

## 第4回団体交渉での回答に対する組合員の意見（2024年4月）

### 1. 賃金について

- ・労働者側の立場からすると、本当に職員に対して向き合ってくれているとは到底思えない回答であり、特に1. ①に対する回答にはガッカリしてしまいました。法人に対する不信感も増える一方です。
- ・医療・介護業界においては他の組合でも良い回答が得られていないことを考えると、法人も苦しいのは重々承知していますが、それでももう少し労働者に寄り添った対応を希望します。寄り添う気の無さを言葉の端々から感じてしまいます。
- ・無い袖を振ってくださいとは言いませんので、でき得るかぎり職員の生活が豊かになるよう対応してもらいたいです。そうすることで法人に対する信頼や仕事に対するやり甲斐、モチベーションも保てるものだと思います。
- ・職員がとても軽んじられています。
- ・私もけして人のことは言えませんし、こんなことを言うのは一生懸命やっている職員に失礼かもしれませんが、「この人たちなら給料を上げてもいい」と思わせなくてはなりません。私も頑張ります。理事長の人となりは存じ上げませんが、どうすれば理事長の心が動くのか考えたとき、従業員側ももう少し考える必要がありそうだと思います。
- ・長期安定運営のための積み立てですが、施設を無借金で建てるほどの積み立てがあるのは、さすが瑞祥会です。一体どれ程積み立てしているのでしょうか？運用もしていないのでしょうか？積み立てが多いと安心という気持ちはよくわかります。でも、もう少し、職員の給料がどうすれば増えるかをしっかり考えてもらう必要があるので、組合が具体的に提案したほうが良いと思いました。ハード面だけではなくソフト面の長期安定をもっと考えてもらいたいです。
- ・3月25日の湊荘での研修において、理事長は、瑞祥会は今だけでなく数十年先も安心して働ける大きな法人と言われていましたが、この回答を拝見して不安になりました。
- ・通勤手当も他の法人よりかなり厳しい金額だと思います。「考えていない」というのは不満です。
- ・稼働率ばかり計算をしている方は現場の意見をもっと聞いて、どれだけ現場が大変なのかを知ることが必要かと思います。いちばん大切な、利用者様へのサービスが行き届いてないと痛感しています。

- ・基本給の昇給はこれまでで一番上がったから良いが、改善支援手当がなくなるので実際に昇給した感じがありません。
- ・転職は考えていませんが、働きがいのある昇給（組合注、職場？または、モチベーションの上がる昇給？）にしてほしい。
- ・賃金や福利厚生など、職員待遇の話なので特に不満はありません。
- ・追加で賃金や労働条件が変更された際、雇用契約書を正職員にも出してほしいです。
- ・「職員採用での法人の売りは何か？」の答えが、「安定した経営により将来の不安がなく、長く勤められる」とあるが、昇給が数百円の人がいるのは、それに矛盾していると思います。
- ・賃金について、「苦しいとは何を指して言うのか難しいですが～」とあるが、物価上昇に対しての昇給額が苦しいという意味であることを本当にわかってもらえていないのでしょうか？
- ・賃金について、「受け入れ拒否したり、不平不満を言うのは業務命令違反ではないか」とあるが、この表現は少し気になります。
- ・「定額減税で手取りが増える、賃上げが困難なのは政策が原因」と回答にあるが、法人としての対策はないのでしょうか？また、法人として議員に働きかけはしないのでしょうか？
- ・時給が上がるのは嬉しい。
- ・手当より基本給を上げてほしい。
- ・新施設を作るより、既存の職員を大切にしてほしい。
- ・大企業のような賃上げは難しいとは、どのように難しいのか？
- ・法人は貯蓄や株を将来の蓄えとして判断していると思います。政府の介護報酬の上乗せが僅かなので昇給やベースアップが難しいのも理解できます。
- ・賃上げする事で保険料も増えないか？
- ・介護報酬の増加額をどのように職員の給与へ反映させたのかを明確にしてほしい。

- ・ 6月からの定額減税について、どのように減らしていく予定なのかを法人から説明するのでしょうか？

## 2. 通勤手当について

- ・ 距離で有無を決めるのをやめればいい。(組合注、4 km 未満のことだと思われる)
- ・ ガソリン代金が高騰しているから、距離の短い人にも少しでいいので交通費を出してあげられないか？例えば、数ヶ月に一回など。
- ・ 通勤手当が月によって10円違う。250円と260円の時があります。その差の理由を知りたいです。
- ・ みなさん失望されていました。通勤費を少額でも全員に支給してほしいとのこと。

## 3. 定年延長について

- ・ 再雇用時には、辞めた時の時給は出してほしい。(組合注、「辞めた時」とは、再雇用前のことと思われる)
- ・ 時給が下がっても再雇用してくれるのは嬉しい。
- ・ 現状維持でいい
- ・ 再雇用時には、退職時と同程度の時給は出してほしいです。給料が少なくなると生活ができなくなってしまうと思います。職場のために長く働いてくださっている方たちが、これからも働き続けていきたいと思えるような環境や給料は必要だと思います。
- ・ 早急に延長してほしいです。実際、介護職員は70歳以上でも継続雇用者もおりますし、新規採用の中に60歳を超えている方もいるのではないのでしょうか。社会的に70歳や75歳を定年という流れがあったり、早期退職者には退職金を増額したりしている中、この業界は退職金の支給対象者さえ少数。国がそこまで要求していないのであれば、退職後のことは法人に関係ないのかもしれませんが、人材を確保したいのであれば、早急に定年延長は考えるべきかと思います。
- ・ 65歳に延長した方がいいと思います。60歳で一度退職して、継続雇用として働いてる方で、収入がかなり減り、ハローワークに相談に行っている方もいます。また、60歳を超えて採用し

た方は、法人に助成金が出るようで、そういうことは法人も抜かりなく手続きをして助成金をもらっています。

- ・職員は60歳がきたら継続雇用で（組合注、正規職員の身分でなくなり）いろいろな手当もなくなるのでは仕事へのやる気を失うと思います。同じ仕事をして給料があまりにも違えばそうなってくるでしょう。そうなれば、介護の質が雑になってくる心配も出てくると思います。
- ・時給が下がっても、再雇用してくれるのは嬉しいです。
- ・現状維持でいいと思います。

#### 4. 休日数について

- ・休日数と有給休暇取得は別の話だと思います。
- ・ほかの業界はもっと休日が多いはず。この条件では人が来ないと思います。
- ・人員が少ない部署では有休取得が増えれば大変になります。休日数も同様ですが、月の休日数を平均化してほしいです。
- ・休日数について、有給を取らなくても9日休みがあるのが普通ではないでしょうか。
- ・今のままで良い
- ・休日（有休）が増えるのは嬉しい

#### 5. その他

- ・現状では定年まで働こうとは思わない
- ・少しでも労う言葉がほしかった
- ・言い訳にしか取れません。
- ・いま働いている職員に対して何も考えていないのでしょうか。
- ・戦力になっている職員がずっといるとは限らない。

6. 移行期間に定年を迎える組合員（56 歳～59 歳）の声

- ・良い条件で雇ってくれるところがあれば転職します。（2名）
- ・その時にならないと、続けて働きたいと思えるかどうかわかりません。同じ仕事量、責任で給料が減るのであれば続けることはできません。
- ・その時になってみないと自分の体力や健康的な状況がわからないので何とも言えませんが、健康状態に問題がなければ続けて働きたいです。
- ・今と同程度の条件で雇ってくれるところがあれば転職します。既に職安などで良い条件の所がないか探しています。
- ・定年を迎え退職するか、再雇用で働くか、今は考えられません。
- ・定年で退職は考えていませんが、生活があるのでいい条件があれば転職を考えます。
- ・個人的には再雇用で構わないが、ほかの方たちのことを考えると早く定年を 65 歳に上げてほしいです。
- ・定年を 65 歳にしてほしいですが、定年延長になった場合、賃上げ無しでの園長はおかしいと思います。
- ・定年延長プラス賃上げもしてもらいたいです。