

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りする。

# 日赤新労

2020年  
10月20日 行号  
第249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1-11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 梶谷 充

2020年度

第一回

## 中央委員会開催

### ペア・年末手当等を慎重な審議

九月十三日(日)、中央委員及びオブザーバー等五十七名の参加のもと、二〇二〇年度第二回中央委員会が開催された。今年度は新型コロナウィルス感染症の感染拡大にともない、参加型の会議は見送り、Web形式でのリモート会議を開催した。

佐久間中央副執行委員長の開会のことばの後に資格審査・成立確認が行われ、出席中央委員二十八名で成立が確認された。議長に金子正志氏(山形血セ)、副議長に石川知子氏(芳賀日赤)、書記に阿迦井功氏(大津日赤)が選出され議事に入った。



- 報告事項
- 高山赤十字病院との団体活動報告
- 番議事項
- 今年度ペアについて
- 各部報告

藤中央執行委員長が挨拶に立ち、次のようく述べた。

「本日は第一回中央委員会Web開催に参加いたしました。第一回中央委員会W<sup>eb</sup>開催に参加いたしました。誠にありがとうございます。第一回中央委員会はアロック代表中央委員による意見集約を行なつたため、二〇二〇年度初めての各単組を交えた意見集約を行なう場となります。今議会では『Rプラン』について、新労の方向性を決める上で重要な会となる。We<sup>b</sup>開催のため十分な意見交換が難しいところがありますが、しっかりと意見集約ができるようご協力願いたい。」

二、一般経過報告

今年度ペアを含めた本社の提案「期末・勤勉手当にかかる除算方法等の制定」について

本社第三次提案が第六回

本社看護部とのWeb開催及び病院看護部Web開催について

○二〇二〇年度調査事項について

【調査部】出席者数・二十三単組

○夏季休暇の協定書について

【統一要求額】

〔第一〕二十六割十一律三万円

〔第二〕木村 勇貴(八戸日赤)=教

〔第三〕熊谷 尚樹(盛岡日赤)=組

〔第四〕金子 正志(山形血セ)=調

〔第五〕齊藤 和明(足利日赤)=調

〔第六〕岡田真由美(芳賀日赤)=教

〔第七〕山田 堅一(那須日赤)=調

〔第八〕小田 昌弘(岡山日赤)=調

〔第九〕西山 幸二(原町日赤)=組

〔第十〕和幸(秦野日赤)=組

〔第十一〕平井 功(前橋日赤)=組

〔第十二〕湯浅 幸二(原町日赤)=調

〔第十三〕齊藤 幸二(原町日赤)=調

〔第十四〕和幸(秦野日赤)=組

〔第十五〕大淵 賢一(鳥取日赤)=調

〔第十六〕米田 晋司(三原日赤)=組

〔第十七〕齋藤 孝明(飯山日赤)=調

〔第十八〕中村 和司(名二日赤)=組

〔第十九〕山森 雅大(名二日赤)=教

〔第二十〕永岡 弘道(名二日赤)=調

〔第二十一〕金光 寛樹(三原日赤)=教

〔第二十二〕第六アロック(二名)

〔第二十三〕松本 良樹(今津日赤)=調

〔第二十四〕以上、二十九名

### 2020年度中央委員

○印は代表中央委員、闘争委員を兼ねる

【第一】アロック(三名)

木村 勇貴(八戸日赤)=教

熊谷 尚樹(盛岡日赤)=組

金子 正志(山形血セ)=調

齊藤 和明(足利日赤)=調

【第二】アロック(八名)

木村 友輔(名二日赤)=調

柏谷 幸司(愛知血セ)=教

山田 裕貴(愛知血セ)=組

高原 勝美福井血セ)=教

【第三】アロック(九名)

中村 智明(名二日赤)=教

小田 昌弘(岡山日赤)=調

矢野 賢一(鳥取日赤)=調

米田 晋司(三原日赤)=組

四、Rプランについて

白紙撤回や延期を希望する声が多數挙がった。また、現段階でまだ不透明な部分が多く、勤務評定のあり方や後の給与形態、現給保障の有無等を提示する要望があった。諸手当では、オンコール料の廃止等を含む「給与要綱」に定めの手当は廃止への反対意見もあつた。

本社としては、現給保障等の在職者への取扱いを本社に要求しているが、未だ回答がない状況である。仮に回答が出たとしても不利に変更に変わりはないが、益変更に変わりはないが、金容が見えたところで日赤新労としての方向性を決めいかなくてはいけない。

白紙撤回との意見もあるが、本部としては直ぐに裁判ではなく、こちらに少しでも有利な条件を提示させたうえで、第三者機関や裁判所に訴えることも考えていかないといけない。不利益変更と認められなかつた場合に少しでも組合員へのダメージが軽減されることを考えている。早々にデータから外れることは不利益変更の提案が少しも改善されないままとなるため、継続審議を行っていることを理解していただきたい。

九月二十九日(火)に第七回団体交渉が開催されるため、その結果をもとに十分な結果を得たい。

二月四日にWeb開催及び病院看護部の労使協議会が、十労使協議会が、十一月十一日(日)、臨時中央委員会をWebにてりぞー開催することが本部から提案され承認された。

月にWebにてりぞーモート開催する。モード開催する。

詳細は決まり次第改めてお知らせする。また、本社看

の記載に指摘があり、本社から左記の点の改正の提案があつた。

こと。

○育児休業規定は日本赤十字社育児休業規程第十七条に定める各制度(時差出勤・所定労働時間を超えない勤務・時間外労働の制限・深夜勤務の免除)

については、従来から併用可能な制度であったが、改めて併用可能である旨をより明確に定める

e<sup>b</sup>形式にてリモート開催

する。また、本年度の日程は未定ではあるが、血液事業本部との労使協議会に各プロック代表者にも参加していただく。

鑑みて、十月二十四日にW<sup>b</sup>形式にてリモート開催

九、その他

○本部事務所移転について(管理会社が変わり家賃値上げが行われるため)

○千葉血セより単組間交渉の法人業績部分をどのように出すかの質問に対し明確な答えが出来ず、次回の臨時中央委員会に意見交換を行うこととした。

○本部事務局事務局員の募集について

# 全国から14,347名の署名簿提出 要求実現へ向けて



七月七日（火）、全国の加盟単組より寄せられた組合員及びその家族一万四千三百四十七名の署名簿を本社へ提出し、今年度のベースアップ三・〇%、並びにその他の諸要求の実現に向けて、本社の誠意ある対応を強く申し入れました。

## Web形式で開催 二〇二〇年度幹部研修会



六月二十七日（土）、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のため、当初予定していた単組新任役員研修会は中止とし、本年一月に本社から提案された「Rプラン」について、執行部を中心に勉強会を開催しました。

本社との団体交渉でも「Rプラン」の内容は明かされていないなかで、賃金制度の根幹部分である賃金体系・賃金形態を国家公務員の給与形態や他の病院グループとの比

Web形式にて二十三単組の出席を得てリモート開催しました。

未だ完全には衰えぬ新型コロナウイルス感染症の影響は

本社の実績をもとに、各パートを担当して独自で調べ、プレゼンテーションを行い、質疑応答を受けるような形で研修会を進めていきました。当時は本部役員も含めてWeb会議に慣れていないため、研修開始時間の十時には始められない予想もありましたが、トラブルもなく当日はスムーズに参加いただき、ホッとしました。途中休憩を挟んで十六時まで、予定時間を目一杯使っての研修会となりました。

（教育部）

2020年度

## 臨時中央委員会開催

十月十一日（日）、Web形式によるリモート会議において、出席中央委員二十七名、オブザーバー等五十九名の参加のもと、臨時中央委員会が開催され、議長に金子正志氏（山形血七）、副議長に石川知子氏（芳賀日赤）、書記に阿迦井功氏（大津日赤）が選出され議事に入った。

本社から「Rプラン」に関する概要が新しく出てくることを見越しての開催であったが、九月二十九日に開催された第七回団体交渉においても一番の関心である「現給保障」等の提示がないままでの開催となった。本社提案の施行開始日も六ヶ月も切ったなかで、「Rプラン」について意見交換が行われた。

1. 「Rプラン」について
- 本社より速報No. 一〇四四「第七回団体交渉」を基に交渉経過について説明があり、各単組より過去の速報も含めて「Rプラン」への意見や質問に対して、これまでの団体交渉において本社から説明を受けた内容について本社から説明し、さらに、今後の交渉において本社に投げかける意見や質問を収集した。

### 【本社からの新たな情報】

- ▶ 本社が作成した「Rプラン」の説明動画（DVD）を各施設において、幹部職員（施設によっては師長や課長職級以上も含む）を対象に視聴会が開催されている。本社も九月二十四日の事務折衝において、事後報告ではあるが本社が作成したDVDを九月十八日に送付したとの説明を受けた。各施設に送付した理由は、各施設内で職員から制度改革への不安感から問い合わせが多くなってきており、まずは各施設の幹部職員に「Rプラン」の内容や考え方を情報共有するためだと聞いたが、本社としては本社の対応に対して苦言を呈した。また、本社は既にDVDを視聴した人から、説明のなかで「労働組合と交渉中であり内容は変更となる可能性があることを何度も繰り返し説明があった」と確認している。

### 【各単組で得た情報】

- ▶ ベテランの看護師が多くいる部署では、「Rプラン」が提示された際、このプランが施行された場合の退職希望のアンケートが行われた。その結果は退職を検討するという回答が多くあった。
- ▶ 「Rプラン」が退職理由の全てではないが、七月の事務折衝の時点で事務部長と看護部長から今年度の退職予定者が三十人以上いると聞いている。例年よりも多いので、病院としても対応を考えなければいけないと言われた。
- ▶ ある単組では、事務部長に八月末に大量の退職者がが出た場合の対応を確認した。事務部長はこの「Rプラン」について知らない状況であったが、その時の事務部長の考えは、①患者の受け入れ制限を行う。②退職希望者に呼びかけて退職を撤回してもらう。③人材バンクから看護師の派遣を依頼する。それでも十分な雇用が得られない場合は、④現状の職員で対応する。当院のことを考えれば、看護師の人数はぎりぎりの状態なので、病院内の業務が回らなくなりさらなる赤字を発生させる。本社の話では不利益ではないと言っているが、本社と現場の認識がずれていると思われるを得ない。

### 【問題点】

- ▶ 現給保障については未だ提示されていないが、本社から現給保障の提案が出たとしても新しい給与制度では無役職の職員は俸給が頭打ちになる時期が来る。現給保障が出来ば不利益変更にならないのか。本社の提案は不利益変更として裁判に訴えられないのか。
- ▶ 不利益変更だからといって裁判をして勝ち目があるのか。経営者側が提示している話なので、不利益変更の可能性がないのではないか。
- ▶ 資格手当が提案されているが、その裁量権は院長にあると聞いている。赤字の施設や規模の小さな施設では資格手当が認められず支給されない状況となり、施設間格差が広がることを懸念している。
- ▶ 「Rプラン」の提案理由に「魅力ある処遇の実現」を掲げてはいるが、本当に魅力ある処遇になるのか不安を感じている。



▶ 本部は本社から全体を引き出してから判断するという話であるが、かなりスケジュール的には厳しいのではないか。第三回中央委員会で判断したとしても次の会議は二月の定期全国大会しかない。四月には到底間に合わないと懸念している。アクションを起こすならば今でも遅いのではないかと考える。

▶ 勤続二十五年を過ぎている組合員においては、退職金が今年度本俸の五十力月が約束されている。定年年齢まで勤める考えていない職員は、「Rプラン」が施行された場合、辞める動機になるのではないか。

### 【提案】

- ▶ 本社の提案が全て出てきてからでは遅いと思われる。仮説を立てて労働法学者の松岡顧問に聞くべきではないか。
- ▶ 松岡顧問とも相談して、これは不利益な問題であるため合理性が認められるか否か、早めの判断が必要だと考える。労働組合として、労働条件の不利益変更は戦わなければ「何のための連合体なのか」分からなくなってくる。組合員の総意に基づいて行動すべきで、本部も取りまとめは大変と思うが、何とかしてこのプランの阻止を行なっていきたい。
- ▶ 医療職（二）G4/P4の枠の上限が三十三万円であるが、一般職（一）と医療職（三）G4/P4の枠の上限は三十四万円とで一万円の違いがある。このあたり一律に揃わないのか。
- ▶ 他団体の進捗状況の確認と、今後他団体と共にすることは難しいのか。
- ▶ もう少し話し合いの環境が整うまでも実施時期を延期するべきだと考える。当単組の職員はこの「Rプラン」のことを理解していない職員は多い。組合からも説明会を開くこともできないので、組合員全員に浸透させることは困難な時期である。

### 【質問】

- ▶ 全ての情報が出てくるのはいつになるのか。本社が施行すると言っている令和三年四月一日まで半年もない。本社は本気でやる気があるのか。
- ▶ 「Rプラン」に対していつ決断をするのか、突っぱねて裁判を持って行くのか、その期限については何時頃を考えているのか。
- ▶ 「Rプラン」のポイントとして、現給保障が考えられる。今の給与の現給保障なのか。この先に頭打ちになると思われる生涯年収の現給保障は期待できないのか。
- ▶ 令和三年四月一日施行になった場合、退職される方も出てくると思う。どの施設においても四月一日から仕事があるわけで、本社はどのくらいの人材流出を考えているのか。事業の継続が不可能に陥るほどの退職者が出了場合、ギリギリの人数で回している職場をどうしていくのか。その様な心配をしている組合員の声もある。本社としてそれなりの対応を考えているのか。各施設任せなのか。

### 2. 二〇二一年度期末勤勉手当について

二〇二一年度の期末勤勉手当交渉の仕方にについて、今年度を振り返って意見交換をしたい。また、第三回中央委員会において要求額まで決定し、第六〇回定期大会議案書の要求書に記載したいと考えている。第三回の各ブロック会議において協議し、第三回中央委員会において日赤新労の方向性を決めていきたい。

### 3. 第六〇回定期全国大会について

二〇二一年二月十四日から十六日に開催を予定しており、役割分担の確認を行った。