

2022 年度労働条件闘争 第 1 回団体交渉経過報告

日時：2022 年 2 月 15 日（火）18 時 30 分～22 時

場所：東かがわ市交流プラザ第 1 市民会議室

出席：法人 浅野施設長 堀川副施設長

組合 船川委員長 神余書記長

I. 2022 年度賃金改定に関する要求内容

1. 賃上げ額

(1) 正社員組合員

1) 所定内賃金引上げ

UAゼンセンの方針に基づき、全組合員の所定内賃金を 1 人当たり 9,500 円引き上げること

2) 手当の改定

子の扶養手当を 6,000 円とすること

(法人回答)

① 1 年を通して良好な勤務態度であった正規職員（1～3 級）に対し、基本給を 2 号俸引き上げる。

4 級以上は定期昇給とする。

但し、昇給判定における良好な勤務態度でなかった者については昇給の対象としない。

- ・遅刻や欠勤・頻繁に注意されているにも関わらず決められた仕事をしない。
- ・仲間を責め、仲間の精神状態を著しく不安定にする。
- ・業務中にサボる、いなくなるなどの行為。
- ・上司の指示に従わない、注意忠告に反抗的な態度をとる。
- ・正しい言葉遣いができず度々注意を受ける。
- ・始末書の提出がある。
- ・就業規則違反・通常の業務を行えていない

② 改善支援補助金手当を創設し、施設長、年俸職員を除き職種問わず常勤換算一人あたり 12 カ月平均 4,500 円支給する。常勤一人あたりの改善支援補助金手当額は、各施設に交付された補助金額から給与改善額を減じ、その残額を当該施設対象者の総常勤換算数で除して得られた額とする。但し、給与改善額については、処遇改善加算、特定処遇改善加算の活用を優先する。改善支援補助金手当は交付額を対象職員に漏れなく支払う性質上、補助金額及び職員数の増減により毎月変動する。

③ ケアマネージャーについては、補助金対象外ではあるが、1 カ月に 40 件（要 支援は 2 分の 1 カウント）を超える利用者を担当した職員に対して 5,000 円を支給する。

④ 扶養手当については現行のとおり 5,500 円とする。2 年後の社会保険加入条件変更を睨み、配偶者への扶養手当と子に対する扶養手当のバランスについては検討していきたい。

(2) パートタイム組合員

1) U Aゼンセンの方針に基づき、1人当たり平均時給を50円引き上げること

2) 手当の改定

子の扶養手当を6,000円とすること

(法人回答)

① 1年を通して良好な勤務態度であった職員に対し、下記のとおり時間給を引き上げる。

勤務形態	昇給額	昇給率
フルタイム夜勤あり	40円	4%～4.7%
フルタイム夜勤なし	30円	3%～3.5%
週30時間以上40時間未満	20円	2%～2.3%
週30時間以下	10円	1%～1.2%

但し、昇給判定における良好な勤務態度でなかった者については昇給の対象としない。

- ・遅刻や欠勤
- ・頻繁に注意されているにもかかわらず決められた仕事をしない。
- ・仲間を責め、仲間の精神状態を著しく不安定にする。
- ・業務中にサボる、いなくなるなどの行為。
- ・上司の指示に従わない、注意忠告に反抗的な態度をとる。
- ・正しい言葉遣いができず度々注意を受ける。
- ・始末書の提出がある。
- ・就業規則違反。
- ・通常の業務を行えていない

② ③ ④ は正職員と同様

(交渉経過)

2号俸昇給と改善支援補助金手当合わせて平均7,000円程度の賃上げとなることを確認しました。新設された改善支援補助金手当については、国の指針もあり月々は3分の2、年度末に残り3分の1を支給する。また施設単位で計算するので施設ごとに支給額が違い、毎月の報酬額に対して支援金額も変動する、職員数の増減で毎月の支給額に変動があることを説明していただきました。また支給開始は2月からですが、3月給与支給日に2、3月分が支給され、以降は毎月支給されるということです。

法人は職員の頑張りを評価して2号俸の引き上げをするとのことですが、なぜ今年も4級以上は定期昇給のみなのか質問をしました。「1号俸の幅が大きいのでバランスを取っている」では説明になっていないことに加え、「頑張り」が基準ならば4級以上は頑張っていないことになるので、2号俸の引き上げを要求しています。

改善支援補助金手当については、施設長、年俸職員が対象にならないことについて質問をしました。「年俸契約なのでプラスαをする契約ではない」という答えです。同じ職種でも給料の支払い方法の違い(年俸、月給)でなぜ支払われないのか、説明と同様の支給を求めています。

昇給判定について、「判定の内容が具体的でなく、施設間での統一できるのか」「恣意的にできる」

ということを話しました。また始末書の内容や欠勤回数などルールの明文化と周知をお願いしました。

法人からは「社会人として当たり前のことを書いているだけだが、文言を深掘りする必要はある」として、持ち帰り検討していただけることになりました。「通常の仕事をしていれば問題はない」「もし昇給しなかった場合は施設長がきちんと説明できる」とのことです。

また、始末書などで一度賃金の減額があった者が、昇給停止で二度目のペナルティを受けることに疑問が残りますし、始末書提出の基準が施設により差がありますので、これも持ち帰り検討していただいています。

ケアマネージャーの担当が40件を超えると、超えてからののは減算となるそうですが、頑張って貢献してくれる人に報いるとのこと。また法人からの持ち出しは考えていないとの答えです。

パートの昇給について、同一労働同一賃金の観点からフルタイムは夜勤の有無関係なく同額にはならないか確認をしました。法人から「フルタイム夜勤あり」には、これだけの差をつける価値があるとの回答です。

昇給の対象は全職種であることを確認しています。

扶養手当について、2年後社会保険加入者が増えることにより配偶者の扶養に入っている人が抜けていくことが予想されるようです。世間的にも子の手当に重きをおく流れになってきていることは労使共に承知しているのですが、さまざまなパターンを考えバランスを検討していくとの答えです。

2. 賃金制度

(1) 正社員組合員

公正な昇格制度確立のため、組合が提案したキャリアパス制度を導入すること

(法人回答)

新しいキャリアパスの導入はどんな形であれ、ひずみを生む。法人は現行の形が安定していると考えているため、不安定なキャリアパス制度の導入は考えていない。制度によって差を設けるのではなく、全職員の給与の増額に重きを置いた対応が、現状は重要だと考えている。

(交渉経過)

評価する項目が増えるほど、感情的なひずみも増える。最終決定は理事長だが、評価者（主任など）にかかる負担や求められるスキルが上がってこないと難しいとの回答です。

組合としては昇格させていく明確な道筋の導入をお願いし、今後も労使協議会で話を続けていくこととなります。

組合は、法人の未来のため、真に優秀な人物が上に立てるよう、昇給ではなく「昇格」のためのキャリアパス制度の早期導入を求め続けます。

(2) パートタイム組合員

昇給制度を新設し、時間給基準表の上限金額を見直すこと

(法人回答)

昇給 については、給与規程第4条により決定しており、新設は考えていない。時間給基準の上限額については改定を行う。

時間給基準表

介護職員（無資格、ヘルパー2級、初任者研修）※	850円～950円
介護職員（ヘルパー2級、初任者研修、実務者研修）※	900円～1,050円
介護職員（介護福祉士）※	950円～1,150円
看護職員（准看護師）	1,050円～1,650円
看護職員（看護師）	1,200円～1,750円
調理職員（無資格）	850円～950円
調理職員（無資格・早出業務を行う者）	900円～1,050円
調理師	900円～1,150円
調理師（早出業務を行う者）	950円～1,150円

(交渉経過)

時間給基準表の中に介護、看護、調理だけでなく、他の職種（リハビリ、運転手、事務など）を入れることを要求しています。

3. 企業内最低賃金

企業内最低賃金を協定化し、次のとおりとすること

月額162,700円、時間額937円

併せて、給与規程の別表2「初任給基準表」の初任給をそれぞれ9号俸引き上げること

(法人回答)

法定通りとする。協定化はしない。

(交渉経過)

法人内の最低賃金は県の最低賃金848円で、「これが上がれば上がる」と、答えは変わりませんでした。

II. 2022年 期末一時金に関する要求内容

1. 正社員組合員

(1) 要求月数

年間5ヶ月とすること

(2) 算定基礎賃金

算定基礎賃金項目は以下のとおりとすること

・基本給 ・役職手当 ・資格手当 ・扶養手当

(法人回答)

現行のとおりとする。

(交渉経過)

「5ヵ月にすると単純に年間1億円支出が増える。今回の賃上げに7600万を考えており、合わせて1億7600万円となってしまう、ありえない数字になる」との答えです。繰越金を使用し分配率を上げることはできないか、また求人の際の魅力になるのではと提案しました。

補足ですが、人員不足について法人は、「リリックとライムライト以外は不足していない。事業内容（施設）によるが、2対1前後であり、いい配置をしている」ということです。

2. パートタイム組合員

(1) 全てのパートタイム組合員に対し、同一労働同一賃金の観点から一時金制度を導入すること

(2) 要求額

1) 現在一時金が支給されていないパート組合員に対する支給額を年間2.0ヶ月とすること

2) 現在一時金が支給されているパートタイム組合員については、正規職員と同視すべき働き方をしているため、正規職員と同様の基準で支給すること

(法人回答)

現行のとおりとする。

(交渉経過)

「異動がないということが非常に大きい。正職とパートは同じ働きではない、条件が違う」

またフルタイムパートに4か月支給する原資の積み上げは難しいので、正職の基準を下げることになるという回答です。

正職と同じように責任分散しているし、パートに任せている、頼っている部分は少なくないことを伝えていきます。

Ⅲ. 労働時間の短縮・改善に関する要求

1. 所定労働時間の短縮について

ひと月当たりの所定労働時間を以下に変更すること

177 時間 → 176 時間

171 時間 → 168 時間

184 時間 → 176 時間

(法人回答)

所定労働時間の短縮について1ヵ月単位の変形労働時間制職員については、休日を3日増やし、2083時間の勤務を2059時間に変更する。1年単位の変形労働時間制職員については、休日を105日から108日に変更する。

※サンライズ屋島については、夏季冬期休暇を廃止し、上記のとおりとする。

(交渉経過)

人員配置についての目処が立ったので予定より早めたということです。3日間の休日を1月から12月のいつ増やすのかは、各施設長と相談してから決めるとのことです。

さらなる労働時間短縮については、働き方を見直して現在よりも少ない人員配置で運営できるようになれば、実現できるとのことです。

2. 休日について

法定休日を特定化すること

(法人回答)

現状のとおり、法に従い適切に管理していく。

3. 積立年次有給休暇について

(1) 適用条件の拡大

出勤停止を命じた際、育児休暇・介護休暇取得の際に使用できることとすること

(2) 上限の設定

上限を40日とすること

(法人回答)

積立年次有給休暇については、職員の声を反映し、適用拡大を図ってきた。出勤停止命令の際の積立年次有給休暇使用については先般お伝えした通りである。育児休暇、介護休暇については、育児、介護休暇時は、労働の義務がないため、そもそも有給休暇の使用はできない。

(交渉経過)

法人からは「有給休暇は使い切っているような流れになってきているので積立有休は溜まりづらいのではないか」という話もありましたが、コロナが終息していない今、安心して休めるよう法律より上のことを考えていただきたいと話しました。

法人からは「長期入院した場合」など、適用条件を1本化してはどうかなど提案いただきました。もしもの時に安心して休めるように、また上限についても再度検討をお願いしました。

IV. 定年制度に関する要求

1. 定年を満65歳の年度末とすること。もしくは定年制度を廃止すること

(法人回答)

検討課題と認識している。

2. 定年後再雇用規定の2022年4月施行を目指して、労使協議体を設置すること

(法人回答)

労使協議会で意見を出すことは構わないが、労使協議体を設置することは考えていない。

(交渉経過)

「以前の回答で2024年からとなっている理由は何なのか」の質問に対し「そのころになれば各社の情報が入ってくる。今すぐ決めましょうというような喫緊の課題ではない。」との答えです。また定年延長の形をとるか、再雇用の形をとるかまだ決まっていないとの答えで、一歩後退の印象です。組合からは他社に先んじて定年を65歳の年度末にするように要求しています。

また、少しでも長く賃金を維持してあげられるという意味で、次年度からは退職月を誕生月でなく年度末でとの要求には「検討課題ではあるが今すぐは難しい」との回答でした。

V. 退職金制度に関する要求

1. 定年延長に伴う退職金制度について今年度労使で協議、確認すること

(法人回答)

検討課題と認識している。

2. 1級職員について、2級職員になった者については1級職員としての雇用期間も算定すること

(法人回答)

前回回答のとおり、算定しない。

(交渉経過)

法人の魅力のひとつとして提案しています。1級で採用された人が、資格取得後も労働力であり続けられるため、資格取得後に人材を流出させないために前向きな検討をお願いしています。

法人からは、極論であるが今は1級（無資格者）を求めている。1級を増やすと報酬がしっかり得られない時代になるのは目に見えているとのことです。

VI. あらゆる就業形態における公正処遇の実現に関する要求

同一労働同一賃金の観点より、以下を要求する

1. 住居手当について

正規・非正規を問わず、本人が賃貸契約を結んでいる組合員には支給すること

(法人回答)

以前労使で確認が終わっており、支給しない。

(交渉経過)

現在は、正職かつ賃貸契約を結んでいる人が支給されていることを確認しています。

定年して60歳以上の人には支給されていないことを確認したうえで、せめて再雇用の人には支給するよう要求しました。法人からは、定年延長や再雇用の所で検討していかなければいけない。

現段階では法的にも問題ないので、今後の検討課題としていくとのことです。

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用すること

(法人回答)

団体交渉で双方に検討し、フルタイムパート職員の特別休暇設定を行った。特段広げる考えはない。

(交渉経過)

週2日や3日勤務の職員の場合は、他の日に振り替えられるなら問題ないが、振り替えられないなら慶弔休暇等を与えなければ問題となることを伝えました。その辺りのことは改正パートタイム労働法、同一労働同一賃金ガイドラインにも明記されていることですので、まずは持ち帰って確認してきてもらうことにしました。

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こと

(法人回答)

以前労使で確認が終わっているため、再度の確認は必要ない。

(交渉経過)

法人からは、「法に照らして出してきてほしい。まずはそこを掘りどころにしたい」との話がありました。

特別休暇のことでわかるのですが、知らないことや難しいことは労使で協力してやらなければ時間の無駄になるので、今後も労使協議会で話を続けていくことを要求しています。

VII. その他

1. 年末年始手当を新設すること

(法人回答)

前回回答と同様で支給は考えていないが対話は継続する。

2. 労使の代表者で構成する衛生委員会を設置し、そこで決定したことを各事業所で実施すること

(法人回答)

衛生委員会は、労働安全衛生法第 18 条により、一定の規模の事業場ごとに設置することが事業者
に義務付けられており、各施設にて設置、運営がなされているため、設置の必要がない。

3. ダイバーシティの推進について

(1) 担当窓口の設置、意見を出しやすい仕組み

マイノリティの人たちが孤立しないように、事業所ではなく法人の担当窓口を設置し、相談し
やすい環境を整備すること

(法人回答)

担当窓口の設置、意見を出しやすい仕組み、各施設の相談窓口や上司への相談を通して問題発見、
解決が図れていると考えている。職場内マイノリティである、外国人労働者については、専任の
外国人相談員を雇用し、対応に当たる環境を整備している。

(2) ジェンダー平等

理解促進のための研修や啓蒙を行うこと

(法人回答)

企業における SDGs への取り組みとして、ジェンダー平等は重要であると認識している。ジェンダ
ー平等は女性の活躍に重きを置いた目標であり、瑞祥会では、女性管理職の登用を始め各職種の
役職者における女性比率が 90%を超えるなど、ジェンダー平等を積極的に推進している。

(3) ハラスメント

所属施設以外に申し出られる環境整備をすること

(法人回答)

各施設の相談窓口や上司への相談を通して問題発見、解決が図れていると考えている。施設に相談しづらい職員がいるとした場合、法人本部に相談窓口を設置して問題が解決するとは考えにくい。悩みを抱えながら相談できない職員を取り残さないためにも、厚労省の設置するハラスメント悩み相談室などのセーフティネットの存在を発信し、活用してもらいたいと考えている。

(交渉経過)

否定するわけではないが、解決できていないところもあります。相談に行ける人はいけるが、思った以上に二の足を踏む人がある現状を伝えました。法人には一定の理解を示していただけましたが、法人本部に窓口を設置することは難しいとの回答です。セーフティネット（労基、組合など）を活用するようにということです。

またハラスメントの相談窓口は各施設、男性と女性の計2名設置されているようです。

4. 始末書を提出した職員の減給や昇給停止についてのルールを労使で協議し、規定化すること

(法人回答)

始末書は反省の証として提出するものであり、現に良好な成績を収めたとは言い難い職員であるため、賞与については資格、経験、役職、内容、常習性を吟味し、施設長と理事長で給与規程の範囲内で評価し、支給する。昇給については行わない。なお、始末書の提出は禁止行為に該当した行為を対象とする。

(交渉経過)

就業規則の禁止事項に該当した場合、始末書提出となることを確認しました。

I. 1. でも話をしましたが、始末書提出の基準、ルールの明文化を再度伝え、持ち帰っていただいています。