

“労働組合”を 結成しました。



●はじめに

平成26年2月、全国福祉保育労働組合大阪地方本部（以下、福祉保育労）の支援を受け、労働組合「日本ヘレンケラー財団分会」を結成しました。

福祉保育労は全国組織で、大阪府内には2,200名の組合員がいます。福祉や保育の現場で働く職員の処遇の改善・職場環境の向上・利用者の生活の充実を目的とする労働組合です。様々な職場で働く職員たちが団結して、要求の実現に向けて活発な活動をしています。

働く労働者の権利とくらしを守るために、そして何より利用者の権利とより良い生活を守っていくために、私たちは日本ヘレンケラー財団に労働組合を立ち上げました。

●法人・職場で繰り返される 不当・異常なこと

常勤職員さん、非常勤職員さん、様々な悩みや不安を抱えていると思います。

一方的な人事異動・配置転換、不当な雇用契約、賞与減額、給与カット、定期昇給の中止・改悪、残業手当の不完全実施・タイムカードと手

書きの労働時間表、就業規則の不利益変更、廃止予定施設職員の雇用の保障、人員配置、休憩・休日、育児・介護、病気やケガ、パワーハラスメント、人事考課…。

「みんなで少しずつ解決していきませんか？」すぐに大きく変わることは少ないかもしれませんが、みんなで力を合わせ、働きやすい職場に変えていける環境を作っていきたいです。

●日本ヘレンケラー財団分会

私たち福祉保育労・日本ヘレンケラー財団分会は、

* 法人運営の健全化・民主化

* 職員処遇の改善

* 利用者の生活の向上

を目指して、積極的に活動している労働組合です。すでに、法人側と3度の団体交渉（組合と法人の交渉）を行っています。労働者が団結し、様々な労働問題について団体で交渉等を行うことは、憲法で定められた権利であり労働組合法で守られています。

現在、緊急の課題として、

① パワハラや人事権の乱用（異動・配転）による異常な法人・施設運営を正し、普通にものが言える法人・職場を実現すること

② 利用者や職員が大切にされる法人・職場を実現すること

③ 不当な処遇を改めさせ、正常な労使関係の確立を目指すことに取り組んでいます。

●ものがいえない職場

人事異動や配置転換には、「業務上の必要性」「人選の合理性」等、明確な理由・根拠が必要です。職員間で、「飛ばされた」「理事長に物申したから」「見せしめ人事だ」「希望調査の意味がない。」などと話がなされる状況は、正常な法人運営とはいえません。職員を自主退職や非常勤職員への転換に追い込んでいます。

上司が日勤契約の非常勤職員に変則勤務の依頼をするとき、「来年の契約更新にひびきますよ。」とパワハラをする。おかしいと思っても、困っているのに、「口に出すと不当な扱いをされる…。」こう思うと何も言えませんが、いつかは自分の身にも降りかかってくるかもしれない…と、怖くてものが言えない。

このままでいいのでしょうか？
おかしいことはおかしいと、普通にもものが言える環境を、みんなで一緒に作っていきませんか？

● 不当な配置転換！

和泉市の太平の職員の北野さんが、不当な配置転換(以下、配転)をされています。きちんとした説明や理由も聞かされないまま、一方的に配転させられました。相談室に配転だと、主任に法人からの通達を読み上げられました。誰が決めたのでしょうか。

北野さんは、たった一人で敷地内の別棟に置かれ、孤立させられています。

太平の相談業務は、和泉市より昨年度末で廃止されています。相談に訪れる人も、電話が鳴ることもありません。団体交渉で常務は、今後どのような運営がなされるかは法人が決めます。各施設の施設長に任されていると話しています。なぜ相談業務の経験がない北野さんか、という質問に明確な回答はありません。事業の計画性もなく北野さんを配転する理由も明かされず、当時施設には施設長が不在という状況の中、突然3月21日に配転通告され4月1日に強行しています。新しい施設長は調査業務と言いますが、何の調査なのか。市町村が相談業務の指定をしていない施設に、相談に関する業務依頼や情報提供をするはずありません。

この配転に疑問を感じる職員もいますが、口に出すと不当な扱いや人事異動をされる…と、何も言えません。このような状況が、健全な職場環境といえるのでしょうか。このままでは、また同じようなことが別の職員になされるのではないかと心配されます。

職場は仕事をするとこです。事業者には、職員一人ひとりがやりがいをもち、心身ともに健康に働くことができるように努める役目があります。仕事を与えず職員を追い込むことも、過度に処理しきれない仕事をさせて圧力をかけることも、あつてはならないことです。

8月中旬、施設長より北野さんを現場に戻すと話がありました。現在、その内容の問題点について交渉中です。この問題は決して北野さん一人の問題ではなく、職員全体に関わる問題だからです。

● 定期昇給・賞与の減額

会議で「赤字だから。」とのみ話し、一方的に定期昇給を中止して賞与を減額しました。なぜ従来どおり支給しないのか、職員に明確な説明や情報開示をしていません。法人は赤字ではありません。分会

では、3月22日の第1回団体交渉からこれらの問題を取り上げ、大阪府にも申し入れを行っています。

● 不当な雇用契約

平成22年度以降に中途採用された職員の雇用契約が、正しく結ばれていません。給与規定を大きく下回る給与で契約されています。理事長に再三に渡り差額の支払いや給与・退職金の訂正を求めています。きちんとした対応がなされていません。

22・23年度採用の40歳以上の職員に、差額給与が一部のみ支払われていますが全額ではありません。24年度以降採用の職員には、一円も支払われていません。

なぜ、誰の決定でこのような契約が行われているのでしょうか。

この給与の問題は職員が勤めている期間だけではなく、その将来にも影響する重要な問題です。何を根拠や基準にしているのか不透明な給与カット(団体交渉項目)もそうですが、法人は職員の生活や老後のみならず、その家族の将来等にまで影響を及ぼす給与問題について、誠実に対応すべきではないでしょうか。福祉事業者が利用者の生活や、職員・家族の

人生に不安の影を落としている…。このままでいいのでしょうか？

● 福祉の仕事

福祉の仕事は対人援助業務という、細やかな配慮や多様な支援が求められる仕事です。職員が心も身体も疲れ、不当な扱いにおびえて、生活や将来に不安を抱きながら働くことは、モチベーションが下がり、利用者支援の質が低下してしまうことにも繋がりがかねません。

利用者の幸せを願って働く支援者たちが、心身ともに健やかに、やりがいをもって働き続けられることの大切さを、真剣に考える社会福祉法人であつてほしいものです。

みんなで手をつなぎ、

力を合わせて

いきませんか？



お問い合わせ・相談等はお気軽に下記へ