

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朗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19年
9月25日
発行
第198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
Eメール shinro@shinro.org
ホームページ http://www.shinro.org/
発行責任者 黒木 聖久



—平成19年度— 第2回中央委員会開催 今年度ベア、年末手当等を審議

九月九日、十日の両日、滋賀県の面積の六分の一を占める日本最大の湖・琵琶湖のほとりに位置する大津市の「琵琶湖ホテル」において、平成十九年度第2回中央委員会が開催された。会議には全国加盟組より中央委員及びオブザーバー等七四名の参加のもと、議題である平成十九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、十日には幹部研修会が開催され、「勤務成績に基づく昇給制度等について」の講演を聴講した。

第二回中央委員会は、開けが示された。会のことばの後、資格審査・成立確認(出席中央委員二名、委任状四名)が行われ、議長に西村和典氏(大津日赤)、副議長に川口広司氏(鳥取日赤)、書記に晴山純一氏(盛岡日赤)が選出された。

審議に先立ち、山田中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

『今年の人事院勧告は、公務員と民間の給与比較において公務員の月例給、特別給のいずれも民間を下回っていることから六年ぶりの上げ勧告となり、若年層に限定した俸給月額引上

第二回中央委員会は、開けが示された。会のことばの後、資格審査・成立確認(出席中央委員二名、委任状四名)が行われ、議長に西村和典氏(大津日赤)、副議長に川口広司氏(鳥取日赤)、書記に晴山純一氏(盛岡日赤)が選出された。

審議に先立ち、山田中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

『今年の人事院勧告は、公務員と民間の給与比較において公務員の月例給、特別給のいずれも民間を下回っていることから六年ぶりの上げ勧告となり、若年層に限定した俸給月額引上

八月二十七日に開催した団体交渉で、本社はこの人事院勧告を基本として、俸給及び諸手当の基準内給与を平均〇・二九%引き上げる給与改定を提案してきており、今中央委員会では年末手当の要求等も含め慎重に審議していただき、機関決定をお願いしたい。

勤務成績に基づく昇給制度については、すでに多くの民間企業や自治体でも導入されている制度だが、日赤においても年功的な昇給制度から勤務成績を給与に反映する制度に改正するまでに転換期にある。新労は早期実施に向けて問題点を協議するよう意見書を提出しているが、今回の幹部研修会は、そういった意味でも皆さんの新しい制度に乗り遅れないよう、より理解

- 初心者研修会開催 [1B] 八月二十五日開催
- 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
- 懇談会開催(大津日赤、京都血七)
- 清水日赤職員組合結成記念式を挙行
- 懇談会開催(大津日赤、京都血七)

■報告事項■

- 一、各部報告
- 【組織部】清水日赤職員組合結成に向けて懇談会を開催
- 【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] 八月二十五日開催

■審議事項■

一、十九年度ベアについて 各ブロック代表中央委員からブロック会議での審議結果が報告され、今年度ベアについては定昇込み三%を要求し、今後の交渉は本部一任と決定された。なお給与改定の実施時期は平成十九年四月一日に遡って実施すること、専門スタッフ職俸給表の新設については新労と協議して進めていくことの確認があった。

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。一律分についてはここ数年で支給なしに収斂されているが、新労としては引き続き要求していくこととした。

【2B】七月二十一日開催 幹部研修会開催 「勤務成績に基づく昇給制度等について」 日本赤十字社人事部課長・服部亮市氏

【調査部】夏期手当の調査を実施 ○平成十九年度調査事項について調査実施

○夏期手当の調査結果報告 ○七月二十四日開催の本社看護部との懇談会の報告

二、一般経過報告 資料にそって、特に今年度ベアの交渉経過を中心に本部活動報告が行われ、賛成多数で承認された。なお医師不足、業務委託、就職後の学位取得について質疑応答が行われた。

本部は十月二日(火)を 検討していきたいと。 統一要求日に指定。 三、第四七回大会について ①看護部会開催 日時 平成二十年二月二十日 平成十九年十月二十七日(土)、東京

四、事務局の処遇について 都内「ホテル」善と人員体制について、再三にて開催。本部より説明がなされた 今回の開催費が、資金面並びに現在の処用(交通費、会場費等)については、組の意見があり、また、配布資料が全国統一されていなくて承認された。また、五月現在の「みあいQ&A」から、本部も中央委員の意見 今後十月に開催する看護部を整理整頓し、さらに充実を見を踏まえ再度必要な資料の出席者への交通費の取を整えて提示し、引き続き 扱いについては、本部は次回 ③議案書案について

「勤務成績に基づく昇給制度等について」

日本赤十字社人事部課長 服部亮市氏

九月九日(日)、第二回中央委員会に先立ち平成十九年度幹部研修会が開催された。今年の研修会は、近々戴くことを目的に演題をい将来に導入されるであろう「勤務成績に基づく昇給制度」を軸として、講師は和やかな雰囲気の中でスタートした。

講演に先立ち服部氏は、「これからは人間を大事にする年功的なものだけではなく、やっつけられない。若年層から変化を望まれているのも一つだが、何よりも国民から理解を得ることが大事である。人が人を評価することが難しいというものは否めないが、これは時代の流れでもある」と話した。講演は「平成十八年度給与改定(給与構造の改革)等について」としたレジュメにそって進められ、本題の日本赤十字社職員勤務評定実施要綱(案)については特に詳しい説明があった。

最後に服部氏は、「勤務評定については新労から積極的な意見を戴き、本社としても真摯に受け止めている。他組合との交渉には懸命の努力をしているところで、評定者の研修も予定しており進んでいる」と結び、講演は無事終了した。

今回の研修内容は、組合幹部として十分理解しておかなければならない内容である。組合員から相談があった場合には、今回の研修を活かして的確なアドバイスをしてほしいと思う。日赤新労は「勤務評定制度」の早期実施に向け、より良い制度となるよう引き続き労使協調を推し進めていきたい。(教宣部)

平成19年度年末手当要求額

32.5割十一律5万円

私たちの日々の努力に応えよ!!

日赤新労

清水赤十字病院に 職員組合が誕生!

—組合結成記念式典を開催—



去る六月十三日(水)、北海道の清水日赤に日赤新労加盟単組として清水赤十字病院職員組合が誕生し、六月二十四日(日)、J.R十勝清水駅に隣接したハーモニ

「プラザにおいて職員組合結成記念式典が開催されました。本部からも山田中央執行委員長等が駆けつけ、ともに式典を祝いました。式典は、開式の辞の後、

清水赤十字病院職員組合の初代執行委員長となった岡佳江さんが挨拶に立ち、「皆さんは今の労働環境に満足していますか?」という問いかけに始まって、組合結成に至るこれまでの熱い思いが語られました。続いて、来賓として出席した山田中央執行委員長が祝辞を述べ、労働組合の存在意義やこれまでの日赤新労の取組みと成果、そして労使協調の組合理念等の話をさせていただき、ご参加された方々に労働組合への理解を深めていただきました。

その後、全国の日赤新労傘下の仲間より届いた三三書の祝電の披露と加盟承認書の授与、組合旗の贈呈が行われ、式典は無事終了しました。

新労加盟のご挨拶

清水赤十字病院職員組合
執行委員長 岡佳江

職場の悩みはどうすれば解決できるのか。苛酷な勤務や有給休暇の取得に對しても、上司には「本社の意向だから、日赤職員は奉仕の精神で」と言われ、「個人病院のようなものだから」とドクハラ、パワハラは見て見ぬふり。さて、こんな環境の中、我慢して毎日クチを言いながら仕事を続けるべきか、それとも辞めるべきか?

「よし、辞めてしまおう!」と思った時、同僚の一人に「もう個人レベルで闘える状況ではない。辞める前に組合をつくってみないか?」と話しかけられ、何もわからずホームページで探して、電話をかけた先が日赤新労でした。

東京で松岡二郎先生、山田執行委員長をはじめ執行部の方に話を聞いていただき、私達の考えを伝え、職員組合結成の運びとなりました。結成式の際にはたくさんのお祝いメールをいただき、本当にありがとうございました。

新しい仲間 熱いエールを!

盛岡赤十字病院職員組合
執行委員長 川原 猛

清水日赤職員組合結成おめでとうございます。一ブロックを代表して心よりお祝い申し上げます。

組合の立ち上げにあたっては、さぞご苦労されたことと思います。今後、様々な問題解決に向け、試行錯誤しながら取り組んでいかれることと思いますが、そのためには執行部の方々が、是非とも組合員全員で問題を共有して、ともに解決に向けて進んで行って欲しいと思います。

日赤新労に加盟する単組のほばすべてが歴史のある



むよう、ひたすら頑張って活動していくつもりです。新生児ながらの小さな弱々しい組合ですので、全

組合で、労使協調の理念を受け継いできた組合であると考えています。しかし、今の各単組の役員はゼロからの組合の立ち上げには関わっていない人たちがほとんどではないでしょうか。盛岡日赤職組も代々引き継がれて今日に至っているわけ、組合をゼロから立ち上げるのご苦労は如何ばかりかと思えます。

清水日赤職組の組合員の方々は、これから病院が良くなるかもしれないという大きな期待があると思えます。しかし、その想いを執行部だけで支えることは大変なことだと思います。組合員全員で執行委員長を支え、協力しながら問題解決に向けてともに歩んで欲しいと思います。

ところで、私たち一ブロックでは、小さい所帯の岩手乳児院、秋田乳児院、浦河日赤を常に気にかけて活動してきました。小さい組合は中央委員会はもちろんブロック会議の出席もままならないのが現状なので、

国の日赤新労の組合員の皆さま、どうか暖かく見守って、そしてお力添えをよろしくお願いいたします。

また、一ブロックでは、リンクリストを活用し、いつでもブロック内の他の単組に相談できる体制を整備しています。執行委員長の出陣さんにおかれては、常に自分たちの後ろにはたくさんの日赤新労の仲間がいるという気持ちで、今後の組合活動に臨んで欲しいと思います。

看護部懇談会に 参加して

浜松赤十字病院職員組合
半場 公義

七月二十四日(火)の本日研修環境について「看護部との懇談会に参加 看護必要度と重症度に見合った配置基準について」

「看護部との懇談会に参加 看護必要度と重症度に見合った配置基準について」

「看護部との懇談会に参加 看護必要度と重症度に見合った配置基準について」



看護部懇談会では三〇分

以上の時間を使って管理者教育の中の労務管理について話してきましたが、こちらの思いが伝わり、今後、管理者研修において労務管理に関する教育が充実していくことを望みます。

労働管理についても、研修に組み込まれているとは言うものの、十分な教育はなされていないようで、やはり労働管理に対する意識の薄さを感じました。

管理者による労働管理を徹底して、労働条件をしっかりしていかないと、職は進んでいくと思いません。「人がいないのだからしょうがない」と過酷な労働を強いていては、看護師不足にますます拍車をかけてしまつてしまう。

雇用の確保、離職予防、教育制度の充実はすべて関連しています。その根底には、労働管理の徹底があると思います。

今回、指揮をとって下さった本部の厚谷女性部長、参加者の皆様、そしてMLにて意見を下さった皆様には、この場をお借りしてお礼を申し上げます。今後も活発に活動し続け、労使協

ご存じですか? ジェンダー・ハラスメント

皆さんもご存知のように、セクシュアル・ハラスメントとは、相手の望まない性的な言動または性差別的な意識に基づく言動を言います。セクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかの判断は、あくまでその言動を受けた本人が不快に思うか否かによることです。

ところで、セクハラの話でよく「ジェンダー・ハラスメント」ということばが出てきますが、皆さんはご存知ですか?

ジェンダー (gender) とは「社会的性差」という意味です。つまり、ジェンダー・ハラスメントとは、固定的な男女役割分担意識に基づく性差別を言います。

女性または男性という理由だけで、性格や能力の評価や決めつけを行うことなどがこれにあたります。例えば、女性だからお茶くみをしてほしいとか、雑用や後片付けは女性の仕事だなど、性で差別し仕事などの役割をわけてしまうことです。場合によっては、性的な言動としてセクハラとされることもあります。

職場では、性別に関わらず対等のパートナーとして接することが必要で、男女も雇用機会均等法においてジェンダー・ハラスメントをなくすよう求められています。1人ひとりの人格を尊重し、各自の能力を尊重する事が大切ですね。

