

ユニオンニュース

No. 11

発行責任者 船川 健吾
編集責任者 一村 正也

第2回団体交渉を開催

去る平成31年1月28日、東かがわ市交流プラザにて今年度2回目の団体交渉が開催されました。今回の交渉事項、回答（法人からの提案）は以下の通りです。

1. 2019年度賃金改定に関する要求

- (1) 定期昇給込み、一人当たり平均所定内賃金（正社員組合員）で定期昇給とは別に、基本給を4%引き上げることとする

(回答)

定期昇給も含め、基本給を5%程度引き上げ、全体で5%引き上げる。なお、採用されてから1年未満のものについては昇給の対象とはしない。また、4級以上の職員については昇給額が大きいこともあり、2号棒昇給とする。

- (2) 年俸制組合員は、年俸を12ヶ月と賞与の支給率合計月数で除した額の4%を引き上げることとする

(回答)

月給職員を優先して賃上げすることから年俸制職員の賃上げは行わない。

- (3) 通勤手当については、事業所からの距離を経路の距離とし、1km18円とする

(回答)

給与規定の通り、変更は行わない。但し、業務上複数回通勤を行う場合にあっては往復回数に応じた金額を支払う。

- (4) パートタイム組合員の時間給引き上げについては、昇給分に加え、2%引き上げることとする

(回答)

社会福祉法人瑞祥会非正規職員給与規定において、1年以上勤続した職員については、施設の財務状況並びに最低賃金額の水準及び当該職員の勤務態度、出勤率を勘案し、昇給することがあるとしているため、一律の賃上げは行わない。なお、調理員については介護職員と同等の給与となるよう、時間給基準表を以下の通り改定する。

調理職員（無資格）	850円～900円
調理職員（無資格・早出業務を行う者）	900円～950円
調理師	900円～1,050円
調理師（早出業務を行う者）	950円～1,050円

2. 2019年一時金に関する要求

(1) 要求額を年間5ヶ月とする

(回答)

4か月とする。賞与は成果主義によるものではない。

(2) 算定基礎賃金項目は、基本給、役職手当、資格手当とする

(回答)

算定基礎賃金項目は変更なしとする。

(3) 一時金支給対象期間中における欠勤控除の余剰原資は再配分するものとする。なお、再配分の方法は、別途労使協議決定する

(回答)

前回の回答のとおり、余剰原資ではないため再配分しない。

(4) パートタイム組合員については、支払い対象外の組合員にも年末に支給された額を年3回支給することとする

(回答)

期末手当は12月・3月の年2回とする。

(5) 処遇改善加算により介護職に支給される額と同等の額を他職種の組合員にも支給すること

(回答)

改善加算手当は処遇改善加算を原資に公正に配分しているところである。他職種については、原資となる加算もなく本来支給の必要がないものを法人負担で支給しているため、同等額の支給はできない。

3. 定年制度改定（65歳への延長）に関する要求

(回答)

今後の人手不足、若手職員への技術・知識継承のためにも、65歳定年制の導入は必要であると考えている。公務員、同業種の動向を注視しながら、検討を開始している。

4. 有給病気休暇制度に関する要求

- (1) 消滅する有給休暇を1年に5日を限度として、有給病気休暇に振り替える
- (2) 有給病気休暇の上限は40日以上とし、この日数まで積み立てられる制度とする
- (3) 有給病気休暇は私傷病時等に使用できるものとする

(回答)

消滅する有給休暇を全て有給病気休暇に振り替える。ただし、振替から一年を経過した休暇数は消滅する。

有給病気休暇は以下の場合に使用できる。

- ・災害入院、疾病入院 診断書の提出を求める。
- ・妊活、男性・女性特有の病気の治療による通院。

※妊活、男性・女性特有の病気の治療について診断書の提出は求めない。

5. インターバル規制の導入に関する要求

- (1) 勤務終了時から翌勤務開始時までは、11 時間以上の休息時間を付与する
- (2) 休憩時間が翌勤務開始時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなす

(回答)

インターバル規制の導入を検討する。

6. セクシャルハラスメント防止の取り組みに関する要求

(回答)

社会福祉法人瑞祥会セクシャルハラスメント防止規程に従い対応している。

7. パワーハラスメント防止の取り組みに関する要求

(回答)

パワーハラスメント防止規程を制定し対応する。

8. 就業規則等に関する要求

- (1) 即位の 10 連休があるため、今年度は休日を増やすこととする
退位の日、即位の日、国民の休日の 3 日間
- (2) ルボアと同様に、瑞祥会に夏季と冬季の休日を設けることとする
- (3) 労働時間を、31 日の月は 176 時間、30 日の月は 168 時間とする
- (4) 一人夜勤を廃止すること
- (5) 法人本部に苦情対策室を設置すること
- (6) 高松地区でも有給休暇を 1 時間単位で取得可能とすること

(回答)

- (1) 年間休日数を安易に増やして業務が回るとは考えにくいとため、増やすことはしない。有給休暇の取得数を向上させる。
- (2) 休日数を増加する前に、年間 6 日（義務分+1 日）の有給休暇取得できるよう管理する。
- (3) 変更はできない。休日数や月の労働時間については十分な人員配置があつてからの話である。法人としては有給休暇の取得率の向上や拘束時間の短縮を優先検討課題としてとしており、課題解決がなされた後に話し合う内容であると考えている。
- (4) 一人夜勤を廃止した場合、2 名配置することは現実的に不可能であるため、三交代制の導入が必要。三交代制の導入は準夜勤の人員配置や日勤帯職員の減少などの点からハードルが高い。結論として、一人夜勤を廃止する予定はない。ビデオカメラ等の設置により見守りができる環境整備を検討する。
- (5) 各事業所に窓口、責任者を配置している。
- (6) 年次有給休暇の単位は、1 日又は半日とする。やむを得ない事情がある場合は、時間単位での有給休暇取得を認める。

※所感

正社員組合員のベースアップにつきましては、要求通りとはいきませんが、昨年に準じた一定の理解を得られました。短時間組合員（パート職員）の昇給も人によってはあるようですが、組合としては、今回の回答と「社会福祉法人瑞祥会非正規職員給与規程」第4条の、“当該職員の勤務態度、出勤率を勘案”の部分に対する評価基準が曖昧であると認識しており、この先、明確な人事評価制度の制定を申し入れている次第です。

有給病気休暇につきましては、今後も協議が必要ですが、前向きで理解ある返答をいただいています。働くことが困難になった場合に安心して治療に臨めるよう、法人も考えてくれるようです。

法人から合理的で納得のできる説明と回答を求めるために、1. (2)、1. (3)、2. (4)、4. (1) (2) (3)、8. (2)については再交渉を申し入れており、2月上旬に再度団体交渉を開催します。他にも6. のように気になるところはありますが、組合員から訴えがあった場合に迅速に動くこととします。

北朝鮮による日本人拉致被害者家族支援の街頭署名活動・カンパ活動に参加しました

1月19日に高松三越周辺において、北朝鮮による日本人拉致被害者家族支援の街頭署名活動・カンパ活動が行われ、東かがわ市の組合員2名が参加しました。寒い中お疲れ様でした。

同日、連合香川において税理士による法人の経営診断を受けました。気になる方は委員長まで。他にも上部団体や他社の組合の集会に数多く参加しています。



☆執行委員会を覗きに来ませんか？

執行委員会は、奇数月は第4金曜日にさぬき市か牟礼町で、偶数月は第4火曜日に東かがわ市交流プラザで開催されています。各支部長に寄せられたご意見やご要望はそのときに対応を協議しています。支部長が毎月各支部の組合員から聴取したり支部会議を開催したりしていますが、それがどのように会議で取り上げられているのを見学に来てください。ご希望の方は所属支部の支部長へお伝えください。

-----キリトリ-----

組合加入申込書

氏名		生年月日	年 月 日
住所	〒		
電話番号			
施設名		経験年数	年 月
職種		雇用区分	正社員 パート

より大勢の声を届けましょう！！