

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22年  
1月1日  
発行  
第207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 渡辺 智恵



## 平成21年度

# 第二回中央委員会開催

## 次年度運動方針案等を審議

十二月十三日、十四日の両日、世界文化遺産である優美な姫路城のそばに広がる兵庫県姫路市の「姫路キャッスルホテル」において、平成二十一年度第三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六七名の参加のもと、議題の平成二十一年度運動方針案や要求書案、予算案等について慎重な審議が行われた。

会議は、開会のことばの情勢のなか、今年度ベアは当を現状維持としたこと、後に、資格審査・成立確認 マイナス改定に終り、全体 「基本給が下がる中、現給(出席中央委員二七名、委では平均〇・二%の引下げ) 保障を維持したこと」「実任状三名)が行われ、議長 となった。ただ、管理職層 施時期を年越しとしたこと山本俊一氏(鳥取日赤) は〇・三%の引下げとなつ副議長に菊愛子氏(嘉麻日赤) たもの、若年層と医療職 赤、書記に丸橋徹氏(原町日赤) が選出された。 現状維持となり、とらえ方は 審議に先立ち山田中央執 にもよるが、最少の下げ幅 行委員長が挨拶に立った。 に留まったという状況であ 、「この一年を振り返って、また、交渉過程でのホ みると、厳しい経済・雇用 イントとしては、「住居手

の運動方針が報道されているところだが、連合は来春闘でベアや賃金改善等の賃上げ要求を見送る方針を決めている。これに合わせて電気労働組合も賃金改善要求を見送る見通しと報道されている。これに対して私鉄総連は、「ベア二千五百円」を統一要求として掲げる方針を提案し、連合方針とは異なるベア要求に踏み切る構えを見せている。

我々日赤新労も、今会議は、次年度の運動方針に直結する議案審議の重要な場となっている。節目を目前に、次年度が更なる飛躍

の年となるよう、慎重な協議をお願いしたい。」

■報告事項■

- 一、各部報告
- 【組織部】
- ホームページリニューアルについて打合せ
- 秋田乳児院と懇談会開催
- 兵庫県血液センター姫路出張所と懇談会開催
- 【教宣部】
- 初心者研修会の開催
- 年末手当交渉のための宣伝ビラ等の作成
- 【調査部】
- 平成二十一年度調査結果の集計・発送
- 年末一時金等の調査実施
- 一般経過報告
- 平成二十一年度給与改定の交渉経過を中心に、資料にそって報告が行われた。
- その後の質疑応答では、二ブロック単組より、「ボー

## 年頭にあたって



中央執行委員長  
山田 隆 幸

謹んで新年のお慶びを申し上げます。組合員の皆様には、幸多き新春をお迎えのことと存じます。年頭にあたり、紙上にてご挨拶申し上げます。

政府の月例経済報告によると、日本経済は物価が持続的に下落する「緩やかなデフレ状況にある」と正式に発表されています。つまり、不況の最中ということになります。

これまでの日本の景気を振り返ると、幾度となく不況の荒波を乗り越えてきており、不況を乗り越えることには、幸多き新春をお迎えのことと存じます。年頭に人苦境に立つと、それを乗り越える術(すべ)を考え、成長するとも言えるのではないのでしょうか。

完全失業率が五・パーセント後半と高く推移しているなかで、労働組合に加入する組合員数が増加傾向にあるとの報道もありますが、昨年の政権交代が早く国民の生活の安定につながることを願うばかりです。

さて、日赤でもリストラこそないものの、施設の経営不振は続いており、働けども収入は伸びない状況と なっています。このようななかで、期末勤勉手当に関する給与要綱第三五に「財政の範囲内において社長の承認を得て所屬長が定める」とあることから、施設の経営不振を理由に人件費を削減することを社長も承認している現実があります。日赤新労に加盟する単

ナス支給において本社の縛りがある中で組合を維持していくことは困難なこと」「給与が引き下げとなり、実質賃金を得るには評価制度の運用しなく、本社に強い指導を求めていくべき」との意見があった。

また、ボーナスが本社支給額を下回り加算措置も出ない単組からは、施設の経営責任を問う声もあった。

■審議事項■

- 一、平成二十二年運動方針案について
- 各ブロック会議等で検討された修正箇所について、一部修正の後、賛成多数で承認された。スローガンにおいては原案の一部項目の順番を変えることとし、闘争方針も原案通りで承認された。引用文献の取扱いについては、次年度運動方針案作成に向けて引き続き審議することとした。
- 二、要求書案について
- 基本賃金の引上げは、賛成多数で定昇込み三・〇%(二万八千円)と決定された。また「天下り人事を排斥し、優秀な人材の育成を新労結成五〇周年記念事業の予算として、一般会計積立金より四百万円を取り崩し、特別会計として執行していくことが承認された。
- 三、予算案について
- 原案通り賛成多数で承認された。また、平成二十三年二月に予定している日赤新労結成五〇周年記念事業の増やし、組織強化に取り組む」との強い呼びかけがあった。
- 【記念事業実行委員】
- 峰 徹次(福島日赤)
- 寺西 清吾(秦野日赤)
- 成瀬 徳彦(名一日赤)
- 西村 和典(大津日赤)
- 清水 美穂(岡山日赤)
- 西嶋由美子(今津日赤)
- ③ホームページのリニューアルについて
- 第四九回定期全国大会までのリニューアルアップに向け、順調に作業が進んでいるとの報告があった。
- ④日赤厚生年金基金のあり方検討委員会報告
- 基金制度を将来にわたって持続可能なものとするため、リスク要因に対応した見直し案の策定について検討している。
- ⑤年次有給休暇の取得
- 六月に、本社より「年次有給休暇の取得促進について」の連絡文書が送られたが、その後の施設対応はどのようか調査し、本社にも働きかけ、積極的に有休の取得促進を図っていく。

第49回  
定期全国大会案内  
○平成22年2月21日(日)~23日(火)  
○愛知県豊橋市東沢町141  
ホテル日航豊橋



組の支給についても、足並を見つめ直し、組合活動のみの揃わない状況に陥っていることは大きな問題であると感じており、統一要求の原点を考え直すことも視野に入れて、対応を急がなくてはならないと考えるところである。

最後に、組合員の皆様及びご家族の皆様のご多幸と、加盟単組のますますの飛躍を心より祈念して、年頭のご挨拶といたします。

平成二十二年 元旦

①大会等の運営について

定期大会等の会議開催日を、組合員が出席しやすいように、土・日を含んだ日程調整に努力していく。

②日赤新労結成五〇周年記念事業について

平成二十三年二月の第五〇回定期全国大会にあわせて開催。場所は日赤新労の結成大会開催地である三重県伊勢市を予定。今後、本



# 北から 南から



## アニマルセラピーで 乗馬を体験

鳥取赤十字病院職員組合

十一月七日(土)・八日 第一日は、皆生温泉美(日)の二日間、鳥取県米 養別館にて、「日赤の機 子市にて平成二十一年度第 五ブロック初心者研修会を 開催した。当日は十一月の 鳥取ということもあって天 候が心配されたが、快晴に 恵まれ、二七名の参加者 得て、無事に終了した。



乗馬を体験した職員たち

## 病院看護部会開催 メーリングリストでも 活発な話し合いを!

十月三十一日(土)、東京 都品川区大崎「南部労政会 館」において病院看護部会 が開催された。加盟単組よ り二五名を得て、昼食をは さんで約五時間にわたり、 「一月月の定型型変形労働 制」 「7:1看護基準の算 定」 「放射線作業手当」夜 勤勤務の深夜手当及び夜勤 人数」等について意見交換 が行われた。なお、7:1 看護基準については、鳥取 赤十字病院事務部の保木本 武史氏から算定の解説をし ていただいた。

有給休暇の取得促進につ いては本社からも案が出て いるところだが、「誕生日 休暇」等の出された案を 実践しつらなる促進案を出し ていくことや、病欠に未消



化休日を含めてるのではな く 有休の消化につないでいく ために啓蒙のポスターを作 成してキャンペーンを張る ことなどが提案された。 看護師確保においては、 各施設とも人手不足は否め ず、時間外業務や夜勤回数、 委員会等の看護業務以外の 仕事量が増加し、有給休暇 が取れないなどの様々な問 題に波及していることが浮 き彫りとなった。また、人 員不足の連鎖を解消するた めにパート職員を増員し ても、かえって正職員への 締め付けがきつくなってい る現状も見えてきた。 またまた語り尽くせない ところもあったが、今後も 引き続きメーリングリスト を活用して活発な話し合い を行っていきたいと思う。

日赤新労としても三人夜 勤を早急に実施するよう本 社や施設と交渉し、安全で 安心な職場づくりを目指し ていきたい。特に、時間外 労働の未請求を抑制し、取 れなかった休憩時間の時間 外労働はしっかり請求し、 適正な人員配置や業務整理 を行っていかなければなら ない。また、7:1看護基 準のメリット・デメリット を理解して問題を挙げてい くこと、職場の労災や安 全対策を再確認して、未解

(女性部) (副書記長 西村清孝)

## 育児短時間勤務制度

### 育児支援のための制度を 積極的に利用しよう!

育児支援のために、平成22年8月から「育児短時間勤務制」が導入されたことをご存知ですか? [育児短時間勤務制度とは] 満6歳に達する日以後の最初の3月31日に達するまでの子(小学校就学の始期に達するまでの子)を養育するために、職員が1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲となる勤務形態から選択し、希望する日・時間帯に勤務することができる制度です。 育児のために勤務時間を短縮する制度としてはこれまでも部分休業がありました。部分休業と育児短時間勤務は次のような違いがあります。 ① 部分休業で短縮できる時間は1日2時間30分までですが、育児短時間勤務は1日の勤務時間を半分程度にまで短縮できます。 ② 部分休業は1日の勤務時間を短縮するものですが、育児短時間勤務は1日の勤務時間を短縮するだけでなく、1週間の勤務日数を減らすこともできます。 ③ 部分休業は休業(所定労働時間は変わらない)の制度ですが、育児短時間勤務は所定労働時間そのものを短縮する制度です。 [対象となる職員] 1週間の勤務時間が38時間45分である常時勤務を要する職員が対象です。具体的には、①正規職員、②再雇用職員のうち常時勤務を要する職員、③常勤嘱託及び④臨時職員が育児短時間勤務をすることができます。この場合雇用期間の定め

無、継続雇用期間及び職員の呼称は問いません。 ただし、育児短時間勤務をすることによって子の養育に充てようとする時間に、配偶者(その子の親)がその子を養育することができる場合等は育児短時間勤務をすることはできません。 [勤務形態] 1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲となる勤務形態から選択することができます。具体的には、次のように定められています。 ① 一般の職員 ア. 月～金曜日の5日勤務(各日4時間勤務) 《週20時間》 イ. 月～金曜日の5日勤務(各日5時間勤務) 《週25時間》 ウ. 月～金曜日のうち3日勤務(各日7時間45分勤務) 《週23時間15分》 エ. 月～金曜日のうち3日勤務(2日は7時間45分、1日は4時間勤務) 《週19時間30分》 オ. アからエまでの勤務のほか、特別な必要がある場合に、1週間の勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲内となるように任命権者が設けた勤務 ② 交替制、断続制等の勤務者 1週間当たりの勤務時間が19時間30分から25時間までの範囲内となる勤務 \* ここで、育児短時間勤務制度を利用した組合員の感想をご紹介します。 \* 私は2ブロックの病院施設に働く、3児をもつ男性看護師です。今回、育児休業取得に引き続き、育児短時間勤務制度を利用しました。育児短時間勤務制度は、正社員の身分を保ちつつパートタイムと同じような時間数で働けるので、育児中のWLB(ワーク・ライフ・バランス)を推進するためにはとても有効な制度だと思います。 今回この制度を利用して、育児休業を取得した

時と同様に、父親としての育児や家事への参加、そして自分自身を振り返る時間を持つことができましたが、さらに新たに2つの良い出来事がありましたので報告したいと思います。 まず、私の伴侶も看護師なのですが、子を妊娠して以来、長らくそのキャリアをストップさせざるを得ない状況にありました。「夫婦何事も平等である」と結婚前よりその価値観を共にしてきたつもりではいたものの、同じ専門職でありながら自分だけキャリアを積んでいく事に負い目を感じていました。しかし、この制度を利用して自分が半分(週20時間)、家内も半分の時間を働く(キャリア復帰する)ことで、自分のWLBだけでなく家内もWLBを得ることができたのです。 もう一つは、この制度利用の間、幼稚園のPTAの役員を引き受けることになり、市や県のPTA団体の行事にも参加しました。これは入ってみたいとわからない新しい世界で、未経験のことばかりでした。これまで自分の子供以外にはあまり関心が高かったのですが、他の家の子供たちと接する機会が多くなることで、園の中での子供たちの世界やつながりを垣間みることができました。 また、私は元来子供と遊んだりするのが苦手なほうだったのですが、不器用に園の活動をする私の姿を見て、子供たちはいつも苦笑いをしています。しかし、そんな父親の背中でも、子供にとって一つでも多くの思い出となり、父親の存在を感じて成長してくれればと思っています。さらに、PTA仲間の親御さんたちからは、育児の先輩としての助言だけでなく、医療の世界にいただけでは知り得ない多くの事を教わり、その中で友人もできました。 3カ月間の制度利用ではありましたが、この制度なくしては得られなかったたくさんの収穫がありました。男性職員の皆さん、これから育児を機に退職しようと考えている女性の皆さん、この素晴らしい制度をぜひ利用しましょう。自分も機会をみて、また利用しようと思っています。