

UAゼンセン瑞祥会・ルポアユニオン ユニオンニュース

第37号

2021年5月11日発行

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 神余 秀紀



瑞祥会・ルポアユニオンHP

<https://zuishou-ru.com/>

2021年度 第1回労使協議会を開催

4月27日（火）18時30分より東かがわ市交流プラザにて、今年度第1回目の労使協議会を開催しました。労使協議会は、昨年8月オンラインで開催以降8か月間中断しておりましたが、組合員からの意見や疑問などの情報共有、認識の一致を図るために再開となりました。

今回は組合員の皆さんから上がった意見のうち、弔慰、処遇改善、有給休暇についての意見についての協議や今後の労使協議会の運営方法などを協議しました。

1. 弔慰について

互助会および親睦会の解散に伴い慶弔に関しての祝金やお悔やみが廃止になっている。今回は不幸があった際、法人の福利厚生として故人・遺族へお花を贈ることを検討していただきたい。実際にその立場に立った時に、お花だけでも贈られると、辛い中でも慰めにはなると思う。

家族葬が多い中で、弔慰でいいのか？慶びの方が良いと思う。そういう機会がたくさんあるわけでもないし、そういう立場に立った時という話があったことを踏まえて、やるのかやらないのか、やるならどこまでの範囲にするのかを含めて考えていかないといけない。

法人からは慶びの部分への提案もしていただきました。慶弔については持ち帰り検討をしていただけます。

2. 処遇改善手当について

3月に処遇改善として支給という形を取っているが、毎月支給はできないのか。

算定額は決まっていて、算定額以上を支給しなくてはならないルールがある。毎月支給となると、結局いくら支給したか最後（年度末）にならなければ分からなくなってしまふ。すでに支給された金額を毎年1月に予測で出す。予測で出して余った分を皆に再分配している。毎月支給にしようとするとならなくなってしまう、オーバーした部分を返金という可能性が出てくる。

施設によって運用というか、分配するルールが違うのか。ある施設はたくさん支給されて、ある施設はそんなに余らなかったから少ないという現状がある。

基本的にルールは自分たちの所で自由に作れる。賃上げ原資に入れるのか、新しくできた手当に入れるのかなど、その辺りはその事業所で決める。今回出なかった施設というのは、元々の処遇改善の原資が少なく、正規職員として長く勤めている職員がたくさん存在していることによって、その職員の賃金改善がなされているので原資がないということ。

同じ法人に勤めているのだから、法人が一括することによって、どこで勤めていても同じようにということではできないのか。

それはありえない。なぜする必要があるのか？という話になる。各事業所で残ったお金をそこで分配するだけの話である。例えば障害で残ったお金は障害で使うだけのこと。余ったお金を集めてというのはできない。だからある施設が多く支給されても、その施設は職員の退職等で大変な思いをしたのだから、多く支給されても当然。処遇改善は皆さんのお金ではなく、会社が改善に使うお金だということ。用途を指定された人件費であり、介護職員の賃金改善のために使わないといけないお金である。

分配のルール、何に使っているか分かるものはあるのか。介護職員以外の職員は、処遇改善とは出所が違うがルールはあるのか。

事業所毎に処遇改善計画書を貼りだしている。計画書として載せている。

<p>3月の処遇改善が支給されている職員と、されていない職員がいる。その差はどこにあるのか。</p> <p>その評価の方法は？何をもって決めているのか。</p>	<p>その施設に聞かないと分からない。余った額が本当に少額ならば、評価によって割り振っているかもしれない。</p> <p>規定にないものは説明できないが、人事考課をもとに施設長が見て理事長と決めるのではないか。評価によっての金額までの計算方法は決まっていない。</p> <p>聞きに行けば、説明は施設長ができる。</p>
--	--

処遇改善加算は人件費に使うというルールのもとに介護職員の昇給や各種手当などとして処遇の改善に使われています。しかし、細かい分配ルールの定めがなく各施設独自の評価方法も明文化されておらず不透明です。「説明は施設長ができる」ではなく、何に基づいてされているのか。個々の判断なのか、暗黙のルールの内的な内示があって、それに基づいているのか。その他の職員への処遇改善についても同様で、公平性、透明性を担保するルールが必要です。

処遇改善手当の考え方は複雑ですぐに理解できるものではありませんので、今後も質問や協議を重ねていきます。また、各施設に処遇改善計画書が掲示され周知されています。皆さんも一度確認し、一緒に勉強していきましょう。

3. 有給休暇について

<p>退職者がまとめて有給取得することへの抵抗感や、それを回避するためとして買い取りを…という意見。また、消化しきれない場合の対応等。労働者の権利として取得して当然のこと（意識・環境）が未だに理解されていない。</p> <p>昨年度は平均何日くらいの取得率か。</p> <p>多くを残したまま未消化で退職していく方が大多数だと思う、そこは取得させてあげる環境を作っていくのも大切なことではないか。</p> <p>法人からは取得しなさいというアナウンスはできないのか。</p>	<p>有給取得して当然の土壌になっていると思うのだが。計画的に使うのもよし、辞める時に一括して使うのもよし。それをどうこうしてくださいとは法人としては言えない。</p> <p>労働者の権利として取得してくださいという話であって、買い取りするという話にはならない。取得する人は取得するし、逆の人もいる。それはそれで良いと思う。義務化された日数さえクリアしてくれれば、労働者の権利なので取得してくださいとしか言えない。</p> <p>10日は超えているのではないか。</p> <p>法人が取得させるものではなく、自分が取得するもの。自分が取得するから取得できる。取得しないから取得できない。</p> <p>有給休暇は本人の権利と言われ続けている。だから、取得してくださいとも言わないし、取得しないでとも言わない。選択をするのは本人であるから。</p> <p>施設によって少々の偏りはあるかもしれない。常日頃より有給は取得できているはずなので、協力し合って計画的に取得したらよい。組合からも、助け合って有給休暇を取っていきましょうと奨励してくれたらと思う。</p>
---	---

法人の方からアナウンスして欲しいと伝えたのですが、法人はしっかりと有給取得できる環境になっているとの認識です。協力して計画的に取得できている施設もあると思いますが、すべての有給休暇を取得できていますか？人員不足や兼務という形で成立している施設や部署では、なおさらです。利用者様に迷惑をかける、加算が算定できない、減算などの問題もあります。このような中で有給取得できる土壌になっていると言いきれますか？

✂-----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 月
職種		雇用区分	正社員 パート