

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30年
1月1日
発行
第239号

発行所

日本赤十字新労働組合連合会
(日赤新労)
東京都港区芝大門1-16-11茶乃木ビル5F
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 内海和彦

平成29年度 第3回中央委員会開催

賃金要求回答への交渉方針を論議



十二月九日、十日の両日、大津市において平成二十九年度第三回中央委員会が開催された。琵琶湖を臨む「アヤハレクサイドホテル」を会場に行われた会議には、全国加盟単組より中央委員及びオブザーバー等八十四名の参加者を得て、議題である平成三十年運動方針案や要求書案等について慎重な審議が行われた。

第三回中央委員会は、開会のことばの後に資格審査・成立確認が行われ、議長に高橋佐和子氏（岡山西赤）、副議長に松本良樹氏（今津日赤）、書記に山田聖一氏（那須日赤）が選出された。

審議に先立ち山本中央執行委員長が挨拶に立ち、次のように述べた。

「平成二十九年度賃金要求（ペー）について前回第二回中央委員会にてご審議いただき、本社へ早急に有額回答をするように強力で交渉し、平成二十九年十二月七日開催団体交渉にて、本社は初任給及び若年層を中心に千円程度の引上げ、その他については四百円程度引上げ、俸給表そのものは平均〇・二%の引上げで、今回の改定により、職員の基準内給与は平均〇・二三%、一人当たり八百五十七円の引上げとなり、定昇込みでは平均一・六三%、一人当たり六千二百二十二円の改正。諸手当においては、医師確保調整手当の定額分については、支給月額が例年より無くなることとなった。回答があり、本部として鋭意交渉しましたが、歩み寄りが図れなく妥結をいたしました。また、新労加

度の引上げ。俸給表そのものは平均〇・二三%の引上げで、今回の改定により、職員の基準内給与は平均〇・二三%、一人当たり八百五十七円の引上げとなり、定昇込みでは平均一・六三%、一人当たり六千二百二十二円の改正。諸手当においては、医師確保調整手当の定額分については、支給月額が例年より無くなることとなった。回答があり、本部として鋭意交渉しましたが、歩み寄りが図れなく妥結をいたしました。また、新労加

書の検討と、平成二十九年度賃金要求の本社回答は実施時期が例年より状況となつていないため、今後の交渉方針を決定すべく、活発に意見を発言して頂き、審議頂きたくよろしくお願いしたい。」

なお、九日（土）午前には週休二日制推進委員会が開催され、未実施施設の四単組が参加して、週休二日制実施に向けた活動及び進捗状況が話し合われた。

■報告事項

- 一、各部報告
- 【組織部】
 - 新潟県赤十字血液センター施設訪問及び内部強化
 - 那須日赤単組研修会に出席
 - 芳賀赤十字病院職員組合結成四十周年記念式典に出席
 - 秋田乳児院内部強化
- 【教宣部】

■調査部

○初心者研修会の開催

○年末手当交渉のための宣伝レオ・ポスターの作成

【調査部】

○平成二十九年度調査結果の集計・発送

○年末一時金等の調査実施

二、一般経過報告

平成二十九年度給与改定等の交渉経過を中心に、資料にそって報告が行われた。本年度は第三回中央委員会の直前に本社から具体的な賃金改定案が出たため、第九回団体交渉の速報No.九九六を会場に配布し説明した。実施時期や週及が行われないことについて質疑応答も行われたが、平成二十九年度のペーに関しては翌日に臨時プロック会議を開催して方向性を決めることとした。

■審議事項

一、平成三十年運動方針案について

各プロック会議等で検討された修正箇所について審議が行われ、一部修正の後、賛成多数で承認された。なお、従来どおり、今後のペー交渉の動きや諸集計結果に対応して、一部については定期全国大会までに修正することが了承された。スローガン、闘争方針案については、全会一致で原案どおり承認された。

二、要求書案について

基本賃金の引上げについては、第五十七回定期全国大会にて決定することとした。「週休二日制の完全実施」を「完全週休二日制の実施」に変更することとし、福利厚生等の要求項目では「全社福利厚生事業を拡大すること」と「保育サービスを充実すること」の順番を入れ替えることとして賛成多数で承認された。

三、予算案について

本部会計より平成三十年年度予算計上について説明があり、人件費においては来年度からの事務局体制、会計ソフトの導入への検討について説明がなされた。旅費・会議費や予備費等の質疑応答が行われたが賛成多数で承認された。ただし、今年度会計はまだ執行中なので、来年度予算案は今年度末の決算後に若干修正されることとなる。

四、本部役員について

役員詮衡委員長の保木本武史氏（鳥取日赤）より、中央委員会に先立って開催された役員詮衡委員会の報告が行われた。現在、人選にかなり難航していることから、第五十七回定期全国大会に支障のないよう、場

年頭に当たって

新年あけましておめでとうございます。

平成三十年の新年を迎えるにあたり、年頭のご挨拶を申し上げますとともに、旧年中に賜りました日本赤十字新労働連合会の諸活動に対する組合員の皆様のご支援ご協力に心より御礼申し上げます。



中央執行委員長

山本俊一

さて、内閣府の発表する月例経済報告は、ここ数年は「緩やかな回復基調が続いている。」と発表されているにも関わらず、実際、景気回復を実感できていません。特に国の財政状況は、

三十年度の診療報酬改定も医療施設にとっては厳しい改正になるのではないかと言われています。

平成二十九年度賃金交渉は、要求額定昇込み三%に届かないものの、初任給及

となり、定昇込みでは平均一・六三%、一人当たり六千二百二十二円の改正、諸手当においては、医師確保調整手当の定額分について、支給月額が例年より無くなることとなった。回答があり、本部として鋭意交渉しましたが、歩み寄りが図れなく妥結をいたしました。また、新労加

の決算への影響を最小限にとどめるために緊急避難的臨時措置として実施時期が例年より無くなることとなった。回答があり、本部として鋭意交渉しましたが、歩み寄りが図れなく妥結をいたしました。また、新労加

盟単組の各医療施設における期末勤続手当妥結状況をみると近年に無くなることと交渉状況となっていることが理解していただけたと思います。

平成二十八年度日本赤十字社の決算報告について

など医療費の増加が見込まれる中、医療施設の経営は大変厳しい状況になっていくことが明らかで、我々連合体は、「労使協調・良識ある組合活動」の基本路線を受け継ぎ、常に時代の変化を見据えながら問題に対応していかねばなりません。また、今後もより一層組織の活性化を図り、諸要求を運動に反映させるために、「統一と団結の力」を最大限発揮し、組織の拡大と組合運動の強化を共通の認識とし、更なる躍進を続けていく決意のもと、活力あふれる魅力ある組織を築き上げていかなければならないと考えています。

組合は組織力であり、組合員の皆様で築き上げるものと思っております。本年も信念は変わりなく、「職員処遇の統一」を念頭に鋭意交渉を行っていきたく思っております。そのためにも組合員皆様のお力をお借りする時があると思っておりますので、組合活動ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

本年も日本赤十字新労働組合連合会に対する一層のご支援をお願いするとともに、皆様の益々の健康とご活躍を祈念し、新年の挨拶に代えさせていただきます。

平成三十年一月一日

合によっては臨時の役員詮衡委員会を開催することが提案され、賛成多数で承認された。

五、大会運営について

第五十七回定期全国大会開催にあたり、日程、大会役員の確認が行われた。

六、その他

○平成二十九年度ペーについて

今年度のペーに関しては、賃金改正案は承認されたが、実施時期や平成二十九年四月からの週及に關し、更なる交渉をするよう本部に一任をした。

○週休二日制について

週休二日制推進委員会より前日の協議内容が報告され、今後も未実施施設同士で情報の交換と週休二日制に変えてのメリットを既に実施施設に確認する。

○定期全国大会の日程について

定期全国大会の開催期間については三日間で承認された。土日月曜日の開催と日月火曜日の開催との差額を本部から第五十七回の会場を例にして本部から説明があった。最終決議は第五十七回定期全国大会で決定することとした。

○事務局事務員募集について

本部より事務局が以前の二名体制になるよう、事務員を一名募集することと雇用条件について説明があった。応募本人の履歴書と各単組執行委員長の推薦状を受けた方（平成三十年一月十九日〇〇切）を選考対象とするという説明があった。詳細については、本部事務所へ。

○芳賀赤十字病院職員組合結成四十周年記念式典のお礼

芳賀日赤書記長の飯野賢司氏より、十一月十八日に開催された結成四十周年記念式典の報告と各単組より寄せられた祝電や祝品へのお礼の挨拶があった。

労働法や組合について クイズ形式で学ぶ

三原赤十字病院従業員組合

十月二十一日(土)、十長にお越し頂き、執行部時月二十二日(日)に三原赤十字病院従業員組合担当のEピロード等お話し第五ブロック初心者研修会 執行部と新人組合員が二班を開催しました。

一日目は尾道の山間にある温泉宿泊施設「尾道ふれあいの里」にて研修会及び懇親会を行いました。本部より山本中央執行委員長、秋友相談役を講師に迎え、クイズ形式でわかりやすく労働法や組合について学び、二時間笑いの絶えない楽しい研修会となりました。



懇親会では、当組で以前組合長をされていたりハビリティション課の上村課長に、二日目は広島空港まで移動し、クリームパンで有名な「八天堂」でクリームパン作り体験。動物の形をしたかわいらしいものから個性的なものまで様々なクリームパンが焼きあがり、各自お土産として持ち帰りました。

台風二十一号が接近し雨風強い中での開催でしたが、皆様のご協力のおかげで無事終えることができました。普段交わることのない他施設、多職種の方々と親睦を深めることも出来、また組合の知識も高まったと思います。

最後に忙しい中、講師としてお越し頂いた山本中央執行委員長、秋友相談役に心より御礼申し上げます。

組合長 下見 幸浩

ブロック初心者研修会

ない聞けない事が話題となり有意義な時間となりました。



秋田乳児院へクリスマス訪問

盛岡赤十字病院職員組合

十二月一日(金)、寒風吹き、秋田の地に我々は迎いで着いた。恒例となった秋田赤十字乳児院の子供たちへ、一足早いクリスマスプレゼントを届ける為である。今回の訪問メンバーは、本部より中央副執行委員長佐久間さん、同じく本部役員黒田さん、福島日赤より執行委員長の佐藤さん、盛岡日赤からはわたし熊谷と川原さんと高橋さん、以上六人の有志による訪問となりました。

施設に到着した我々は、院長はじめとするスタッフの皆さんに挨拶を済ませると、持参した着ぐるみを装着する為に着替えて頂いた更衣室へ移動、佐藤さんがサンタクロース役に、川原

さん、高橋さんが雪だるまさん、高橋さんにはツリー役を、私はプレゼントボックスにと替えて準備完了、いざ子供たちの待つホールへ向かいました。会場ではクリスマスソングが流れていて、我々の登場を今か今かと待ち望む子供たちの姿が扉の隙間から見えました。保育士さんの合図で子供たちの前に我々が姿を現すと、大歓声とほいかずに若干引き気味のお子様方、それでもプレゼントを渡していくうちに徐々に笑顔になるのを見て我々も安堵の表情になりました。配り終えてから記念撮影等をして、短い時間でしたが子供たちと触れ合えて大変良い経験をしました。施設のご厚意で最後には館内を案内

執行委員長 熊谷 尚樹



職員組合結成40周年を祝う

芳賀赤十字病院職員組合

このたび、当組は組合結成四十周年を迎えました。昭和五十三年に旗揚げしましたが、これまで継続してきたのも、日赤新労皆さまのご支援のおかげであり、心より感謝申し上げます。それにとまない、十一月十八日に記念式典ならびに祝賀会を開催致しました。式典は厳かに、祝賀会では多くの組合員と華やかにと

り行いました。祝賀会では余興としてイリュージョンショー、それから抽選会をしました。抽選会の景品は電化製品やテーマパークのチケット、それから特賞に沖縄旅行とし、大盛況でした。今後も節目の年にこのような式典を開催できますよう執行部一同精進して参ります。日赤新労の皆様にはこれからも変わらぬご理解ご協力を頂きますようお願い申し上げます。

執行委員長 飯野 誠



—第57回—
定期全国大会案内
平成30年2月18日(日)~20日(火)
「お茶の水ホテルジュラク」
東京都千代田区神田淡路町2-9
TEL 03-3251-7222(代)

2018年問題(下)

前号にて2018年問題として、労働契約法のことを一緒に考えていきましたが、今回は派遣法の法改正による問題を一緒に考えていきたいと思います。

派遣社員を対象とした2015年の労働派遣法改正の影響により2018年9月30日までに多くの企業が雇用契約への対応を求められます。

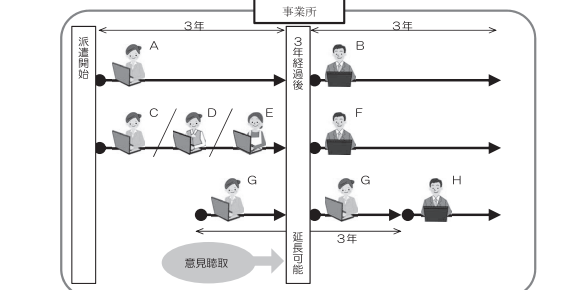
2015年の労働派遣法改正

●「派遣先事業所単位の期間制限」

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となります。施行日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。したがって、派遣可能期間の途中から開始した労働者の派遣期間は、原則、その派遣可能期間の終了までとなります。

また、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります

※派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同



一の一の組織単位に派遣することはできません。

●「派遣労働者個人単位の期間制限」

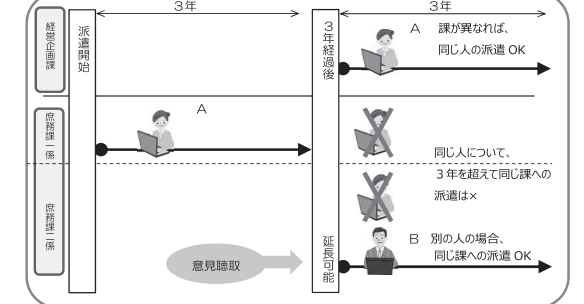
派遣施設派遣社員の派遣期間の制限が見直され、派遣社員は個人単位で同一の組織単位で働けるのが3年までとなり、その最初の期限が2018年9月30日となります。ただし例外がいくつかあり、派遣会社に無期雇用されている場合、期限は適用されません。

(例)

- 派遣会社に無期雇用されている派遣社員を派遣する場合
- 60歳以上の派遣社員を派遣する場合
- 期限がはっきりしている有期プロジェクトに派遣する場合
- 日数限定の業務(1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下で10日以下)に派遣する場合
- 産前産後休業、育児休業、介護休業等で休業している労働者の業務に派遣する場合

※組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を(3年を限度として)派遣することができますが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となります。(この場合でも、派遣先は同一の派遣労働者を指名するなどの特定目的的行為を行わないようにする必要があります。)

※派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一の組織単位内である場合は、派遣期間は通算されます。



●経過措置

○施行日時点で既に締結されている労働者派遣契約については、その契約に基づく労働者派遣がいつ開始されるかにかかわらず、改正前の法律の期間制限が適用されます。

※ただし、派遣契約締結から派遣開始までにも期間が空いている場合は脱法行為と認定される可能性があります。

●過半数労働組合等への意見聴取手続

派遣先は、事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長しようとする場合、その事業所の過半数労働組合等(過半数労働組合または過半数代表者)からの意見を聴く必要があります。

意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務があります。これは、労使自治の考え方に基づき、派遣労働者の受入れについて派遣先事業所内で実質的な話し合いができる仕組みを構築することが目的であり、派遣先は、意見聴取や対応方針等の説明を誠実に行うよう努めなければなりません。

また、最初の派遣労働者の受入れの際には、派遣先は、過半数労働組合等に受入れの方針を説明することが望まれます。