

# UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン

## ユニオンニュース

No. 22

2020年1月8日発行

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 神余 秀紀

### 2020 新年のごあいさつ

委員長 船川 健吾

あけましておめでとうございます。本年もよろしくお願いいたします。

組合員のみなさまにはお健やかに新春をお迎えのことと心よりお慶び申し上げます。

2020年は「子年」にあたり、再び新しい十二支のサイクルがスタートする年であると同時に、「変化」の年であると言われていています。東京オリンピック・パラリンピックの開催、本格的なキャッシュレス時代の到来、次世代通信5Gのスタート、車の自動運転、野党再編の動き、多くの始まりや変化が予測されており、日本経済の回復も大きく期待できるところであります。

私は、年始から「高松北高校レスリング部30周年記念祝賀会」を実行委員長・OB会副会長として開催したり、揉めている自治会の自治会長、香川県レスリング協会の理事の立場があったりと、今年もなかなかハードになりそうだなあと感じているところです。

昨年の活動を振り返って真っ先に浮かぶのは、本当に従業員がさらに疲弊しているということです。上司には言えない不満や疑問が多く寄せられますが、それらの原因の一つに人員不足が挙げられます。正規・非正規を問わず、しんどい思いをしている仲間の条件向上のため、同業種以外からも多くの情報を仕入れながら精一杯取り組みます。

組合は、法人理念がただのお題目になってしまっている現状を良しとしていません。要求と同時に、組合主催の研修会を隔月で開催したいと考えています。常に自己研鑽し、より多くの知識を得て、それをもって利用者と向き合いましょう。我々の仕事は、自分が持っているものを対象者に提供するものですから、知識（根拠）や技術（方法）が多いほど、より上質なサービスの提供を可能とします。頭ではわかっていることを今年はみんなで行動に移しましょう。

今月から賃闘（春闘）の準備が始まります。上部団体の方針に沿いながらも、我々の現状に合った要求をしていきます。そのためにも各支部から多くの情報をいただきたいと思っています。

みなさまは今年をどのような一年にしますか？

### セット共済が2020年1月1日より適用されます

こくみん共済の慶弔共済への加入手続きが完了しました。2020年1月1日より運用開始となっております。右記慶弔事に該当される組合員は、所属支部長へ申請をお願いします。申請にあたり証明書類などを添付していただくこととなります。詳しくは所属支部長までご連絡ください。

組合員死亡	60,000円	結婚	16,000円
不慮の事故等による死亡	20,000円	銀婚	10,000円
配偶者の死亡	40,000円	子の出生	6,000円
子の死亡	20,000円	子の小学校入学	4,000円
親の死亡	6,000円	子の中学校入学	4,000円
重度障害	60,000円	子の高校入学	4,000円
		子の大学入学	4,000円

疾病による休業（14日以上30日未満）	2,000円
---------------------	--------

※ 組合加入翌月から適用となります

## 組合からの質問状に対する回答

ハラスメント対策・周知及び、年俸職員への不利益変更に関する質問状に対し、12月27日、法人より回答書が示されましたので、お知らせいたします。

質問内容（抜粋）	法人回答
<p><b>1. 懲戒案件に対する懲戒委員会の設置及びハラスメント防止対策、職員への周知等について</b>                      これまでの団体交渉、労使協議会においてリリクケアセンターとサンライズ屋島のパワハラ・セクハラ案件の話し合いを続けてきております。今回の処分までの流れ、処分の軽重にあまりにも違いがあり、矛盾を感じている職員が数多くいます。同じグループ法人であるならば、このような差はあってはなりません。                      このままの状態では職員の不安や不満に繋がりますので、安心の担保のためにも公平・公正な仕組みづくりをお願いします。                      その際には①委員会に組合側も出席すること、②本人に弁明の機会を与えることをぜひ取り入れていただきたいと考えます。また、ハラスメント防止策、周知についてもぜひ徹底をお願いします。</p>	<p>サンライズ屋島施設長に指示し、瑞祥会と同様の内規を作成している段階である。法人としては規定に沿った公平・公正な仕組みを構築し、運用している。                      内規にも記されているが、弁明の機会については設けている。ハラスメント防止策、周知については、研修を行う。今後もハラスメント規定及び懲戒委員会内規従い適切に対応していく。</p>
<p><b>2. 「年俸職員の就業規則はない」との回答を受けて、社会福祉法人瑞祥会、社会福祉法人ルポア（櫻村英一郎理事長）と年俸職員との労働契約締結の根拠を求める</b>                      労働契約は労働者と法人を代表する理事長との間の契約です。法人の代表である理事長は、理事会で承認された（法人の意思として）就業規則及び給与規定を根拠として権限内で契約を執行するものと考えます。                      仮に年俸制度が就業規則及び給与規定によらない場合、年俸制度は無権の理事長名での契約となり大きな雇用不安に繋がります。                      労働契約は理事長個人との契約でないことは言を待ちません。                      労働局ならびに労働基準監督署においては「就業規則に拠る」との見解ではありましたが、こうした懸念に対して、労働組合員か否かは問わず、年俸制職員の立場について上記の質問への回答を理事会ならびに法人の指定権者である県当局にも同様の質問と回答を求めるものです。</p>	<p>雇用契約書に記されている通りであり、賃金は雇用契約書、労働条件については就業規則に準じる。                      契約は法人との契約である。</p>
<p><b>3. 年俸制組合員への不利益変更と未払い賃金について</b>                      これまでに何度も法を根拠にお伝えしてきましたので、本年中にお支払いいただくと共に、現在の契約を破棄し、以前の契約に戻していただくことを求めます。また、関連事項について法人へ回答を求めるのは最後とします。                      「毎年の更新時」「個別に説明し契約書に同意」「個別案件」等々のお答えがありましたが、一部の年俸職員に確認したところ、毎年の更新時に説明はないようです。説明しているとのことでしたら、いつ、どのような説明であったのか、また、2019年4月の契約書をご提示ください。</p>	<p>個別に契約内容を提示し、同意の上で契約を行い、雇用契約書により賃金を支払っている。また、契約書には変更の必要があれば申し出るようになっていたため、双方の申し出がない場合は、自動更新になる。</p>

1について、「サンライズ屋島において懲戒委員会内規が作成される」こと、「研修を行う」については評価するところです。しかし、そもそも現在の規定・内規では公平・公正が担保されません。これまで公平・公正な仕組みづくりをしましよと投げかけているのですが…。

2については、根拠を問うてはいるのですが、回答になっていません。3について「自動更新」という回答を初めていただきました。今まで「4月からの手当について」交渉してきているのですから、自動更新はあり得ません。このような不誠実な回答を受け、今後は次の段階を検討せざるを得ないと考えています。

□-----きりとり-----

### 新規加入申込書

氏名	フリガナ	生年月日	
住所	〒		
電話番号			
施設名		経験年数	年      ヶ月
職種		雇用区分	正社員      パート