

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第49号

2023年7月22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/>

理事長と会談を行いました

7月4日（火）18：30より東かがわ市交流プラザにて組合設立以来初めてとなる理事長との会談が開催されました。法人からは理事長をはじめ3名、組合からは委員長はじめ7名が出席し「当組合に対する考え方」、「人員の過不足についての基準」について質問をしました。また来年度の経営計画などを伺う機会として、冬に再度会談を行うことを求め終了となりました。詳細についてはHP 組合員専用ページでご確認ください。

組合に対する考え方について

委員長：組合（瑞祥会・ルボアユニオン）のことをどう思われていますか。率直にお教えてください。

理事長：組合には組合の、法人には法人の考えがあります。いろいろとおっしゃっていることに対してこちらは対応するという感じです。

委員長：組合は自分たちの職場が働きやすくなったらいいという一心で活動しています。一従業員として一生懸命働いているという点は変わりませんのでご理解をお願いします。

人員の過不足についての基準について

委員長：組合員、非組合員問わず、すべての事業所の従業員から人手が足りないという声が届いています。それを組合として再三お伝えしていますが、「足りないところはあるが、足りているところもある」という返答です。従業員が感覚的に足りていないと訴えていると捉えられているのかもしれませんが、「この時間帯に○人必要なところ、実際は□人しかいない」という分析ができていないのかもしれませんが、しかしながら、これまで話してきたかぎりでは、人員配置基準や人件費率が基準になっているのではないかと感じています。そこで、人手が足りないと思っている従業員に伝えるためにも、人手が足りていると判断される基準、人員の過不足に対する基準をお教えいただけませんか。

理事長：介護業界だけでなく日本全国の他業種も人手が足りない。これからますます足りなくなる。2040年問題というのをご存じだと思いますが、団塊ジュニアが高齢者になったとき、その人たちをケアする職員がいないことは明白です。瑞祥会の場合は先んじて外国人労働者確保を取り組んできています。日本人については新卒採用もしています。新卒ではない日本人（中途採用）も努力をしています。もちろんハローワークにも。人材紹介会社については、紹介料が高いので、どうしてもというときに活用して人集めに努力しています。

過不足の基準について、湊荘以外の施設のことは十分把握していません。湊荘のこともよくわかりませんが、湊荘ではAさんが勤務表を組んで、「このユニットは○人必要、必要数以上の人員はいらない」と言います。入浴や見守りに必要な人数を決めていると思います。その人数は人員配置基準より多いと思いますが、だれかが休めば代わりがないので、電話して出勤してもらっています。また、法人内のショートステイ同士であれば、突き合わせてみたら「何人で回せるのか」がわかるのかもしれませんが、しかし、突き合わせていないので湊荘独自で人数を決めています。

どの施設も外国人採用で繋いでいる（人員不足をカバーしている）という現状です。これから外国人の方を大事に育てていってほしいと思っています。

委員長：ここまでは、これまでに何回も話してきたことですが、事業所ごとに対象者のレベルを把握して決定すればよいということですね。組合としては前からお伝えしているとおおり、日本人に選んでもらえる法人であってほしいと思っています。

「イルカとふれあおう」3年ぶりにレク活動を再開しました(^)/



6月11日、7月9日、さぬき市津田町の日本ドルフィンセンターにてイルカとのふれあいレクを開催しました。

小雨が降る時間帯もありましたが、2日間で23名の組合員・子供たちが参加し、エサやり体験やイルカたちの躍動感あふれるショーを楽しみました。



今後についてはコロナの状況を確認しつつ、セカンドステージでの体験や果物狩りなど計画していきますので、楽しみにお待ちしております(^_^)v

『ワークルール豆知識』（第5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8月22日を締め切りとします)

問題：最低賃金について、正しいものをひとつ選んでください。

- ① 最低賃金は、当該企業における最低の基本給、つまり初任給のことをいう。
- ② 労使対等の立場で賃金額を合意するため、その合意が無効となることはない。
- ③ 最低賃金を上回る賃金額を労働契約で定めた場合、使用者は労働契約で定めた賃金額を労働者に支払わなければならない。
- ④ 最低賃金は、全国一律で定められている。

第4回答え合わせと解説

正解は①

使用者が労働者を1日8時間・週40時間以上働かせるためには、労基法36条に定める協定を労使間で結ぶ必要があります。割増賃金は、労基法に定める時間以上働いた際に発生するものですので、労働契約よりは長い労基法の上限（1日8時間）に満たない時間の「残業」では、割増賃金は発生しません。

6月27日の執行委員会にて厳正なる抽選の結果、当選の方には商品券（1,000円分）を贈らせていただきました。

✂-----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	ヵ月	
職種			雇用区分	正社員	パート	