

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第40号

2021年8月20日発行

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 神余 秀紀



瑞祥会・ルボアユニオンHP

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

2021年度 第2回労使協議会を開催

今年度2回目の労使協議会を7月27日（火）18：00～牟礼町総合体育館にて開催しました。協議内容、経過はホームページにも掲載しております。

1. 新型コロナに係る諸問題について

「家族が濃厚接触者になったなどで出勤させられない場合」「職員や家族が濃厚接触者疑いになった際の保健所からの指示を待っている期間」「有給休暇のない職員が、家族等に濃厚接触者が出て『迷惑をかけてはいけない』と自主的に休んだために賃金が下がった場合」「利用者が罹患した際に対応する職員の宿泊場所について」「広域接種を利用する職員について、接種当日が勤務の場合は職免か」などいろいろなシチュエーションを示し、それぞれについて現時点での法人の考えを聞きました。

我々の仕事を考えてみたときに最優先しなければならないのは施設に持ち込まないことです。これは法人も同様の考えですが、現時点では出勤停止を指示できないようです。

ならば、“安心して働ける・休める環境づくり”は必須ですので、法人には、「組合が示したものの以外のシチュエーションも考え、職員が安心して働けて安心して休むことができるようにしてください」とお願いし、持ち帰り検討していただくことになりました。組合側の持ち帰り事項として、宿泊を受け入れてくれるホテルなどを探すことと、接種日の通知の時期などを確認してから協議することになりました。

また、現行の休業補償制度以外に補填が認められなかったとしても、コロナ関係での欠勤は次年度の昇給の査定には響かないことは確認しています。

2. 定年後継続雇用する際の労働条件等について

瑞祥会の職員就業規則第79条2には「(略) 願い出のあった者は、全員、(略) 満70歳まで再雇用する」とあります。(ルボア就業規則第70条2)

しかしながら、労働条件の規定はありません。ほかの会社はきちんとした規定がありますので、法人には就業規則や給与規程に早く載せてもらえるよう伝えています。

職務内容が定年後も変わらない場合には、定年前の賃金に比して、定年後の賃金が7割5分を下回ったら低いと言われていました。公務員は6割程度に下がりますが、それには納得できる理由があります。「中心としてやってもらってきた」などの抽象的な理由ではなく、規定されていた職責がなくなる等の、誰が見ても理解できる理由です。

3. キャリアパスについて

これまでになかった制度ですので様々な危惧はあるかと思えます。しかし、やる気のある、上を目指す職員のモチベーションアップにつながることであり、「どうしてあの人？」がなくなることから、労使にとってメリットが多いのがキャリアパスの導入です。

法人は、「副主任までのキャリアパス導入は考えてはいる。主任以上になると、施設長との関係や、施設や法人のために働ける人材でなければ。」と言いますが、以前に法人へ提出した組合のキャリアパスの案には（リーダー職になるにも）上司3名の評価を必要としています。法人には再度の確認をお願いしたいところです。

また、導入の際には施設ごとに決まっている役職の枠を拡大する必要性も話の中で出ました。

4. 法人の目指す職員教育と介護について

事故が続発する原因から利用者とは話すときの目線の位置まで多くの意見を交わしました。

“当たり前のことを当たり前でできる組織”を目指すとのことです。法人側は、主任が部下を正しく教育する“当たり前”を考えているようでしたので、実際に利用者にかかわっている我々は、“当たり前のサービス”とは何かを考えましょう。これを抽象的と捉えず、はっきりと示されたと捉えて、一つずつ改善していき一つずつ“当たり前”に近づきましょう。今みなさんが頭に浮かべた「良い介護とは」が正解です。この部分は労使が共有・協働すべきであり、法人の示す方針に沿って働かなければなりませんので、今後も定期的に確認しながら質の良いサービス提供を目指しましょう。

今回の労使協議会および7月2日開催の団体交渉において以下の項目が法人持ち帰りとなっています。8月中に回答をいただけるように書面にて問い合わせを行っています。

- ・2020年度未昇給について
- ・処遇改善手当他について、2020年度末に支給した役職とそれぞれの金額、根拠および支給基準、と今後の予定
- ・新型コロナに係る諸課題について
- ・定年後継続雇用する際の労働条件などについて

第5回執行部リーダー研修会を開催しました

8月3日（火）19：00～20：20、第5回執行部リーダー研修会として、感染症対応研修会を開催しました。今回は対面形式とMicrosoft Teams を利用したリモート形式を併用し、支部長・副支部長・組合員合わせて26名が参加しました。



講師としてサンライズ屋島 黒田美之看護師を招き、新型コロナウイルスのほか感染症全般について対策や予防策などを一緒に学びました。

まず、そもそも、免疫、ワクチンとはどういうものなのか基本的なことから学びました。

次に新型コロナウイルスの理解、感染拡大防止のためのゾーニングや環境整備などについて。施設で流行しやすいノロ、疥癬、多剤耐性菌についての対応方法などを勉強していきました。

また、利用者様と関わるうえでの様々な場面別の注意点のほか、消毒方法の基本手技、マスク・手袋・防護具などの着脱方法、手順を学びました。

最後に感染症対策は、知識を身につけ施設で働く人全員で取り組むことが大切。正しく知り、正しく怖がるのが大切だと話をされました。

今回と前回（6月開催）の研修会資料は各支部長にお渡ししています。皆さんの施設でぜひ活用してください。



有給休暇取れていますか？

2019年4月から、労働基準法の改正により有給休暇（以下有給）の取得が義務化されています。年に10日以上の有給が付与される労働者には、必ず5日取得させなければいけません。

私たちの瑞祥会、ルポアでは**取得義務5日+1日の6日**を取得することとしています。（過去の団体交渉、労使協議会で確認済み）

人がいない、業務が回らないから休みにくいなどの声もあり、人材確保が急務な事業所もあります。まずは業務改善やお互い様という考えで計画的に取得しやすい環境や雰囲気づくりをしていきましょう。

残業代は何分から発生するの？

このような質問が届きました。

答えは1分から発生します。事業所によっては申請をためらい30分単位で申請するなどサービス残業になっているという話も聞きます。慢性的な人員不足ということで、残業が常態化しているのではないのでしょうか。残業手当（時間外手当）の申請は当然のことです。

ただ残業をするにあたり、本当に必要なものを良く考えてから上司（管理者）に許可をもらってください。

業務の見直しやスムーズな引継ぎなどで残業を減らしている事業所もあります。時間内に業務を終わらせて、定時に退社できるのが一番ですね。

有給取得率向上や残業ゼロは法人のイメージアップや離職率低下、採用時のメリットになり、人員不足解消にもつながると考えています。

----- キリトリ -----

氏名		生年月日	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	