

瑞祥会・ルボアユニオン議事録

会議名	第1回執行委員会						
開催日時	2020年12月22日(火) 19時00分～20時30分						
開催場所	三木町文化交流プラザ第2会議室						
議 題	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%; vertical-align: top;">報告事項</td> <td> 1. 各支部意見集約回答 2. 12月1日時点での組織率について 3. 各支部長より、今月の活動報告等について 4. 第5回団体交渉経過報告 </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">協議事項</td> <td>1. 虐待・不適切ケアにおける処分について</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;">その他</td> <td>1. 田中支部長の異動に伴う退任表彰</td> </tr> </table>	報告事項	1. 各支部意見集約回答 2. 12月1日時点での組織率について 3. 各支部長より、今月の活動報告等について 4. 第5回団体交渉経過報告	協議事項	1. 虐待・不適切ケアにおける処分について	その他	1. 田中支部長の異動に伴う退任表彰
報告事項	1. 各支部意見集約回答 2. 12月1日時点での組織率について 3. 各支部長より、今月の活動報告等について 4. 第5回団体交渉経過報告						
協議事項	1. 虐待・不適切ケアにおける処分について						
その他	1. 田中支部長の異動に伴う退任表彰						
出席者	20名(氏名は省略)						
記録者	横田 秀範						

審議経過及び審議結果

1. 委員長挨拶

【船川委員長】

お疲れ様です。労働委員会の話はこれまでも何度かお話ししたと思いますが、先日、労働委員会の事務局の方が法人へ説明に行きたみたいで。

あっせんというのは、簡単に言えば労使の関係を是正しようということです。ただ、あっせんというのは事務局が来た時点で断ることもできますので、もしかしら法人はこの話を蹴る可能性があります。

申請した内容は、法律に則って団体交渉を開催してくださいというのが一点。もう一点は懲罰委員会の過程と処分の重さが適当かどうかについて。組合から質問や意見を出しましたが、それが何も響いていないという結果が出なかったため、そのことを含めた二点を申請しています。このことが良い方向へ向かってくれたらなと思っています。

それに関連して、各支部では不適切ケアがどのように処分・対応されているのかを教えてください。再度の依頼になりますがよろしくお願いします。

2. 上部団体挨拶

【かがわユニオン 西尾書記長】

お疲れ様です。今、ニュースを拝見しましたが、もう32号なのですね。発足当初は文字が多くて読みづらい印象がありましたが、格段に見やすく、洗練され、内容からしても皆さんの歴史や運動が着実に組合員や従業員に届くようになってきていると思いますので、これからの一年間、自信を持って活動していただけたらと思います。

先ほど委員長からありました労働委員会の話ですが、ご存知かと思いますが労働者・経営者・公益の代表がメンバーとして選出されます。あっせんに乗るか乗らないかは法人が判断するでしょうが、これで多少なりとも皆さんの意見が真剣に伝わるのではと思いますし、受けた場合、経営者側の方もいらっしゃるの、理事長と同じ立場の方が「そう意固地にならなくても」と話をしてくださるとも思いますので、希望を持って見守っていただければと思います。

今年一年間、コロナでいろいろあったと思いますが、次の一年が実り多き年になりますよう願っていますし、その実現に少しでも助力できればと思っていますのでよろしくお願いします。

3. 報告事項

(1) 各施設の意見集約について

【A】

まずB施設の意見ですが、法人は有給の買い取りはしないと明言していますし、本来の趣旨からも外れてしまうので、現場が辛くなることは当然だと思いますが、仕方ないことではないでしょうか。

【C】

一応、全ての意見は団体交渉で言います。言いますが、例えば2月で退職するとした場合、2月に全部を取らせてあげればいいのではないですか？結局3月からいない状況になるのですから、もうこの職員はいないと思って組まないと、この職員がかわいそうですよ。何とか使いきれ環境にしていきましょう。ただ、実際に人員がきつくて消化してあげられない場合はどうするのですかと法人には言います。

【D】

次の意見ですが、これは事務所からですか？介護ですか？

【E】

介護です。事務所職員は頼りになる存在ですが、仕事の掛け持ちで忙しすぎてキャパシティオーバーになっているのではないかと思うのです。事務職員を増やして、現場との関係を密にしてほしい。

【F】

具体的に言うと？

【G】

具体的に上手く言えませんが、本当に大変なので助けてほしい。今は特に人数が少なすぎて、介護は回っていない状態です。4月に新入職員があると思いますが、それまでもたないというか、かなりしんどい状況です。

【H】

「J施設の職員はすごいですよ」と法人窓口の方から度々聞きますよ。

【K】

それは、我慢に我慢を重ねて耐え忍んで仕事をしているので素晴らしいと言われるのかもしれませんが。施設長も職員会などで、皆この状況で頑張ってくれていると言ってはくれます。本当に我慢して頑張っているだけなので、もっと楽に仕事ができるようにしてほしいです。

【L】

わかりました。それだけ逼迫しているということですね。ただ、違う機会にもう少し具体的に教えてください。

【M】

次に進みます。この意見の経緯は？

【N】

これは同じ階にいる職員は知っていたのですが、他の階の職員は全く知らず、ニュースで初めて知った職員が多く、どういうこと？と思い、せめて同じ職場の職員なので、朝礼等で教えてほしかったそうです。

【O】

施設長には、その旨を伝えましたか？

【P】

どういう理由でこの話が伏せられていたのかわからなかったし、伏せられていたのかもわからない。とにかくわからないので、施設長から何らかのアクションがほしかったという声がありました。知らない職員の中には「やっぱりここの職員だったのだ」と、初めて知った人もいます。

【Q】

これをそのまま伝えましょう。施設長や事務職員に伝わることで、コミュニケーションが足りてないと理解してもらえたらいいです。

【R】

続いての意見ですが、これに関しては今年度の4月から検討を開始する予定と返答がありましたので、まずは進捗状況を聞いてみます。

次に住宅手当が低いとの意見については、以前にも申し入れたことがあります。法人の回答としては「資産価値があるか無いか」の違いということでした。公務員は持ち家には出していない場合が多いということもあり、借家との違いを言っています。先ほど委員長も言いましたが、団交では言います。ですが、会社の裁量で決められることですので、今は何とも言えません。

【S】

また法人にそのまま伝えて、その答えをそのまま組合員に伝えることにしましょう。実家の近いところにアパートを借りる場合は出ないとか、いろいろあったように思います。一度整理して、話をしていくことにしませんか。

(3) 各支部長より、今月の活動報告等について

【k】

勧誘活動はしていますが、みんな「考えています」とか「無理です」という返事です。とりあえず、現時点で入会してくれている職員と協力していこうと思っています。

【l】

支部会を先月 24 日に試験的にオンラインで開催しました。大会直前だったので、大会の確認事項と周知事項が主になっています。勧誘活動はできていないので、またきちんと日を決めて行いたいと思います。

【m】

今月の支部会はお休みをして、来月は 12 日に開催予定です。1 名保留中の職員がいましたが、再度声かけすると「入会します」と返事してくれています。

【n】

12 月の活動はあまりできていないのですが、加入者の引き留めという意味でも共済を勧めています。一人、共済に加入してくれています。

【o】

声をかけてはいますが、月々の組合費が高いとの声があります。引き続き勧誘は行っていきます。

【p】

今月 5 日にオンラインで支部会を開催しました。今月の意見集約に出した意見は、そのときの支部会で話されたものです。勧誘活動に関してはみんなで協力して行っていますが、まだいい返事は貰えていません。

【q】

今月、掃除の方が入職されたのですが、時間が短く週に何回来るか分からない感じなので、声をかけようかどうかとも思っています。めったに勤務が合わない方なので。その方に会えれば、組合があることを話していこうかなと思っていますが、日数ではなく時間ですよね？

【r】

短時間勤務の方は、組合費は 1,000 円です。

【s】

支部会はできていません。以前話をさせてもらいましたが、入職の面談の時、組合には入らない方がいいと言われたことがあったので今回確認したのですが、どうやらその職員だけのようです。以前、説明会に参加してくれた職員は、まだ考え中だそうです。

【t】

支部会の代わりに LINE グループを作ってコミュニケーションを取っていこうと考えています。新人職員に声をかけたいのですが、配置された先の副主任が入会していないもあり、入りにくい雰囲気になっているので勧誘は難しいです。私自身もなかなか関われず、言いにくくて難しいです。

【u】

LINE のやり取りで行っています。声かけはしていますが、いい返事は貰えていません。副支部長と相談しながらやっています。

【v】

新人職員に関しては、グループホームは私が、デイは副支部長と分担して声かけしていますがいい返事は貰えていません。支部会は、昼休みの雑談の中で軽く話が出てくるようになっています。

(4) 第 5 回団体交渉報告

【w】

11 月 25 日に第 5 回団体交渉を Zoom で行いました。ニュースに書いてあるとおりで、慰労金だけに絞って臨んでいます。「法人全体の収支を根拠としてシミュレーションを」とお願いしていたのですが、送られてきたものは、国からの慰労金を原資とした収支報告書を示しただけで、組合の求めているものではありません。これでは団交が成立しないのと、法人自ら出すことはしないという、歩み寄る姿勢のない回答でした。また、コロナ対策で明確に業務負担が増えたという話を聞いたことがないとの回答もあります。すぐに次回の団交を申し入れしましたが、法人からは、職員の疲弊や負担がわかる具体的な根拠資料を示してくださいとの回答があり、その根拠資料を示せばシミュレーションを出すのを検討するとありました。次回の団交では、みなさんから頂いた業務負担の資料を持って臨みます。12 月 29 日に開催予定です。

【x】

法人は慰労金支給の根拠を示すように言ってきましたが、「それは法人が管理者に現状を確認するのが筋ではありませんか」と言っています。ただ、それでは話が進みませんので、今回みなさんにお問い合わせしました。

この労働組合は、法人の職員で構成されています。その組合が従業員の負担が増えた、疲弊していますと言えば、各施設長に調べさせるのが法人でしょうと思いますが、次回の団交ではしっかりと従業員に目を向けるよう伝えます。これから随時報告していくと思いますが、「～言いました」「それはできません」「ああそうですか」と言ってきたとしても簡単には終わらせません。今後も各支部の状況を調べていただくことがあると思いますが、そのときはご協力をお願いします。

4. 協議事項

(1) 虐待・不適切ケアにおける処分について

【y】

労働委員会に、「〇〇さんのような事例は他にはありませんか？もしあるのなら、その職員はどのような処分を受けているかを教えてください」と言われています。

どの施設でも、「出たらいかんよ」「じっとしといて」みたいな言葉遣いをする職員がいると思います。それらの職員については特に問題にはなっていないというような事例がありましたら連絡ください。

5. その他

(1) 異動による退任、表彰

【z】

本日出席予定でしたが、施設の方で複数の熱発者が出て、その隔離対応に従事したとのことで本日の会議の出席をどうすべきかとの相談がありました。施設の看護師からも今日・明日は外出を控えるよう強く言われていることもあるため、最後の執行委員会で残念とは思いますが不参加となりました。

以上