

新しく入職された職員へ声かけを！要求前進への近道は組織拡大！

新しい仲間を迎えいれよう！！



○組織拡大をみんなで！

新年度を迎え、新しい職員が来られているのではないだろうか。新しく入職された職員は、これまでの環境とは変わり、まだ、分からないこともたくさんあります。なかなか分からない事を質問しようにもどこから質問していいのやら・・・。

ましてや今年は、昨年に引き続き、コロナ対応で、通常の現場実践とは違う状況も。多くの方が不安を抱えているのではないだろうか。

この時こそ、労働組合の出番！悩みや不安を労働組合として先輩職員が聞いてあげましょう。なかなか、すぐに解決はできない事も多いですが、ひとりで抱えてしまうこと程しんどいことはありません。みんなで一緒に考えて、それが労働組合です。加入をめざすとともに、組織拡大の一步をみんなで作っていきましょう！

コスモス分会での組織拡大のエピソード

(具体的な前進が見える化)

新年度を迎える前に入職時研修にて、コスモス分会の活動紹介を行い、**その場で6名の加入**がありました。活動紹介では、基本的な労使関係のことはもちろんですが、「**ここ1～2年で実際に改善されたこと**」(契約職員の忌引休暇、年末年始手当の引き上げ、ホーム担当者の働き方に見合った規定見直しと特業手当の増額、小学校等コロナ休暇制度、など) **具体的な前進を示されています**。ぜひ、各分会でも**労働組合の見える化**をすすめていきましょう。

○春闘交渉で1年の働き方を

みんなで決めよう！

地本統一要求書や分会独自要求書の提出や団体交渉はもうお済みでしょうか。春闘期の交渉は、この一年をどのような形で働いていくかを決めていくとても大切な時期の交渉です。

労働条件の改善は、どの労働者も望んでいると思いますが、自然発生的にはなかなか改善はできません。たくさん仲間とともに団結して声をあげてはじめて、具体的に動いていきます。

この春闘期では、コロナに感染した時や他の感染症(インフルエンザ等)にかかった時などの100%賃金保障や、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得(※下記参照)、人材確保とともに中途採用者給与の格付について、など各分会で多岐にわたる要求が出されています。

もしまだの分会があったら、遅くはありません！地本統一要求や分会独自要求を提出していきましょう！

整備できていますか？

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるように (施行は、2021年1月1日より)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります**。

時間単位で利用できる**有給の子の看護休暇制度や介護休暇制度**を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます**。

【詳細については裏面または下記のQRコードを参照】



必要生計費調査説明会について

「8時間働けば誰もが人間らしく暮らせる社会を」大阪労連のスローガンのひとつですが、この「人間らしく暮らせる」とはどういったものなのでしょうか？質問してみると、人それぞれの回答が返ってきそうです。

必要生計費調査はそれぞれからのアンケート回答から、「人間らしく暮らせる」基準を割り出していくものです。福祉保育労でもこの取り組みに参加していきます。その説明会を、

日時：

4月26日(月)19時より

開催方式：

ZOOMによるオンライン学習会

で行います。詳細については後日郵送させていただきますが、日程調整をよろしくお願いいたします。

事業主の皆さまへ

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

<改正のポイント>

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得**できる

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
- ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
- ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。
- (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

<労使協定を締結する際の注意点>

- ☞ 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

詳細は、ホームページをご覧ください。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※ 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。



<両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金が支給されます。**

両立支援等助成金 厚生労働省

検索

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

