

東葛ユニオン通信

第63号

2019年/5月号

発行:千葉東葛ユニオン

発行責任者 : 金子 政信

〒277-0831 柏市根戸406-4

TEL/FAX 04-7132-8710

労働相談は 04-7132-8710

メール: tokatu-center@tokatunokai-union.com

H P : <http://www.tokatunokai-union.com>

ツイッター: <https://twitter.com/TokatuCenter>



一人でも入れる労働組合
千葉東葛ユニオン

ストップ 介護崩壊！！ 介護現場ではたらくみなさん

…介護労働者、介護利用者、介護施設が力を合わせ、安心の介護をめざす東葛介護ユニオンへの参加を呼びかけます…



メーデー参加のみなさん。

わたしたち東葛介護ユニオンは2018年2月に、千葉東葛ユニオンの介護分会として発足しました。

これまでに寄せられた介護労働者からの労働相談は、パワハラ、不当な解雇・雇止め、労災隠し、サービス残業などで、施設とはその改善を求め団体交渉で解決をめざす取り組みを進めてきました。同時に、介護利用者の人権擁護など介護施設の向上も合わせて要求することにも取り組んでいます。

介護保険制度の改悪がどんどん進み、介護

労働者はますます低賃金・過重労働に苦しんでいます。利用者もまた高負担とサービス低下にさらされ、施設は経営が立ち行かない状況が生まれています。

皆さんのお近くで、介護職場で働くことに悩んだり困ったりしている方々へは東葛介護ユニオンをご紹介ください。介護職場で働いている方は、東葛介護ユニオンへの加入をこころからお待ちしています。



石川智子
東葛介護ユニオン
分会長

介護ではたらくみなさんへ 一人でも入れる労働組合 東葛介護ユニオンへ加入しましょう！

組合費：●非正規または月収15万円以下の正職員は1000円、●正職員15万円以上は1500円
(組合費のうち500円が共済の掛金です。)

【共済給付一例】：●病気入院見舞金（1500円×最大180日まで）、●休業給付（1日700円×最大90日まで）、傷病見舞金（14日以上4000円、30日以上8000円、90日以上16000円）、●子の入学祝金（小・中学校4000円）、退職餞別金4000円ほか●死亡弔慰金、●住宅災害見舞金など。

* 定年退職後、再就職ではたらいっている方でも65歳以下なら共済への加入ができます。

加入申し込み・お問い合わせは、電話、ファックス、メールで、資料郵送します。

東葛介護ユニオンの
これまでの取り組みを裏面で紹介

M老健施設のコンプライアンスを要求、日常的なサービス残業、賞与は差別、不明瞭な深夜割増など…

介護施設における関連法は主に2つ、介護保険法と労働関係法（労基法など）です。施設はこれらの法令遵守というコンプライアンスの確立が求められています。悪質な違反の介護施設は指定取り消しなどの処分がおこなわれています。

M介護施設ではたらくBさんは、「介護は法令や介護基準で決められたルールにそっておこなってほしい、施設での日常の介護のあり方が介護のあるべき基準からはずれているのではないか、毎日が疑問を感じる日々…」と訴えています。

介護保険法の施設運営基準では「入所者の意思及び人格の尊重し、常に入所者の立場に立ったサービスの提供」が求められ、介護保険指定基準では「具体的な禁止行為」が定められています。

Bさんは在職中の13ヶ月間、日勤時の始業時刻前の常態的なサービス残業などで161時間半がサービス残業（表参照）、賞与は年3回の支給とされていますが、Bさんは「出たのは一回だけ」と理由もなく差別されてきました。

また、夜22時から翌5時までの深夜割増賃金（労基法37条）は「夜勤手当」に含まれるとされていて、「相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とを明確に区分」（厚労省通達）に違反する内容でした。

M介護施設には千葉県と松戸市の調査が入りました。

W介護施設Oさん、入所者の暴力で頸髄損傷、施設と利用者へ慰謝料請求

Oさんは昨年2月夜勤明け、入所者に暴力を振るわれ負傷、労災はわずか半年で「症状固定」で打ち切りに。右腕上肢から指先までがマヒ状態で職場復帰が出来ない状況が続いています。

現在施設へ再発防止と介護労働者の安全確保、施設と入所者へ慰謝料支払いを要求し団交継続中です。

Y苑地域包括センターの雇止め解雇

定年退職後の再雇用でケアマネとして働いていたSさん、12月突然の雇止め通告をうけ、団体交渉で法違反を認め撤回。ところが、4ヶ月後に雇用契約にもない「1ヶ月ごとの更新」を理由に「雇止め」という名の解雇を強行してきました。

Y苑は解雇を撤回、解決金を支払い、納得の円満退職となりました。



G介護施設 Sさんへささいなことでも始末書強要、拒否したら解雇通告、残業は労基法違反の「30分未満切捨て」でサービス残業に

介護職員の約半数が非正規、その多くが語学研修生、それだけに介護をめぐる「ヒヤリ・ハット」も多く、Sさんはよりよい介護のためには研修の充実、習熟度を高めるローテーション移動、人手不足や習熟度の違いからおきる介護をめぐる職員間トラブルを良い方向に解決していく環境づくりを施設へ訴えました。その矢先の解雇でした。

⇒G苑は解雇を撤回して解決金の支払い、残業代の支払いに応じ円満退職。

表 介護施設における残業代など未払い

施設	労働月数	実残業時間	支給されていた残業時間	未払残業時間	共通した労基法違反手口
G特養	24月	131:30	14:00	117:30	一日の残業時間が30分未満だと切捨て、深夜割増は夜勤手当に含む
W特養	9月	92:30	14:00	78:30	
M老健	13月	164:00	2:30	161:30	

* W特養 一年変形労働制の悪用:法定の「年間280日限度」を超える勤務日を指定、「一日10時間以内」を超える労働日などの違法行為を続けていた。

2018年4月 柏労基署への要請行動に参加：介護職場の実態（安直な解雇・雇止め、サービス残業の実態）を訴え具体的な指導を求めました。

2017年10月 社保協全国介護交流集会へ参加

2018年11月 全労連介護・ヘルパーネット集会に参加