



2021年度労働条件闘争開始

～すべての仲間の労働条件改善のために～

2021年度労働条件闘争が始まりました。今年度の要求内容も、今まで寄せられた組合員の皆さんの声を執行委員会で取りまとめ、UAゼンセンの方針に沿って作成しています。事前に回答書を提示していただいたうえで、2月22日（月）18:30からZoomを使用し、第1回目の団体交渉を行いました。今回は細かい数字の確認や質問、要求内容の説明を行いました。質問に対しての回答が提示され次第、次の団体交渉を行います。

コロナ禍における疲弊・負担の増大、人員不足の状況で懸命に働いている中で、すべての仲間が安心して働き続けていけることを念頭に置き、交渉に臨みます。

2021年度労働条件に関する要求書内容と法人回答書

要求内容	法人回答								
1. 賃上げ額 全組合員について、定期昇給込み、一人当たり基本給を 9,500円 引き上げる。 2. パートタイム組合員の時給の引き上げ 一人当たり平均時給を 50円 引き上げる。	正規職員（1～3級）に対して基本給2号俸引き上げる。4級以上は定期昇給のみ。 各職における通常業務が行えている非正規職員の時間給を規程の範囲内で昇給する。ただし、時給1,600円以上の職員については4級職員相当の位置づけのため適応しない。 <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr> <td>フルタイム夜勤あり</td> <td>40円</td> </tr> <tr> <td>フルタイム夜勤なし</td> <td>30円</td> </tr> <tr> <td>週30時間以上40時間未満</td> <td>20円</td> </tr> <tr> <td>週30時間以下</td> <td>10円</td> </tr> </table>	フルタイム夜勤あり	40円	フルタイム夜勤なし	30円	週30時間以上40時間未満	20円	週30時間以下	10円
フルタイム夜勤あり	40円								
フルタイム夜勤なし	30円								
週30時間以上40時間未満	20円								
週30時間以下	10円								

賃上げ原資として5,180万円を設定しているとの回答ですが、検証のための根拠として正規職員数、非正規職員の区分ごとの人数などの質問をしています。賃上げに前向きな姿勢を示していただけていますが、組合としては9,500円の賃上げ及び50円の時給引き上げを求めています。

3. 一時金 (1) 要求額 年間 5.0ヵ月 とする。 (2) 算定基礎賃金 ・基本給 ・役職手当 ・資格手当 (3) パートタイム組合員 年間 2.0ヵ月 とし、正規社員と同日に支給する。 フルタイムのパートタイム組合員については、正規職員と同様の基準で支給する。	規程のとおり 規程のとおり 次のとおり改正する。 <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr> <td>月給かつ賞与のないもの</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>時間給かつ社会保険加入相当者</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>時間給かつ雇用保険加入相当者</td> <td>20,000円</td> </tr> <tr> <td>時間給かつ雇用保険未加入者</td> <td>10,000円</td> </tr> </table>	月給かつ賞与のないもの	50,000円	時間給かつ社会保険加入相当者	40,000円	時間給かつ雇用保険加入相当者	20,000円	時間給かつ雇用保険未加入者	10,000円
月給かつ賞与のないもの	50,000円								
時間給かつ社会保険加入相当者	40,000円								
時間給かつ雇用保険加入相当者	20,000円								
時間給かつ雇用保険未加入者	10,000円								

非正規職員への一時金の増額は以前より要求していたことで、ありがたいことですが、貢献度に応じて正規職員とのバランスを持たせた額が必要です。

4. 諸手当改定 (1) 住居手当の支給要件について 瑞祥会給与規定第14条の(4)ならびルポア給与規定第16条の(4)の記載されている、「申請者が単身者である場合、勤務する事業所より20km以内における親の住居状況」の項目に以下の内容を追記する。 「ただし、何らかの理由で同居が困難な場合は、これを考慮し決定する。」 (2) 予防接種の費用負担について 予防接種の費用については、その 全額を法人が負担 する。	以下の内容を追記する。 ただし、何らかの理由で同居が困難な場合は、これを考慮し決定する。 例年と同様負担額が最も低いところで接種してもらうことは、経営上、当然の判断である。現状の金額で接種できる医療機関が少数となった場合は早急に検討する。
5. 労働時間、休日、休暇制度改善 (1) 年間所定労働時間の短縮について	

<p>瑞祥会 2083 時間を 2059 時間（1ヶ月単位の変形労働時間制）、2080 時間を 2056 時間（1年単位の変形労働時間制）とする。 ルボア 2067 時間を 2059 時間（1ヶ月単位の変形労働時間制）、2064 時間を 2056 時間（1年単位の変形労働時間制）とする。 年間所定労働時間短縮の方法 瑞祥会年間休日数 105 日を 3 日増の 108 日 ルボア年間休日数 107 日を 1 日増の 108 日</p> <p>(2) 積立年次有給休暇の適応条件について 施設内へ新型コロナウイルスを持ち込まないことを何よりも優先し、新型コロナウイルスから法人を守るため、県外移動した者には 2 日間の休暇を取らせることとし、法人が定める「やむを得ない理由」に該当しない事由で県外移動をした場合において積立年次有給休暇より取得することができることとする。</p>	<p>技能実習生の確保などにより人員配置が安定することを条件に 2023 年度より 108 日とする。</p> <p>勤務調整、有給休暇を使用し、コロナウイルスを予防すること。</p>
---	--

「人員配置が安定」については新卒、中途採用のほか、外国人技能実習生を 3 年計画で約 60 名確保することを決めており、2023 年度からとの回答です。ルボアは年間 107 日の休日を実施できています。労働時間短縮については段階的にでもすぐに進めていく必要があります。

<p>6. 定年制度 定年を 満 65 歳の年度末とする。もしくは定年制度を廃止する。</p> <p>7. 退職金制度 退職金制度について今年度労使で協議、確認する。</p> <p>8. 法人内最低賃金 時給 902 円とする。</p> <p>9. あらゆる就業形態における公正処遇の実現 (1) 住居手当について パートタイム組合員にも支給する。 (2) 特別休暇について 慶弔休暇について、パートタイム組合員にも適応する。 (3) その他手当、福利厚生について 同一労働同一賃金ガイドで示されている手当、福利厚生について不合理な待遇がないことを労使で確認する。</p> <p>10. その他 (1) 夜勤の就業時間を統一し、事業所間の休日数の差を無くすこと。 (2) 二交代を廃止し、休憩のない夜勤体制を改善すること。</p>	<p>職員確保が困難な介護職員・看護職員について 2022 年度より始める予定で検討している。その他の職種は、新卒採用などで計画的に採用できており、現段階で予定はないが今後の課題と認識している。</p> <p>協議確認することについては同意する。</p> <p>給与規程のとおり。</p> <p>支給しない。</p> <p>フルタイムパート職員は特別休暇の対象とする。</p> <p>以前確認が終わっているため、再度の確認は必要ない。</p> <p>事業所によって、施設種別や人員配置基準、業務内容に違いがあるため法人統一は困難である。各事業所で検討を行う。 他の職員がいる時間に休憩時間を設定するなど、休憩時間が確保できるよう検討を行う。</p>
---	---

国の年金支給年齢の引き上げを踏まえて、定年制度について職種により分ける必要性はありません。非正規職員の世帯主の人数の調査を依頼しています。慶弔休暇については雇用形態が違って原則は同一に付与が求められます。フルタイムは勤務の振りかえができないからとの理由ですが、フルタイム以外でも働き方によっては、勤務の振りかえができないケースがあります。「休日数の差」については施設単位では解決しないこともあるので、法人から働きかけるように依頼をしています。

✂-----きりとり-----

新規加入申込書 申込日 年 月 日

氏名	フリガナ	生年月日	
住所	〒		
電話番号			
施設名	経験年数	年	ヶ月
職種	雇用区分	正社員	パート