

2022年2月10日

UA ゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン
委員長 船川 健吾 殿

社会福祉法人瑞祥会
理事長 榎村英一郎
社会福祉法人ルボア
理事長 榎村英一郎



下記のとおり回答いたします。

記

I 2022年度賃金改定に関する要求内容

1. 賃上げ額

(1) 正職員

- 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) 非正規職員

- 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 ③ ④は正職員と同様

2. 賃金制度

- (1) キャリアパス制度を導入すること

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。

- (2) 非正規職員の昇給制度を新設し、時間給基準表の上限金額を見直すこと

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

- (3) 企業内最低賃金を協定化することについて

法定通りとする。協定化はしない。

II 2022年度期末一時金に関する要求項目

- (1) 正規職員の期末一時金について
現行のとおりとする。
- (2) 非常勤職員の期末一時金について
現行のとおりとする。

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
1 カ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。
- (2) 法定休日の特定化について
現状のとおり、法に従い適切に管理していく。
- (3) 積立年次有給休暇の適用条件の拡大及び上限の設定について
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、育休・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。

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。
検討課題と認識している。
- (2) 定年後再雇用規程の2022年4月施行を目指して、労使協議体を設置すること。
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。

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
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。
前回回答のとおり、算定しない。

VI 公正処遇の実現に関する要求

- (1) 住居手当について
以前労使で確認が終わっており、支給しない。
- (2) 特別休暇について
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。
- (3) その他手当、福利厚生について
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。

VII その他

- (1) 年末年始手当を新設すること
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。
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は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
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
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
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。
- (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、規程化すること。
始末書は反省の証として提出するものであり、現に良好な成績を取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。
- (5) リリクケアセンター職員 村上勲氏の継続雇用における労働条件の見直しについて
本人との話し合いの上、契約は完了しており、見直さない。

以上