

団体交渉継続中

U Aゼンセン瑞祥会・ルボアユニオンは7月29日、東かがわ市交流プラザにおいて、組合執行部と法人担当者間で団体交渉を行いました。今回の団体交渉では、互助会、就業規則・規程の矛盾点、定年延長、夏季一時金など10項目要求し、議論を交わしました。

定年延長に関しては、来年度より検討開始。厨房職員は条件を満たせば、正規職員への登用の道が開けるとの答えをいただきました。

「1. 互助会（費）の運営・運用について」「2. 過去の不利益変更について」「3. 資格手当と調整手当について」「4. 特別調整手当の支給停止時期について」「6. 年棒職員への手当で支給について」「8. 非正規職員への夏季一時金について」「9. 懲罰委員会について」に関して、十分な答えをいただけませんでした。後日、日を改めて8月9日、10月21日の2回に渡り再交渉を行いました。未だ妥結に至っておりません。

労働環境の維持・改善のためにも組合員の皆様の声が必要です。交渉はまだ続きますが、皆様のご意見を執行部までお聞かせください。

交渉内容は以下のとおりです。（各項目の下にある※印は組合の見解です）

1. 互助会（費）の運営・運用について

組合	法人
<p>7/29 組合で、互助会の運営をさせて欲しい。 互助会の存在に対して否定的な意見や、収支決算書の不明瞭さに対する意見もある。</p>	<p>7/29 互助会の運営について、お任せするにしても誰がどのように、適切に運営していくのか。苦情も少なからずはあることから、面倒な事にわざわざ関与しなくてもという思いもある。</p>
<p>8/9 互助会とは法人がするものかの疑問もあり、組合内での意見はさまざまであるが、互助会はなくてもいいという人もいます。忘年会に関して、法人の忘年会であるのであれば、互助会から支出せず、費用負担していただきたい。</p>	<p>8/9 規定に基づき適正に行っている。法人が運営しているもので、今後も法人で運営していく。職員が不満なく運営していく方法を考えていく。</p>
<p>簡単な収支報告書は互助会から出たが、知らないところで知らないうちに決まっているとの声もあり、どう使われているのか細かく知りたいので、忘年会などの領収書のコピーを見せてほしい。 組合としての運用が無理なら、互助会の運営委員会を作ってみてはどうか。</p>	<p>不正使用なく使われているので、領収書などレシートを見せることは全く問題ない。忘年会も増額しているので、数年後には収支は同等になる。</p>

互助会の収入・支出、会則にたいして意見を聴くなど、運営の見直しと考えていただき、そして運営する場所に組合員を入れていただきたい。

10/21

過半数の互助会員が在籍している組合に互助会の運営をさせていただきたい。もちろん組合員だけの意思で互助会を運営することはない。一互助会員の発言で物事が進んではいけませんし、法人の意思が介入するものではない。

本来であれば互助会の幹事などは互選で選ばれ、会則の制定・改正は会員の総意と多数決に基づくものである。

理事長の意見では、過半数の組合ではあるが、入っていない残りの人の意見を聞く必要もあり、組合としての運営はだめだと考えている。

10/21

職員から広く意見を聞き運営を行う。具体的には年度末までに意見を聴取し、予算の範囲内で規則の変更を行う。互助会の自治を守るためにも運営を預けることはできない。

※互助会は従業員の自主的な組織であるべきで、運営は民主性や透明性が担保されるべきものです。
 ※そもそも、法人が運営するものではありません。

2. 過去の不利益変更について。

組合	法人
<p>7/29</p> <p>① 欠勤控除が全ての手当を含んでいることに對し、4月以前は就業規則に記載されていないのに引かれていたが、不利益変更の合理的な理由と、多く控除していた事由をどこまで遡るのか。</p> <p>② 退職金について、なぜ乗率を下げる必要があったのか。</p> <p>③ ボーナスの算定基準変更の必要性。 これまでの経営状況を踏まえると下げる理由・必要があったのか。</p>	<p>7/29</p> <p>昔からの計算方法であったこともあり、規定に落とし込めていなかった。全ての手当を含む事に関しては、3月の労使協議会で納得・了承が得られたとの認識があるのだが。</p> <p>国の退職金共済（ワムネット）を運用していたが、ある年度を境に掛け金が3～4倍になった。それを契機に、法人自体で同様のルールを作り積み立てている。国の基準が下がれば、それに準じた運用としている。</p> <p>国の基準に揃えていた。 10年以上も前の話ではあるが、国の基準に合わせて下げる慣例があった。ただ、下がった分は人事考課で補填していたが、そこを説明していない面もあるので、理解していただけていない。今後きちんと形にして説明していく。 また、退職金・ボーナスに関しては要求事項として申し入れたら良い。</p>

<p>8/9</p> <p>①欠勤控除が全ての手当を含んでいることに対し、4月以前は就業規則に記載されていないのに引かれていたことに関して。4月以降は、規程の変更を行っているので良いとしても、4月以前のことに法人側の意見・考えを聞きたい。</p> <p>やるべきことは法律を根拠とし、やってほしい。それで従業員の不安の解消となるようにしてほしい。</p>	<p>8/9</p> <p>欠勤控除については、以前から現在の欠勤控除の算定方法の考え方であった。また、規定と異なるとの指摘を受けたため、今回（4月）それに合わせて、規程の変更を行った。</p> <p>確かに間違っているのですが、法人の信頼をなくした。できていないことや指摘を受けたことは、その都度適正に行う。</p>
<p>10/21</p> <p>「公務員の、世間の、国の状況」とよく聞くが、なぜ瑞祥会とルボアが不利益変更をしなければならなかったのか。人件費を下げざるを得ない明確な変更の合理性があったのか。</p> <p>社会福祉施設従事者相互保険の脱退理由を聞きたい。</p>	<p>10/21</p> <p>賞与で見ると下がったが、基本給・その他手当については大幅な増となっており、人件費は総じて右肩上がりである。したがって賞与で下がった以上の対応ができていると考えており、職員に不利益を与えているとは考えていない。</p> <p>職員から保険加入について理解が得難かったこと、具体的には保険適用が少なかったことや死亡保障だけの保険に加入するくらいなら他の福利厚生を充実させてほしいとの声があったためである。脱退後はバースデイ手当、インフルエンザ補助の増額を行った。</p>

※規定以上に引かれていたことに明確な回答はありませんでした。

※国家公務員の賞与は、基礎額が基本給だけでなく、4ヶ月分でもありません。

※福利厚生は廃止は不利益変更です。

3. 資格手当と調整手当について

組合	法人
<p>7/29</p> <p>調整手当に関して、以前の交渉の中で回答をいただいているが、調整手当はあくまでも調整手当であって、資格手当ではないと認識している。資格手当を新設したのであれば、きちんと支給されるべき。</p>	<p>7/29</p> <p>次回、回答する。</p>
<p>8/9</p> <p>調整手当は資格手当であったのか？</p>	<p>8/9</p> <p>給与規定のとおり支給している。</p> <p>資格相当分を調整手当として支給しているので妥当である。調整手当を廃止しますか？</p> <p>個々に決めていたものであり、出ていない人は調整手当というものがあること自体を知らない。それがわかってしまうのは、不公平感につながるのでは。</p>

<p>10/21 前理事長が、法人間異動などにより給与額が下がるなどの不利益につながらないようにと配慮してくれたものが、個々の職員についての調整手当とされた経緯。理事長決定＝法人であったことを振り返り、誠意ある対応を希望する。</p>	<p>10/21 調整手当は勤務成績が優秀なものに対して支給するものとなっている。資格を持っている職員を勤務成績が優秀なもののみなし、資格手当を支給していることから調整手当との併給はできない。資格を超えて特に優秀であると判断した場合は、調整手当と資格手当を併給する。</p>
---	---

※例として、介護職だから「介護福祉士」だけの手当で良いのでしょうか？優秀な「人材」を増やす手段の一つとして、併給可能な資格手当も必要だと考えます。

4. 特別調整手当の支給停止時期について

組合	法人
<p>7/29 就業規則に支給停止の規定があることを承知しているが、3ヶ月前に正直に申し出る職員が損をする。例えば1ヶ月前に申し出られると、採用計画にも影響、現場の負担も大きくなる。退職月まで出してもらえないか。就業規則自体の見直しをお願いしたい。</p>	<p>7/29 賞与を1.5ヶ月分÷12で各月に割り振っている。賞与の前払いをしているようなもの。良い方法は止めること。小出しにするか、4ヶ月にするか。年収ベースは変わらない。止めるのであれば月々の手取りは下がるので、しっかりとした説明が必要であり、タイミングも見計らう必要がある。不平等感があるのであればしっかり揉んだらよい。組合の方で、考えて申し入れたら良い。法人としても考えるので、お互いに回答を持って話をすればどうか。</p>
<p>8/9 正直に早めに退職の申し出をしたものが、支給の停止が早くなることは、不公平である。不公平感をなくすためにも考えたほうがいいのか。就業開始時期で賞与の支給方法が違って来るのを統一したらいいのか。</p>	<p>8/9 賞与相当分を月単位で支給するものと規定している通り、賞与支給時に在籍していることを前提に前払いしている。賞与支給時より前に辞める職員は、賞与を受け取ることができないことから、その事実を確認した時点で支給停止することができるとしている。</p>
<p>10/21 賞与の支給方法は、本来統一されているべきであるが、特別調整手当が支給されている職員は支給されていない職員よりも欠勤控除や時間外手当の額が割り増しになる。不平等や不満、不安をなくすなら、手間がかかっても賞与の支給方法を選択制にするべき。</p>	<p>10/21 給与規定に従い適切に支払っており、現状のまま今後も対応していく。但し今後の取り扱いについては求職者市場も睨みつつ検討を行っていく。</p>

※退職を申し出ても賞与支給月までの在籍予定であれば、支給停止とはなりません。

5. 定年延長の段階的導入について

組合	法人
<p>7/29 いきなり65歳が難しいなら、62歳、63歳と段階的にでも考えて欲しい。 選択定年制というやり方もある。 プロジェクトチームを作るのか。</p>	<p>7/29 2020年4月～検討を開始する予定ではある。今は色々と調べて、データを集めている状況。 管理者会で話し合っていく予定。</p>
<p>8/9 定年延長の導入に大体どれくらいかかりそうか。</p>	<p>8/9 検討開始から1年位を予定している。</p>

※「60歳で退職したかったのに」と思われる方へ。会社都合でも自己都合でも退職金の支給額は変わりません。

6. 年棒職員への手当支給について

組合	法人
<p>7/29 瑞祥会、ルボアにおける年棒制は成果主義でも裁量労働制でもない。賃金の支払い方法だけの違いとの認識である。個人との労働契約に「手当なし」と記載されていても就業規則に規定されていれば、手当等支払われるべきと考える。</p>	<p>7/29 年棒職員の就業規則はない。毎年の更新時に申し入れてほしい。</p>
<p>8/9 今までの手当などが年棒に含まれているのはわかるが、最近できた資格手当や学童手当など新しいものは、年棒制の職員にも採用されるべきではないのか？</p>	<p>8/9 本人との個別契約に賃金を支払っているため手当の支給はしない。条件が悪くなる場合も受け入れてもらえるのか。それぞれが年一回の契約更新の時に話をしてもらえればよい。</p>
<p>10/21 4月に新設された手当の支給を認めること。 不利益変更せざるを得ない状況下での契約更新であったことを認め、現行の契約書を無効とし、元の契約内容に戻すこと。 これまで未払いであった手当と賞与について、過去2年遡り、これを支払い、今後は支給すること。</p>	<p>10/21 個別に説明し契約書に同意をいただいている。契約書に記載された金額が全てであり、賞与・手当は出ない。 契約について、申し出がある場合は、更新時に個別に打診し行うべきであると考えます。</p>

※明らかな不利益変更があります。

7. 厨房職員の正規職員への登用について

組合	法人
<p>7/29 厨房職員の正規職員への登用についての基準はあるのか。</p>	<p>7/29 調理師免許、栄養士の資格と、正規職員の条件を満たしているなら登用する。 条件に合う対象者が少ないので、結果、全体数が少ない。</p>

	8/9 調理師資格取得または栄養士、管理栄養士資格保持で正規職員へ登用している。
--	---

8. 非正規職員への夏季一時金について

組合	法人
7/29 年末、年度末と同程度を要求する。	7/29 8月、9月にというのは難しい。必要であれば、非正規職員への再評価として年末・年度末にそれぞれ増額要求してくれても良いが、すぐにはお答え出来ない。
8/9 年末、年度末と同程度を要求する。 夏季が難しいのであれば、12月または3月の一時金の増額してもらいたい。 稼働率も必要ではあるが、職員が安心して働けるようにすることも必要。職員の定着率も上がるのではないか。	8/9 給与規定通り、12月、3月に一時金に支給を行う。4月に規定を変更したところであり支給回数を増やすことは難しい。 職員が仕事を頑張っていることはわかるが人件費のことも考えないといけない。現在増収増益ではなく下がっており、施設によっては稼働率が低いところも出ていて、利益を出していかないと昇給や一時金の支給を考えていかなければならなくなる。各施設で利用者の満足度を高め、利用者を増やしていけるように頑張ってもらえば、出しやすい状況になる。
10/21 非正規職員に年末や年度末に支給する額を夏季に支給しない理由をお答えいただきたい。 一部施設の稼働率の低調が理由として出てきたが、「稼働率が良くないから非正規職員への一時金が出せない」ということが、今の瑞祥会とルボアの経営状況であり得るのか。	10/21 非正規職員と正規職員は、業務内容、働き方、責任において差があるため出さないのであって、稼働率の問題ではない。

※人員不足の中、正規・非正規関係なく、皆さん頑張って業務に取り組んでいます。非正規職員の力がなくては、施設運営はできません。今後も要求していきます。

9. 懲罰委員会について

組合	法人
7/29 利害関係のない労使双方の同人数が出席し、公平・平等に判断出来るよう構成し、ルール作りをしていきたい。委員会には組合員は入るのか。そこに役員（三役）を入れて欲しい。	7/29 懲戒委員会内規がある。 組合員は入れるが、役員（三役）までは考えていない。基本、問題が発生した施設単位での対応と考えているので、事情をきちんと説明した上で支部長が入るのも良いのではないかと。勤務時間内に行われる事もある。組合

<p>8/9 人を裁くという、とても重要なことであるので、恣意的なものになってはいけない。第三者として過半数組合の代表者が従業員側の立場で加わることが、適当である。第三者として客観的な立場のメンバーを入れる構成を検討してほしい。公平公正に懲罰委員会が運営していけるようにしてほしい。</p> <p>10/21 先般のある施設での一件を思い返して頂きたい。一事業所だけで委員を選定することが適切ではないことは明白である。公平公正に運営するなら、立ち位置の異なる労使の代表者が出席するのが普通です。</p>	<p>として正式に提案して下さい。現状では施設単位の考えである。</p> <p>8/9 懲戒委員会内規にて適切に対応している。</p> <p>10/21 対象者の求めがあれば、組合執行部から意見を事前に確認することも必要であると考えているが、そうでないならば、職員のプライバシーと人権を保護する観点から外部の出席は考えていない。</p>
---	--

※人を裁くことに、個人的感情が入ることは公正公平とは言えません。今後も公正公平に運営していけるように要求していきます。

10. 付帯事項

組合	法人
<p>7/29</p> <p>① キャリアパス制度制定の進捗状況について</p> <p>② 社会福祉充実計画の公表と、周知手段について</p> <p>③ 就業規則の変更届けについて 従業員の代表者選定について、何を基準に決めているのか。</p> <p>8/9 就業規則などは一部の人たちに適用されるものではなく、従業員全員のルールを定めたものである。規則の変更後に知らせるのではなく、触り始める前に従業員へ知らせ、意見を聞いてもらいたい。</p>	<p>7/29 管理者にも様々な意見があり中々まとまらない。ただ、2021年4月からの運用開始をしたいと考えている。組合としての意見も出して欲しい。</p> <p>H28年に一度出しているが、その後は変更もないので出していない。実際は賃上げに回しているので、結果、変更は出来る。周知手段については、毎年4月に事業計画として各施設長による報告が行われているはず。また、瑞祥会のホームページにて確認してください。</p> <p>誰がどのように決めているのか把握していない。事務所職員で挙手して・・・というのが慣例の事業所もある。</p>

10/21

特定処遇改善について、定期昇給の財源確保を第一に考えていないことを、シミュレーションを基に明示してもらいたい。

10/21

法人の優先順位は①経験・技能のある介護職員②その他の介護職員であり、定期昇給の財源確保という考え方はない。
算定表に基づき手当額を決定した上で、国の通知に従い、基本給による改善も行う。不足分は法人の自己財源により行う予定である。

以上

第二組合 草の縁にエールを送る

瑞祥会における第二組合「草の縁」にエールを送りたい。

一般に第二組合は御用組合又は黄色組合と呼ばれ使用者側の影響下にあり、経営者と対立する一方の組合の弱体化を狙った目的で設立される。ことに瑞祥会においては、経営者側への個人的なアピールのために一部の職員が作りそうなものである。

しかし、草の縁のホームページを見てみると、そうした懸念を払拭するかのよう労働組合としてしっかりと法人に向き合い、そして要求している。組合費を徴収せずに、執行委員会の諸経費、ホームページの維持・管理費、団体交渉の会場代、ニュース発行の諸経費他を手弁当で捻出する熱意には頭が下がる思いである。

さて、職員として働いていてもなかなか知らないことではあるが、社会福祉法人は地域の代表による合議制で運営され、地域の社会資源として法人格を得ている。その運営は決して個人で行われるものではない。こうした意味において、法人、第一組合、第二組合、地域住民などが地域の福祉を担う社会福祉法人の運営に参画することは、我々の職場である社会福祉法人の根拠法でもある社会福祉法に合致している。

「法人満足 = 職員（住民）満足 = 利用者（住民）満足」

職員でもあり住民でもある労働組合員が、第一組合、第二組合という多チャンネルを通して法人の経営に見ることができることの意義はとても大きいものである。

こういったことから、路線の違いがあっても第二組合である草の縁にエールを送りたい。また、未だ実現に至っていないが、今後の要求・提案事項の重複を防ぐための話し合いの場をぜひ持ちたいと考えている。そして、瑞祥会ならびにルポアが本当の意味で風通しの良い、職員それぞれの人生設計に沿って働ける職場の実現のための協力ができれば最高である。

注) 組合の第一、第二の表記は設立順であり、団体の優劣ではありません

□-----きりとり-----

新規（再）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