

I. 2024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

全組合員の所定内賃金を1人当たり14,500円引き上げること

取り巻く情勢について

<組合員の生活>

消費者物価は足元で前年比3%程度の上昇を続けており、2023年度平均(生鮮食品を除く総合)では、日本銀行が2.8%、民間調査37機関平均が2.84%と見通している※1。食料品に加え外食や宿泊などのサービス価格も上昇基調にある。2022年度に引き続き、2023・2024年度の上昇率は3%程度になる予想がされている。

消費については、コロナ禍以降回復基調にあったが、2023年に入って物価上昇の影響を受け実質消費の大幅な前年同月比減少が続いている。物価上昇下において特に低収入世帯が消費を抑制している※2。

労働者の賃金は、2023賃金闘争の成果により名目賃金について一定の上昇をしているものの、物価の上昇が上回り、実質賃金はマイナスが続いている※3。一方、2023年の地域別最低賃金は全国加重平均で4.5%の上昇となった。そして、政府は、2023年10月の改定後1,004円となる全国加重平均を2030年代半ばまでに1,500円とする目標を掲げた※4。11月にまとめた経済対策では持続的賃上げが柱の一つに据えられている。また経済界からも、物価高に負けない賃金引上げを構造的・持続的に実現することが重要であるとの発言が出ている。

コロナ禍から経済活動が回復する中、企業の人材不足感は大きく高まりコロナ前を超えてきている。また、2023年度の有効求人倍率は1.3倍程度、完全失業率は2.6%程度で中期的にみても労働市場は底堅い動きとなっている※5。

2023賃金闘争では8年連続パートタイマーの総賃上げ率が正社員を上回るなど雇用形態間格差の是正は一定程度進んでいる。しかし、企業規模間の格差は拡大し、産業間格差も明確に縮小することができなかった※6。

<経済・産業の状況>

2023年度のGDP成長率は実質で2%程度と、2022年度(1.4%)と比べ若干高い成長率が見込まれている。2024年度以降は1%強の予想となっている※7。

企業業績は2023年度売上高が3.4%増、経常利益が10.1%増、純利益が10.3%増と、全体としては高水準が続く予想となっている。前年厳しかったサービス業が伸びる一方、倉庫・運輸関連業、化学などは営業減益を予想するなど、引き続きばらつきがみられる※8。

2000年以降、時間あたりの実質労働生産性の伸びは年平均1%弱であるが、時間当たりの実質賃金はほぼ横ばいとなっており、実質生産性と実質賃金のかい離が大きくなっている※9。労働分配率は中長期的に減少傾向にあり、コロナ禍でいったん上昇したもののコロナ禍以降再び減少に転じている※10。労働者への配分が減少する中、2000年代を通じてフルタイム労働者中堅層の賃金が大きく低下するなどの課題が生じている。

原材料価格の上昇を適正に製品価格に反映させるには価格転嫁が必要だが、コスト上昇分を全く価格

転嫁できないとする企業が依然として2割強存在する※11。

※1…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（2023. 11. 01）、日本経済研究センター「ESP フォーキャスト調査」（2023. 11. 13）

※2…総務省「家計調査」

※3…厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※4…政府「新しい資本主義実現会議」

※5…日銀短観、厚生労働省「一般職業紹介」、総務省「労働力調査」

※6…連合「賃金レポート」より数値を記載予定、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」

※7…内閣府「2023 年度年央試算」、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、日本経済研究センター「ESP フォーキャスト調査」

※8…日経 QUICK Forecast 企業業績 2023 年 10 月 25 日時点

※9…総務省「労働力調査」「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

※10…内閣府「国民経済計算」

※11…中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」

<介護・医療・福祉業界の状況>

下記のUAゼンセン 2023 年度賃闘資料より、加盟組合の平均賃上げ額は 9,083 円、平均賃上げ率は 3.3%であったが、「医療・介護・福祉部門」の平均はそれぞれ 4,257 円、1.8%にとどまり、他業種に比べ非常に見劣りするものになっている。合わせて所定内賃金・基本賃金についても同様で、全産業平均との格差は以上に大きい。「瑞祥会、ルボア」の 2,079 円は医療・介護・福祉部門の平均にも及んでいない。

また厚労省の雇用動向調査によると 2022 年の介護分野における入職率と離職率の差が 1.6%と離職超過に転じた。他産業への人材流出のほか、新たな人財確保についてもより一層困難になると考えられる。

以上の情勢により、生活を維持するためには物価を上回る賃金引き上げに加え、他産業との格差是正、人材の安定的な確保と定着のための処遇改善としての賃上げを要求する。

要求額については、UAゼンセン統一要求基準を踏まえ、4,500 円（賃金体系維持相当分）に加え 5%基準で賃金を引き上げることを基本に 14,500 円の賃上げを要求したものである。

加えて年俸制職員、4級以上の職員に対しても、例外なく同様の賃上げを要求する。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。給与形態が違う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。

2023年度 賃上げ配分結果（妥結結果）

※U Aゼンセン2023年度資料より抜粋

部門	部会	妥 結 結 果			
		月例賃金の妥結内容		賃上げ後の組合員平均所定内賃金支給実績	
		総合計 (一人平均)		所定内 賃金 額(円)	うち 基本賃金 額(円)
		額(円)	率(%)		
製造産業部門		9,135	3.3	309,191	289,967
	繊維素材	8,833	3.2	300,401	282,327
	繊維加工	6,213	2.8	281,383	267,041
	衣料・スポーツ	10,768	3.4	325,034	317,609
	化学	11,391	3.8	326,623	307,153
	医薬・化粧品	9,500	3.3	375,220	333,655
	総合製造	8,857	3.3	290,494	269,761
流通部門		8,676	3.1	303,978	289,081
	スーパーマーケット	8,709	3.3	295,819	286,085
	GMS	10,450	3.7	301,892	284,086
	住生活関連	9,814	3.5	289,799	269,627
	百貨店	6,865	2.2	346,420	330,904
	ドラッグ関連	10,226	3.6	312,510	278,938
	専門店	7,082	2.6	281,537	268,847
	家電関連	9,644	3.6	334,718	315,680
総合サービス部門		9,823	3.6	284,064	262,606
	フード	9,235	3.5	268,044	244,327
	フードサービス	10,388	3.6	277,108	259,961
	インフラサービス	10,825	4.1	296,357	272,374
	生活サービス	11,736	3.9	326,249	307,315
	ホテル・レジャー	11,863	4.7	269,089	248,413
	パチンコ関連	6,556	2.1	351,031	302,571
	医療・介護・福祉	4,257	1.8	253,872	231,450
	人材サービス	8,600	3.5	—	—
U Aゼンセン	人数規模計	9,083	3.3	301,163	283,265
	300人未満	7,130	2.9	272,601	255,628
	300～999	8,662	3.1	296,303	275,967
	1,000人以上	10,093	3.6	307,315	290,093
瑞祥会、ルボア		2,079			194,901（基本給）

NCCUとの比較

	基本給	手当	支給合計	年収
瑞祥会、ルボア	194,901	78,649	273,850	3,818,573
NCCU（2022年）	261,018（所定内賃金）		—	3,808,000

2) 手当の改正

① 通勤手当

ア) 入社月から勤務日数に比して支給すること

イ) 瑞祥会給与規程別表7およびルボア給与規程別表6の支給額を各1,000円引き上げること

給与規程によると、入社日が月途中の場合、入社月は通勤手当が支給されない。また物価高騰によりガソリン代の高止まりや公共交通機関運賃の値上げは既に承知のとおり。

通勤手当とは会社への通勤に関する実費を補填することを目的としていることを踏まえ規程の改正を要求する。

(2) パートタイム組合員

1) 1人当たり時給を80円引き上げること

2) 手当の改正

① 通勤手当

ア) 入社月から勤務日数に比して支給すること

イ) 瑞祥会給与規程別表7およびルボア給与規程別表6の支給額を各1,000円引き上げること

(正社員組合員の項と同じ)

同一労働同一賃金の観点から雇用形態の不合理な格差解消。加えて生活を維持するため、他産業との格差是正、人材の安定的な確保と定着のためとして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。

要求額については、制度昇給相当分含めた総率7%基準で時給を引き上げることが基本に80円引き上げを要求したものである。

2023年 平均時給

	時給
瑞祥会、ルボア	1,018
UAゼンセン	1,095
NCCU (2022年)	1,259

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一刻も早く導入すること

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。法人で使っ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おかしい。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素直に捉え、本当に能力のある職員が昇格できる制度は必須である。この規模で実用的なキャリアパス制度がないことは大問題でもある。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。

また、昨年から法人側で検討している評価制度の進捗状況もお教えいただきたい。

(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撤廃すること

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うためにも時給の上限の撤廃を求める。法定最低賃金の上昇、物価上昇のなか、例えば介護福祉士時給上限 1,150 円は時代の流れに遅れを取ることになる。また人材確保、定着の観点からも有効なことを考える。

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。

(3) 定年再雇用後の組合員

定年前の基本給を支給することとし、就業規則、給与規程等の素案を提示すること

定年再雇用後、65 歳（年金支給）まで安定した生活が営めるよう、勤務時間や業務内容が大きく変わらない職員については、基本給を継続してもらいたい。また業務内容、働き方に応じて均衡ある処遇制度整備をお願いしたい。

3. 法人内最低賃金

法人内最低賃金を協定化し、次のとおりとすること

月額 188,800 円、時間額 1,102 円

併せて、給与規程の別表 2「初任給基準表」の初任給を最低賃金に達するよう引き上げること

時間額については「U Aゼンセン時間賃金基準」の「香川県 1,102 円」を要求する。月額 188,800 円については 1,102 円を基準に以下の計算している。

2056 (年間所定労働時間) $\div 12$ (ヶ月) = 171.3 (時間/月)

$1,102$ (円) $\times 171.3$ (時間) = $188,772.6$ → 188,800 (円)

人員不足の中、高齢の職員までもが懸命に働いている、その労働にふさわしい賃金として法人の最低賃金として求めるものである。

II. 2024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

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が大半を占めている。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2023年度の年間一時金支給額の平均は1,588,396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1,208,485円である。瑞祥会やルボアで年間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。

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。

一時金の推移（連合）

区分	夏期			冬期			年間		
	支給月数(カ月)	金額(円)	対前年同期比(%)	支給月数(カ月)	金額(円)	対前年同期比(%)	支給月数(カ月)	金額(円)	対前年同期比(%)
①連合(加重平均) 3,500~3,600社(2,100~2,200千人)									
18年	2.44	726,143	7.30	2.40	699,936	5.91	4.92	1,557,158	1.40
19年	2.45	699,685	-3.64	2.45	714,067	2.02	4.86	1,531,983	-1.62
20年	2.22	655,452	-6.32	2.17	613,336	-14.11	4.79	1,533,681	0.11
21年	2.18	660,249	0.73	2.21	648,925	5.80	4.62	1,520,124	-0.88
22年	2.33	708,319	7.3	2.33	691,912	6.6	4.87	1,560,045	2.6
23年	2.34	717,421	1.3				4.87	1,588,396	1.8

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

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

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。

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

2. 年次有給休暇の取得を7日とすること

2023年の香川県内福祉施設の平均年間休日数は109日である。(組合調べ)

2023年の労働者1人平均年間休日数115.6日(2022年は115.3日)、日である。(令和5年就労条件総合調査) UAゼンセン資料においても「医療・介護・福祉部門」は115.1日であり、年間所定労働時間については1908.1時間となっている。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。

また求職・入職において労働時間や休日数に関心が高く上位に入っている。同様に労働時間や休日数が退職要因の上位になっている。(平成27年社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果の実績概要、リクルート社 介護非従事者の意識調査より)

1カ月単位の変形労働時間制組合員に対しても、休日数増2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。

香川県内介護施設休日数(2024年組合調査)

	高松地	丸亀	坂出	普通寺	観音寺	さぬき市	東かがわ	三豊	小豆島直島	木田郡	綾歌郡	仲多度郡	集計	%
105以下	6	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	13	6%
106	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1%
107	41	10	4	3	1	5	1	7	4	0	3	5	84	37%
108	13	2	4	0	1	1	1	0	0	0	2	1	25	11%
109	5	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	9	4%
110	10	3	0	0	2	2	1	2	0	0	0	0	20	9%
111~115	14	2	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	21	9%
116~120	9	1	2	1	4	0	0	3	0	0	0	1	21	9%
121以上	4	2	0	0	1	0	1	1	4	0	2	0	15	7%
施設数	111	25	11	5	11	13	5	15	10	1	10	11	228	平均休日数
総休日数	12132	2685	1196	554	1250	1383	562	1670	1130	112	1104	1178	24956	109

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 ¹⁾	(単位：%)									(単位：日)	
		年間休日総数階級									1企業平均年間休日総数 ²⁾	労働者1人平均年間休日総数 ³⁾
		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5年調査計	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6	
1,000人以上	100.0	0.3	0.6	0.7	2.2	20.3	22.0	53.0	0.6	116.3	119.3	
300~999人	100.0	0.1	0.8	1.0	2.5	22.2	21.2	50.9	1.1	115.7	117.3	
100~299人	100.0	1.2	2.2	2.7	4.3	31.0	21.5	36.2	1.0	111.6	113.1	
30~99人	100.0	2.3	1.5	4.1	7.3	32.7	21.0	28.9	2.0	109.8	111.2	
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	

2023年度 年間休日総数・所定労働時間

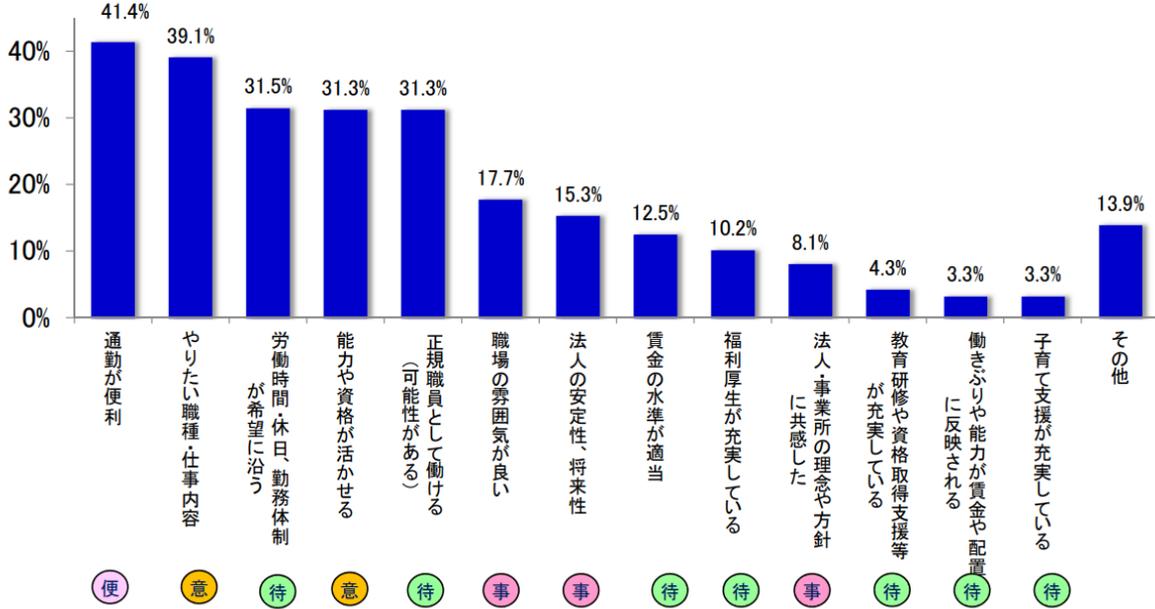
※U Aゼンセン2023年度資料より抜粋

部門	部会	年間 休日数	年間 所定労働時間
製造産業部門		118.8	1913.1
	繊維素材	115.9	1908.9
	繊維加工	111.1	1982.5
	衣料・スポーツ	119.3	1883.0
	化学	124.1	1873.6
	医薬・化粧品	123.5	1887.5
	総合製造	119.3	1921.9
流通部門		113.3	1993.5
	スーパーマーケット	112.2	2017.7
	GMS	116.6	1979.3
	住生活関連	113.9	1998.0
	百貨店	115.4	1896.1
	ドラッグ関連	114.1	2002.5
	専門店	112.8	1991.0
	家電関連	112.4	2013.9
総合サービス部門		113.4	1978.3
	フード	114.8	1989.0
	フードサービス	111.5	2018.2
	インフラサービス	110.7	1968.4
	生活サービス	117.5	1951.7
	ホテル・レジャー	110.5	1977.2
	パチンコ関連	114.6	2004.8
	医療・介護・福祉	115.1	1908.1
	人材サービス	120.5	1896.0
U Aゼンセン	人数規模計	114.9	1967.1
	300人未満	114.1	1967.0
	300～999	115.2	1962.5
	1,000人以上	115.1	1957.7
瑞祥会、ルボア		108	2056

入職理由

○ 入職時には、介護という仕事への思いに比べると、法人・事業所の理念・方針や職場の状況、子育てなどの面への関心は相対的に低い。また、通勤や労働条件についても関心が高い。

回答の分類：(意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント

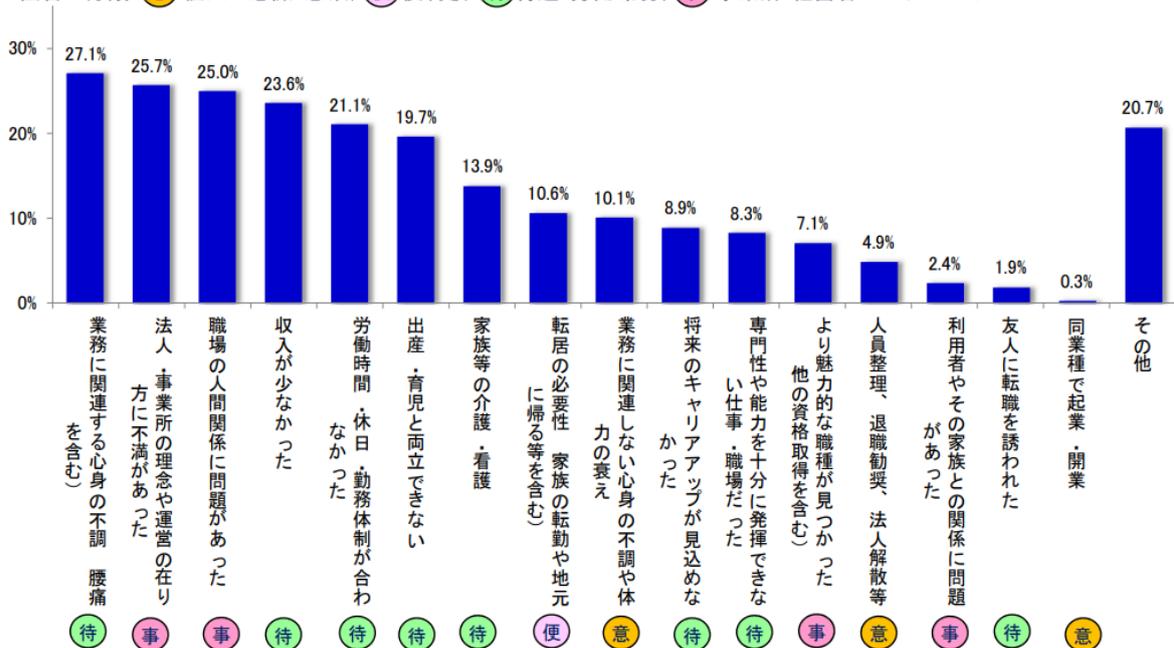


【資料出所】(財) 社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

過去働いていた職場を辞めた理由(介護福祉士:複数回答)

○ 離職時には、業務に関連する心身の不調や、職場の方針、人間関係などの雇用管理のあり方がきっかけとなっている。

回答の分類：(意) 個人の意識・意欲、(便) 便利さ、(待) 待遇・労働環境、(事) 事業所・経営者のマネジメント



【資料出所】(財) 社会福祉振興・試験センター「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

1) 介護サービス業への就業・転職に関する考え方

「体力的・精神的な負担が大きい」イメージから、介護業界は敬遠されがち

- 介護職非従事者が就業をためらう主な理由は「体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから」(49.8%)と、「精神的にきつい仕事の多い業界だと思うから」(41.8%)。
- 他には、「給与水準が低めの業界だと思うから」(31.2%)や「離職率が高い業界だと思うから」(24.2%)などがためらう理由の上位に。

■ 就業先を探す際の重視点と介護業界への就業をためらう理由

□ 就業先を探す際の重視点と介護業界への就業をためらう理由 (介護職非従事者・全体/各複数回答)



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2024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

<定年制度改定について>

社会全体の65歳定年企業の割合は22.2%（前年比+1.1%）であり、これに定年制を廃止した企業、66歳以上定年企業の割合を合計すると29.4%（前年比+1.4%）である。なお、企業規模が小さいほど導入率は高くなっている（厚生労働省 令和4年高齢者雇用状況等報告）。UAゼンセンでは222組合が65歳以上の定年となっている。（全組合に対する割合は11%）

また組合調査により、香川県内介護・医療施設のうち35%が定年延長もしくは定年制を廃止している。人材確保の面からも積極的に取り組む必要がある。

香川県内介護施設、病院 定年制度（2024年組合調査）

病院・施設名	種別	定年	再雇用	雇用延長	病院・施設名	種別	定年	再雇用	雇用延長	病院・施設名	種別	定年	再雇用	雇用延長
明けの星	老人保健施設	65	70		百石	病院	無期			篠原記念	病院	60	65	70
虹の里	老人保健施設	60	65		ミタニ	病院	60	65		坂出市立	病院	60	65	
ヴィヴァン	老人保健施設	60	65		久米川	病院	60	あり		回生	病院	60	65	
まゆみの里	老人保健施設	65	70		伊達	病院	60	あり		五色台	病院	65	70	
ロイヤル三好	老人保健施設	なし			広瀬	病院	60	65		赤沢	病院	60	70	
さつき荘	老人保健施設	60	65		馬場	病院	65	あり		坂出聖マルチン	病院	なし		
香南苑	老人保健施設	60	70		協同	病院	60	65		MIRAI	病院	60	65	
渡の里	老人保健施設	60	65		クワヤ	病院	60	65		陶	病院	60	あり	
鮎の里	老人保健施設	60	65		平和	病院	60	65		岩佐	病院	60	65	
ハビネス	老人保健施設	65	70		吉峰	病院	無期			永生	病院	65	70	
フローラ	老人保健施設	60	65		マオカ	病院	60	65		おおにし	病院	60	65	
サンフラワー	老人保健施設	60	65		いわき	病院	60	あり		前田	病院	60	65	70
ハートフルこくぶんじ荘	老人保健施設	60	65		三光	病院	60	65		西香川	病院	60	65	
五色台	老人保健施設	65	70		オサカ	病院	60			清水	病院	60	65	
かりんの郷	老人保健施設	60	70		高島	病院	60	65		羽崎	病院	60	65	
さわやか荘	老人保健施設	65	70		高松医療センター	病院	60	あり		ブルースカイ松井	病院	無期		
あかね	特別養護老人	60	65		りつりん	病院	60			白井	病院	60	65	
さぬき	特別養護老人	60	65		大西	病院	65	健康なら延長可		細川	病院	60	65	65
玉藻荘	特別養護老人	60	65		三宅リハビリ	病院	60	65		岩崎	病院	60	65	
ナウテラス（ハツキ会）	特別養護老人	63	65		前田病院	病院	60	65		橋本	病院	60	70	
はなぞの園	特別養護老人	65	あり		キナシ大林	病院	60	あり		香川井下	病院	60	65	
法寿苑	特別養護老人	60	65		木太三宅	病院	60	65		森川整形外科	病院	60	65	
きたまち苑	特別養護老人	63	65		オサカ脳外科	病院	62	65		厚仁	病院	65	70	70
香色苑	特別養護老人	60	65		タウンクリニック	クリニック	65	無期	無期	ふじた	病院	60	65	70
后里苑	特別養護老人	60	70		高松紺屋町クリニック	クリニック	無期			三木内科胃腸科	クリニック	60	65	70
守里苑	特別養護老人	60	70		木村医院	クリニック	70							
さくら荘	特別養護老人	63	65		在宅ネットワーク療養	療養通所	65	あり	あり					
弘恩苑	特別養護老人	60	65		セントケア	訪問	70	あり	あり					
すみれ荘	特別養護老人	63	65		佐藤クリニック	クリニック	65	70	70					
さんさん荘	特別養護老人	60	65		みのりクリニック	クリニック	65	70						
扇寿	特別養護老人	60	65		はしもと医院	クリニック	65	70						
按樹苑	特別養護老人	60	65		多田羅	病院	60	65						
シオンの丘ホーム	特別養護老人	60	65		屋島おおほら内科	クリニック	60	65						
大寿苑	特別養護老人	60	65	70	中村クリニック	クリニック	60	65						
エデンの丘	特別養護老人	60	65		クリニック池田	クリニック	60	70						
サマリヤ	特別養護老人	なし			松原	病院	60	65	70					
おりいぶ荘	特別養護老人	63	65		樫村	病院	無期							
なでしこ香川	特別養護老人	60			香川労災	病院	60	あり						
竜雲舜虹苑	特別養護老人	なし			まるがめ医療センター	病院	63	あり						
一宮の里	特別養護老人	無期			中山	病院	63	65	75					
アイムの社	特別養護老人	60	65		三船	病院	60	70						
ゆたか	特別養護老人	65	あり		吉田	病院	60	70	70					
フラワーカーデン京町	有料老人ホーム	60	70		しおかぜ	病院	60	68						
翔鶴	サ高住	70	あり		河内	病院	65	あり						
大川荘	介護支援サービス	70	75		西紋	病院	60	あり						
アルファリビング高松百間	有料老人ホーム	65	70		丸亀林	病院	65	あり						
愛コンシェルロン	サ高住	60	70		岩本	病院	60	65						
よんでんライフケア栗林	有料老人ホーム	65	70		加藤	病院	60	あり						
アイデウィエムのぞみ	有料老人ホーム	60	65		多度津三宅	病院	60	65						

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「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。1 級職員は正規職員と変わらない業務内容であることや正規職員と同じ貢献をしている。

昨年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。

資格取得までの約4年間で2 級職員と同一労働をしている1 級職員が試験に合格して2 級職員となった暁には、1 級職員として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。正職員間の待遇格差は法的根拠の対象にはならないが、人材確保・定着、資格取得へのモチベーション向上に繋がると考え、制度改正を要求する。

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組合員には支給すること

また、瑞祥会給与規程第14条(4)およびルボア給与規程第16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

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
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。