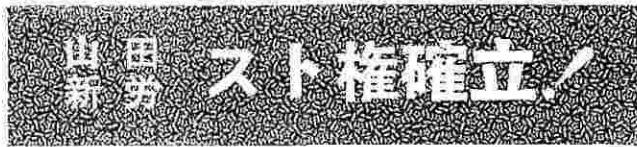


綱領

- 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、われわれの権利を守り、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。
- 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つて、その人道的任務の達成に寄与する。

日赤新労ニュース



突入寸前の団交で 組合側有利に妥結

山田日赤新労は、七月六日臨時総会を開き、夏期、当の要求獲得について組合員の意見を求めたところ、圧倒的多数の賛成投票を以てスト権確立と決定、翌七日労働法第三十七条に基づいて地労委及び県知事にスト予告を行なった旨、本部へ通知があった。

何が山田新労をしてこうさせたか。本部よりの実情調査にもとづいて、スト権確立にまで至つた経過の概略を記してみよう。

山田新労の夏期手当要求額は、旧給与(給与改正されていない)の十五割プラス一律四千円である。因みに、全日赤系労組の方は十七割プラス一律五千円という高額である。

山田新労は前述の要求額をかかげて六月初旬から団交に入った。現在までに既に六回の団交を開いているが、経営陣の回答は始終一貫「財政困難のため夏期手当は旧給与の十二割としその中に一律分の一千円を含む」という現実を無視したものであつた。しほは、話し合いだけで解決しようとする山田新労の誠意までも踏みにじつて、経営陣は一方的に支給しようとする態度を示した。

一方経営陣は満床を続けて極めて好転しており、ここに至つたのも昨年三月結成以来の山田新労の努力が大半を成していることは誰の目から見ても明らかである。それをし、山田新労の諸君は

経営陣に思滞せがましく云わねばかりでなく、過去幾度となく団交の席上経験させられた唇を噛む思いも、果ては労働強化さえも、ひとたすら病院が発展しさえすればとの願ひから、忍び耐えてきたといふのが偽らざる実情のように見受けられた。

何回目の団交であつたか、山田日赤新労院長は、相変らず夏期手当に關しては病院の財政難を理由に十二割を固執し、一方「君達に今後二年間争議をしないと約束してくれるなら、四月一日に交渉して給与改正も実施しよう」と夏期手当も新給与の十二割を出そう」と金く驚くべきコトバを出して夏期手当を要する。

これは、云うまでもなく平和協定、つまり休戦協定という奴である。ここにきて、さしも忍耐強かつた山田新労の諸君も、あるいは猛虎と化し、あるいは怒れる火の玉となつた。

曾て吾々が、いつ争議云々を持ち出したことがあるか、スト至上主義を否定し、労使協調こそが病院発展の基礎であり組合員の幸福である、あれほど口ずつぱく内外に声明している筈である。それどころか、いつの団交でも、今回の夏期手当の団交でも、二言目は「財政難」を持ち出しながら、その実は給与改正も四月一日から出来たのだとあつては……

これが吾々の努力と誠意に対する経営陣の報酬か、余りと言えども、吾々を嘲弄し、吾々をダマすにも程がある。今の今まで経営陣の良識を信じていた吾々が愚かであつたらうか。吾々は、畢竟なる経営陣に完全に利用されたのだ。

経営陣に思滞せがましく云わねばかりでなく、過去幾度となく団交の席上経験させられた唇を噛む思いも、果ては労働強化さえも、ひとたすら病院が発展しさえすればとの願ひから、忍び耐えてきたといふのが偽らざる実情のように見受けられた。

何回目の団交であつたか、山田日赤新労院長は、相変らず夏期手当に關しては病院の財政難を理由に十二割を固執し、一方「君達に今後二年間争議をしないと約束してくれるなら、四月一日に交渉して給与改正も実施しよう」と夏期手当も新給与の十二割を出そう」と金く驚くべきコトバを出して夏期手当を要する。

これは、云うまでもなく平和協定、つまり休戦協定という奴である。ここにきて、さしも忍耐強かつた山田新労の諸君も、あるいは猛虎と化し、あるいは怒れる火の玉となつた。

曾て吾々が、いつ争議云々を持ち出したことがあるか、スト至上主義を否定し、労使協調こそが病院発展の基礎であり組合員の幸福である、あれほど口ずつぱく内外に声明している筈である。それどころか、いつの団交でも、今回の夏期手当の団交でも、二言目は「財政難」を持ち出しながら、その実は給与改正も四月一日から出来たのだとあつては……

これが吾々の努力と誠意に対する経営陣の報酬か、余りと言えども、吾々を嘲弄し、吾々をダマすにも程がある。今の今まで経営陣の良識を信じていた吾々が愚かであつたらうか。吾々は、畢竟なる経営陣に完全に利用されたのだ。

平和協定を検討したり、極力中和裡に解決できる道を探したのであるが、第三者は院長の回答にはアレコレものが云えないと述べる始末であり、平和協定に關しては次のような結論からケラざるを得ないというのである。

第一に、二年という長い休戦期間中には、物価の高騰もあれば人事院の公務員給与改正勧告も予想され、一般労働者のペースアップがもたらなければならぬ。

第二に、山田新労がこれを締結すれば、それが波紋のように次々と波及して日赤新労全体に及び、日赤新労が完全に骨抜きとなる。

第三に、正直なところ吾々は一刻も早く夏期手当がほしい。その気持を利用して引延し戦術をとり、吾々の取引をする経営陣の態度は不誠実も甚だしいと云うべきで、日赤新労に「俺はカケヒキをしない」と豪語している院長のコトバとも矛盾しており、仮に協定を結んでも守られるかどうか今日までの経過から見て怪しい。

主として以上の三点から平和協定に關してはケラざるを得ない。結局臨時総会にも出ない組合員全体の意見を求め、冒頭の如く「スト権確立」という結果を得たのである。

以上、表現のまづさからいふと山田新労の諸君が訴えてほしいこと、知つてほしいことがあつたかもしれないが、その点は重々お許し願ひたい。

それよりも、このように長く辛酸をなまされ、グマされ、なおかつ最後の最後まで平和裡に解決しようと努力してきた吾々の同志、山田新労の諸君を、日赤新労の吾々が対岸の火事と放置しておいてよいだらうか、ということの方が大事である。

云うまでもなく、山田新労に徹底的な支援を送るべきである。日赤新労全体の利益を考え、山田新労の妥協は日赤新労の裏返であること結論した同志を孤軍死闘させてよい筈がない。

涙を呑み、悲憤な決意を以て、日赤新労本部のスト権確立に賛成し、山田新労の諸君の行動を若し軽率と判断する人があつたらば、その人こそ最も単純軽率のそしりを受けるであらう。

日赤新労結成以来、本社との交渉、協議に出席された委員、ある

平和協定を検討したり、極力中和裡に解決できる道を探したのであるが、第三者は院長の回答にはアレコレものが云えないと述べる始末であり、平和協定に關しては次のような結論からケラざるを得ないというのである。

第一に、二年という長い休戦期間中には、物価の高騰もあれば人事院の公務員給与改正勧告も予想され、一般労働者のペースアップがもたらなければならぬ。

第二に、山田新労がこれを締結すれば、それが波紋のように次々と波及して日赤新労全体に及び、日赤新労が完全に骨抜きとなる。

第三に、正直なところ吾々は一刻も早く夏期手当がほしい。その気持を利用して引延し戦術をとり、吾々の取引をする経営陣の態度は不誠実も甚だしいと云うべきで、日赤新労に「俺はカケヒキをしない」と豪語している院長のコトバとも矛盾しており、仮に協定を結んでも守られるかどうか今日までの経過から見て怪しい。

主として以上の三点から平和協定に關してはケラざるを得ない。結局臨時総会にも出ない組合員全体の意見を求め、冒頭の如く「スト権確立」という結果を得たのである。

以上、表現のまづさからいふと山田新労の諸君が訴えてほしいこと、知つてほしいことがあつたかもしれないが、その点は重々お許し願ひたい。

それよりも、このように長く辛酸をなまされ、グマされ、なおかつ最後の最後まで平和裡に解決しようと努力してきた吾々の同志、山田新労の諸君を、日赤新労の吾々が対岸の火事と放置しておいてよいだらうか、ということの方が大事である。

云うまでもなく、山田新労に徹底的な支援を送るべきである。日赤新労全体の利益を考え、山田新労の妥協は日赤新労の裏返であること結論した同志を孤軍死闘させてよい筈がない。

涙を呑み、悲憤な決意を以て、日赤新労本部のスト権確立に賛成し、山田新労の諸君の行動を若し軽率と判断する人があつたらば、その人こそ最も単純軽率のそしりを受けるであらう。

日赤新労結成以来、本社との交渉、協議に出席された委員、ある

いはその内容、経過をニューの他で知られた組合員は、日赤新労が如何に屈辱、嘲弄に耐えて今日まで来たか。然もなお現在でもそれに耐え、日赤の発展と組合員の利益とを如何に真剣に關心しているか。今回の夏期手当に關する本社経営陣の、本社経営陣の団交を無視した一方的人事通達、団交決裂、それら一連の現実を見て、吾々がどうすべきかを、吾々の憤慨を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

いはその内容、経過をニューの他で知られた組合員は、日赤新労が如何に屈辱、嘲弄に耐えて今日まで来たか。然もなお現在でもそれに耐え、日赤の発展と組合員の利益とを如何に真剣に關心しているか。今回の夏期手当に關する本社経営陣の、本社経営陣の団交を無視した一方的人事通達、団交決裂、それら一連の現実を見て、吾々がどうすべきかを、吾々の憤慨を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

今この山田新労のスト権確立は、敢えて云うならば日赤新労の憤慨が凝集し爆発したものであり、吾々の悲願を山田新労が背負つて立上つてくれたものである。

給与改定勧告 人事院で準備・検討中

人事院では一般職国家公務員の給与改定について八月八日ごろ内閣と国会に勧告するに準備を進めている。その引上げ率については慎重な検討を重ねる方針だといふ。

労働省が行なっている従来品規模三十人以上の各事業所の毎月勤労統計調査の「きまつた」のきまつた労働者の本年四月の給与は、昨年四月に比べて平均一・三、三の伸びを示した。給与の官民格差が五割以上上つた場合には、人事院は国家公務員法によつて給与改定の勧告をすることとなつていくが、人事院では今年も給与改定の勧告をする必要があるという見方を強めているといふわけである。

総務府統計局の調べで、全国都市の総合消費物価指数は約七・八の上がつている。これは低賃所得者層の生計費に大きな影響を及ぼしていることから、これを勧告の中でどう扱うかも検討しているといふ。人事院の一部では、政府が経済の過熱を警戒して景気調整策を進めている段階で大幅な給与改定勧告は避けたいという見方もあるといふ。

人事院では一般職国家公務員の給与改定について八月八日ごろ内閣と国会に勧告するに準備を進めている。その引上げ率については慎重な検討を重ねる方針だといふ。

労働省が行なっている従来品規模三十人以上の各事業所の毎月勤労統計調査の「きまつた」のきまつた労働者の本年四月の給与は、昨年四月に比べて平均一・三、三の伸びを示した。給与の官民格差が五割以上上つた場合には、人事院は国家公務員法によつて給与改定の勧告をすることとなつていくが、人事院では今年も給与改定の勧告をする必要があるという見方を強めているといふわけである。

総務府統計局の調べで、全国都市の総合消費物価指数は約七・八の上がつている。これは低賃所得者層の生計費に大きな影響を及ぼしていることから、これを勧告の中でどう扱うかも検討しているといふ。人事院の一部では、政府が経済の過熱を警戒して景気調整策を進めている段階で大幅な給与改定勧告は避けたいという見方もあるといふ。

病院の争議行為抑圧?

労働省労政・厚生省医務局長通牒

五月十八日、労働省労政局長と厚生省医務局長の連名をもつて、各都道府県知事あてに発せられた通牒「病院等における争議行為の正当性の限界について」は、多く重大な意味を含むものである。その大要を摘記する。

争議行為が労働者の権利の行使として刑事上、民事上の免責等をうけるためには正当なものでなければならぬ。人の生命、身体に對して危害を生ぜしめる行為は、たとひ争議行為として行なわれる場合においても違法である。

労働法第三六条の「安全保持の施設」というのは、単に物的な設備(設備)のみならず、それを動かす人をも含めて、これらによつて形成された一定の機能を有する空間的な組織制度を意味する。病院及び診療所については、特にこの点が重要である。

伝染病その他の患者の收容や手術、助産等の業務の遂行、あるいはボイラー、発電機設備、放射線装置等の危険な施設が存在し、危険を予防するための労働法第三六条所定の施設が多く、争議行為を停産し、又は妨げはならない。施設の範囲は当然広くにわたる。病院等の労働者は、病院等が診療業務等により診療を引き受ける患者のうち病院等で診療を行なわなければならない、通常、本人の生命、身体に危害又は具体的危険を生ずるに對して、その限度で、かかる結果の防止上必要な施設の正常な維持、運行(すなわち、必要な診療その他の業務の遂行)のための労働の給付を停止しえない。

病院等における停産を許される施設の範囲の判定において問題となるのは、その正常な維持、運行に必要な要員の範囲であるが、この点についてはかかる施設の正常な維持、運行とされるべき患者の範囲及び態様に即して、これらの施設の正常な維持、運行に要する限度で、具体的に妥当な人員の確保が要請されることとなる。

- 1 救急診療施設
- 2 入院診療施設
- 3 外来診療施設
- 4 手術施設
- 5 放射線診療施設
- 6 放射線装置使用室等放射線診療の用に供する施設
- 7 消毒施設
- 8 消毒室等に必要の消毒の用に供する施設
- 9 調理施設
- 10 調理室等に調理の用に供する施設
- 11 給食施設
- 12 調理室、食器洗滌消毒室、調理室、配膳室等患者給食の用に供する施設
- 13 空気調整施設
- 14 空気調整設備等空気調整のための施設
- 15 蒸気供給施設
- 16 ボイラー設備等蒸気供給のための施設
- 17 給排水施設
- 18 排水設備、揚水設備等給排水のための施設
- 19 電気供給施設
- 20 電気設備、電気供給のための施設

朗報3題

一、唐津日赤に新労働生
直ちに日赤新労働生
去る七月三日、唐津日赤に新労働生が結成され直ちに日赤新労働生加盟を決議された由、江頭中央委員より嬉しい本部報告を受けました。

二、盛岡日赤医療職組
勢力逆転、優位に立つ
七月十三日、盛岡の及川書記長より本部に電話連絡があり、全日赤系労組は一〇六名に転落新系医療職組は六七名から一躍一七七名に増大し断然優位を保っている、と元氣な報告を受けた。

三、武蔵野日赤職組
オプザバー加盟決定
かねてから、内部事情により新労働生加盟の遅れていた武蔵野日赤職組は、正式加盟までの段階としてオプザバー加盟し、七月十三日、立川書記長がわざわざ本部を訪ねて手続を済ませました。これで、一挙に懸案の解決したと思えます。

投稿

大阪弁で

井池蛙

大阪というても広うおます。京の境は高根の井池(どぶいけ)から遠い上がつた蛙ですが、モトモトさきに「日赤新労働」の松舞台に舞い込みましたんやが、どうぞよろしく。

おだてあげて、医療の場を踏みこじり、連合の本質を忘れ、単組の体質もなんのその、独裁的な指合とやらを振りかざし、思いあがった起爆剤はいたただけなへん。かつての貸花やかなりしとき、オルグが強引に乗り込んで、閉塞部がフガイなく、このサムライたちを引きずられて情けなれいたう間に、単組の自主性はアレヨ、ヘツビリ腰を振ってどう? 図は、突に突えぬ悲劇でおました。

見聞するところによると、労働組合の幹部(会計部長)が、組合費を横領して行方くらましたという事件があったと噂である。それも他ではない。日赤に職場をもつ「全日赤労組」傘下の単組のときどきというのだからおどろきだ。

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

会計部長雲がくれ

組合費を横領

見聞するところによると、労働組合の幹部(会計部長)が、組合費を横領して行方くらましたという事件があったと噂である。それも他ではない。日赤に職場をもつ「全日赤労組」傘下の単組のときどきというのだからおどろきだ。

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

「赤十字精神がとまどいます。し、かも日赤本社のお歴々が、「新労働」に「全日赤」を天祥にかけてのこの商売は、どうもいただきかねるが、どうだ?」

病院争議行為通牒への反響

第一面に「病院の争議行為に関する通牒」を略記した。これに対する各方面の反響はどうかである。次にその二、三の声を参考までに開いてみよう。

「このたびの通牒は病院における争議行為の実情にかなりあてはまり、院等における健全かつ合理的な労働行為の確立にたいして法解的の対策を教育啓蒙的方針として法解的の立場から問題点を解明を施したものとみてよい。内容は大体において従来からの一般的定型的な考え方によつており、別段目新しいものはない。

「このたびの通牒は病院における争議行為の実情にかなりあてはまり、院等における健全かつ合理的な労働行為の確立にたいして法解的の対策を教育啓蒙的方針として法解的の立場から問題点を解明を施したものとみてよい。内容は大体において従来からの一般的定型的な考え方によつており、別段目新しいものはない。

「このたびの通牒は病院における争議行為の実情にかなりあてはまり、院等における健全かつ合理的な労働行為の確立にたいして法解的の対策を教育啓蒙的方針として法解的の立場から問題点を解明を施したものとみてよい。内容は大体において従来からの一般的定型的な考え方によつており、別段目新しいものはない。