

UAゼンセン瑞祥会・ルポアユニオン ユニオンニュース

第44号

2022年11月14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/>

定年再雇用のルール整備を!!

～定年後も安心して働き続けられるために団体交渉を重ねています～

「定年再雇用の職員の労働条件について、定年前の条件を維持すること」として、今秋3回に渡り団体交渉(第7回～第9回)を行いました。

今年度春の賃闘の中で交渉した定年延長ですが、「継続雇用を軸に定年延長を検討している」という答えで合意に至らず、今年度の導入は難しい状況です。このような中、定年後の再雇用ルールが十分に整備されていないという問題が生じています。定年後も引き続いて働き続けたいと考える方々にとっては、賃金や条件がどうなるのか、不安なところでしょう。この条件が明確になることで、働き方やライフプランを考えることができ、安心して働き続けられると考えています。

ほか2項目を交渉しています。詳しくはホームページでご確認ください。

第8回団体交渉(10月21日)にて

現状、再雇用後の賃金(時給)については、以下のような計算方法により決定しているということです。

(例) 介護	950円 + (5円 × 勤続年数)
看護 准看護師	1,050円 + (5円 × 勤続年数)
看護師	1,250円 + (5円 × 勤続年数)

※勤続年数は10年を上限

定年時の賃金と比べると、58%～93%になるということです。

この計算方法の根拠、理由としては「退職し、新たな契約となる」「定年後夜勤をする人は多くない」「60歳を越えるということは能力が劣ってくるから」ということです。

組合として同一労働同一賃金の考え方より、「(定年前と)同じ働き方をするのであれば、同じ条件で」と伝え、働き方(夜勤の有無、勤務日数など)を踏まえ、労使双方で細かく条件を考えていくということで一致しました。

第9回団体交渉(11月8日)にて

組合は以下の理由を基に「定年再雇用後の賃金は労働時間で決定すべき」と主張し、交渉しました。

1. 定年を迎えた正規職員の業務内容が変わらない現状
2. 定年を迎えた正規職員に依存している現状
3. 人材流出、主要な職員が定年を迎えたら残ってくれない現状

なによりもまずは定年後の労働条件が一目で判る規程を新設してもらわなければならないので、「定年前と同様の業務内容のままフルタイムで働く組合員について、基本給は継続し、諸々の手当については、継続か『非正規職員給与規定』に準ずるのか、新設する規程で変えるのか、原案はお任せする」とし、日々の暮らしに不安を抱かなくても済むように、年収の保障から月収の保障へ切り替えました。

定年後に時短勤務を希望した場合は、当初は「基本給 × フルタイムの8時間に対する時短後の労働時間の割合」を要求しましたが、法人の言う「時短の時点で同一労働ではなくならないか」「特に忙しい時間帯に勤務できない(もっと言えば、その時間帯を避ける)人は・・・」「時短勤務を希望した時点で、その人はパート職員になるつもり」などには一理ありますので、今回は「定年を迎えた正社員組合員について、再雇用後も同様の業務内容でフルタイムの勤務の場合は基本給の継続(維持)を求める」としました。

また、同じ65歳でも体力や技能に当然差があるでしょう。そのためには新しい評価基準制度が必要であることは明白で、その必要性についても労使の考えは一致しています。ただ、0から作成するのは非常に労力を必要とします。組合も協力を求められればできるだけのことをしたいと考えています。

理事長を始めとする理事のみなさんに検討してもらい、もうすぐ始まる来年度の労働条件闘争の中で回答してもらおうことになっています。

6月21日に終結したあっせんでも、法人が設定した賃金基準を基に労使双方が協議することになっていますので、定年まで法人運営に貢献した組合員の待遇が一目瞭然の規程が早く新設されることを望みます。

UAゼンセン瑞祥会・ルポアユニオン 第6回定期大会を開催します

朝晩が少々肌寒く感じる季節となりましたが、体調崩すことなくお過ごしでしょうか？

一昨年からのコロナ禍による長期間の制限の中、組合員のみなさまのご理解・ご協力とオンラインの活用や感染防止の対策を徹底することで、停滞なく組合活動を継続することができました。執行部一同感謝申し上げます。

今回においても短時間で、参加人数に対して3倍以上の人数を収容できる広さの会議室を確保することで密を回避させるなど、感染症対策には万全を期して開催いたします。

☆ 告 示 ☆

1. とき 2022年12月18日(日)14:30～
2. ところ 香川県社会福祉総合センター 大会議室
3. プログラム予定
 - (1) 報告事項
 - ① 2022年度活動報告
 - ② 2022年度会計報告及び会計監査報告
 - (2) 提出予定議案
 - ① 第1号議案 2023年度活動方針(案)について
 - ② 第2号議案 2023年度予算(案)について
 - ③ 第3号議案 規約の改正
 - ④ 第4号議案 2023年度役員を選出について 他

『ワークルール豆知識』(第2回)

皆さんチャレンジしてみてくださいね(^_^)/

正解した方の中から抽選で10名の方に商品券などの景品をプレゼントいたします。参加される方は下記応募用紙に氏名・施設名・解答を記入し、所属支部長まで提出してください。(2023年1月23日を締め切りとします)

問題：現在(2022年11月)香川県における最低賃金はいくらでしょう？

- ① 818円 ② 820円 ③ 848円 ④ 878円

第1回正解と解説

正解は3「労働者が年次有給休暇(以下、有休)を申請した場合、使用者はこれを拒否することはできない」は誤り。使用者側には時季変更権(従業員の有休を別の時季に変更できる権利)が認められています。通常、有休は労働者の自由な申請、取得が優先されますが、事業の正常な運営を妨げる場合のみ行使される可能性があります。ちなみに今年度賃闘にて、「すべての職員が年間7日間取得する」ことで合意しています。

✂-----キリトリ-----

ワークルール豆知識応募用

第____回	氏名	施設名	解答	
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