

綱 領

1. 吾々は、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。
2. 吾々は、常に暴力と独裁を排し自由にして明らかなる民主的労働組合としての健全なる発展を期する。
3. 吾々は、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10年
5月25日
発行
第161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
仲和ビル1F
TEL (03) 3433-3028
FAX (03) 3432-4560
発行責任者 浜崎 健 蔵

第1回中央委員会開催

夏期手当23.5割要求!



五月十七日、十八日の両日、静岡県熱海市の「シャトー赤根崎」において、平成十年度第一回中央委員会が開催された。全国加盟組より中央委員及びオブザーバー等八〇名余りの参加を得て、今年度ベア夏期手当について活発な審議が行われ、盛会のうちに無事終了した。

第一日目は、中央委員会(赤)が選出された先立ち、部会(組織・教宣・調査)並びに専門部会(病院・血液センター・女性部)が開催され、今年度の活動方針の決定や情報交換などが行われた。また、今回から専門部会の開催時間が拡大され、各専門部会では活発な意見のやりとりが見られた。

翌日行われた中央委員会では、開会のことばの後、資格審査・成立確認(中央委員二四名、委任状七名)が行われ、議長に渡瀬義喜氏(唐津日赤)、副議長に澤田浩幸氏(福島血セ)、書記に堀内俊明氏(名二日赤)が選出された。



『今年度の民間企業のベアは、景気の後退による企業業績の悪化などを反映し、主要企業の賃上げ率は日経連の最終集計によると昨年より〇・〇二ポイント低い二・六二%と過去最低の水準となっている。また、四現業における中央労働委員会からの調停案は、定昇込みで二・六五%と昨年より〇・二三ポイント下回っている。』

人事院勧告においては、民間企業における賃上げ率は、民間標準という性格からして、今年度の一割割れは必死であり、九五年度の〇・九〇%をさらに下回る可能性があるとの情報を得ている。

新労としては、五月七日に一万二千名の署名簿を本社に提出し、早急に有額回答を提示するよう要望した。これに対し本社は、従来のスタンスを踏まえ、人権が公表された時点で早急に有額回答を提示すると回答している。

また、本部一任とされたいた妊産婦の健康管理に関

各部会・専門部会 活動方針を決定

過報告が行われ、審議事項(ベア、夏期手当等)については議題である平成十年度 質疑が行われた。

【幹部研修会】 九月十三日、群馬県水上町、講師 松岡二郎氏、テーマ「労基法改正のポイント」

【冊子「労働組合のはなし」の改訂】

【調査部】

【第一部会報告】

○今年度調査事項について 夏期手当、当直、業務委託・派遣職員、血液センター関係、医療費の減免

○近藤淳一(秦野日赤) 飯田幹雄(岡山日赤) 武郷 徹(三原日赤) 石原義造(岡山血セ) 佐賀克己(徳島血セ) 冷川ひとみ(筑前山田)

○渡瀬義喜(唐津日赤) 堀内俊明(名二日赤) 以上、三二名

報告事項

一、各部報告

【組織部】

○経過報告 高松日赤、鳥取日赤、福島血セ、秦野日赤の各単組の内部強化

○内部強化として、組合員の意識と必要性を啓蒙する。

○組織の拡大として、組合の意義をPRし、新規組合員獲得に努力する。

○労基法改正の動きを見る

【初任者研修会】 二ブロック単位で開催、各中央委員増している。

【血液センター部】

○照射血の対応について 人員・体制等を調査。資格取得のための対応及び取得者の処遇改善。

○定員制の見直しについて 本社は各施設の定数の算出基礎と定数の公表を行うべき。休日配車による振休・代休等の実施調査。

○派遣職員について 派遣職員の実態調査。

○施設の拡充等について 職員の休憩室等のスペースの確保、ローテーションの実施。

【女性部】

○「母性健康管理の措置」について勉強

○週休二日制、有休の処理、育休・産休について現状報告

三、一般経過報告

今年度ベア交渉の経過等を中心に、本部活動の報告

【第二ブロック】(四名) 高木茂樹(名二日赤) 石田昌子(愛知血セ) 本田正和(豊橋血セ) 牧田 昭(福井血セ)

【第三ブロック】(九名) 山田隆幸(芳賀日赤) 吉成亀蔵(大田原日赤) 中村雅哉(足利日赤) 佐藤順一(前橋日赤) 田中 肇(原町日赤) 近藤淳一(秦野日赤) 外山仁志(浜松日赤) 森島耕生(茨城血セ) 高貴 洋(千葉血セ)

【第四ブロック】(二名) 宮崎 修(飯山日赤) 榎本伸一(名二日赤)

【第五ブロック】(六名) 小寺 悟(鳥取日赤) 井口祥三郎(岡山日赤) 飯田幹雄(岡山日赤) 武郷 徹(三原日赤) 石原義造(岡山血セ) 佐賀克己(徳島血セ)

【第六ブロック】(二名) 冷川ひとみ(筑前山田) 以上、三二名

【審議事項】

一、ベアについて

五月十七日の毎日新聞に掲載された日赤における審議結果が報告され、今後の交渉については賛成多数で本部一任と決定した。

二、夏期手当について

各ブロック会議での審議結果が報告され、賛成多数で次のとおり決定した。

要求額 二三・五割十一律三万円

要求日 本部一任(本部は五月二十一日に決定)

三、その他(本部より)

(1) 特別見舞金制度について 労基法及び健康保険法の改正に関連し、六月から多胎妊娠の出産手当金の対象期間が一週に延長される

労働条件改善を求め 署名簿を提出



12,289名の署名簿を本社・佐々木人事部長に提出し、ベア及び諸要求の実現を強く要求した

【妊産婦の健康管理】

○「母性健康管理の措置」について勉強

○週休二日制、有休の処理、育休・産休について現状報告

三、一般経過報告

今年度ベア交渉の経過等を中心に、本部活動の報告



「青森ねぶた祭」

青森県赤十字血液センター職組

青森県赤十字血液センター 表する祭りとして、世界の1のある青森市は、青森県人々にも親しまれるようにのほほ中央部、むつ湾に面した所にあります。少し足をのせば、十和田湖、弘前城、八甲田山などの自然観光も楽しめます。

青森で全国的に有名なのは、何といても「三内丸山遺跡」と「ねぶた祭」でしょう。ねぶた祭は国の重要無形民俗文化財の指定を受けており、今や日本を代表する行事と七夕祭り、そしてお盆の行事である精霊流しなどが融合した祭りではないかとされています。

ねぶたは針金の骨組みに和紙を貼って作りませんが、製作日数は約三カ月、製作から運行までの費用は約二



は気持ちを高揚させます。次はハネットで、一台のねぶたに約一千人のハネットが乱舞します。最終日には青森港で花火大会とねぶたの海上運行が行われ、フィナーレを迎えます。

千円かかるそうです。大ととも、数人で大きな輪を作ったり、競うように跳ねたりします。観光客も高さ5mにもなります。祭りが始まるとまず聞こえてくるのは太鼓の迫力ある音で、その腹に響く音。そしていよいよねぶたの登場。扇子持の合図一つでクルリと廻って見せたり、目の前でピタッと止まって見せたり、ねぶたを生き物のように動かします。

保母からイメージチェンジ 男も女も「保育士」さん

男性でも「保母」とされてきた保育所などの職員の法的名称が、男女とも「保育士」に変更されることになりました。増加している男性職員(通称「保父」)の要望にこたえたもので、厚生省は児童福祉法施行令などを改正し、来年四月から実施します。

「保育士」となるのは児童福祉法で規定された保育所や養護施設などの保育職員で、幼稚園の職員は学校教育法で「教諭」と定められているため、対象には含まれません。

単組新任役員研修会
○平成10年6月20日(土)~21日(日)
○長野県北佐久郡軽井沢町
ホテルマゾン軽井沢



現在、「保母」資格を取った保母、保父などの通称は残ることになります。

労働法Q&A

◎労基法違反の実効性

問 労基法違反はどこに救済を求められるのですか。

【答】 公的機関としては、労基署、裁判所、労政事務所(労働センター)・労働委員会への申告、提訴、相談斡旋が考えられます。

*

職場には労使ともに労基法違反が生じていることに気づかず、長年労基法違反が放置されていることがあります。例えば、労使ともに「うちのゲームセンターですから、残業手当はつきません」と言い切るなどです。

このようなケースでは、たとえ長年の労働実務処理が労基法違反だと気づいても、会社は、今までどこからもクレームがつかなかったのだからこのままでよいと思ひ、労基法違反は正の動きが鈍いことがあります。とくに労働組合がない事業所では、労基法違反の是正はほぼ絶望的です。

そこで、このようなケースでは外部の機関の力を借りることになります。

1、労働基準監督署への申告

会社に労基法を遵守させる国家機関は、労働基準監督署(以下「労基署」という)です。

労基法は、労基法等違反が事業場内部で発生する蓋然性が大きく、労基署が労基法違反を直接関知することが困難な点より、事業場内で就労する労働者に労基署に労基法違反事実を申告する権利を保障しました(労基法104条)。

ですから、質問者は所轄の労基署に申告することになりますが、労基署は、後述のように刑事罰を背景に動くとともに、問題の事業所について税務署のように毎年法人決算に基づく資料をもって

いませんので、行動が慎重です。

そこで質問者は、申告に当たりできるだけ労基法違反事実を明らかにできる証拠を提出することが大事です。

例えば賃金が未払いであれば、振込みされていた預金通帳を持参するとか、所轄労基署へ申告する前に配達証明付きの内容証明を会社に送付し、当該内容証明を労基署に持参するとかです。

所轄労基署は、労基法違反事実の申告を受けると、所轄労基署の判断で調査に入り、調査の結果労基法違反を確認しますと、使用者がうっかりした労基法違反もありますので、よほど悪質でない限り「指導票」を会社に交付し、会社が自主的に労基法違反を是正することを求め、労基法違反は正の結果報告を後日求めることにしています。

この指導票を使用者が無視しますと、所轄労基署は、労基法違反被疑事件として刑事手続きに基づいて強制捜査に着手することになります(労基法102条)。

2、督促手続き

労基法違反のうち、労働者が通常賃金や割増賃金、年次有給休暇中の賃金をもらえない時には、刑事罰(労基法119条)を背景に労基署によって会社に賃金等を支払わせることもよくありますが、賃金や付加金(労基法114条)の支払いを会社に命ずる権限は、民事裁判所の仕事です。

しかし、ほとんどの労働者は、例えば会社が支払わない割増賃金をいつ、どのようにして請求しようかなどと迷っている間に時間がどんどん経過していきます。

労基法の賃金等の時効は、退職金を除くと2年間です(労基法115条)。とりあえず賃金等の時効を中断させてくれるのが簡易裁判所の督促(支払命令)制度です。

支払命令は、弁護士を使わずに労働者個人でできる裁判所の使い方です。支払命令のサンプルは東京簡易裁判所のFAXサービス(03-5251-1611)で手に入ります。

手続きはすべて郵送ででき、費用は通常の訴訟の半額です(例えば100万円の退職金請求で4,600

円の印紙と1,040円×当事者員数の切手程度)。証拠の提出もいりません。

支払命令は、会社が異議申し立てをしないと、仮執行宣言を経て早ければ2~3月以内に確定判決になります。会社が異議申し立てをしますと、支払命令の効力は失われますが、支払命令を請求した者は通常の裁判へ移行できます。

3、労政事務所(労働センター)等

労基署も簡易裁判所も公権力の行使ですので、そこまで会社と事を構えたくない人には労政事務所にご相談することをお勧めします。

労政事務所は、労基署や裁判所と異なり、都道府県の機関です。同じ都道府県の機関には労働委員会があって、労働組合に関わる、例えば不当労働行為事件をおもに処理していますが、県庁所在地にしかなく、職員が少なく、実際には動きが鈍いようです。

それに引きかえ労政事務所は、職員は少数ですが、県庁所在地だけでなく数カ所の都市に設置されているところもあり、労働委員会よりはるかに使いやすくなっています。

そのような点から、労政事務所は労基法違反を含めた労働契約違反や就業規則違反に対して、労使のトラブルを未然に防ぐため、現段階の民事判例を踏まえた労働法の見地から総合的にアドバイスをするとともに、強制権限はありませんが、会社と労働者の間に立って個別の和解を斡旋しています。

労政事務所の中には、労働法学者(筆者も宇都宮労政事務所に関与)や弁護士、社会保険労務士を抱えています。

質問者には、労基署への申告や支払命令の提訴の前に、一度労政事務所へ相談に行くことをお勧めします。

(明治大学法学部講師 松岡二郎) 一賃金実務より抜粋

