





# 女性部懇談会 ブロック初開催

足利赤十字病院職員組合

十一月二十七日、当ブロックでは初めての看護部懇談会を開催しました。この二、三、本社看護部との懇談会が開催されたことで、各施設で抱えている問題は多様で格差のあることを感じました。

そこで第二ブロックでは各施設の状況確認と問題点を把握し、それぞれ共通する内容を来年度の本社看護部との懇談会に向けて提示できるようにしたいと考えて、四つのテーマ(リリーフ制、勤務体制、新人教育と継続教育、その他)を設



会議を終えて、参加して戴いた方に「他施設の状況や問題、取組みなどがわかり、参加してよかった」という言葉を戴きました。私も自身も職場環境を振り返ることができました。私たちは自分の職場環境を見直し、また充実させていくために、今後も看護部懇談会を企画し、情報交換していく必要があると思えました。最後に、この懇談会に参加してくださった本部の川原副執行委員長、開催に向けてご協力戴きました皆様へ深く感謝いたします。(看護部・石原裕起)

# 冬の味覚満載 みんなきんさいな

鳥取赤十字病院職員組合

みなさん、鳥取県の特産物をご存じですか？この季節にそんな質問を

すると、鳥取人はみな「松葉がに」と答えます。松葉がにには雄のズワイガニの山陰地方での呼び名で、ズワイガニは生涯一回から二回の脱皮を繰り返しますが、最後の脱皮を終え暫くたって、殻が硬くなりハサミも太くなった雄だけを「松葉がに」と呼びます。ちなみに、脱皮直後の雄のズワイガニは「若松葉」(水がに)、雌のズワイガニは「親がに」と呼ばれています。



鳥取県産の松葉がにには、因州和紙で作った産地証明書が取り付けられています。高金額は、一枚五万円がつけました。ちなみに私がシ

「そこ」の歯でたえと、「うち」と「かにミン」の混じった独特のゴクは、松葉がににはない濃厚な味を引きだし、その味噌汁は最高の料理です。みなさんも、これからの季節は鍋など暖かい食べ物が美味しくなる季節です。鳥取ではあまり知名度

# 初心者研修会に参加して

三原赤十字病院従業員組合

国民総中流化といわれる環境の中、昔ほど労働組合の要求したものが著しく実を結ぶことが少なくなり、労働組合の重要性が薄れてきている昨今ですが、私たちの職場を働かざるを得ない生計を立てるために、組合はやはりなくてはならない存在であり、今の時代にこそ組合の活動に注目し、皆が団結する必要があるのではないかと感じます。

鳥取県の特産物、松葉がにを探して、一度賞味ください。一度食べたらやみつきになること間違いなしです。かに以外にも、松葉がににはない濃厚な味を引きたし、その味噌汁は最高の料理です。みなさんも、これからの季節は鍋など暖かい食べ物が美味しくなる季節です。鳥取ではあまり知名度

# タダで残業してませんか？

賃金不払残業はいわゆるサービス残業のことを言いますが、残業代(割増賃金)が支払われていないと労働基準法違反になります。賃金不払残業は長時間労働や過重労働の温床ともなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めた心豊かな生活を送っていく上で重要です。

## ◎労使が取り組むべき事項

- (1) 労働時間適正把握基準の遵守
 

使用者は賃金不払残業を起すことのないように労働時間適正把握基準を遵守する必要がありますとともに、労働組合も労働者に対してその周知を行うことが重要である。
- (2) 職場風土の改革
 

賃金不払残業の責任が使用者にあることは論を待たないが、賃金不払残業の背景にやむを得ないという労使双方の意識(職場風土)がある場合は、こうした土壌をなくしていくため、例えば、

  - ①経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
  - ②労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
  - ③企業内又は労働組合内での教育などの取組みを行うことが望ましい。
- (3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備
  - ①適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立
 

例えば、出退勤時刻や入退室時刻の記録、事業場内のコンピュータシステムへの入力記録等、あるいは賃金不払残業の有無も含めた労働者の勤務状況に係る社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルの作成等により、「労働時間適正把握基準」に従って労働時間を適正に把握するシステムを確立することが重要。
  - ②賃金不払残業の是正という観点から考慮した人事考課の実施
 

賃金不払残業の是正という観点から考慮した人事考課の実施(賃金不払残業を行った労働者も、これを許した現場責任者も評価しない。)等により、適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うとともに、こうした人事労務管理を現場レベルでも徹底することも重要。
  - ③労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備
    - ①各事業場ごとに労働時間の管理の責任者を明確にしておくことが必要。
    - ②相談窓口を設置する等により賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立することが重要。その際には、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるように投書箱や専用メールアドレスを設けることなどが考えられる。
    - ③労働組合においても、相談窓口の設置等を行うとともに、賃金不払残業の実態を把握した場合には、労働組合としての必要な対応を行うことが望まれる。

研修は「組合とは何か」を中心に講義が進められ、

(医事課・滑 孝文)