

2023年2月7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 檜村恵子
社会福祉法人ルボア
理事長 檜村恵子

下記のとおり回答いたします。

記

I 2023年度賃金改定に関する要求内容

1. 賃上げ額

(1) 正規職員

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

- ・複数回の遅刻や欠勤
- ・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
- ・1級職員で介護福祉士国家試験を受験しなかったもの※受験資格を保有していないものを除く
- ・1級職員で経験年数を満たしているにも関わらず実務者研修を受講しなかったもの

(2) 非正規職員

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
①フルタイム夜勤あり	30円
②フルタイム夜勤なし	20円
③上記以外	10円

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。

- ・複数回の遅刻や欠勤遅刻や欠勤
- ・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

(3) 年末年始手当を新設することについて

以前回答したとおり現在は考えていないが、検討したいので、職員の声を具体的に聞かせてほしい。

2. 賃金制度

(1) キャリアパス制度の導入について

現行の形が安定していると考えているため、キャリアパス制度の導入は考えていない。

(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、現時点では考えていない。

(3) 時間給基準表に全職種を記載すること。

時間給基準表

介護職員（無資格、ヘルパー2級、初任者研修）※	878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）	878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
機能訓練指導員	950円～1,200円
事務員	<u>900円～1,150円</u>
栄養士	<u>950円～1,150円</u>
管理栄養士	<u>1,050円～1,650円</u>
理学療法士・作業療法士・言語聴覚士	<u>1,050円～1,650円</u>
介護支援専門員	<u>950円～1,400円</u>

(4) 定年後再雇用後の給与条件

<p>(定年限)</p> <p>第72条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職する。</p> <p>2～4 省略</p>	<p>定年限)</p> <p>第72条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職する。</p> <p>2～4 省略</p> <p>5 再雇用された職員の時間給は、以下の計算式により決定する。</p> <p><u>瑞祥会の正規職員としての勤務年数に5円を乗じた金額+時間給基準表の初任給</u></p> <p><u>※瑞祥会を離職し、再就職後、定年を迎えた場合離職前の勤務年数は当該計算に含めない。</u></p>
--	--

例) 勤務年数30年の看護師

$$(30 \text{年} \times 5 \text{円}) + 1,200 \text{円} = 1,350 \text{円}$$

3. 企業内最低賃金

給与規程のとおり。

II. 2022年 期末一時金に関する要求内容

(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・改善に関する要求項目

(1) 年間休日日数を108日から110日とすること。

休日数の変更は、実施できないが勤務時間の改善を下記のとおり行う。

別表4

1月	176時間	7月	176時間
2月	160時間	8月	176時間
3月	176時間	9月	168時間
4月	168時間	10月	168時間
5月	176時間	11月	168時間
6月	168時間	12月	176時間
年間労働時間数		2056時間	

1年単位の変形労働時間制のうるう年の年間休日数については109日とする。

(2) 積立年次有給休暇について

特に変更は考えていない。

(3) 年次有給休暇の取得を7日とすること

要求のとおり、7日とする

IV. 定年制度に関する要求

(1) 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

規程の運用日を改竄することはできない。規程運用開始は 2023 年 4 月であり、当該月以降に対象となった者から適用する。

V. 退職金制度に関する要求

(1) 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
前々回、回答のとおり、算定しない。

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

(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職員には支給すること。
以前、労使で確認が終わっており、支給しない。

(2) 給与規程第 14 条 (4) 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については、時代背景も照らし合わせ、これを削除すること。

(3) 公正処遇（不公平感をなくす）観点から、理事長が勘案・決定するとしている規程を撤廃し、すべての支給額を明記すること。

下記のとおり規程を改正する。

改正前	改正後
ただし、支給の可否及び手当の額については、以下の該当状況を勘案して理事長が決定する (1) 申請者の世帯員の収入状況 (2) 申請者の住居の賃貸借契約において契約当事者でない場合の事由 (3) 申請者の住居の賃貸借契約の相手が一親等及び二親等である場合の事由 (4) 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	以下の項目に該当した場合は、支給しない。 (1) 申請者の住居の賃貸借契約において契約当事者でない場合の事由 (2) 申請者の住居の賃貸借契約の相手が一親等及び二親等である場合の事由 (3) 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

但し、2023 年 4 月 1 日以前の決定事項については、労働者の不利益とならないよう継続支給する。

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。減給については、1 回の額が平均賃金の 1 日分の 5 割を超えることはなく、また、総額が 1 賃金支払い期間における賃金総額の 1 割を超えることはない就業規則に規程されている。昇給停止については、賃上げの回答で述べた通り。

(2) 夜勤の就業時間を統一し、事業所間の休日数の差をなくすこと。
本部長が各施設を訪問し、管理者から現状把握を行う。