

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第48号

2023年5月18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/>

春闘、まだやっています！！

当組合の上部団体であるUAゼンセンからの情報では、今年の4月からは全産業平均で7,194円給料が上がったそうです。それに伴い、初任給も高卒が7,480円、大卒は9,491円上がったようです。私たちの給料は定期昇給のみであったことはみなさんも確認済みのことと思います。法人は、「これまでは収益（利益）が右肩上がりだったが、昨年度は4億円しか黒字が出なかったため、職員の生活が苦しいことを理解していないわけではないが、定期昇給（平均2,079円）しか行わない。その代わりに、生活応援として6月のボーナスに、フルタイムで働いている職員には2万円、週30時間以上働いているパートには1万3千円、30時間未満のパートには6千5百円上乘せする」とのことです。目に見える物価上昇によりに生活が苦しくなったことを3度4度訴えてもご理解いただけなかったため、組合員の生の声を再度お届けするために緊急で「生活アンケート」を実施し、組合員の現在の生の声も届けました。しかしながら毎月の給料を大幅に増額してもらうことは叶いませんでした。物価対応一時金が支給される6月には電気料金が上がります。組合は、働き方に関係なく、増額された手当が全職員に一律で支給されることを目指して交渉を続けます。

積み残している課題はたくさんありますが、今年度からは積立有休の適用範囲の拡大やキャリアパス制度の作成が始まるといった明るい話題もあります。瑞祥会やルボアで働いていることを誇れるようになるためには非組合員のみなさまのお力も必要です。ぜひ組合に加入していただき、一緒に声を届けましょう。

法人へ質問状を送ります

これまで5年間やり取りしてきても解消できない疑問に加え、非組合員の間で穏やかならぬ動きがあるという情報が入ってきたため、不公平と不透明を少しでも解消できればと考え、この度組合から法人に対して以下の質問をすることにしました。あくまでも目的は法人の健全な事業継続です。回答はホームページかユニオンニュースでみなさまに公開します。

1. 職員の人事異動について、これまで求人は各事業所での募集であり、採用後の法人内の異動については整合性が無いのではないのでしょうか？

これまで法人内の人事異動は職員の合意を得た人事異動であることから、人事異動での本人合意は既得権ではないのでしょうか？（これまでの団体交渉の中でもたびたび出てきた「辞められたら困る」を職員によって使い分けたいようをお願いいたします）

また、採用後の職種の変更は命令で可能なのでしょうか？兼務も同様に可能でしょうか？

- ※ 上記の異動の場合は、異動の合理的理由を示し、本人の同意または組合への事前相談を求めると同時に、組合役員の突然の異動は、先にお伝えしましたように、いかなる理由であっても組合弱体化を意図するものと捉え、激しい抗議活動をします

2. 理事長の責務として、団体交渉への参加は法的な責務でもあり、代理を立てることが常態化している現状は職務放棄ではないでしょうか？
今後も理事長の意思での代理交渉が続くとなれば、理事長を当事者とした理事長個人への交渉要求と評価（批判）となることを承知されていますか？
3. 給与の昇給において、昇給停止となる明確な根拠が示されていません。また、仮に欠勤や始末書があるとしてもそれは欠勤控除及び懲戒処分として処理済みであり、二重処罰の禁止に抵触するものではありませんか（一時不再理の憲法違反）？ 例え欠勤や始末書が存在しても、年間の総合的な判断（加減）の中で成績が良好である場合に対して、欠勤や始末書だけでの昇給停止は説明がつかないではありませんか？
4. 1級職員が介護福祉士を受験しないことの代償が昇給停止の根拠になるのでしょうか？昇給は勤務成績の判断であり、介護福祉士の実験とは無関係ではありませんか？
※ 1級とする条件違反と成績評価の混同
5. パースデイ手当については、無条件に職員の誕生を祝すものであり、勤務成績評価を以て支給の不可を決めるような低次元な意図となることは避けるべきではないでしょうか？
※ 逆に、そのような規定は職員の誕生を汚すものと考えられます
6. 住居手当は住居手当として支給すべきであって、他の名目での支給は不適切ではないでしょうか？
また、支給にあたっては各事業所の施設長の確認事項とされていますが、なぜ理事長決済となっているのでしょうか？
7. 規定の文面では、積立有休と年次有給休暇の取得の優先順位が明記されていないために解釈の余地があります。この場合、解釈としては労働者に有利と考えられる積立有給が先行取得することで異論はありませんか？
※ 法治主義として文面にない新たな労働者への不利益な解釈（事後説明）提示は許されません
8. 手当の申請の締め切り（事務処理期間）の定めはあるのでしょうか？申請しても翌月支給となる根拠はあるのでしょうか？
9. 給与については理事会の重要な案件であるにも関わらず、理事長専決での年俸職員の賃金の決定は妥当性を欠いているのではないのでしょうか？それとも年俸職員個々の賃金の額は理事会の承認済みでしょうか？
就業規則第 55 条 3 では法人との契約となっており、法人つまり理事会の承認を怠っていませんか？法人の未承認の年俸契約は無効ではないのでしょうか？新設の手当や増額された手当が数名の年俸職員には反映されていないことを理事会は把握しているのでしょうか？
10. 技能実習生に対する受け入れ側事業所に求められる新たな職種について、賃金算定に含まれていないばかりか、その負担も大きいことから、技能実習生受け入れのための職種には新たな手当で保証すべきではないのでしょうか？保証されない場合は担当業務を命じられても本人の任意あるいは拒否できる状況が妥当ではないのでしょうか？
11. サービス管理責任者と介護支援専門員は、障害者と要介護高齢者と対象が違えども、資格がなければ業務にあたれず、その業務の内容も量も同等であることから、手当支給の対象にサービス管理責任者を含めるべきではないのでしょうか？
12. 法人に属する「職員」には定年制が設けられています。理事長を含む全ての施設長の継続雇用についても、その任用と報酬額、身分について理事会の承認を事後承認ではなく明確な基準に基づいて承認されているのでしょうか？