

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン

ユニオンニュース

NO. 12

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 一村 正也

春季生活闘争 法人回答を受けて再交渉を行う！

去る平成31年2月6日、東かがわ市交流プラザに於きまして、今年度3回目の団体交渉が開催されました。今回の再交渉事項、法人からの回答（案）は以下の通りです。

※項目の数字は、前回のユニオンニュースで紹介したときと同じです。

2019年度賃金改定に関する要求

1. (2)

(申し入れの理由)

『月給職員を優先して賃上げする』理由と根拠の詳しい説明をお願いします。

組合としましては、低賃金の職員から底上げしていくことに異存はありません。

(回答)

年俸職員は管理者と責任の重さが違うことから、昇給については利用者、法人に貢献できるスキルの取得、加算の取得率状況、世間相場の上昇や需要と供給バランスにより判断することが経営判断として妥当なものであると考えており、月給職員を優先して賃上げする。

1. (3)

(申し入れの理由)

燃料代の高騰や世間相場を勘案し、やはり低いと考えます。

上記の理由から、ルボアの通勤手当の『片道4km以上』を『片道2km』に変更した金額を申し入れます。(他はルボアの規定通り)

(回答)

ルボアと同様の通勤手当とする。

2019年一時金に関する要求

2. (4)

一時金支給対象外のパートタイム組合員への一時金を、6月・12月・3月にすること。

(回答)

パートタイマーと賞与支給対象者は業務内容、責任、働き方に差があり、賞与支給回数や額に違いがあると考えている。パートタイマーについては、過去に一時金支給がなかった事を考えると、要求に応じていると考えている。

有給病気休暇制度に関する要求

(1) 消滅する有給休暇を、有給病気休暇に振り替える。

- (2) 有給病気休暇の上限を 40 日までとし、この日数まで積み立てられる制度とする。
- (3) につきましては、『労務困難の傷病』をいれていただければ、異存はありません。

(回答)

- (1) 消滅する有給休暇を有給病気休暇に振り替える。
- (2) 振り替えから一年を経過した休暇数は消滅する。
- (3) 有給病気休暇は以下の場合に使用出来る。
 - ①災害入院・疾病入院（診断書提出を求める）
 - ②妊活、男性・女性特有の病気の治療による通院（診断書不要）
 - ③ 労務困難の傷病（但し、医師が 7 日以上 of 労務困難を認めた場合に限る。
又、診断書提出を求める）

就業規則等に関する要求

8. (2)

(申し入れの理由)

通勤手当の項目でもそうですが、異動がある実情を踏まえ、法人が、法人間の休日や手当他の差をどのようにお考えなのか。また、いずれは（人員不足等、諸課題が解決後）同様の条件にすべくお考えであるのかお聞かせください。法人間の異動がある現状において、職員の思いを汲んで頂ければと考えます。

(回答)

休日数については、有給休暇取得率向上・拘束時間短縮が図られた後、見直す考えである。
 法人間の異動については、不利益に当たらぬよう対応している。異動とは本来業務命令であるが、法人間の異動については労使双方話し合い、納得した上で行っている。
 職員の思いを汲むといったような漠然としたものでなく、社会福祉や法人への貢献にどうつながるのかを判断基準にしているので、要求を出す際はその点を含め説明して欲しい。

<執行部所感>

今年の春季生活闘争（いわゆる春闘）では、賃金や福利厚生についていくつかの要求をしました。（前号参照）

全ての要求事項委において満額回答には至りませんでした。一定の理解と成果を得られたと感じています。これは、法人や処遇を良くしたいのは理事長を始めとする管理者のみなさんも同じだからです。法人側の言う、「社会福祉や法人への貢献」を具体的に示していただき、それも活動の一部とすれば、組合員や法人、そして利用者の満足へつながると考えます。

-----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

待遇面が随分変わりました！来年はさらに良い環境にするために、ぜひご加入ください！