

## 千歳会 長年働いてた職員を違法な雇い止め

これまでも違法な不当労働行為をはたらいたことを千葉県労働委員会から断罪され、東京都や千葉県からも法令違反に対する数々の是正指導を受けてきた千歳会・左理事長が、今度は非常勤で働き続けてきたBさん（千歳会労組組合員）に対し、2022年3月31日を以ての違法な「雇い止め」を行いました。

Bさんは千歳会に6年以上非常勤として働き続けてきていますので、無期転換権(※)を有しております。

ところが、2022年3月18日付で「2022年4月1日からの契約更新はしない」との、何らの理由も記載されていない一方的な内容証明郵便が突然送られてきました。

Bさんは、長年にわたり反復して契約更新を行ってきているので、合理的かつ社会通念上相当と判断できる理由がない限り、一方的に雇用契約を打ち切るとは法的に認められません。

そもそも、こんなことばかり繰り返されては、安心して働き続けることができません。

必要な人員を職場に確保し、まともな介護が提供できる職場にするためには、こうした左理事長のやり方に「ノー」を突き付けていくことが必要です。

いくら職員に「日本一の法人にするための目標」等を色紙に書かせても、これでは事実上「日本一違法行為をはたらく法人」でしかありません。

職場を職員と利用者さんの手に取り戻すために、千歳会労組と一緒に声をあげてください。私たちは、左理事長の違法行為を正すために法的対応も取っていきます。千歳会労組への応援をお願いします。

※ 無期転換権についての説明

例)2017年4月1日入職で1年更新の場合



Bさんのような勤続6年目以上の非常勤職員（職種は問わず）から無期転換の申し出を受けたら、いかなる理由があっても、法人はこれを応諾し雇用期間を無期化する法的義務があります。

無期転換を応諾しなかったり、無期転換逃れの雇い止めは労働契約法違反となります。

無期転換を希望の方、雇い止めでお困りの方は組合（千歳会労組・千葉県医労連）へご相談ください。

# 2022年千歳会労組春闘 団体交渉報告

4月7日18:00～「2022年春闘要求」に基づく団体交渉がリモートで開催されました。

## I 賃金要求について 回答

法人として国の「コロナ補助金(9,000円)を毎月の給与時に6,000円、2回の賞与時に残りを支給すること回答。労組は「国の対象になっていない職員も介護を支えている大事な職員。法人として支給対象を全職員に拡大してもらいたい」との要求を伝えました。法人は「今後の検討課題として労組とも協議を続けたい」との姿勢を示しました。

また、資格手当に格差がつけられている事態の改善を求めたことに対し、法人は「同じ職員なのに差があるのはおかしいということもあるので、経過も確認しながら検討させてもらいたい」と回答を示しました。

## II 労働条件・制度の改善要求について 回答

大幅増員要求に対しては「実際にどの職場に何人必要なのか、労組ともすり合わせをしながら継続して協議し具体化したい」との回答を示しました。

新型コロナウイルスに係る特別休暇の新設について、労組は「特別給を保障しないと、その疑いがあつたり体調が多少悪くても出勤することも出てくる。安全を確保するために、休暇を保障するべき」と説明しました。これに対し法人は、「新たに制度として新設するかどうかの判断は難しいが、法人として通達文書として発出する」との回答を示しました。

エプロンの支給とクリーニングについては、「制服そのものの在り方を法人全体として検証している」との状況を示しました。労組は「クリーニングは、感染対策上の観点から業者に委託するか、少なくとも事業所で洗濯することが必要」と説明しました。法人は、「感染対策上必要ということは理解する。制服がどうあるべきかも含めて、継続協議課題とさせてもらいたい」との回答を示しました。

## III 不足・老朽化している施設・設備の改善要求 回答

『適切な歩行器、車イスの配置』については、法人は「現在、どなたにどのような用具が配置されているか調査している」との状況を説明しました。労組は「車いすなどの用具は、千歳会設立当初からの物がほとんど。利用者さんの安全を守る観点からも、新調することが必要と判断している」と考え方を示しました。法人は、「引き続き調査もしながら、新調することも含めて継続して協議していきたい」との回答を示しました。

ヤエス製機械浴装置(イスも含め)の新たな導入については、労組から状況を説明し必要性を強調しました。法人は「現場を見に行き確認する。そのうえで、改めて協議する」との回答を示しました。

パワースーツの導入や腰痛ベルトの支給等も含めた腰痛予防の取り組み強化については、法人は「法人としても腰痛予防は最重要課題として認識している」と表明し、そのうえで「パワースーツや腰痛ベルトについての調査もし、職員がパワースーツの試着検証などに参加できる機会を設けること等も検討していきたい」との回答が示されました。

ケアハウスちとせへのPC増設については、法人は「当該職場に直接確認し、あらためて判断したい」との回答を示しました。

※ 次回の団交は、5月連休明け頃に設定することを確認し団交を終了しました。

千歳会で働く仲間の皆さん、ぜひ千歳会労働組合に入り、職場を改善する声を一緒にあげていきましょう。心より呼びかけます。