

につせき労組について

- 結成は昭和 36 年 6 月。50年にわたって、みなさまの労働条件や処遇の改善に向けて取り組んできました。
- 日赤労組は、日赤本社の近く、東京都港区芝に本部事務所があります。
- 全国の 32 支部(病院 19支部、血液センター13 支部)が加盟しています。
- 組合員数は約4900名です。
- 正職員のみならず嘱託・臨時・パートタイマー・アルバイト職員も加入しています。
- 組合の結成、加入に関しましては全面的にお手伝いします。

権利

- 法令や日赤の各種規程だけでなく、各施設の就業規則や内規などで、私たちの労働条件や処遇が決められています。
- 各種手当は正しく請求し、正しく支給されなければなりません。
- 皆さまは、出産育児や介護の制度、その他多くの福利厚生を有効に利用する権利があります。
- 老後の生活は、遠い将来ではありません。今回のRプランにより退職金の支給月数が改悪されました。労働条件が改悪される前に、知識を増やし、本社と交渉して導入を阻止しましょう。

各種交渉

- 賃上げ、一時金、その他、日赤のあらゆる労働条件について、日赤本社と交渉します。
- 日赤労組の支部でも、それぞれ施設と交渉しています。必要に応じて、本部役員が交渉に同席し、問題解決に努めています。
- 36協定など、施設と支部が協定を締結する際には、その内容に問題がないか、本部でも厳しくチェックしています。
- 毎年、看護師の夜勤実態や病棟人員、有給休暇取得状況、時間外手当の未請求状況などを調査し、組合員の実情の把握に努め、それらのデータを基に、日赤本社と交渉しています。
- 春闘生活実態調査を実施して、賃上げ要求額を決定し、要求に反映させてきました。組合員の切実な声は、本社や施設での交渉の場で訴え、改善を求めています。

活動

- 年に 2 回、全国の支部が一同に会する全国大会を開催し、組合員の切実な要求事項や運動方針を決定します。
- 7 月に組合活動の内容や労働条件、労働法などの勉強会「サマースクール」を開催しています。
- 病院看護師の諸問題を話し合う、看護師連絡委員会を年に 6 回開催し、日赤本社看護部と交渉しています。
- 血液センターの支部も定期的に会議を開催し、血液事業本部と年に一度は交渉を行っています。
- 栄養課、病院調理部門に勤務する組合員が栄養部会を開催し、委託阻止、病院直営維持に向けた取り組みを行っています。
- 嘱託・臨時・パートタイマー・アルバイト職員の会議も開催しています。同一労働、同一賃金の実現をともに目指しましょう。
- 看護助手の会議も開催しています。職場の問題を、ぜひ教えてください。

日本赤十字労働組合

につせきろうそ

働く人の思い

働く人の願い

働く人の夢

一度、一緒に考え

実現してみませんか

あなたの意見や疑問が全体の労働条件の改善につながります

ご意見、要望、お悩みのこと、ぜひご連絡ください

〒105-0014

東京都港区芝 2-17-20 日赤労組会館

電話 03-3451-6011 FAX 03-5418-7243

E-mail jrc-wu-honbu@jrc-wu.jp Web https://jrc-wu.jp

最近の日赤労組の取り組み

◆ 時間外労働未請求 ◆ (サービス労働)

日赤労組は、長年、時間外請求未請求(サービス労働)の問題に取り組んできました。毎年、各施設(支部)の状況を調査しています。

経営状況を理由に、人件費を抑制したいとの施設の意向もあるのですが、働かせておいて「時間外労働じゃない」という誤った指導や考え方を、上司から押しつけられていませんか。



時間外労働
なら
請求しないと

- ① 委員会や係、カンファレンスなどの仕事は労働時間
- ② 着替えの時間は労働時間
- ③ 新人のうちは、業務に必要な勉強をしているのだから遅くなくても労働労働
- ④ 職場でルーティン化している、必要不可欠な始業前の準備作業は業務なので労働時間
- ⑤ インシデント報告書などの書類を作成する時間な労働時間

何らかの仕事や業務、作業のために定時で帰れなかったら、それは時間外労働です。時間外労働はきちんと請求しましょう。

特に、次のようなケースは労働基準法違反です。

- ① 時間外を請求したのに、上司が書き換えた(消した)
- ② 時間外労働をしたのに、上司や先輩から「請求するな」と言われた

このようなケースがあれば、日赤労組はこれまで再三解決してきました。ぜひ、困っておられたらご相談ください。日赤労組の支部と協力して、解決を図ってまいります。

◆ 年次有給休暇 ◆

現在、日本赤十字社の年次有給休暇は、4月入社ですと年間24日が付与されます(夏季特別休暇3日含む。なお、6月以降の採用は、付与日数に違いあり)。また、2019年4月より、全ての使用者に対して「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務づけられました。以前に比べて年次有給休暇の取得日数は、日赤全体でも増えつつありますが、まだまだ労働者にとっては取得するのが厳しい職場も多くあります。日赤労組は、年次有給休暇の取得がスムーズに行えるよう、引き続き交渉していきます。

- ① 年次有給休暇は労働者が時季を指定する
→ 使用者は時季を別の日に変更して指定する権利があります

つまり希望した日がダメなら別の日を指定してもらわなければなりません

- ② 勝手に年次有給休暇を指定される

年間5日までは使用者が時季をしてもOK(ただし、勝手に指定はダメ)

- ③ 退職前に残っている年次有給休暇を消化したい

退職日までの労働日数に応じて取得できます

◆ ハラスメント問題 ◆

パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなど、各種ハラスメントの防止対策が法制化され、特に、2022年4月1日からは、パワーハラスメントの防止対策等の実施、いわゆる「パワハラ防止法」が、事業規模を問わず法律で義務付けられました。

日本赤十字社もハラスメントに関するマニュアルを作成し、各施設にハラスメント委員会を設置させるなど、ハラスメント問題への対応策を講じてきましたが、同一施設のハラスメント委員に相談することや、ハラスメント委員自身がハラスメントを行っているような事例が見られたため、日赤労組も団体交渉等で外部相談窓口の設置を強く要望し、「日本赤十字社専用 外部相談窓口」ができました。

しかし、外部相談窓口ができて問題が残っています。

- ① 施設のハラスメント委員会が正しく機能しているように思えない
- ② 相談しても返事がない、または、返事が遅い
- ③ そもそもハラスメント問題の解決につながっていない
- ④ 相談後に新たな「いじめ」などの不利益を被る
- ⑤ 改善・解決しないので精神的にまいってしまう

解決しない

日赤労組本部は、各支部と協力して、ハラスメント問題に対応してきました。

開催されていないハラスメント委員会を開催させた

弁護士などに相談して、法的対応した

ハラスメント行為者を異動させた

日赤労組はハラスメント問題には厳しく対応しています。お一人で悩まず、早急にご相談ください

◆ そのほか ◆

(1) 賃上げ

日赤労組は春闘前年の11月に、全組合員を対象として「春闘生活実態調査」を実施し、春闘要求額を決定しています。

しかしながら、日本赤十字社は医療施設の財政状況が悪いことから、ここ数年は、ベースアップをしても4月に遡及せず翌年の3月の実施としており、職員は賃上げの恩恵を受けずにいます。

大幅な物価高の中、本年度は賃上げを実感できる春闘になるよう交渉します。

(2) 一時金(ボーナス)

日本赤十字社の一時金は年間3.0ヵ月(夏1.5+冬1.5)が最低保障で各施設で、それ以上の上積み交渉しています。

少しでも一時金をアップできるよう交渉していきます。

