

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第29号

2020年9月20日発行

発行責任者 船川 健吾
編集責任者 神余 秀紀

2020年 第2回労使協議会開催

去る8月24日、今回も『zoom』を活用しオンラインに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ついて、事前に回答をいただいた上で協議を行いました。40分間の時間制限があり十分な協議ができなかったため、協議を継続いたします。特に以下の協議事項については次回労使協議会での再協議を申し入れしております。

※ 労使協議会の内容につきましては、各支部にてご確認ください。

○2人夜勤のところを急遽1人で夜勤をしなくてはならない状況になった際の手当が通常どおりでした。このように職員に心身の負担が生じたときには手当の増額等のご配慮をお願いしたい。

(回答)

今回のケースにおいては、22時まで残業手当を支払い職員を配置し、翌日早朝より職員を配置し対応し、事なきを得た。休まざるを得ないのであれば代替職員を探して穴をあけないようにするのは夜勤職員の責務であり手当の問題ではない。

(組合所感)

体調不良や急用で夜勤業務を休まざるを得ない状況は、どの施設でもまれに発生します。まずは休む職員が代替職員の確保をすることは当然のことです。最終的には施設の責任において代替確保を全ての施設で行っています。今回は当事者、施設が代替職員確保に努めた上で、1人夜勤になったケースです。

このケースでは、本来2人でする業務を1人で行いました。そういう状況での利用者の対応は、心身共に負担が強く、休憩も取ることができません。

今回のような突発的なケースにおいて、関わった職員に対し感謝・ねぎらいの意味を含めた配慮が必要と考えます。これまでは声に出せなかった“頑張った職員が報われる仕組み”が必要ではないでしょうか。

○昨年度の年次有給休暇取得目標である6日は達成できているのか、実績を示していただきたい。また、今年度も6日取得（義務5日+1日）を目標とするのでしょうか。年次有給休暇付与の基準日を統一することで、事務作業や管理がしやすくなるのではないのでしょうか。

給与明細書に有給休暇残数を記載していただきたい。給与明細書への有給休暇の残日数記載は、多くの企業がそうしていることに加え、厚労省有給休暇取得をすすめるために提案していることです。

(回答) 瑞祥会…平均8.1日 ルボア…平均8.0日

基準日が個々に違うので、中には遅れている人もいるだろうし、取得回数に差が出ているとも思うが、取得できていると思う。確認まではしていませんが、管理者からも取得するよう発信していると思う。統一すること自体はそう難しくないかもしれないが、その後が大変。不公平を無くすために労力や作業が必要になる。残数記載は業務負担が大きく、給与明細に記載された日数（10日締めデータ）と実際の有給日数に差が発生する可能性があるため、行わない。

(組合所感)

基準日統一には一定の労力が必要ですが、それは初年度のみであり、長期的には管理負担を軽減できるものです。有給残数通知においても、基準日を統一することで容易に行えるようになります。不公平のないルール作りや代替案を法人と協議していく必要があると痛感しました。

コラム

副委員長 横田秀範

最近聞いた、ちょっとほっこりする話を皆さんにご紹介したいと思います。

ある施設の女性職員が、産休明けで再び正規職員として職場復帰をしました。
これだけを聞けば、「だから何なの？」と思われるでしょう。
この職員さんは、元々入所部門で働いていた職員さんです。

復帰の相談の際、育児優先の生活ですから夜勤ができないのはもちろんのこと、それなりの希望条件があり、まずはそのまま施設長にお伝えしたところ、就業規則に沿わない条件だったので当初の判断は「非正規で」との返答でした。

さて、どうにか子育てしながらでも正規職員として復帰できないかと考え、それなら希望条件にほぼマッチした同事業所内にある通所部門への配置変更を提案したところ、今後の通所部門の責任者となれる人材を求めている施設の現状と相まって、正規職員としての復帰が叶いました。

今回の復帰劇は、施設の現状と復帰のタイミングによるものが大きかったのかもしれませんが。また、法人の定めた規定・条件をクリアすれば、正規職員として復職できる環境も整い始めているのも確かです。ただ、どういう形をとるにせよ、そこで働く皆さんの協力・理解があってこそだと思います。それがあったからこそ、その職員さんのこれまでの経験や勤続年数等がふいにされることなく、安心して育児をしながら働くことができるワークライフバランスの実現が成されました。本当に良かったです。

今回のような女性特有の復職について、理想どおりに事が運べたケースはなかなかレアなものではないでしょうか。（事業所によって違いはあると思いますが。）

ただ、それをレアなものとして終わらせず、それが普通と感ずることのできる職場環境に変えていきたいですね。

皆さんはどう思われますか…？

✂-----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