

法人への質問と回答（2024年4月）

1. 賃金について

① 実質賃金が下がり続けており、法人の職員の生活が苦しいことを理事長はご存じでしょうか。

(回答)

苦しいとは何を指して言うのか難しいですが、実質賃金が上がらないのは、政策の問題であると認識しています。介護報酬の微々たる増加では、大企業と比較して大幅に賃金を上げることもできませんし、円安による物価高、社会保険料負担の増加、税控除の増加は賃上げ分をすぐ食い潰してしまいます。ただし、今年に限っては6月から所得税、住民税の定額減税が行われますので手取り額は増える政策が取られています。

② 物価高を上回る賃上げが企業（社会）の責務と言われていることをどのように思われますか。

(回答)

経団連、連合ともに物価高を上回る賃上げを行うことが企業の責務であると発表しているのは理解しております。しかしながら、介護報酬の増額は微増にとどまり、今回その増加額をすべての職員の賃上げに活用しましたが、連合の言う物価高を上回る賃上げ（16,469円・5.28%）を実現することは困難でした。物価高を上回る賃上げを行うことは企業の責務というのであれば、公定価格で運営している介護業界に対し、国は介護報酬の更なる増額を行うはずですが、そうはなりませんでした。そのことを危惧しております。

③ 賃上げが可能な企業はどこも「人への投資」を行っています。法人も、今いる、支えてくれている職員に対し、例えば過去の繰越金を切り崩して報いるという、大幅な方針転換の可能性はありますか。

(回答)

介護業界は今般の改正で先の見えない不安を抱えました。瑞祥会は、限られた資源の中から850人の将来にわたる生活を守るため、今後も継続的に地道な改善を行っていく予定であり、今すぐ行うといった考えはありません。また、今後はマイナス金利の解除により借入金利が上昇していきます。借入により設備投資は、経営リスクと直結すると考えており、長期安定運営のためには、建築・修繕・退職金等の積立金を積み増す必要があると考えています。

④ 他企業のように、「初めに賃上げを行い、その原資を獲得するために労使が一致団結する（我々であれば稼働率を上げたり加算を漏れなく取ったりする）」という施策はしないのでしょうか。

⑤ 職員も稼働率を意識すべきだということは組合も完全に同意しますが、それを単なるお題目にせず実践する（職員が本当に稼働率を意識する）ようになるために、使用者側に歩み寄る気はありますか。

体力があるのに、生活に反映するレベルでの改善が行われず、新規採用もままならないのでは、新たなことを求められても応えられない職員がさらに増えることを危惧しています。

(④⑤回答)

他企業がどこを指しているのかわかりませんが、大手企業は物価高を上回る賃上げの為、価格転嫁を行っています。中小企業は価格転嫁できずにもがいていることはご存じのとおりだと思います。初めに賃上げを行うと簡単に言いますが、賃上げを行う原資を確保できる見込みがあるから賃上げするのであって、なんの計画もなく賃上げを行っている訳ではありません。瑞祥会は、管理職をはじめとして経営に対する意識は強いと考えており、稼働率や加算算定について、高い次元で達成しております。いくつかの施設では改善の余地がありますが、それが大きなインパクトがあるものではありません。利用者の受け入れに際して、施設の状況次第で建設的な意見を言うことは理解できますが、受け入れを拒否したり、不平不満を言うことは、職務命令違反ではないかと思えます。

⑥ 3級職員、4級以上の職員の中には今年度の昇給が数百円の者がいます。全体的な賃上げの話ではなく、このことについての見解をお聞かせください。

(回答)

それぞれの号俸に応じて基準を定めた結果ですので特にありませんし、数人を見て法人の意思決定を行うことはありません。

2. 通勤手当について

① 古くからの職員が「家が近いので手当は出ないが、何十年間も手当なしで通勤しているのは気にしてもらえないのでしょうか」と言っています。例えば、1 km から支給、全員に支給などをいつか考えようと思いませんか。

(回答)

現在のところ考えておりません。

3. 定年延長について

① 制度変更や移行作業が大変なのは理解できますが、定年後に退職されることのデメリットと比較しましたか。
(新たな人材確保に苦勞されていると思います。60歳で経験もあり、やる気があるのに退職を選択してしまうことは、法人にとっても不経済ではないでしょうか)

(回答)

2033年までの期間で定年を迎えた職員が退職するリスクを考慮したうえでの回答です。

② これほど緊迫している課題の準備に1年もかけるのでしょうか。

(回答)

大幅な規程改正の検討ですので1年でも不十分であると考えております。

4. 休日数について

① 公休でも有休でも職員が休むという意味では変わりはありませんが、新規採用の妨げとなっている休日数の少なさについて、あえて有休消化促進を選択する理由を具体的にお示してください。

(回答)

有給休暇は本人の権利による取得ではありますが、取得はその会社の風土を表すものだと考えております。瑞祥会としては、有給休暇の取得を推進し、誰もが気兼ねなく有給休暇を取得できる風土の醸成を目指しています。

5. その他

① 職員採用にあたる上での法人の売りは何でしょうか。

(回答)

安定した経営により、将来の不安がなく長く勤められる。

② アンケート2.「いい条件があった場合、転職を考えますか？」の回答について、どのようにお考えになりますか。

(回答)

分母も対象者も分からないので何とも言えませんが、良い条件があった場合、転職を考えるかとアンケートで問われれば、考えると答えるのが人間の性ではないでしょうか。年齢、男女比、雇用形態、職種、勤続年数で教えてもらえると今後の対策が検討できてよいと思いました。

③ 処遇改善支援補助金は、「2月分の賃金から賃金改善を実施しなければならない。ただし(中略)やむを得ない場合は、2月分に限り3月分と一括して行うこと(後略)」とありますが、どのように支払うのでしょうか。

(回答)

処遇改善支援補助金は「2月分に限り3月分と一括して支払うこと」との訴えですが、従来の処遇改善加算等を取得している事業所については、従来の支払い方法で問題ないと香川県から回答を得ております。従いまして、2月分は4月給与支給で賃上げを行い支払うこととなっておりますのでご安心ください。