

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第45号

2023年1月28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/>

2023年度 労働条件闘争開始

～すべての仲間が安心して働き続けていけるために～

2023年度労働条件闘争が始まりました。今年度の要求内容も、今まで寄せられた組合員の皆さんの声を執行委員会で取りまとめ、UAゼンセンの方針に沿って作成しています。

昨今の物価上昇を実感され、家計に不安を感じている方も多いと思います。また世間ではアフターコロナとしての新たなフェーズを迎えようとしていますが、私たちの福祉業界は利用者様の安全が最優先ということもあり、絶対に持ち込まない、持ち込ませないという重圧や負担はまだ続きそうです。

このような中、すべての仲間が安心して働き続けられることを念頭に置き3月末まで交渉に臨みますので、みなさんのご協力をよろしくお願ひします。以下に今年度要求内容をお知らせいたします。

I. 2023年度 賃金改定に関する要求内容

1. 賃上げ額

(1) 正社員組合員

- 1) 所定内賃金引上げ UAゼンセンの方針に基づき、全組合員の所定内賃金を1人当たり12,000円引き上げること
- 2) 手当の新設 年末年始(12月30日～1月3日)手当を新たに設け、1日につき5,000円を支給すること

(2) パートタイム組合員

- 1) UAゼンセンの方針に基づき、1人当たり時給を60円引き上げること
- 2) 手当の新設 年末年始(12月30日～1月3日)手当を新たに設け、1日につき5,000円を支給すること

2. 賃金制度

(1) 正社員組合員

公正な昇格制度確立のため、組合が提案したキャリアパス制度を導入すること

(2) パートタイム組合員

- 1) 昇給制度を新設し、時間給基準表の上限下限の金額を見直すこと
- 2) 時間給基準表に全職種を記載すること

(3) 定年再雇用後の組合員

前回の団体交渉で約束した(したとおり)、就業規則、給与規程等の素案を提示すること

3. 企業内最低賃金

企業内最低賃金を協定化し、次のとおりとすること

月額162,700円、時間額950円

併せて、給与規程の別表2「初任給基準表」の初任給をそれぞれ9号俸引き上げること

II. 2022年 期末一時金に関する要求内容

1. 正社員組合員

(1) 要求月数

年間5ヶ月とすること

(2) 算定基礎賃金

算定基礎賃金項目は以下のとおりとすること

・基本給 ・役職手当 ・資格手当 ・扶養手当

2. パートタイム組合員

(1) 全てのパートタイム組合員に対し、同一労働同一賃金の観点から一時金制度を導入すること

(2) 要求額

1) 現在一時金が支給されているパートタイム組合員については、正規職員と同視すべき働き方をしているため、正規職員と同様の基準で支給すること

2) 現在一時金が支給されていないパート組合員に対する支給額を年間2.0ヶ月とすること

III. 労働時間の短縮・改善に関する要求

1. 正社員組合員の年間休日数を108日から110日とすること

2. 積立年次有給休暇について

(1) 適用条件の拡大

現行に加え「法人が出勤停止を命じた場合」「育児休暇・介護休暇をする場合」も年次有給休暇に先行して使用できるようにすること

(2) 上限の設定

現行の制度を改正し、上限を40日とすること

3. 年次有給休暇の取得を7日とすること

IV. 定年制度に関する要求

定年再雇用後の規定の運用開始を2022年4月とし、現在在籍している70歳以下の組合員にも適用させること

V. 退職金制度に関する要求

1級職員について、2級職員になった者については1級職員としての雇用期間も算定すること

VI. あらゆる就業形態における公正処遇の実現に関する要求

1. 住居手当について、正規・非正規を問わず、本人が賃貸契約を結んでいる組合員には支給すること

また、給与規程第14条(4)「申請者が単身者である場合、勤務する事業所より20km以内における親の住居状況」については、時代背景も照らし合わせ、これを削除すること

2. 公正処遇(不公平感をなくす)観点から、理事長が勧告・決定するとしている規定を撤廃し、すべての支給額を明記すること

VII. その他

1. 始末書を提出した職員の減給や昇給停止についてのルールを労使で協議し、規定化すること

2. 夜勤の就業時間を統一し、事業所間の休日数の差を無くすこと。

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン 第6回定期大会を開催しました

2022年12月18日（日）香川県社会福祉総合センター大会議室にて、第6回定期大会が開催されました。

今回についてもコロナの状況を考慮し、時間短縮、Zoomを併用するなど万全の感染症対策を講じての開催となりました。来賓としてUAゼンセン香川県支部 支部長 三屋智広氏、主任 清水陽子氏をお招きし、役員・代議員・オブザーバーあわせて31名が参加しました。

船川委員長は、法人の健全運営、風通しのよい職場づくり、サービスの質の向上を労使で考えていきたい。また、自分たちだけのためではなく、法人・利用者・従業員のための組合として頑張っていきたいと思います。

2022年度活動報告、会計・会計監査報告及び、2023年度活動方針、予算、規定の改正、役員選出の議案が提起され、全て承認されました。

今大会をもって役員交代もあり、新しい顔ぶれで、心新たにスタートすることになりました。

法人理念である『安全とやさしさにあふれたサービスを地域とともに』を実践するために、「利用者様のために」「法人のために」やりがいをもって、気持ちよく働ける職場をつくっていきましょう。



『ワークルール豆知識』（第3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3月28日を締め切りとします）

問題：就業規則の効力について、誤っているものを1つ選んでください。

1. 就業規則よりも有利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働契約の労働条件が契約内容となる。
2. 労働協約よりも不利な労働条件を労働契約が定めていた場合、労働協約の労働条件が契約内容となる。
3. 就業規則よりも有利な労働条件を法律が定めていた場合、法律の労働条件が契約内容となる。
4. 労働協約よりも不利な労働条件を就業規則が定めていた場合、就業規則の労働条件が契約内容となる。

第2回答え合わせと解説

正解は④ 香川県の最低賃金は2022年10月1日から時間額878円になりました。

常用、パートタイマー、アルバイト、嘱託、臨時など雇用形態や呼称にかかわらず、原則として香川県で働くすべての労働者に適用されます。

✂-----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