

# UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第26号

2020年5月30日発行

発行責任者 船川 健吾  
編集責任者 神余 秀紀

## 2020労働条件闘争～全ての仲間の労働条件改善のために～

新年度最初の給料日からしばらく経ちましたが、「いくら昇給しているのだろう」と期待していた方も多いと思います。

今回の労働条件闘争では、正規職員に対し1～3号俸昇給、非正規職員に対し時給20円～50円昇給、また介護職以外の勤続10年以上の職員に対しては、法人独自の財源で特定処遇改善手当が支給されることとなり、全体として平均5%の賃金引き上げとなりました。また有給病気休暇が積立年次有給休暇へ適用拡大されました。今回、要求が叶わなかったものについては、継続協議となります。

組合結成以来3年間でどれだけ昇給したでしょう。過半数組合の総意であるからこそ、法人は私たちの要求や問題提起を真摯に受け止め、改善を考えていただけています。労働組合は組合員の数が多いほど要求実現に近づきます。まだ加入していない方は、今回を機に加入をお考え下さい。

組合結成以降に改善された主な処遇についてお知らせします。詳しくは職場の就業規則などでご確認ください。

	2017年度 (以前)	2018年度	2019年度	2020年度
昇給	1号俸昇給	平均4%の昇給	平均5%の昇給 4級職員2号俸昇給	1級職員 ; 3号俸昇給 2・3級職員 ; 2号俸昇給 4级以上 ; 1号俸昇給
時給	個人で上申しなければ、ほぼ変動無し	介護 ; 850～900円 900～950円 950～1,050円 看護 ; 1,050～1,700円 調理 ; 850～880円	調理 ; 850～900円 900～950円 調理師 ; 900～1,050円 950～1,050円	フルタイム夜勤あり ; 50円UP フルタイム夜勤なし ; 40円UP 週30時間以上40時間未満 ; 30円UP 週30時間以下 ; 20円UP
休日手当	無し	非正規職員に対し土日祝は時給50円UP	継続	継続
非正規職員への一時金	無し	年末と年度末に支給	継続	継続
夜勤手当		500～1,000円UP	継続	継続
その他			有給病気休暇制度採用 (消滅する年次有給休暇を移行できる)	積立年次有給休暇制度へ移行 (有給病気休暇の適用が拡大) 介護職以外、勤続10年以上の職員に特定処遇改善手当 (法人財源から)

## 法人独自の休業補償制度を決定～新型コロナから仲間を守る～

新型コロナウイルス感染拡大が続く中で、4月16日緊急事態宣言が全国に拡大されました。高松・東かがわ両市においても感染の報道があり、大変不安な中業務に取り組まれていることと思います。緊急事態宣言が出されたからといって、休業や在宅勤務ができる業種でないことは言うまでもありません。自身の身を守りながら、より安全な介護サービスを提供し続けなければなりません。瑞祥会・ルポアユニオンはこの間、感染症に対する休暇制度や危険手当の導入を提案してまいりました。先日、法人よりコロナによる休業補償についての定めが示されました。『もしも』の時の生活不安に対して、法人独自の賃金補償を組み入れていただいたことで、不安が解消されました。私たちの生活が守られることにより、安心して働けるものになったと考え、法人のご高配に感謝します。

ただ、状況は日々変わります。先日のweb労使協議会では、今後の感染拡大を見据え、利用者の命を守り介護サービスを継続させるための対策について協議しました。より安心して働けるよう労使でスピーディーな協議を進めていきたいと考えています。

### 「web 労使協議会」開催

これまで団体交渉、労使協議会は労使対面し協議を行ってきました。しかし、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、対面での協議は避けるべきとの判断で、4月21日web会議ツール『Zoom』を活用して労使協議会を開催いたしました。

これまでに組合員から届いた困り事や提案に対しての返答をいただいたほか、コロナ対策、互助会についてなど協議、話し合いました。以下に抜粋要約したものをお知らせいたします。

- デイの職員が送迎等で施設外に出ている時、私物携帯電話を使用している現状がある。携帯電話を貸与できないか。  
(回答) 各事業所が楽天コミュニケーションズと契約を行い、個人の携帯にアプリをダウンロードするようになる。利用料金は事業所に請求されることになり、事業所も無駄な契約をすることがありませんのでお互いの負担をなくすことになる。以前は、会社と個人を分けるというところが多かったのですが、今はこの方法の方が多くなっている。必要な施設から導入する。⇒(契約して利用料金を支払っているのは職員のため、一定時間の借り上げを求めるべきか?)
- 東かがわの施設のごみ収集業務を外部(業者)委託できないか。  
(回答) 以前に比べてごみ回収の回数を減らしているほか、介護職ではない職員2名体制で行っている。また、サンパルが多く関わるようにしており、湊、リリック、引田の負担を最大限減らしている。業者は各施設を回ってくれず難しい。
- 定年を迎えた職員は正規職員か非正規職員か。非正規職員ならば、管理職者(副主任以上)との整合性の見解を。  
(回答) 非正規職員である。以前は教育係というものがあつたようだが現在は無い。今後はリーダーなど役職につくこともある。
- 労働条件通知書発行の実務は誰がするのか。発行漏れの可能性とあるが、その原因は何か。また労働条件通知書の全職員への発行についての提案はどうなったのか。  
(回答) 施設長のミスとしか言えないので、施設長に確認してくれればと思う。本部での確認はできない。施設長にはミスのないように伝える。  
正規職員に対しては考えていない。パートに対しては発行する。
- コロナ対策について
  1. 施設運営を継続するための職員体制が心配になるのだが、職員・利用者の感染リスクも考えて、どこまで想定しているのか。  
(回答) 全ての運営を止めるわけにはいかないもので、まずはできる限り施設で対応してもらおう。そのあとは他の施設に要請するなどの助け合う必要性があるという話がある。
  2. 仮に有給、積立有給を使い切り、特別休暇を取った場合、賞与に影響するのか。また特別休暇は有給扱いか。  
(回答) 理事長と話をする予定で答えは出ていない。欠勤となれば影響する。国からの補助金を使用するケースを想定していると思われるので有給となる。
  3. 利用者が感染した場合、入院となると思うが、外国では入院せず施設で治療という例もあるが。  
(回答) 医療崩壊が起こらない限り施設で治療することはない。状況に合わせてその都度考える。  
瑞祥会で備蓄している消毒用アルコールを職員向けに個人販売することを考えている。(500ml 340円)

## 互助会が解散しました

互助会（費）について、組合発足当初より存在・運営の在り方が意見として度々上がり、長らく問われてきましたが、ご存じのとおり、昨年度末をもって解散しました。

また、5月の給与で現存する会費が分配され“返金”されました

分配金の内訳については皆さん思うところがあるかと思いますが、どこかで線引きしなければならないので労使で意見を出し合い今回の分配方式となりました。ご理解をお願いします。

互助会は廃止となりましたが、互助会費は相互扶助の名目で集めた皆さんの大切なお金です。収支・会計報告がされることは当然のことです。また互助会（費）の運営・使われ方がどうであったか、確認することは私たちの責任でもあります。

法人からは10月以降と言われていますが、執行部が皆さんの代表として責任を持って確認をします。その結果につきましては、確認後ご報告します。

## 不当労働行為とは

不当労働行為とは「労働組合活動」に対する使用者の妨害行為のことで、労働組合法で禁止されています。先日、当組合に対して支配介入とも取れる不当労働行為の疑いがあり、上部団体と共に抗議をしたところで

す。「組合には入るなよ」「脱退しないか」などと加入を妨害したり、「君も組合に入っているのか」と問いただしたりすることも不当労働行為です。労働組合と組合員は労働組合法で守られています。何かあればご相談ください。

不当労働行為には以下のものがあります。

**不利益取扱い** 以下を理由として労働者を解雇したり、不利になる取扱いをしたりすることをいいます。

- (1) 労働組合員であること
- (2) 労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと
- (3) 労働組合の正当な行為をしたこと

**黄犬契約**

労働組合に加入しないことなどを採用の条件にすること（黄犬契約と呼ばれる）を禁止されています。

**団体交渉の拒否**

使用者が正当な理由なしに団体交渉を拒否すること。

**支配介入** 支配介入には次の場合があります。

- (1) 労働者が労働組合を結成したり運営したりすることに、介入すること。
- (2) 労働組合に対して経費援助すること。

**経費援助**

会社側が労働組合の活動資金を援助すること。

## 就業規則変更届の手続きについて

皆さん、就業規則は普段から確認されていますか？この4月に有給病気等休暇から積立年次有給休暇への変更や、時間給基準の変更など就業規則などの変更があり、私たちがより安心して働けるように変わっています。

この就業規則ですが、変更には手続きが必要です。

手順としては以下の通りです。

- ①就業規則の変更案の作成
- ②労働者の**過半数を代表する者**の意見を聞く
- ③意見書とともに就業規則変更届の提出
- ④変更後の就業規則の周知

この**過半数を代表する者**とは、過半数組合がある事業所は労働組合の代表者、過半数を超えない場合においては客観的で民主的に選出された者が従業員代表となります。使用者はこの従業員代表に意見を聴かなければならないと労働基準法で定められています。

また、事業所は変更があった場合に従業員に周知という義務があります。従業員へも書面での通知や、見やすい場所への掲示で従業員に周知されていると思います。

もし、従業員が今回の変更を知らないままの施設がありましたら、支部長または執行部にご連絡ください。

私たちの就業規則です。適切に手続きが進められているかしっかりと見ていきましょう。

## 不織布マスクを全組合員に

新型コロナウイルス（以下コロナ）の感染拡大に伴い、店頭からマスクが消え、また価格高騰もあり入手困難となりました。世界的な需要増によってマスク原材料である不織布「メルトブロー」の価格は20～40倍に高騰。そのためコロナ蔓延以前に比べ、8～10倍で販売しないと元が取れないという状況があるからです。4月22日までは50枚入り平均3,500円前後が相場となりました。現在は少しずつ需給バランスが改善傾向にあります。まだ手に入りにくい状況です。

現在も不織布マスクを2、3日使用、布マスクを手作り、支給されたガーゼマスクを活用するなど、マスク確保に大変苦労しています。このような中、労働組合として組合員と家族の健康と安心を守ることを最優先に考え、5月上旬組合員全員に不織布マスクを配布しました。長期戦になると思われる状況もあり、少しでも安心してつながったのではないのでしょうか。

また、緊急事態宣言解除に伴い改正される政府の『基本的対処方針』が発表され、今後も継続的な対策が必要となりました。日常生活の中で『新しい生活様式』を心がけると共にコロナ及び各種感染症の拡大を防ぎ、自分自身だけでなく、利用者・家族・友人の健康と命の優先を考えた行動をとっていきましょう。



## 慶弔共済の申請はお済ですか？

新年度を迎え、子供さんが進学された方も多いと思います。当組合は「こくみん共済coop」の慶弔共済に加入しています。以前お知らせしましたとおり、結婚、出産、子の学校入学の慶事その他、弔事にも共済金が受け取れます。

請求手続きがお済みでない方は、所属支部長にお問い合わせの上、申請をお願いします。

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



✂-----きりとり-----

新規加入申込書

申込日 年 月 日

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