

日本ヘレンケラー財団分会NEWS <2>

分会NEWSは福保労のホームページに掲載されています。スマホでも閲覧可能です。

☆ホームページ <http://www.ofhr.net>

不当な雇用契約、改善されず 大阪地裁に提訴

●分会NEWS、大反響☆

日本ヘレンケラー財団分会NEWS第1号および改訂版の配布後、職員のみならずから多くの問い合わせや相談をいただいています。それらの中から、たくさん寄せられた質問にお答えしたいと思います。

Q. 組合に加入するときは、法人に個人名を知らせるのですか？

A. 知らせる必要はありません。組合員であることを公然化している人もいれば、非公然で明かしていない人もおり、個人の自由です。

Q. 非常勤職員でも入れるのですか？

A. もちろん入れます。福祉保育労には非常勤部会もあり、法人の枠を超え、活発に活動しています。

Q. 組合を作るのについて、法人の許可を得たのですか？

A. 労働組合を結成することは、憲法や労働組合法で保障された労働者の権利であり、使用者(法人)の許可を得る必要はありません。企業や団体に、労働組合があるのはごく普通のことです。ヘレンケラー財団には40

0名を超える労働者が働き、様々な労働問題が山積している現状です。労使は対等であるという「正常な労使関係」を実現するため、労働組合ができたことはごく普通のことです。

●不当な雇用契約による未払い賃金訴訟、第1回口頭弁論！

第1号でお伝えした平成22年度以降の中途採用者の雇用契約が、給与規定を大きく下回っている問題で、理事長に対し差額未払い賃金の支払い・訂正等の要求を行ってきましたが、一向に誠実な対応なく放置されてきました。当労組との団体交渉においても支払いを拒否しています。

この深刻な事態の解決に向け、平成26年10月、大阪地方裁判所に未払い賃金の支払いと訂正を求める訴状を提出しました。第1回口頭弁論は12月12日に開かれましたが、法人側は誰一人来ることなく弁護士も出廷しませんでした。一方、傍聴席は原告側の支援者で満席でした。第2回は1月21日(水)に開かれます。労使間の正常かつ対等な話し

合いが困難で、問題解決の余地なく民事訴訟にまで至らざるを得なかったことは誠に残念ですが、該当する労働者全員の救済を目指していきたいと思えます。

◎原告団募集

平成22年度以降の中途採用者(新卒採用ではない方)で、雇用契約が正しく結ばれていない方は、原告団に参加することができます。自身の契約内容の確認や、原告団への参加を希望する方は、左記に御相談ください。

・福祉保育労大阪地方本部
(06)6773-8441
島村書記長(当分会担当)

現在、大阪地方本部(以下、地本)執行部と共に、定期大会・本部委員会・阪南支部執行委員会等を通じて、府下の66の分会に支援を要請しています。労働組合・日本ヘレンケラー財団分会は単一組織としてのみならず、府下の2,200名の福祉の職場で働く仲間や大阪労連などの関係諸団体と手をつなぎ、この問題の解決に向け前進していきます。

●労働基準監督署、労働基準法違反で法人に是正勧告!

また、大阪労働局は10月、この差額未払い賃金等について、泉大津労働基準監督署(以下、労基署)に調査を指示しています。10月下旬、太平・伯太にて調査が実施されました。

※労働基準監督署によると、調査の結果11月12日に、法人に対し労働基準法第24条(差額未払い賃金について)と、第37条違反(残業手当について)で是正勧告を行っております。また、これらは個人や施設単位の問題ではなく、全社的に行われていると判断され、法人に支払いを命じているとのこと。12月19日までに改善報告を行うよう指示していました。

◎賞与が減額?!

『労基署に残業手当を支払うよう言われたから、賞与を減額する。』『残業代によつては最低で0.5ヶ月』という驚くべき発言が、太平施設長からなされています。また法人内でも、賞与が減額されるかもしれない・法人は残業代も賞与も施設会計

から支払うよう指示しているらしい、といった話が流れています。

残業手当と賞与は、全く別の問題です。なぜこのような話が出てくるのか、不思議でなりません。労基署から二種の是正勧告を受けたことは、法人の労働基準法違反が原因であり、職員の責任ではありません。賞与は、住宅ローンや子どもの教育費など、職員とその家族の生活を守つていくために欠かせないものです。なぜ、公正に速やかな改善を行うのではなく、職員の生活を脅かすことを押し進めようとするのでしょうか?

そもそも、年4ヶ月であった賞与が、なぜ昨年度から3.5ヶ月になったのか・どうして赤字だと偽ったのか、その理由さえ、未だ労働者に説明していません。

また、当労組は賞与について法人との団体交渉で、法人内で施設によつて格差があるのはおかしい・統一した掛け月数で支給するようにと要求しています。

法人側は、統一して支給すると明言しましたが、みなさんの施設は3.5ヶ月支給されていますか??

◎労働時間表等の提出に関する差別的取り扱い

労基署に改善報告を行うにあたり、過去2年分の労働時間表等の提出を法人が職員に求めています。その書類について施設毎に違いがある・特定の職員に不利な取り扱いをするという実態がありました。

太平では、「労働時間確認表」という書式や名称が変わつたものを提出させていますが、当労組分会長にのみ、3日という期間しか与えないという差別的取り扱いをしました。法人間で異動した職員には、およそ12月のはじめに、前施設からの書類が現施設長によつて手渡されていますが、分会長の書類のみ法人本部に留め置き、提出できない状況に追い込んでいました。更に「指導書」なる文書を送付して圧力をかけ、その後、「賞罰委員会」を開くという考えられないような事態が起きました。不当な差別処遇に対する抗議と、太平労働者は平成25年4月に「労働者の意見書」にて、労働時間表の在り方等が不適切であるとの問題提起や説明を求める要求を行なつてきたことを伝えています。法人はそれらを見無視・放置してきたことや、施設

における労働時間の問題点・賞与に関すること等、第三者委員や監事などのみなさんにお伝えしています。



●大阪府の平成25年度の監査結果...

昨年度の大阪府の監査で、各施設から多額の資金が法人本部に入金されていることについて、不適切であるため各施設に返還するよう指導されています。これに対し法人は、平和寮に特養を合築するなどとして、返還しないと改善報告書を提出しています。行政に、特養建設に関する申請はされていません。

なぜ法人は、大阪府の指導に従つて、各施設に資金を返還しないのでしょうか。この「施設分担金」の問題は、各施設で管理者が「お金がな

い。」と言って充分に行えない利用者サービスや、残業代を支払うと賞与が払えなくなるといった混乱の要因となっているのではないのでしょうか？

法人は、この「施設分担金」のあり方について改善し、各施設に資金を返還すべきではないでしょうか。福祉事業の財源は、そのほとんどが公費(税金)です。公費を預かる公益法人として、監督官庁である大阪府の指導に沿って、公正・適正に運用されるよう求めます。

● 太平の不当配転、育児・介護休業法に関わる不利益な取り扱問題！

◎ 不当配転

第1号に掲載した太平職員の北野さんが、きちんとした説明や理由も聞かされず、一方的に不当な配置転換をさせられた問題は、その後も相談業務はおろか、法人側が団体交渉で話した地域貢献事業に関する業務も一切ないまま経過しました。5ヶ月もの長期間、北野さんに仕事を与えず、敷地内の別棟で孤立させたことは、本人の心身に多大な負担を及ぼしました。そして、この異常な事

態を目にしてきた職員にも、法人や施設に対する疑問・不信感・恐怖心等をもたらしたのではないのでしょうか。

福祉の仕事は、人々を社会的疎外・排除から守る役目を果たしているものともいわれています。福祉事業者が、法人内や施設内社会で職員を排除する…、このようなことは誰に対しても、決して繰り返されてはならないことです。

また、この人事に関して副理事長は、団体交渉の場で「あの頃は理事長が入っていて」と、施設内人事であるにも関わらず理事長がこの配転に関与したことを話しています。なぜ、理事長は北野さんのみに対し、前代未聞の不当な配転を、3月21日という異例の時期に発表し強行したのでしょうか。

配転発表から約8ヶ月経った現在も、法人から北野さんに対し、明確な説明や謝罪はありません。当労組は、この問題を重要項目として団体交渉で説明を求めてきましたが、まだ合理的な回答はなされないままです。

驚くべきことに、理事長からは平

成26年9月11日付で、団体交渉を拒否する文書が届いています。

※国の法律である労働組合法は、労働組合からの団体交渉の申し入れを、使用者側は拒否することができないと規定しています。(第7条)

◎ 育児・介護休業法に関わる不利益な取り扱い

第1号改訂版にて、8月中旬に太平施設長より北野さんを現場に戻すと話があり、その内容の問題点について交渉中とお伝えしました。

北野さんは、3年前より家族の介護・看護状況等が深刻で、法人本部に勤務上の配慮を願い出る書面を提出しています。法人はこの内容を無視し続け、北野さんに対し必要な配慮を行ってきませんでした。

※国の法律である育児・介護休業法は、その基準をもとに、妊婦や育児・介護を行う労働者に必要な業務上の配慮を行うよう規定しています。

この件について、育児・介護休業法を管轄する大阪労働局・均等室に相

談を行っています。北野さんの介護状況はこの法律の基準を満たしており、『深夜業の制限(深夜に仕事をさせない)』の配慮を行う必要があります。(育児・介護休業法 第19条 および第20条 禁止規定)

8月の現場に戻すという話の際、夜勤が困難であることを再度申し出ていますが、施設長は「認められない。現場勤務への配置転換は凍結する。」と返答しました。当労組から抗議と説明を行い、後日認められました。このような各種労働法への理解が伴わない発言やパワーハラスメントは法人内で多発しており、労働者の心労や処遇が改善されない原因となっています。

また、北野さんを現場に戻すにあたって、早出・遅出が14回という異例の勤務シフトが組まれています。育児・介護休業法は、深夜業を行わないことを理由に労働者に不利益を課すことも禁じています。(第20条2項)

職員の出産・育児・介護に関する業務上の配慮等は、北野さんだけの問題ではありません。人の生涯にお

いて誰のライフステージにでも起こりうる、重要かつ深刻な問題です。人生において、家族というかけがえがないものに生じた出産・育児・介護等に、心身の健康を保ち人間らしく向き合っていくためには、家族間の協力だけではなく様々な社会的保障や配慮を必要とします。そのため、労働者を雇用する事業者には、勤務時間への配慮、育児・介護休業、深夜業の制限、母権措置など、労働上配慮が必要な労働者に対する禁止規定や配慮義務などが法で定められています。事業者には、深刻な家庭状況にある労働者に必要な配慮を行い、雇用及びその生活を守る義務があります。

太平は、北野さんを異例のシフトで働かせることを、他の職員との平等性や公平性だと主張しています。が、はたしてそうでしょうか。北野さんのような状況にある労働者の申し出に、放置や違法な対応を行うのではなく、法令を守り個別の状況に応じた必要な配慮を行うことが、この問題における他の労働者との公平性の確保・実現ではないでしょうか。

◎ パワーハラスメント

法人はこの件について、太平内で「業務上の会議」を開くと言い、9月16日に実施しました。施設長・副施設長のみならず、5名の役職者を同席させ、北野さんに家族の病名や介護状況を詳細に話すよう仕向けました。妊婦・育児・介護といった状況にある職員を、上司で取り囲んで会議を行なうようなことは、前代未聞です。病名や生活状況といった個人情報、なぜ、北野さんだけに7名もの上司の前で話すよう強いるのでしょうか。

また法人や管理者は、このような圧力的な場を設け、役職者に参加を指示することを、健全な組織運営だと考えているのでしょうか。

当労組は、このようなことが繰り返されぬよう、不当な処遇や圧力への取り組みを続けていきます。

● 給与規則、更なる改悪のきざし!? 情報の格差

各施設の全体会議で、法人本部からタイトルの記載されない折れ線グラフが示され、人件費に関する意見を出すよう話がありました。ところが……

*この話も、グラフも示されてい

ない施設がある。

*グラフに別表が、添付されていた施設と添付されていない施設がある。

など、法人内で労働者への「情報の格差・不平等」が生じており、非常に問題です。この話を知る労働者・知らない労働者がいるなかで、広く公平に意見を募ることなど、できるはずがありません。

人件費といった重大な事項について、労働者に十分な説明責任を果たさないまま、意見募集や給与規則の改正を行なうことは許されません。平成24年9月に労働者に説明なく行われた改正のような、不利益変更に繋がる可能性も考えられます。全施設に、共通の説明・グラフと表の配布・グラフや表の根拠となる情報の開示が必須です。労働者一丸となって、一方的な改悪をさせないよう取り組んでいく必要があるのではないのでしょうか。

そしてそれ以前に、毎年度の法人や各施設の会計報告・事業計画等を労働者にきちんと説明し、他法人のように労使間の正常な協議・交渉を実施するよう求めていくべきではないのでしょうか？

● 異動の希望調査 不公平

来年度の人事異動の希望調査の提出が、10月末日で締め切られました。

なぜ、施設ごとに異なる時期に届出用紙を配布するのでしょうか？ 配布時期に大きな差があります。

人事異動は、労働者の生活や意欲に、そして利用者の生活にも、大きく影響する重要事項です。希望届は、法人内の労働者に対し差異なく公平に、取り扱われるべきではないのでしょうか。

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！