

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朗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11年
9月25日
発行
第166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
発行責任者 浜崎 健 蔵

日赤新労第2回中央委員会



平成11年度 第2回中央委員会開催 年末手当35割十一律5万円要求

九月十二日、十三日の両日、東北の城下町として長い歴史のある盛岡市の「ホテルリッチ盛岡」において、平成十一年度第2回中央委員会が開催された。全国より中央委員及びオブザーバー等九〇名を越える多くの参加者を得て、ベアや年末手当などについて活発な審議が行われた。また、初日には、梅村中央執行委員長による「介護保険制度のあらまし」をテーマとした幹部研修会も開催され、盛会のうちに、無事二日間の日程を終了した。

中央委員会は、まず開会のことの後資格審査と成立確認(出席中央委員二八名委任状一名が行われ、議長に西村和典氏(大津日赤)、副議長に秋友信男氏(岡山日赤)、書記に川原猛氏(盛岡日赤)がそれぞれ選出された。

審議に先立ち、梅村中央執行委員長が挨拶に立ち、「経済企画庁の発表によると、四一六期GDPは前期比〇・二%増と、二期連続のプラス成長を示し、景気回復の兆しが見える」としたが、我々が実感として感じ

るには、まだまだ程遠いものがある。人事院は八月十一日、国家公務員一般職給与の引上げを〇・二八%とする勧告を行ったが、引上げ率は過去最低の水準のものとなった。また、特別給(一時金)も五年ぶりに引下げられ、〇・三カ月減の四・九五カ月分となった。

新労は即日、本社に対して団交を申し入れ、八月三十一日に第一次ベア回答があった。提示されたベア率〇・三六%は、我々の要求目標とは大きな隔たりがあるが、世間相場からすればやむなしと判断せざるを得ないと考えている。

人徳では史上最低のベアに加えて、一時金も過去最悪の削減幅となっており、新労本部としては団交の席上、各単組と施設間のポナス交渉での決定を尊重するよう、強く本社に申し入れたところである。

給与要綱第三五の規定から本社本部間での交渉権がない現状を踏まえ、今後の年末手当交渉のあり方や要求額の決定について、十分に意見を話し合い、慎重に討議し、ご決定いただきたい」と述べた。

次いで報告事項に入り、各部報告及び一般経過報告が行われ、質疑応答の後、賛成多数で承認された。また

「労働組合とは」・浜崎 健蔵
【2B】七月十日(土)
「給与のあらまし」・労基法の改正について」他・浜崎健蔵、坂本樹由
【調査部】

報告事項

- 一、各部報告
- 【組織部】
- 岩手乳児院内部強化
- 改定組合規集の発行
- 【教宣部】
- 単組新任役員研修会開催
- 労基法関連法令改正のポイントと組合活動の関わり」・明治大学法学部 講師・松岡二郎氏
- 初心者研修会開催
- 【1B】七月十八日(日)

本年度ベアなど慎重審議

一、本年度ベアについて
本部より、八月三十一日提示のあった本社回答について説明が行われた。本社は一回回答として、ベア率〇・三六%、福祉職俸給表の新設、職名の変更(保育士等)を提示し、実施時期や諸手当、福祉職の取扱等については次回の最終回答で明らかにするとしている。特に今回は、内容はまだ明らかではないものの、新たに福祉職俸給表が新設されるという点で、本部はこれに絡む

諸問題について慎重に検討していく考えを示した。ベアについては、各プロック会議での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された。

二、年末手当について
今年の人事院勧告において、国公が〇・三カ月分のボーナス引下げとなったこととあり、各単組からはその影響を不安視する声があった。

本部は、「施設長は本社の承認を得なければならぬが、本社が各施設を縛りつけるものではない。本社

単組新任役員研修会

「世話役活動に役立つ労働法」

―労働法関連法令改正のポイント―

平成十一年度単組新任役員研修会が、六月十九日・二十日の二日間にわたり、東京都内の「晴海グランドホテル」において開催された。講師には、松岡二郎先生をお迎えし、全国二一単組四三名の参加者が「世話役活動に役立つ労働法」―労働法関連法令改正のポイント―を演題とした熱のこもった例年同様、明治大学法学部 講演を聴講した。



研修会開催に先立ち梅村中央執行委員長より挨拶があり、続いて浜崎書記長から育児・介護休業法と日赤の育児休業制度及び介護休業制度について説明が行われた。我々としては、法律の趣旨や内容を認識しながら、日赤が講じている各制度の支援措置等に関して十分に理解し、適正な運用・実施を確認していく必要があることを改めて考えさせられた。

松岡先生の講演においては、労働基準法や男女雇用機会均等法を中心とした労働法関連法令の改正点、労働者派遣法や職業安定法の改正の動き等について解説が行われた。参加者たちは

が出している内部部局職員は決定次第、各単組へ連絡に対する手当に関する文書することとし、闘争方針に決着したものであり、あくまでも参考文書として取り扱おうべきものである。」と

第三九回定期全国大会に向けて、各プロックで役員詮衡委員会を選出し、第三回対する懸念等、数多くの意見が出され、今後のポナス闘争に課題を残す形となった。

要求額及び要求日については、賛成多数で次のとおり決定された。

大会日時と各プロックの大会役割は次のとおり。

日時 平成十二年二月二十日 日 二十一日

場所 静岡熱海市 議場 3B、副議長 4B、書記 2B、役員詮衡委員及び選挙管理委員 各B、議

第3回中央委員会案内

○平成11年12月12日(日)~13日(月)
○大阪市都島区中野町5-12-30



事運営委員 1・3・5B (二〇〇一年)の第四〇回定期全国大会 二日午後から記念式典を挙行し、予算は一般会計積立金を取り崩して(約二五〇万円)行うことが提案され、賛成多数で承認された。

幹部研修会開催

介護保険制度のあらまし

中央執行委員長 梅村正一

日赤新労は、9月12日、「介護保険制度のあらまし」をテーマに幹部研修会を開催した。

平成12年4月1日からスタートする介護保険は、現行の老人医療保健制度において高騰する医療費のうちの老人介護にかかる費用を切り離し、国民一人一人が共有する中で老人介護を支える新たな制度が確立されるということで、医療関係者はもとより、介護を必要とする老人を抱える労働者にとっても関心の深いものである。

今回は、紙面を借りて、幹部研修会での講演要旨を紹介したい。

〈はじめに〉

社会保障の構造改革第一歩として位置付けられた介護保険法が成立（平成9年12月）し、いよいよ来年4月1日から、法に基づく老人介護がスタートする。そして今年10月からは、法で定められた老人介護に携わる民間支援事業所の指定受付の開始や、対象となる要介護者の予備申請と予備介護認定の審査も実施されることになっている。

現在、各市町村ではその準備に追われており、市民から保険料を徴収するというのもあって、介護保険準備室が中心となり、地域での説明会を実施している。

1. 介護保険の概要

【運営主体】市区町村

【加入者】40歳以上の国民

【保険料】月平均2,500円（見込み）

全国平均では2,885円程度で、65歳以上（第1号被保険者）は原則年金から天引き、また40歳以上65歳未満（第2号被保険者）は医療保険とあわせて徴収される。

【サービス受給】市区町村の要介護認定が必要。40歳以上65歳未満については、特定疾病（15疾病）にかかっている、介護が必要と認定された場合に受給できる。

【サービス内容】在宅では、ホームヘルプ、ショートステイ、デイサービス等で、施設では特養、老健、療養型病床群等。

【財 源】平成12年度の総額は約4.2兆円で、そのうち利用者負担を除く約3.7兆円の半額を公費で負担し、残りの半部分を保険料で賄う。

【利用者負担】介護サービス費用の1割

【実施時期】平成12年4月1日

2. 介護サービス受給の手続き

- ①要介護者本人又は家族が、市町村の窓口へ申請する。
- ②市町村職員若しくはケアマネージャーが居宅へ訪問し、心身の状況等を調査する。また、かかりつけ医の意見書に基づき、コンピューター処理（一時判定）をする。
- ③一次判定を基礎に市町村の介護認定審査会（合議体）が介護の必要度（自立か、要支援又は要

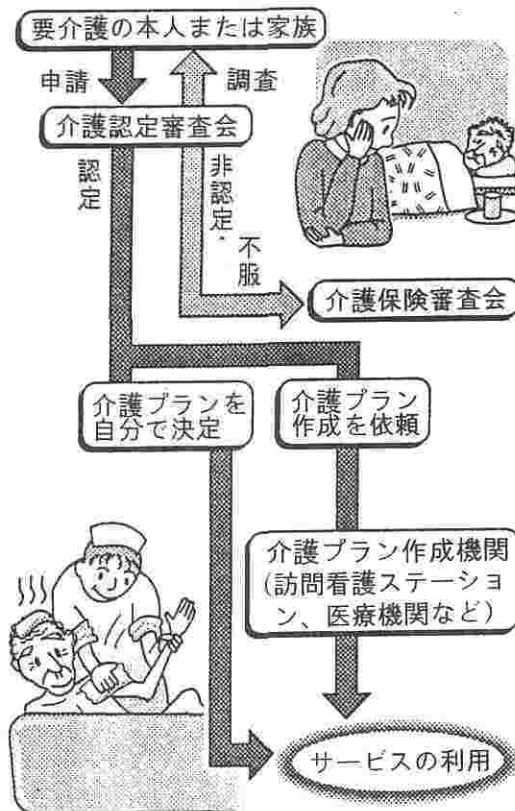
介護か）を6段階で判断（二次判定）し、介護度を本人の保険証に記載、通知する。

④認定後、介護サービスプラン作成（ケアプラン）を依頼する。自分で立てても良い。

⑤ケアプランに基づき、介護サービスを受ける。なお、申請から認定までの期間は1カ月以内とされ、要介護認定の有効期間は申請の日から6カ月間である。

非認定又は不服がある場合は、都道府県の介護保険審査会へ申し入れると、調査して審査会で裁定され、本人に通知される。

◆介護サービスを受けるための手続き◆



3. 介護サービスとは

介護サービスは居宅サービスと施設サービスに大別され、「居宅サービス」には訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、通者介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、短期入所療養介護、痴呆対応型共同生活介護、特定施設入所者生活介護及び福祉用具貸与等があり、「施設サービス」には、介護福祉施設サービス、介護保健施設サービス及び介護療養施設サービスがある。

4. 介護サービスの費用負担

現在、介護給付に関わる報酬については、まだ詳細は明らかにされていないが、基本的には診療報酬と同様に、このサービスは何点（単価1点10円）といった体系が示されるものと思われる。

例えば、前述の居宅サービスのうち、週1回で1時間程度の訪問看護は何点、1時間程度の訪問介護は何点、30分未満の巡回訪問介護は何点とされ、これを積算して1カ月何円と定められた介護サービスの提供が受けられる。

法律の審議段階で示された価格は、認定された介護必要度でランク付けされ、例えば要支援（虚弱のケース）では月額6万円程度、要介護5（過酷なケース）では23～29万円程度で、そのうちの



介護保険制度について講演する梅村中央執行委員長

利用者負担は1割である。

5. 介護サービスの内容

要介護5に対する厚生省が示した標準を、モデルプランの週間スケジュールに当てはめると、表1に示すように、訪問介護12回、そのうち巡回型の訪問介護（30分未満）14回、訪問看護2回、通所サービス（リハビリまたは通所介護）となり、表中の福祉用具の貸与を受けようとする、いずれかのサービスを減らさなければならない。

要介護5 通所型（通所サービスを含む組み合わせ）

	月	火	水	木	金	土	日
午前	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)
	訪問介護	訪問介護	訪問介護	訪問介護	通所介護	訪問介護	
午後	訪問看護			訪問看護	または 通所リハ ビリ		
	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)	訪問介護 (巡回型)

短期入所 6ヵ月に6週 福祉用具貸与（特殊寝台・マットレス・エアーマット）

国の標準	訪問介護		訪問看護	訪問リハ ビリ	訪問入浴	通所サー ビス
	12	うち巡回型 14				
	12	14	2			1

〈終わりに〉

現在、第1号被保険者の保険料の試算が各市町村から提示されているが、市町村の介護サービス事業計画によって、格差は4.4倍にもなる。これは、居宅介護中心か施設介護に依存するかで保険料が異なり、後者であれば当然高くなるのが考えられる。

また、厚生省の参酌標準に上乘せするのか、介護保険でいうサービスに規定されていない部分（布団乾燥、配食等）を横出しするのかによっても、保険料に大きく影響する。

さらに、現在、現金で支給されている介護手当は、現物給付が建前の介護保険であれば、市町村の財政状況によっては打ち切られることも予想される。

まだまだ、多くの課題を抱えている介護保険だが、21世紀に到来する超高齢社会を目前に、老人の介護を社会全体で支え合い、大きく育てていかなければならない。

労働法Q&A

問 労働組合は組合加入を希望するパートを加えさせる法的義務がありますか。

【答】当該パートを組合に加入させるか否かは、組合の意思（規約）によります。労働組合は、労働法令に反しない限り、その構成員を誰にするかは労働組合の自主性に任されています。労働法は、法内組合について「人種、宗教、性別、門地又は身分」によって組合加入資格を制限することを禁止しています（5条4号）。

したがって、法内組合の組合規約は、「組合員は男性に限る」と定め、女性を労働組合から排除することはできません。また、パートが身分となると、労働法4号の「身分」に該当するかが問題となりますが、同条の「身分」は、日本国憲法14条や労働法3条の「社会的身分」と同じように、生まれながらの身分と解されているので、パートは労働法4号の「身分」には該当しないこととなります。

問 パートを組合員にした場合の社員の労働協約の適用関係はどうなりますか。

【答】労働協約の適用範囲の定めで決まります。労働協約は、使用者等と労働組合との話し合いによって成立するものです（労働法3章）。労働組合や使用者等が一方的に労働協約を成立させることはありません。一方、誰を組合員にするかは、労働組合が使用者と協議するものではなく、労働組合が自主的に決めるものです。労働協約の中には、組合員の範囲を定めているものもあります。この法的意味は、誰を組合員とするのかを定めたものではなく、当該労働協約を適用する組合員の範囲を定めたものと解されています。

ですから、労働組合が会社の承諾なしにパート労働者を組合員にした場合、労働協約で組合員を社員に限ると定めてあれば、新規の組合員であるパート労働者には、当該労働協約を適用されないという意味であって、パート労働者の組合加入を当該労働協約が否定するものではありません。

このようなケースで、パート労働者を組合に加入させるメリットは、パート問題についても組合員としての団体交渉が可能となり、またパート労働者が組合費（準組合費もある）を支払うことで、労働条件の向上などの大きなメリットを許さない点等があります。