

日本赤十字労働組合

につせきろうそ

労働組合はなぜ必要なの？



血液事業の職場で働くわたしたちには、健康で安心して働き続けられることを保障されていなければなりません。それは献血者の方々や医療機関の方々、ひいては血液を必要とされている方々のためでもあります。

生活の基盤となる賃金や各種手当などの労働条件や、労働時間や休日などの労働環境は、働いている人（労働者）にとって、とても大切な権利です。

しかし、自分たちの職場や日々の業務の中で、「絶対におかしい」と思うことがたくさんあると思います。

労働組合は、そんな皆さんの声をまとめて、改善に取り組み、より良い労働条件や職場環境の確立を目指して、これまで本社や各施設と交渉し改善を促してきました。

では、労働組合がないとどうでしょうか。。。。

労働組合に加入していないときに…

たとえば、次のような問題が起こったとき、あなたはどうしますか？

- ・ 有給休暇が取得できない
- ・ 振替休日（代休）が消化できない
- ・ 時間外労働したのに、時間外手当が請求できません
- ・ 時間外手当を請求したのに、勝手に時間数をカットされています
- ・ 時間外労働が三六協定の総労働時間を超えています
- ・ 急に手当を引き下げるそうです
- ・ 早出、受付時間延長が多いです
- ・ 職場でハラスメントを受けています
- ・ ユニフォームの支給数やクリーニングの回数が少ないです
- ・ 人員が不足しています
- ・ 「雇用契約を延長しない」と言われました
- ・ ストーカーが怖い



今、日赤労組の相談窓口で受けている労働相談のトップは「ハラスメント」問題です。しかし、日赤労組の組合員でない人の相談ごとには、お話を聞いて簡単なアドバイスしかできないのが現実です。

また、「解雇」や「契約を延長しない」など、職場で不当な扱いを受けても、個人的に納得できる解決に至るためには、労力が必要で少し時間もかかります。時に弁護士に相談するにしても費用がかかることでしょう。

労働組合に加入していれば…

日赤労組の組合員は、まず、労働法に守られた団体交渉ができます。

日赤労組の本部は、日本赤十字社の本社や血液事業本部とも交渉していますので、少なくとも「泣き寝入り」することにはならないでしょう。

あるセンター支部では、採血課の看護師さんがまとまって日赤労組に加入されました。泊り採血で生じた様々な問題やハラスメント、早出・遅帰りの時間、時間延長のことなど、時には本部も同席して交渉してきたことにより、加入前と、加入後では大きく環境が変わりました。徐々に、組合員も増えています。

- ・ 組合員は労働組合法の保護のもとに「労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）」を認められています。
- ・ 個人の問題でも、労働組合に団結したみんなの力で解決が図れます
- ・ 日赤労組本部も支部の団体交渉に同席できます
- ・ 人員要求ができます
- ・ 会社から組合員が不当な扱いを受けた場合は、「不当労働行為」となり、労働組合法で守られます。
- ・ 労働委員会へ「解雇」など、労働争議に関する申立ができます
- ・ 本部の顧問弁護士に相談できます
- ・ 同じ職場の仲間と、楽しいコミュニケーションの機会があります
- ・ 日赤労組の大会やサマースクールなどの全国の日赤職員と交流の機会があります



労働組合加入のすすめ

日本赤十字社における賃金や労働条件の基礎は、労働組合が日赤本社と交渉し、また、各施設の労働条件は労働者と施設とが交渉して、今日まで一つ一つ積み上げてきたものです。

このように積み上げられてきた労働条件を、ことあるごとに引き下げてきたのも確かです。この先の未来も働く人にとって不利になるような方針が、いくつも出てくる可能性があります。

引き下げられようとする労働条件、改悪されようとする労働環境に抵抗しようと、労働者がひとりで声をあげて要求しても、使用者（経営者）は取り上げてくれないでしょう。

しかし、労働組合に加入されると、自分ひとりの問題ではなくなり、労働組合という組織で問題を共有し、施設と交渉することができるようになります。

交渉の結果、自分たちの要求が実現したり前進したりすれば、職場の環境がより良く改善されるのです。そのためにも、労働組合にみなさんの要求を結集させることが重要です。

さらに仲間が増えることで、交渉の力がより強力になり、結果として働きやすい職場環境と労働条件が形作られていくのです。

ぜひ、日本赤十字労働組合に加入してください。



労働基準法（労基法）

労働基準法は通称「労基法」と呼ばれている法律で、憲法第 25 条国民の生存権（国民の生活する権）の精神から設けられたもので、使用者に労働者の権利を守らせるための最低基準を義務付けています。

憲法第 25 条

「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」

憲法第 27 条

「すべての国民は勤労の権利を有し義務を負う。賃金、就業規則、休憩その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」

労基法の精神と原則

- ◆ **労働条件は労基法の精神と原則、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである**
「労働条件は、労働者が人間らしい生活ができるものでなければならない」という理念のもとに、就職から退職までの原則、賃金、労働時間、休息、休暇などについてさまざまな条件（賃金や労働時間など）を定め、雇い主は「この条件以下で労働者を働かせてはならない」と定めています。そして「労働者の国籍や信条、社会的な身分を理由に労働条件に差別をつけてはならない」としています。
- ◆ **この法律で定める労働条件の基準は最低のものです**
だから雇い主はこの条件を下まわって労働者を働かせてはなりません。また、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないし、その向上を図るように努めなければなりません。
- ◆ **労働条件の一方的不利益変更**
就業規則や労働協約で定められた、あるいは慣習となっている労働条件を、会社が一方的に改悪することは許されません。
- ◆ **最低基準を罰則つきで強制**
労基法は、いかなる職場でも、これ以下の労働条件で労働させることを刑罰をもって禁止するものです。労基法違反を取り締まる機関は労働基準監督署です。労働基準監督官は労基法に関するかぎり警察官と同じ司法警察員として、強制捜査、逮捕、送検の権限を有しています。

就業規則

一度は就業規則に目を通しましたか…？労働条件は必ず確認しましょう！

日本赤十字社の施設は日本全国にありますが、労働条件は「日本赤十字社就業規則準則」、賃金や手当の関係は「日本赤十字社職員給与要綱」を基本的として、項目ごとに細かく規程が定められています。

それぞれの施設（事業所）によって労働条件や契約内容が若干異なっていることがあります。

労働条件は、それぞれの就業規則で定められていますから、その内容を必ず 1 度は自分の目で確かめておきましょう。



36 協定（サブロク協定）

◆ 労使協定

36 協定とは、労働基準法第 36 条に基づいて、法定労働時間を超えて労働させる場合に労働者と使用者（経営者や会社代表）が締結する労使協定です。使用者が、「時間外労働・休日労働に関する協定届」に労働者代表の意見書を添えて労働基準監督署に届けて成立します。協定の有効期限は、更新事項の記載がなければ 1 年です。

36 協定では、対象期間や有効期間、時間外・休日労働を行わせる必要のある事由、業務の種類、労働者数、法定労働時間数を超える上限時間数、法定休日労働の日数、その始業・終業時刻などを協定届に明記しなければなりません。

また、36 協定の対象となる労働者は、正社員だけでなく、嘱託、臨時職員やパートタイマー、アルバイトなどの非正規雇用者も含まれます。なお、36 協定は、事業場（本社、支店、営業所など）ごとに締結する必要があります。

36 協定を締結せずに法定基準を超過する時間外労働や休日労働を行った場合は労働基準法違反となり、罰則が科される可能性があります。2024 年 4 月 1 日以降は、時間外労働の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間となり、特別の事情（特別条項）がなければ、これを超えることはできません。

◆ 労働者代表（職員代表）

36 協定の代表者とは、労働者の過半数を代表する者です。36 協定は、労働者の過半数で組織されている労働組合または労働者の過半数を代表する者と企業が締結する協定です。労働組合が存在しない場合は、従業員の中から代表者を選出する必要があります。

労働者代表の選出には、次のような要件や手続きがあります。

- ・ 事業場のすべての労働者の過半数を代表していること
- ・ 労働基準法第 41 条第 2 号に規定する管理監督者に該当しないこと
- ・ 使用者の意向に基づき選出されていないこと
- ・ 投票や挙手などの民主的な手続きで選出されていること

労働者代表の選出が適切な手続きで行われない場合は、その 36 協定は無効となります。

労働基準監督署（労基署）と労働局

労働基準監督署とは、労働基準法や労働安全衛生法などの労働法規に準拠して、事業所の監督や労働者の保護に関する業務を行っています。具体的には、「労働契約など労働条件に関わる事項」「事業場の監督と労働者の保護」「労働衛生に関する業務」「労働災害保険の給付」「家内労働者の福祉増進」などです。

一方、労働局は主に男女雇用機会均等法（以下均等法）、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法などの法律に関する相談対応、企業指導業務や主に均等法におけるセクシュアルハラスメントや妊娠不利益など労使間で発生した紛争の解決のための業務を担当しています。

労働基準監督署が企業に対して労働問題の指導をするのに対し、労働局は個別の労働問題に対応してくれる機関です。また、労働局は、個人・個別の労働トラブルや紛争があった場合、間に入って解決するのが役割です。労使トラブルの解決に向けたアドバイスや指導を行っています。

2023年度 血液センター時間外及び36協定の調査 (上段2023年度、下段カッコ2022年度)																	
	36協定 締結内容						所定労働時間を超えた労働時間										備考
	一般条項			特別条項			年間時間外数の平均 (H)			360時間超 (人)				45H/月が 年7回以上 (人)			
センター支部名	日	月	年	月	年	手続	全体	献血	採血	献血	採血	他	計				
1 長野セ支部							185	253	216	10	6	0	16	0			
2 茨城セ支部	2	45	360	60	450		(264)	(577)	(517)	(24)	(19)	(0)	(43)		平均で500h/年以上、相当数が特別条項の上限を超えている		
3 神奈川セ支部	4	45	360	60	540	事協	283	455	400	40	22	6	68	8	献血推進6 採血2		
献血ルーム							112								1	0	10回以上：4人
神奈川製造所							(124)							25	25	0	
4 静岡セ支部							(490)				(18)	(18)					
5 浜松セ支部																	
6 岐阜セ支部					500		234	367	282						特別条項500時間越え13人		
7 三重セ支部										(17)	(0)	(9)	(26)				
8 大阪セ支部 近畿ブロック																	
9 徳島セ支部																	
10 愛媛セ支部	5	45	360	60	600	事協	209	379	354	9	9	0	18	3			
11 福岡セ支部	6	45	360							(7)	(13)	(1)	(21)	?			
12 北九州セ支部							(127)	(331)	(341)	10	12	0	22				
13 熊本セ支部	6	45	360	80	540	事協	237	324	287	0	0	0	0	0			
							(65)		(265)	(0)	(1)	(0)	(1)				
							(126)	(350)	(276)	(13)	(2)	(2)	(17)	0			

69 47 34

年間360時間を超えた職員数 166

前年度360時間超えた数→ 209

- ① 13支部中、7支部より回答 (回答率53%)
- ② 一般条項360時間を超える職員数 166 人
特別条項の適用手続き 事前協議： 通告：

交渉の必要性

労働組合は使用者と労働条件に関して対等の立場で、皆さんが勤務している施設や日本赤十字社本社と交渉できる団体です。

各支部と施設間、本部間と本社間では、主に次のような交渉をしています。

団体交渉

◆ 各支部と各施設との団体交渉

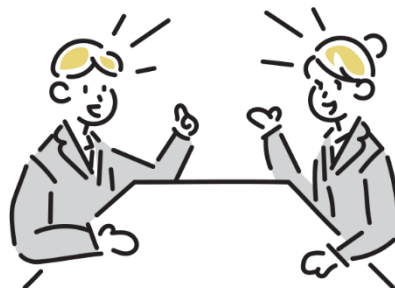
それぞれ組合員が所属している日赤労組支部と施設との交渉

- ・ 一時金交渉・本部統一要求
- ・ 人員要求
- ・ 規則の改正や創設など
- ・ 施設の事情や問題に応じた、さまざまな要求事項など

◆ 日本赤十字労働組合（中央本部）と日本赤十字社（本社）との団体交渉

定期・臨時全国大会で決議された統一要求について

- ・ 賃上げ（春闘要求を含む）・昇格基準の改善・労働条件の改善
- ・ 規則の改正や創設など
- ・ 諸手当の改善など
- ・ 人員要求
- ・ 勤務評定関係
- ・ ハラスメント関連の施設の対応について
- ・ ブロックセンターに関連する問題
- ・ 各施設の個別案件



労働組合の作り方

労働組合は、通常は最低限として委員長、書記長、財政担当（会計）の3名で結成できます。結成したら、施設長（所長）に結成を通知します。

いちから労働組合を結成するのは大変だと思われがちですが、日赤労組は全国的な「単一労組」なので、そういう手間のかかることを日赤労組本部がお手伝いしますので、そんなに難しいことはありません。

最近加盟された支部も、最初から日赤労組本部が施設との団体交渉にも出席させていただいたり、労基署などにも同行したりして、全面的にバックアップさせていただいております。

詳細は、別途お伝えしますが、ぜひご一考ください。



全国大会大会（定期、臨時）

大会は組合員の最高決議機関です。

日本赤十字労働組合は年一回（10月）に定期全国大会を開催し、前年度の活動報告、会計決算報告、本年度の運動方針の決定、予算提案、役員の選出（2年に一回）等を行います。

また、必要に応じて臨時全国大会（2月）を開催し、春闘方針や夏期一時金など重要な事項を決定しています。

大会は代議員制をとり、各支部の所属組合員65名に1名の代議員が割り当てられます（端数は切り上げ）。



中央執行委員会

執行委員会は執行委員長が招集し、規約に則って開催されます。中央執行委員（中央本部役員）の任期は2年です。ただし、支部の役員の任期は1年のところがほとんどです。また、定期的に執行委員会を開催している支部もあります。

【中央本部役員構成】

・執行委員長	1名
・副執行委員長	3名
・書記長	1名
・書記次長	2名
・財政部長	1名
・執行委員	若干名（各種専門部を担当）
・中央会計監査委員	2名

その他諸会議・部会

◆ 支部大会（定期・臨時）

各支部もそれぞれ定期大会（総会）を年に1度開催し、本部の大会と同様に、前年度の活動報告、会計報告、本年度の運動方針の決定、予算提案、役員の選出等を行わなければなりません。

代議員制もしくは組合員個々人による出席に委任状を認めている支部と様々ですが、必要出席総数3分の2の出席がなければ大会は成立しません。大会が成立しなければ議案について決議できないため、積極的に出席しましょう。

◆ 中央委員会

定期全国大会や臨時全国大会とは別に、緊急に決議しなければならない事項が生じた時に中央執行委員長が招集します。中央委員会は議決権を有し、大会と同じ代議員制をとっています。代議員の数は組合員100名につき1名が割り当てられます（端数は切り上げ）。

◆ 東・西地方本部（東・西地本会議）

年 6 回の会議を開催しています。中央本部と連携して学習会や必要に応じて、各支部の団体交渉等にも出席して各支部の支援をしています。

◆ 委員長書記長会議

年一回各支部の委員長と書記長を対象とし、日赤労組が抱える問題や支部の問題点等を討議し、また学習会等を開催し組合活動の活性化を図ることを目的とします。委員長書記長会議には議決権はありません。

◆ センター部会・センター看護師会議

毎年 3 回開催されています。血液センターに勤務する看護師、特に採血課が抱える問題について情報交換や協議を行います。

勤務実態調査の結果なども踏まえて、血液センター部会とともに血液事業本部交渉を行います。毎年 3 回開催されています。血液センターに在職している組合員が、血液事業やそれぞれの血液センターの問題について討議しています。

近年、集約化が進み労働条件の改悪が加速しています。血液センター部会で討議された要求に基づいて、血液事業本部交渉を行います。



◆ 非正規雇用労働者集会

日赤労組は、嘱託、臨時、パート、アルバイトの組合員の格差是正と処遇改善、また、雇い止め問題等に取り組んできました。例年 4 月には栄養部会と同時開催で非正規労働者集会を開催し、日頃の悩みや不安を聞き、対策を協議しています。また、労働契約法や労働者派遣法などを学習しています。

◆ サマースクール

毎年 7 月初旬に、労働組合の基礎的な知識について学習会を開催しています。また、その時々々の社会や医療を取り巻くさまざまな情勢について講演を行います。

また、テーマに沿ってワールドカフェ形式による全員参加型の意見交換を行い、全国の組合人との交流を深めていただきます。



日本赤十字労働組合の組織構成

日赤労組は、令和6年12月末日現在のところ日赤労組本部が東京都港区芝にあります。

そして、各支部は、主に病院施設や血液センター施設ごとに結成されています。また、老人保健施設、肢体不自由児施設、身体障害者療護施設、乳児院等の施設は隣接する病院支部に統合されて加盟しています。

また、主に東日本の加盟支部を取りまとめている東地方本部（東地本）、西日本の加盟支部を取りまとめている西地方本部（西地本）があります。

日赤労組の支部

日赤労組には、以下の33支部が加盟しています。東地方本部と西地方本部の管轄を下表で加盟色分けしています。

令和6年12月現在で、組合員数は4,568名です。

病院支部	血液センター支部
長岡支部	茨城センター支部
前橋支部	長野センター支部
水戸支部	神奈川センター支部
古河支部	静岡センター支部
小川支部	浜松センター支部
横浜支部	
静岡支部	
岐阜支部	
高山支部	
伊勢支部	岐阜センター支部
舞鶴支部	三重センター支部
京一支部	大阪センター支部
大阪支部	徳島センター支部
神戸支部	愛媛センター支部
姫路支部	福岡センター支部
徳島支部	北九州センター支部
徳島乳児院ひのみね支部	熊本センター支部
福岡支部	

労働委員会

労働関係調整法には、第 1 条で「労働組合法と相まって、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決して、産業の平和を維持し、もって経済の興隆に寄与することを目的とする。」と規定されています。

この法律において、**労働争議**とは、労働関係の**当事者間（使用者と労働者）**において、労働関係に関する**それぞれの主張が一致しないで、そのために争議行為が発生している状態、又は争議行為が発生するおそれがある状態**をいいます。

労働争議が発生したら、当事者は、直ちに労働委員会又は都道府県知事に届け出なければいけません。ただし、公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも 10 日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければなりません。これはストライキ権の行使などが該当します。

労働争議の調整として、**斡旋、調停、仲裁、争議行為の制限禁止**などについて定められています。

【斡旋】

担当は、斡旋員（1 人又は数人）。手続は、労使双方又は一方の申請による。労働委員会の職権および任務は、団体交渉の仲介や、斡旋案の提示。

【仲裁】

担当は、仲裁委員会（公益委員又は特別調整委員 3 名）。手続の開始は、労使双方の申請、または、労働協約に基づく労使双方又は一方の申請による。任務は仲裁裁定を行う。結果は労使双方を拘束する。

【調停】

任務は、調停案の提示。

日赤労組の関係団体

日本赤十字労働組合は上部団体として、日本労働組合総連合会（連合）の産別組織の「**保険医療福祉労働組合協議会（ヘルスケア労協）**」に加盟しています。

保険医療福祉労働組合協議会（ヘルスケア労協）

医療・福祉・介護の各分野（5 つの労働組合）が、連合の「産別」として組織した協議会です。ミーデーや 5 月に開催される連合医療集会などに参加しています。

日本労働組合総連合会（連合）

日本最大の労働団体（ナショナルセンター）で、1989 年に発足、地方組織として各県連合の下に、地方協議会があります。

連合はあらゆる産業の組合員で結成している労働組合で、日本の労働組合の多くは産業別組織をつくり、連合に加盟しています。

ご相談は、

日本赤十字労働組合

〒105-0014

東京都港区芝 2-17-20 日赤労働組合館

TEL：03-3451-6011

FAX：03-5418-7243

Web：http://www.jrc-wu.jp/

e-mail：jrc-wu-honbu@jrc-wu.jp