

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第61号

2025年9月24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/>

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン 第9回定期大会の開催について

コロナの時代を経て、世間では滞っていた経済活動も軌道に乗りました。一方組合員のみなさまにおかれましては、定期的にやってくるコロナや感染症へ、引き続き細心の注意を払って業務に取り組まれていると思います。このようななか、みなさまのご理解・ご協力により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。

さて、UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン組合規約第19条に従い、第9回定期大会を下記により開催いたします。今回においても例年同様、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 2025年11月23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 2025年度活動報告
 - ② 2025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 2026年度活動方針(案)について
 - ② 第2号議案 2026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 2026年度役員の選出について 他

定期大会って？

組合の最高議決機関であり、労働組合法により年に一度以上の開催が義務付けられています。

全組合員が参加することが理想ですが、当組合では全員の参加が難しいため、**代議員**（各支部代表者）を選任し開催しています。

定期大会ではこんなことを行います

大きな項目として『**報告事項**』と『**審議事項**』があります。

基本的には執行部からそれぞれの内容について説明を行い、出席している代議員からの質問に対しての答弁を行います。そして最後に採決を取って、賛成数が規定数を超えて、初めて承認されるという流れになります。

なお報告事項はこれまでの活動実績や決算について、審議事項は今後の活動方針・計画・予算、組合役員の選出のほか時節的に取り組む内容などになります。

この大会で成立した内容を具現化するために執行部は活動を行います。

執行部より

各支部において代議員選出の作業を行っていますが、代議員選出から漏れた組合員の方もオブザーバー

（傍聴者）として参加できる体制を整えています。定期大会は労働組合の透明性を高め、信頼関係を築く場であるだけでなく、組合の方針や活動を理解することで日々の業務や活動への意欲を高められると考えています。参加希望の方は所属支部長と通じてご連絡ください。

活動報告

今年度1回目の労使協議会を開催しました(6月23日)

《定年延長に伴う退職金の支給について》

現在のルールでは退職金の積立は60歳で停止となります。少なからず法人に貢献してきた方たちに少しでも報いてほしいという思いで、60歳以降も退職金の算定期間として算定できないか意見交換しました。

現状の法人の考え方としては「現状のままで、60歳以降の退職金の上積みは検討していない」ということです。ただ「定年齢を待たず60歳で退職金を受け取ることも可能」という話がありました。これは個々のライフプランに合わせて選択できることになり、一歩先進ということになります。

退職金を含めた定年延長ルールは従業員のモチベーションアップ、高いパフォーマンスを継続できるかどうか、つまり生産性の向上につながる重要な制度となります。今後も協議継続が必要と考えていますので皆様のご意見をお聞かせください。

《東かがわ市の施設におけるごみ収集について》

高松の方は驚くと思いますが、東かがわ市の5施設において、施設職員が毎日持ち回りで各施設のごみ収集を行っています。これまで組合員から改善してほしいという要望が多く寄せられた項目です。

まずごみ収集の業者委託は「コストアップにつながるので、今後も業務としてやらなければならない」ということです。そのうえで5施設共通の問題点や各施設の問題点を伝えました。具体的には、介護職員が現場を離れることによる現場の負担が重くなっていること、担当する職員の偏りなどについて意見交換をしました。法人は「業務としてシフトを組んでいる」ということですので、人員不足感のズレ（労使）や不公平感が課題であると考えています。またごみ出しルールの徹底について再周知をお願いしました。

今回協議した内容や組合の意見はすでに各施設に周知済みで、改善が進んでいる事業所もあると思います。法人も改善できるところは改善していきたいという意向です。各支部長を中心に施設の管理者と話をしてください。

『ワークルール豆知識』（第14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。（**2025年11月17日**を締め切りとします）

問題：産前産後休業を取得した場合、休業期間中の賃金支払い義務はどのようになるでしょうか？

- ① 全額支払う必要がある
- ② 一部のみ支払う
- ③ 賃金支払い義務はない



第13回の正解と解説

就業規則はどのような方法で従業員に周知する必要があるかという問題でした。

【正解】③

【解説】周知方法は労働基準法第106条で規定されており、①作業場の見やすい場所に掲示や備え付けをする ②書面を交付する ③電子的な媒体で提供するといった方法が認められています。法令を遵守し、透明性の高い職場環境を目指すためにも、就業規則は確実に周知されるべきものです。

厳正なる抽選の結果、リリックケアセンター3名・真珠の湯1名・サン未来4名・花らんまん2名の計10名の方に商品券（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 カ月
職種		雇用区分	正社員 パート