

退職年齢	支給割合
五五歳	一四〇割
五六歳	一二〇割
五七歳	一〇〇割
五八歳	八〇割
五九歳	六〇割
六〇歳	四〇割
六一歳	二〇割

三、早期退職制度の導入について
定年年齢前に社会一般に引上げとなることから、厚生年金が満額支給となるまでの間の定年退職者及び雇用を確保する観点から再雇用制度を導入することとし、給与・勤務形態等については国家公務員の再任用制度を参考に今後具体的に検討する。

四、再雇用制度について
厚生年金の支給開始年齢が平成十九年四月から六三歳となり、以後三年ごとに引き上げとなることから、定年制度の導入は職員一人一人の人生設計に大きな影響を及ぼすものであり、生活の基盤を確立していく上で将来への不安を抱かせないものとなるように慎重に検討していくべきものである。本検討委員会でも、今回討議した事項以外について多くの検討すべき項目があったが、限られた時間の中で、当面の問題について集中的に討議した。また、本委員会では本社の提示案についても討議を行ったが、委員会設置の趣旨に基づきこれにとらわれず、討議結果については報告しないこととしたが、本社案の施設の院長、園長他定年年齢を七〇歳とする場合には反対の意見が多かった。

今後、出来るだけ多くの職員の見解が反映され、より良い制度となることを期待する。

平成十四年四月十一日
一 定年退職制度のあり方に関する検討委員会

三、早期退職制度の導入について
定年年齢前に社会一般に引上げとなることから、厚生年金が満額支給となるまでの間の定年退職者及び雇用を確保する観点から再雇用制度を導入することとし、給与・勤務形態等については国家公務員の再任用制度を参考に今後具体的に検討する。

五、初任給基準の設定と統一
定年制度の導入を考えると、日本赤十字社全施設の職員の初任給基準を統一することの必要性は重要であり、本委員会でも討議した結果、昭和四十八年二月並びに昭和五十二年八月に本部と本社間で協定している血液センターの初任給基準を基とし、これに規定されていない職種については、各施設での格付け状況や国家公務員の格付けを参考として決定するものとする。

六、まとめ
定年制度の導入は職員一人一人の人生設計に大きな影響を及ぼすものであり、生活の基盤を確立していく上で将来への不安を抱かせないものとなるように慎重に検討していくべきものである。本検討委員会でも、今回討議した事項以外について多くの検討すべき項目があったが、限られた時間の中で、当面の問題について集中的に討議した。また、本委員会では本社の提示案についても討議を行ったが、委員会設置の趣旨に基づきこれにとらわれず、討議結果については報告しないこととしたが、本社案の施設の院長、園長他定年年齢を七〇歳とする場合には反対の意見が多かった。

七、再雇用制度について
定年年齢前に社会一般に引上げとなることから、厚生年金が満額支給となるまでの間の定年退職者及び雇用を確保する観点から再雇用制度を導入することとし、給与・勤務形態等については国家公務員の再任用制度を参考に今後具体的に検討する。

八、再雇用制度について
定年年齢前に社会一般に引上げとなることから、厚生年金が満額支給となるまでの間の定年退職者及び雇用を確保する観点から再雇用制度を導入することとし、給与・勤務形態等については国家公務員の再任用制度を参考に今後具体的に検討する。

九、再雇用制度について
定年年齢前に社会一般に引上げとなることから、厚生年金が満額支給となるまでの間の定年退職者及び雇用を確保する観点から再雇用制度を導入することとし、給与・勤務形態等については国家公務員の再任用制度を参考に今後具体的に検討する。