

## I. 2023 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12,000円引き上げること

#### ○ 取り巻く情勢について

##### <組合員の生活>

「2022年度の消費者物価は3%近い上昇」※<sup>1</sup>

コロナ禍から経済が回復し、需要が拡大する中、ウクライナ情勢によるエネルギー・穀物の供給不足や円安が加わり、エネルギー・食料品を中心に物価が上昇している。消費者物価(生鮮食品を除く総合、前年同月比ベース)は消費増税の影響を除けば40年ぶりに3%を超えた。2022年度平均(生鮮食品を除く総合)では、日本銀行が2.9%、民間調査37機関平均が2.66%と見通している。所得が低い層ほど物価上昇の影響は大きく、年度で10万円程度の負担増になるとの試算もある。

一方、2023年以降はエネルギー、食料品価格の上昇率が落ち着き、2023年度の消費者物価の上昇率は1%台半ばとの見通しであるが、月を経るごとに上方修正が続いている。日本銀行は、2%の「物価安定の目標」の実現をめざし、当面金融緩和政策を継続するとしている。

「実質賃金はマイナスに」※<sup>2</sup>

日本の一人あたり名目賃金、実質賃金は過去30年間、他の先進諸国と比べ停滞してきた。短時間労働者の割合が増大し、一人平均の労働時間が減少してきたことが主な要因である。一方で、時間あたり実質賃金は一定程度上昇してきたが、その伸びは生産性の伸びに追いつかず不十分である。そして、2022年4月以降の2%を超える物価上昇により、一人あたり・時間あたり実質賃金ともに前年同月比で大幅なマイナスとなる異常な状況が続いている。

また、2000年代を通じて女性や短時間労働者の時間あたり賃金は上昇する一方で、フルタイム労働者の男性中堅層の賃金は低下するなど、賃金制度や配分の課題も生じている。

「実質生産性の伸びに実質賃金は追いついていない」※<sup>3</sup>

時間当たりの実質生産性は2000年度以降、リーマン・ショック時(2008年度)および消費税増税(2014年度)を除くと一貫して上昇している。2017年度以降はほぼ横ばいが続いていたが、コロナ禍で2020年度労働時間が減少したこともあり、再び上昇してきている。一方時間当たりの実質賃金は、2000年度以降2001年度を超えることは一度もなく、2015年以降緩やかに上昇したものの、2020年からまた下降している。結果、実質生産性の伸びに実質賃金が追いつかない状態が続いている。

「雇用状況はコロナ以前の人手不足状況に戻りつつある」※<sup>4</sup>

コロナ禍から経済活動が回復する中、新規求人倍率は上昇し、有効求人倍率は1.3倍台まで回復している。完全失業率も2.5%程度となり、中期的にみても低い水準となっている。職業別でみると、生産工程はコロナ禍前より人材不足感が高まっている。一方、販売・サービスについて、コロナ禍前までは戻っていないものの、人材不足感は高い水準が続いている。

日銀短観によれば、2022年に入り「宿泊・サービス」等も含め、すべての産業で人員の不足感が強まっており、コロナ禍前の状況に戻りつつある。

「企業規模間・雇用形態間・産業間賃金格差は依然として大きい」※<sup>5</sup>

産業計・規模計を100として計算した大企業(1,000人上規模)、中企業(100～999人規模)、小企業(10～99人規模)の2021年の所定内賃金比率はそれぞれ106.2、99.1、93.8(前年106.9、98.4、92.9)、年間賃金比率は111.0、97.7、88.6(前年110.4、98.3、88.3)である。また、短時間労働者の時間あたり賃金は上昇しているが、雇用形態間の賃金格差は依然として大きく、時間当たりでみた正社員と有期フルタイム社員、短時間社員の所定内賃金差は100:66:71(前年100:66:72)、年間賃金では100:55:58(前年100:55:59)となっている。

UAゼンセン加盟組合の賃金実態は、産業計・規模計100に対し2020年は96.8、2021年は97.9、2022年は97.7となっており、依然として格差は解消されていない。

#### <経済・産業の状況>

「企業業績は回復基調も業種間のばらつきは依然大きい」※<sup>6</sup>

コロナ禍からの経済回復を受け、企業業績は2022年度売上高が13.1%増・経常利益が9.0%増・純利益が7.3%増など、全体としては高水準が続く予想となっている。ただし、円安により恩恵を受けている輸出関連企業等に対し、コロナの影響が残るサービス業や原材料価格の転嫁が困難な中小企業など、業種・規模間のばらつきは大きい。

「企業利益が適正に分配されていない」※<sup>7</sup>

従業員報酬がほとんど伸びない中、コロナ禍を経ても内部留保は増加傾向にある。また、利益の分配として株主配当が大きく増加し、2021年度は過去最高水準となっている。

労働分配率はコロナ禍以降減少に転じている。時間あたり実質雇用者報酬は2000年代以降ほぼ横ばいであったが、2017年度以降伸び2021年度は2000年度に比べ8%増となっている。

一方、生産性の伸び(時間あたり実質GDP)はなだらかな上昇基調が続き、2021年度は2000年度に比べ17.8%増となっている。結果、時間あたり実質雇用者報酬を時間あたり実質GDPで除した労働分配率は、2000年度の64.2%から2021年度は58.9%と減少している。

「日本経済は成長を維持するものの先行きが懸念される」

日本経済はコロナ禍のマイナス成長から脱し、2022年度のGDP成長率は実質で2%程度と見込まれ、水準でもほぼコロナ禍前に回復してきている。

2023年度は、コロナからの回復ペースが落ち着き、実質で1%程度の伸びと見込まれる。なお、欧米のインフレ加速とその抑制策による世界経済の成長の減速懸念が高まっている。

「職業別の有効求人倍率について」※<sup>8</sup>

令和4年11月において、全体の有効求人倍率は1.31倍、その中で介護サービスは3.33倍、有効求人数では全体の7.87%となっている。しかし有効求職者数の割合は全体の中で介護サービスは3.1%と30人に一人以下の求職数であり、求人に対し、介護を仕事として希望するものは非常に少ないといえる。

パートに置いても同様であり、全体の有効求人倍率は、1.2倍、その中で介護サービスは4.7倍。有効求人数では全体の12.42%。パートにおいても有効求職者数は全体の3.16%と正規職員以上に介護の求人は厳しくなっているといえる。

「東かがわ市の人口減少について」※<sup>9</sup>

東かがわ市の人口について、国立社会保障・人口問題研究所の最も新しい「将来推計人口(2018年3月推計)」によると2021年11月30日の国勢調査結果による人口28,279人であるが、2020年から2045年までにはさらに

▲43.5%減少し、約 16,000 人となる見込み。このとき 2045 年の平均年齢は、2020 年の 55.1 歳から 4.9 歳上昇し、60.0 歳となる。

なお、赤ちゃんの出生数、は年平均で 151 人。人口千人あたりでは 4.9 人（全国平均 7.9 人）となり、全国の市区町村 1718 中 1452 番目。婚姻件数は人口千人あたり 3.1 件（全国平均 5.1 件）。

東かがわ市の高齢化率は、2020 年に 42.4%であるが、2045 年には 52.2%と予測が出ている。このとき生産年齢人口は、40.8%であり、仕事に従事する人数はかなり少なくなる見通しである。

「消費者物価指数について」※10

総務省が発表した 2022 年の消費者物価指数 (CPI, 2020 年=100) は変動の大きい精神食品を除く総合指数が 104.1 となり、前年同月比で 4.0%上昇した。2022 年通年は生鮮食品を除く総合で 102.1 となり、前年比 2.3%上がった。上昇は 22 年 12 月まで 16 か月連続である。生鮮食品に関しては年平均 (2022 年)前年比 8.1%増となっている。光熱・水道の消費者物価指数は、2022 年は前年比 14.8%増であるなかで、四国電力は 2023 年 4 月 1 日からの値上げの申請をしており、その際一般家庭での値上げ率は 27.9%の増加率となるとなっている。

年俸制職員、4 級以上の職員に対しても、社会全体で賃上げの傾向がみられている中で賃上げを行わないことは、今後の物価高を考えると、特に年俸職員に対しては、実質的には賃金を下げていると捉えられても仕方がない。給与形態が違っただけで業務は同様に行われており、昇給に差をつけることがあってはならないと考える。他の組合員と同様に月額 12,000 円の賃上げを要求する。

※1 総務省「消費者物価指数」、日本銀行「経済・物価情勢の展望」における政策委員の大勢見通しの中央値 (2022.10.28)、日本経済研究センター「ESP フォーキャス調査」(2022.11.10)、みずほリサーチ&テクノロジー調査

※2 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※3 総務省「労働力調査」「消費者物価数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※4 厚生労働省「一般職業紹介」、総務省「労働力調査」

※5 連合「賃金レポート 2022」、UA ゼンセン賃金実態調査・厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※6 日経 QUICK Forecast 企業業績 2022 年 11 月 15 日時点

※7 財務省「法人企業統計」、財務省「法人企業統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※8 ハローワーク情報サイト～ハロワのいろは～より 2022 年 12 月 27 日サイト更新

※9 GD Freak! サイト参照

※10 総務省「消費者物価指数」、四国電力「電気料金の値上げに関するお願いについて」

## 2) 手当の新設

年末年始 (12 月 30 日～1 月 3 日) 手当を新たに設け、1 日につき 5,000 円を支給すること

次ページに記載

## (2) パートタイム組合員

### 1) UAゼンセンの方針に基づき、1人当たり時給を60円引き上げること

同一労働同一賃金の観点から、雇用形態の不合理的な格差解消のため、正社員組合員の賃上げ要求額と同等の時給引き上げを要求する。

(とりまく情勢～経済・生活の状況、法人の状況は正社員組合員への要求の項と同じ)

## 2) 手当の新設

### 年末年始(12月30日～1月3日)手当を新たに設け、1日につき5,000円を支給すること

日本介護クラフトユニオンの43分会中42分会で手当の支給があり、確認した県内の医療・福祉法人のほとんどが支給している。さらには、当法人よりも人件費率の高い法人ばかりでもある。

県内外の医療・福祉法人、その他の企業18社(医療・福祉12、その他の企業等8)にもアンケートを実施したところ、年末年始手当がないのは1社ずつであり、この結果からも年末年始手当を支給するのが一般的といえる。

年末年始手当を新設しても他法人や他社に並ぶだけであるため採用ではプラスに働くことはない。しかしながら、慢性的な人員不足の中で懸命に働いている職員には大いに感謝され、働くモチベーションを再燃させられるかもしれないことから、法人にとってかなり効果的な施策ではないか。

## 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

まず、法人が本当に能力のある職員を把握できていないところに多くの職員が不安を感じている。法人で使用しているキャリアアップ体系表では、キャリアアップするための明確な基準がなく、個々のスキルアップ、働く意欲の向上につながりにくい。また、施設間の差が大きく認められる。正規職員になる条件には異動があるため、どこの施設に異動しても、役職が同じであれば同じスキルをもって働ける状況でなければならない。同じ能力の者は同じ評価を受け、努力し、能力アップした者が正当に評価される体制を早く整える必要がある。

キャリアパス制度は進捗状況が法人よりまったく見えてきていない。組合から提案したものを基にしたキャリアパス制度の早期導入を求める。

将来のために現状を再度把握し、本当に能力のある職員が昇格できる制度は必須である。この規模であれば実用的なキャリアパス制度が必要であることを理解していただきたい。また、組合のように直言できる管理職を育成することも法人発展のための手段の一つである。

ここ数年の人事について組合員・非組合員を問わず聞こえてくるのは「どうすれば(どうして)施設長(副施設長・施設長補佐・主任・副主任・リーダー)になれるのか(なれたのか)」である。ここに問題がはっきりと浮かび上がっている。「何か仕事はありませんか?」と申し出る人が昇格できると聞きました。ただ、それだけで昇格させるには、いまの法人は大きくなりすぎており、本当に能力のある人材を引き上げる制度の導入を急ぐ必要があると考える。

## (2) パートタイム組合員

1) 昇給制度を新設し、時間給基準表の上限下限の金額を見直すこと

2) 時間給基準表に全職種を記載すること

組合から要求しなければほとんどの職員が昇給しない現行制度は一刻も早く是正すると同時に、長く法人に貢献してもらったためにも時給の上限の撤廃を求める。人材流出の観点からも有効なことと考える。現在の上限を超えてからの昇給額については、職務内容や新しい評価制度での能力等評価結果により昇給制度自体が違ったものにするなど、労使での協議を求めるものである。

時間給基準表に規定されていない職種の賃金が決定されていることは大きな問題であるため、今年度中に是正するよう求める。

## (3) 定年再雇用後の組合員

前回の団体交渉で約束した(したとおり)、就業規則、給与規程等の素案を提示すること

## 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 950 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

※ 月額 185,798 円、時給額 1,084 円の間違い

「労働条件闘争方針(案)」の 19P より。

## 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

UAゼンセンでは4ヶ月分は「季節賃金」としており、「必要生計費の補填」と表現している。他社よりも賃金の低い当法人にとっての賞与はまさに“補填”であり、これは組合員だけではなく非組合員も同様の声の大半を占めている。悲しい現実ではあるが、職員には年間5ヶ月でようやく“賞与=ボーナス”と感じるレベルである。

連合の集計では 2021 年度の年間一時金支給額の平均は 1,520,124 円であり、中小企業の加盟組合が多い UAゼンセンの平均額でも 1,175,379 円である。瑞祥会やルポアで年間 100 万円以上の一時金を支給されるためには基本給が 25 万円以上でなければならない。ほとんどの職員は 2 級職員であるが、基本給が 25 万円に到達するのは 54 号俸になったときであり、就職活動を経て入職した大卒者の初任給が 2 級 7 号俸であるため、法人で働くほとんどの職員は一般的な一時金を支給されることなく退職していくことになる。法人は本当にそれでいいと考えているのか知りたいところである。

(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

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

算定基礎賃金項目について県内の医療・福祉法人調査したところ、評価により一時金の支給額に差を設けている法人が多かった。

当法人には評価制度が存在していないため、実用的なキャリアパス制度が導入されるまでの期間は、苦しい状況で職員をまとめている役職者、法人の収入に貢献している有資格者を評価し、算定基礎賃金に役職手当と資格手当、扶養手当を加えてもらいたい。

(2) 要求額

1) 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

同一労働同一賃金のガイドラインには、賞与について「ボーナス（賞与）であって、（略）同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない」と明記されている。このことについてどのようにお考えか？

2) 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

労働時間が短くとも、時間内に業務にあたっていることに変わりはないため、本来であれば正規職員と同様に支給してもらいたいところではあるが、法人のいう責任の重さ等から 2.0 ヶ月としたものである。

III. 労働時間の短縮・改善に関する要求

1. 正社員組合員の年間休日数を 108 日から 110 日とすること

令和 3 年香川県毎月勤労統計調査より

第2-2表 産業、性別 常用労働者一人平均月間労働時間 - 事業所規模30人以上 -

産 業	計								男				女			
	出勤日数	就業労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	就業労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	就業労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	就業労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
	日	時間	時間	時間	日	時間	時間	時間	日	時間	時間	時間	日	時間	時間	時間
TL 調 査 産 業 計	18.4	144.7	133.4	11.3	18.9	157.5	141.7	15.8	17.9	130.4	124.1	6.3				
C 鉱 業、採 石 業 等	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D 建 設 業	20.8	176.7	159.3	17.4	21.0	179.8	161.2	18.6	19.4	160.3	149.4	10.9				
E 製 造 業	18.8	157.5	142.7	14.8	19.0	163.9	146.3	17.6	18.5	143.9	135.2	8.7				
F 電 気・ガ ス 業	18.6	162.5	143.6	18.9	18.7	164.0	143.8	20.2	18.2	152.0	141.9	10.1				
G 情 報 通 信 業	19.3	162.7	144.2	18.5	19.4	164.3	145.0	19.3	19.0	157.1	141.3	15.8				
H 運 輸 業、郵 便 業	18.6	155.3	135.1	20.2	19.1	164.1	141.0	23.1	16.7	122.3	113.1	9.2				
I 卸 売 業、小 売 業	18.5	132.7	126.0	6.7	19.2	152.7	142.5	10.2	18.0	117.5	113.5	4.0				
J 金 融 業、保 険 業	18.9	157.0	141.0	16.0	19.3	166.7	148.6	18.1	18.6	147.7	133.7	14.0				
K 不 動 産・物 品 賃 貸 業	17.4	121.0	118.1	2.9	18.2	136.3	131.4	4.9	16.9	106.7	107.3	1.4				
L 学 術 研 究 等	19.1	150.0	141.2	8.8	19.3	154.7	144.2	10.5	18.5	137.3	133.2	4.1				
M 飲 食 サービス 業 等	13.9	90.7	88.1	2.6	14.4	99.3	95.9	3.4	13.4	82.9	81.0	1.9				
N 生 活 関 連 サービス 等	15.0	107.4	102.8	4.6	16.2	121.1	114.0	7.1	13.8	94.2	92.0	2.2				
O 教 育、学 習 支 援 業	19.2	167.2	144.3	22.9	19.8	179.7	155.0	24.7	18.3	149.7	129.3	20.4				
P 医 療、福 祉	18.2	137.5	139.0	4.5	18.0	141.4	134.2	7.2	18.3	136.2	132.6	3.6				
Q 複 合 サービス 事 業	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
R その他のサービス業	18.0	128.9	116.9	12.0	18.7	143.8	128.5	15.3	17.0	108.0	100.7	7.3				
8.10 食 料 品・た ば こ	18.8	149.3	136.9	12.4	19.3	158.1	145.2	12.9	18.4	142.1	130.1	12.0				
8.11 織 維 工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
8.12 木 材、木 製 品	19.1	160.7	148.8	13.9	19.5	166.8	150.6	16.2	17.4	136.7	132.1	4.6				
8.13 家 具、装 備 品	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
8.14 パ ル プ、紙	19.3	154.6	145.0	9.6	19.4	155.9	144.4	11.5	19.1	152.8	146.0	6.8				

**第4表 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数**

企業規模・年	全企業	(単位：%)								(単位：日)	
		年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 <sup>1)</sup>	労働者1人平均年間休日総数 <sup>2)</sup>
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
令和4年調査計	100.0	4.3	3.1	4.7	6.6	29.6	20.6	30.2	1.0	107.0	115.3
1,000人以上	100.0	0.5	0.9	0.6	2.9	21.2	22.1	51.0	0.9	115.5	119.1
300～999人	100.0	0.8	0.7	0.9	3.6	26.9	20.3	45.0	1.9	114.1	116.8
100～299人	100.0	2.3	2.4	3.3	6.4	28.9	21.9	34.1	0.6	109.2	113.0
30～99人	100.0	5.4	3.6	5.6	7.1	30.3	20.2	26.9	1.0	105.3	110.0
令和3年調査計	100.0	2.2	2.4	4.2	7.0	32.2	18.7	30.4	2.9	110.5	116.1

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、令和3年（又は令和2会計年度）1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、令和3年（又は令和2会計年度）1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を、その適用される労働者により加重平均したものである。

令和3年就労条件総合調査より

第11表 産業・企業規模、年間休日総数階級別適用労働者割合及び適用労働者1人平均年間休日総数

産業・企業規模		労働者計	(単位：%)									適用労働者 1人平均 年間休日 総数 (日)
			年間休日総数階級									
			69日 以下	70～ 79日	80～ 89日	90～ 99日	100～ 109日	110～ 119日	120～ 129日	130日 以上		
T	調査産業計	100.0	0.5	1.2	1.7	3.5	20.0	20.4	50.0	2.8	116.1	
	1,000人以上	100.0	0.0	0.8	0.4	0.6	9.5	19.5	66.7	2.4	119.7	
	100～999人	100.0	0.2	1.5	1.1	3.4	23.1	22.0	45.4	3.1	115.8	
	300～999人	100.0	0.0	0.6	0.8	2.8	21.8	20.4	50.0	3.6	117.4	
	100～299人	100.0	0.4	2.4	1.5	4.0	24.2	23.6	41.2	2.7	114.3	
	30～99人	100.0	1.8	1.4	5.0	8.5	32.0	18.7	29.8	2.8	110.4	
C	鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	-	2.9	1.9	4.1	34.4	10.0	46.7	-	113.2	
D	建設業	100.0	1.1	0.3	4.2	5.1	21.2	15.1	47.6	5.3	116.2	
E	製造業	100.0	-	0.0	0.9	1.8	11.6	20.9	62.3	2.4	119.1	
	1,000人以上	100.0	-	-	-	-	1.1	9.3	87.8	1.7	122.8	
	100～999人	100.0	-	0.1	0.3	1.7	11.6	26.5	56.1	3.7	119.4	
	300～999人	100.0	-	-	0.5	0.2	8.3	19.0	67.4	4.6	121.9	
	100～299人	100.0	-	0.1	0.1	3.1	14.6	33.3	45.9	3.0	117.1	
	30～99人	100.0	-	-	4.3	6.0	34.1	33.9	20.6	1.1	110.7	
E1	消費関連	100.0	-	0.2	4.7	4.8	23.9	24.1	39.6	2.8	113.9	
E2	素材関連	100.0	-	-	-	2.5	16.1	29.8	49.4	2.3	117.9	
E3	機械関連	100.0	-	-	-	0.3	4.3	14.6	78.5	2.3	121.9	
F	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	-	-	0.6	0.8	5.3	92.8	0.6	123.2	
G	情報通信業	100.0	-	-	0.6	0.6	5.2	5.4	82.7	5.6	123.8	
H	運輸業，郵便業	100.0	1.3	5.9	4.9	9.1	32.9	31.2	13.5	1.2	106.7	
I	卸売業，小売業	100.0	0.9	0.3	1.7	3.1	30.0	27.6	35.8	0.6	113.7	
	I50～55 卸売業	100.0	0.3	-	1.0	2.2	18.0	15.9	61.9	0.7	118.1	
	I56～61 小売業	100.0	1.5	0.5	2.3	3.9	41.5	39.0	10.8	0.5	109.4	
J	金融業，保険業	100.0	-	-	-	-	0.0	0.6	95.2	4.2	123.0	
K	不動産業，物品賃貸業	100.0	-	0.7	2.2	2.3	18.4	19.8	54.7	2.0	116.7	
L	学術研究，専門・技術サービス業	100.0	-	-	0.6	0.2	3.6	8.6	81.1	5.9	124.0	
M	宿泊業，飲食サービス業	100.0	2.6	0.5	2.9	9.9	59.2	16.3	7.5	1.1	105.6	
N	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	2.4	2.8	3.3	11.8	38.5	15.6	24.5	1.1	107.5	
O	教育，学習支援業	100.0	0.5	4.0	3.5	2.1	12.9	13.4	51.1	12.6	117.7	
P	医療，福祉	100.0	-	3.1	0.4	3.1	24.9	31.8	35.8	1.0	113.4	
Q	複合サービス事業	100.0	-	0.1	0.4	1.8	3.9	8.0	85.1	0.7	122.0	
R	サービス業(他に分類されないもの)	100.0	0.9	1.1	2.4	6.0	21.2	8.9	52.9	6.5	116.8	

令和3年の香川県の医療・福祉業界の所定内労働時間は平均133時間である。

令和3年の労働者1人平均年間休日総数116.1日（令和4年は115.3日）、医療・福祉業界では113.4日である。瑞祥会、ルボアの108日は決して多くなく、休日数の点においても求職者に選ばれづらい立場である。深刻な人員不足解消、人材流出（離職）防止につながる。

1カ月単位の変形労働時間制組合員に対しても、昨年の休日数増3日分を含め労働時間短縮ではなく実感が伴う完全な休日として設定してもらいたい。



## 2. 積立年次有給休暇について

### (1) 適用条件の拡大

現行に加え、「法人が出勤停止を命じた場合」「育児休暇・介護休暇をする場合」も年次有給休暇に先行して使用できるようにすること

### (2) 上限の設定

現行の制度を改正し、上限を40日とすること

平成28年度民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要（人事院）より

表3 正社員の年次有給休暇の積立制度の使用事由の制限の有無別、使用事由別企業数割合  
（母集団：正社員の積立年休制度がある企業）

(%)

制限の有無等 企業規模	合計	制限あり						制限なし	不明
		計							
			私傷病	看護	介護	その他	不明		
規模計	100.0	74.9	(96.4)	(46.2)	(58.3)	(39.7)	(0.3)	24.5	0.6
500人以上	100.0	91.8	(96.3)	(56.1)	(68.4)	(49.1)	(0.2)	7.9	0.3
100人以上 500人未満	100.0	75.9	(96.2)	(43.5)	(56.3)	(38.1)	(0.0)	23.2	0.8
50人以上 100人未満	100.0	55.9	(97.1)	(39.8)	(49.4)	(29.8)	(1.5)	43.5	0.5

複数回答

(%)

（注）（ ）内は、積立年休の使用事由に制限がある企業を100とした割合。

2016年時点で積立有給休暇制度（以下、積立有休）を導入している企業は54.6%であり、約半数の企業が導入しており、企業規模が大きいほど割合が高くなっている。

上記資料より、積立有休を取り入れている企業は、使用事由に何らかの制限を設けながらも看護や介護などに使用できる。法人は子の看護休暇・介護休暇は無給扱いであるが、育児や介護のための積立有休使用を認めれば、従業員は賃金減少の懸念なく休暇を取得できる。

積立有休のある企業は、企業の認める事由による休業（主には、治療や育児・介護休暇）を従業員が一定期間安心して取得できるよう配慮していることが一般的である。従業員が収入面の不安がなく、安心して休業した後に復帰できるよう、40日の上限まで積み立てられる制度にしてもらいたい。

積立有休の使用事由の拡充や上限日数を増やすことで、従業員の仕事と家庭の両立を支援し、結果的に働き方の多様性を高められ、採用面においても福利厚生面の差別化にもなり、優秀な人材の確保（流出防止）をすることができる。

コロナ感染予防のための出勤停止などでも、有休がなくとも安心して休める環境づくりができる。また、育児・介護休暇等にも拡大することで、職員とその家族のための休暇もとりやすくなることで家族も安心し、結果として職員の継続した雇用につながる。

積立有休は、有休を使い切ることなく働いた従業員の保有するもので、裏を返せば、多く保有している職員ほど法人に労働で貢献していることになる。その貢献している職員がもしものときに安心して休める環境を作ることとはとても重要なことである。

### 3. 年次有給休暇の取得を7日とすること

#### IV. 定年制度に関する要求

定年再雇用後の規定の運用開始を2022年4月とし、現在在籍している70歳以下の組合員にも適用させること

#### V. 退職金制度に関する要求

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

これまでに何度も訴えてきたことである。法人はこれまでの団体交渉で「これまでは法人への貢献はないとしてきたが、加算の部分以外では大いに貢献している」との見解を示した。これも何度も訴えていることだが、人員不足の中で2級職員と遜色なく働いている。

たまたまなのかもしれないが、組合が確認した県内の他法人は、そのすべてで介護福祉士資格がなくとも正社員として雇用している。賃金面での差は資格手当で設けているとのことであった。

11年前は介護福祉士国家試験受験者数が15万4223人であったが2021年には8万4483人にまで減少している。

他法人は資格を有しなくとも正社員としての雇用している。介護職離れが顕著な中でも資格取得までの3年以上を2級職員と同様の仕事をしてきた1級職員については、2級職員になった際には、それまで勤務してきた期間も退職金の算定期間に加えてもらいたい。

#### 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

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

非正規職員も法人運営には欠かせない労働力である。そういった意味での貢献を考慮することと、正規職員でも転居を伴う異動はほとんどないことから、正規職員でなくとも住居手当については支給してもらいたい。

就業規則は労働契約である。この契約内容において、住居手当の支給条件に登場する「勘案する」内容が明示されないのは、民法上の契約としての要件を満たしていないのではないか。

#### VII. その他

##### 1. 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

住居手当の要件と同じように明確な基準の明示を求める。

施設間で統一されていない始末書の提出基準。その1枚の始末書がもたらす結果は公平であるのかという問題提起である。

始末書1枚で定期昇給がないことは周知の事実ではあるが、上記のように提出基準が曖昧な状況では職員からの理解は得られない。法人内他施設では注意で済むことに対して始末書の提出を求められ、そのために定期昇給がなく、退職するまで同期から1号俸下がった賃金が続くことは不合理である。「各施設長に任せている」とよく聞くが、そのやり方によってこのような点からも弊害が出ていることを再認識してもらいたい。

##### 2. 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。