

I. 2025 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 11,000 円引き上げること

取り巻く情勢について

＜組合員の生活について＞

消費者物価（総合）は足元で前年比 3 %弱の上昇を続けており、年度平均（生鮮食品を除く総合）では、日本銀行、民間調査 37 機関平均とも 2.5%と見通している※1。

消費については、物価上昇下において特に低収入世帯が消費を抑制しており、実質消費の前年マイナス傾向が続いている※2。

賃金については、2024 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、物価の上昇が上回る状況が続き、一部の月を除き実質賃金のマイナス傾向が続いている※3。

一方、2024 年の地域別最低賃金は全国加重平均で 5 %を超える上昇となった。政府は 2020 年代中に全国加重平均 1,500 円に引き上げる目標などを巡り早急に政労使の意見交換を開催するとの方針を示している※4。

企業の人材不足感はコロナ前を上回り、高止まりが続いている。2024 年度の有効求人倍率は 1.2 倍程度、完全失業率は 2.5%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。

2024 賃金闘争では総合計で 5%近い賃上げが実現し、一定の底上げが図られた。一方で、賃金引き上げで重点配分した組合のうち 76%が初任賃金引き上げに伴う在職者調整となっており、若年層に傾斜配分されている可能性が高い※6。

また、9 年連続短時間組合員の総賃上げ率が正社員組合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、2023、24 賃金闘争において 300 人以上の組合と 300 人未満の組合との間では妥結総合計で約 7,500 円の差が生じており、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。

＜経済・産業の状況＞

2024 年度の GDP 成長率は実質で前年度（0.8%）並みとなることが見込まれている。2025 年度以降も 1 %程度の予想となっている※7。

今後の経済成長には内需拡大が欠かせない。企業業績は主に非製造業がけん引し、上場企業は 2024 年度も増収増益で 4 年連続の最高益が見込まれている。また 2023 年度時点で内部留保が 600 兆円を超えるなど、企業体力は全体として十分あると言える※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、時間あ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、エネルギー、労務費等のコスト上昇をサプライチェーン全体で適正に分担するには適正な価格転嫁が必要だが、「転嫁できた企業」と「転嫁できない企業」で二極化する兆しが出ている※11。

サプライチェーン全体の付加価値向上をめざし「パートナーシップ構築宣言」をする企業が広がっているが、U A ゼンセン内では回答組合のうち宣言をしている企業が 3 割程度にとどまり、さらなる取り組みが求められている※6。

※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（2024. 10. 31）、日本経済研

究センター「ESP フォーキャスト調査」(2024. 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…U Aゼンセン労働条件実態統一調査

※7…内閣府「2024 年度年央試算」、日本銀行「経済・物価情勢の展望」、日本経済研究センター「ESP フォーキャスト調査」

※8…日本経済新聞(2024. 11. 24)、法人企業統計

※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U Aゼンセン 2024 年度賃闘資料より、加盟組合の平均賃上げ額は 12, 096 円、平均賃上げ率は 4. 3%であったが、「医療・介護・福祉部門」の平均はそれぞれ 7, 489 円、3. 5%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に、全産業平均との格差は大きい。「瑞祥会、ルボア」の 8, 658 円は改善支援手当が基本給に含まれた額であるため、実質 3, 000~4, 000 円の賃上げであったと考えている。

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、U A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 11, 000 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。

2024年度 賃上げ配分結果

※U Aゼンセン2024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	うち基本賃金
		額(円)	率(%)	額(円)	額(円)
製造産業部門		11,328	4.0	315,316	300,240
	繊維素材	11,550	4.0	303,201	285,348
	繊維加工	8,238	3.5	281,040	280,239
	衣料・スポーツ	15,484	4.6	342,647	333,630
	化学	13,527	4.5	332,914	312,069
	医薬・化粧品	14,721	4.4	411,369	401,408
	総合製造	10,097	3.9	285,359	259,251
流通部門		12,493	4.4	306,703	289,593
	スーパーマーケット	13,502	4.9	298,550	276,652
	G M S	13,497	4.7	309,306	290,637
	住生活関連	10,701	3.8	296,681	286,167
	百貨店	11,293	3.5	329,147	320,230
	ドラッグ関連	13,166	4.3	315,575	300,395
	家電関連	14,813	5.3	332,764	313,595
総合サービス部門		12,283	4.6	281,365	268,661
	フード	10,699	4.2	248,085	247,724
	フードサービス	15,006	5.1	291,452	275,239
	インフラサービス	12,285	4.8	308,449	270,539
	生活サービス	17,542	5.5	338,535	303,913
	ホテル・レジャー	12,778	5.2	253,829	265,156
	医療・介護・福祉	7,489	3.5	241,055	241,055
	人材サービス	14,643	4.8	290,056	290,056
U Aゼンセン		12,096	4.3	304,895	289,347
	人数規模計	12,096	4.3	304,895	289,347
	300人未満	9,352	3.7	274,235	248,716
	300～999	11,397	4.0	302,055	285,571
	1,000人以上	13,875	4.8	309,263	294,877

瑞祥会、ルボア		8,658			(基本給) 204,580
---------	--	-------	--	--	---------------

NCCUとの比較

	基本給	固定手当	支給合計	年収
瑞祥会、ルボア	204,580	46,969	277,087	3,882,853
NCCU (2023年)	258,984 (所定内賃金)		—	3,924,161

2) 手当の改正

① 通勤手当

ア) 4 k m未満に一律 1, 000 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

物価高騰やガソリン補助金の打ち切り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 皆勤手当の新設

一ヶ月ごとに 5, 000 円支給すること

従業員の業務へのモチベーションや出勤率の向上を目的とし、休まず真面目に勤務する従業員を評価していたきたく要求したものである。また介護業界などシフト制で働く従業員が多い業種では、欠勤・遅刻・早を減らすために皆勤手当が有効だと考えられている。

③ 技能実習生担当手当、兼務手当の新設

(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

(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。

平均時給

瑞祥会、ルボア (2024 年)	1, 088
NCCU (2023 年)	1, 212

2) 手当の改正

① 通勤手当

ア) 4 k m未満に一律 1, 000 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

② 皆勤手当の新設

一ヶ月ごとに 5, 000 円支給すること

(正社員組合員の項と同じ)

2. 賃金制度

(1) 正社員組合員

定年まで昇給させること

また、そのために給料表を改正すること

人事院の「令和6年職種別民間給与実態調査」によると、定年年齢を60歳から引き上げた事業所における給与データにおいて、「給与減額あり」が42.9%、「一定年齢到達時の給与減額なし」57.1%となっている。

UAゼンセン資料より、仕事内容については約89%が60歳以前と同様（(同じ職場、同一企業内)、評価制度については約57%が60歳までと同じ制度が適用されている。

これは経験豊富で高いスキルを持った戦力となっている人材と捉え、条件を維持することで働き続けてほしいと考える事業者が多数ということであると考ええる。人員不足により、時間に追われて十分なサービスが提供できていない事業所もあるなか、今以上に業務（職責、職務内容、条件）を減らすというのは無理がある。また60歳到達時点で賃金減額や昇給停止することでモチベーション低下により退職となれば、更に人員不足は深刻なものになると考えている。60歳以降の生活保障、安心して働き続けられる環境を整えるため、制度作りを再考していただきたく要求したものである。

一定年齢到達を理由とした給与減額の状況

※令和6年職種別民間給与実態調査より

区 分	項 目		給与減額なし（％）
	給与減額あり（％）	60歳で減額（％）	
課 長 級	49.5	30.6	50.5
非 管 理 職	42.9	28.3	57.1

部門	部会	60歳超の仕事内容						
		仕事内容			評価制度			
		(代表的なもの:◎)						
		同じ職場 で同様の 仕事	同一企業 内で同様の 仕事	同一企業 内で異なる 仕事	60歳まで と同じ制 度が適用 されている	60歳超の みを対象 とした評 価制度が ある	評価制度 の対象に ならない	40歳以前 も60歳超 も評価制 度はない
製造産業部門		68	6	3	18	23	0	0
	繊維素材	16	1	0	1	9	0	0
	繊維加工	5	1	1	0	2	0	0
	衣料・スポーツ	7	1	0	0	3	0	0
	化学	15	0	0	7	4	0	0
	医薬・化粧品	8	2	2	4	1	0	0
	総合製造	17	1	0	6	4	0	0
流通部門		103	56	27	59	29	0	0
	スーパーマーケッ	33	24	10	22	6	0	0
	G M S	8	7	3	8	2	0	0
	住生活関連	6	8	2	2	3	0	0
	百貨店	8	6	6	6	4	0	0
	ドラッグ関連	11	4	0	3	4	0	0
	専門店	33	4	4	15	5	0	0
	家電関連	4	3	2	3	5	0	0
総合サービス部門		65	21	5	20	19	0	2
	フード	10	4	0	2	6	0	0
	フードサービス	18	5	2	7	2	0	0
	インフラサービス	14	3	2	4	5	0	1
	生活サービス	5	4	0	0	3	0	0
	ホテル・レジャー	3	2	1	1	2	0	0
	パチンコ関連	3	1	0	2	1	0	0
	医療・介護・福祉	6	1	0	3	0	0	1
	人材サービス	6	1	0	1	0	0	0
U A ゼンセン		236	83	35	97	71	0	2
	人数規模計	236	83	35	97	71	0	2
	300人未満	42	5	4	9	9	0	1
	300～999	51	15	5	17	12	0	1
	1,000人以上	143	63	26	71	50	0	0

定年延長事例

株式会社 ケアリング（定年年齢 65 歳 継続雇用制度あり）

- ・ 60 歳以降も、仕事の内容、役割、役職とも変わらず、賃金も変わらない。
- ・ 65 歳で定年を迎えた後も、健康で意欲があれば、上限年齢を設けずに継続雇用している。仕事内容が変わらないかぎり、定年前と同水準の賃金が支給される。
- ・ 65 歳以上であっても、同じ仕事をしてもらうことを基本としているが、健康上の問題や家族の介護などのために、以前と同じパフォーマンスを発揮できなくなった場合は、配置転換したり、本人の希望に応じて労働日数・時間を変えたりしている。

社会福祉法人 しらさぎ福祉会（定年年齢 65 歳 継続雇用制度あり）

- ・ 昇給は旧定年年齢の 60 歳で停止し、それら以外は原則として定年前の制度が引き続き適用。
- ・ 65 歳で定年を迎えた後、基本給は時間給制がとられ、業務内容が定年時と同じで、引き続きフルタイム勤務であれば、その水準は定年時の支給額を確保できるようにしている。

医療法人社団 五色会（定年年齢 65 歳 継続雇用制度あり）

- ・ 正社員、継続雇用制度の両方とも、正社員の定年年齢が 60 歳から 65 歳に、継続雇用制度の雇用上限年齢が 65 歳から一定の基準を設けて 70 歳まで引き上げられただけで、賃金制度や役職定年などの人事管理制度の見直しは行わず継続。
- ・ 継続雇用時は定年時の賃金水準を継続。

株式会社 フロイデ（定年年齢 定めなし）

- ・ 賃金は、基本給と職能給と諸手当からなる。賃金の約 4 分の 3 を占める基本給は年功を反映しており 60 歳まで昇給する。その後も若干の昇給が続く。約 4 分の 1 を占める職能給部分は、職業能力評価制度による評価シートに基づいて決定する。

株式会社 アールビーサポート（定年年齢 66 歳 継続雇用制度あり）

- ・ 基本給は等級表により定め、人事考課に基づき定年まで昇給する。
- ・ 継続雇用の嘱託については、定年到達時の職位・等級を維持している。

社会福祉法人 愛心会（定年年齢 66 歳 継続雇用制度あり）

- ・ 役職定年制度は実施せず、役職者は定年年齢まで役職を継続し、昇給する。
- ・ 継続雇用時の職員格付けは定年退職時の等級を維持する。賃金制度と評価制度は、正職員と同じ制度を引き続き適用し、賃金水準の見直しは行わず継続。

株式会社 五所川原ケアセンター（定年年齢 70 歳）

- ・ 70 歳定年制実施に伴う人事管理制度の改定は行われず、それまでの人事管理制度が継続されたが、後に新社員格付制度、新賃金制度、および新人事評価制度の導入（勤続給＋職能給）

社会福祉法人 合掌苑（定年年齢 定めなし）

- ・ 昇給は行われず 60 歳到達時の賃金水準が継続

（高年齢者活躍企業事例サイトより抜粋）

(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

(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、定年後の就業規則、給与規程等の素案を提示すること

(正社員組合員の項と同じ)

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の再考をお願いしたい。

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

U A 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 2024 年度の妥結月数は 5.09 ヶ月であり、年間一時金支給額の平均は 1,638,723 円である。中小企業の加盟組合が多いU A ゼンセンの妥結月数は 4.21 ヶ月であり、平均額でも 1,082,830 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。

当法人では評価制度導入が決まっているが、本格的な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。

区分	夏期			冬期			年間		
	支給月数(ヵ月)	金額(円)	対前年同期比 (%)	支給月数(ヵ月)	金額(円)	対前年同期比 (%)	支給月数(ヵ月)	金額(円)	対前年同期比 (%)
	①連合(加重平均)								
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	7.28	2.33	691,912	6.62	4.87	1,560,045	2.63
23年	2.34	717,421	8.7	2.38	738,017	6.7	4.87	1,588,396	4.5
24年	2.52	742,745	4.9				5.09	1,638,723	5.0

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、同一労働同一賃金に基づいた支給額の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 111 日とすること

2024年度 年間休日総数・所定労働時間		※U Aゼンセン2024年度資料より抜粋	
部門	部会	企業全体	
		平均 年間 休日数	年間の所定労働時間 平均 (時間)
製造産業部門		118.0	1918.6
	繊維素材	116.2	1925.6
	繊維加工	112.8	1970.5
	衣料・スポーツ	121.5	1880.0
	化学	120.5	1883.9
	医薬・化粧品	123.8	1864.5
	総合製造	118.1	1930.3
流通部門		114.1	1986.7
	スーパーマーケット	112.9	2013.2
	G M S	116.5	1969.3
	住生活関連	114.4	1991.7
	百貨店	115.9	1886.1
	ドラッグ関連	115.9	1979.3
	専門店	113.4	1985.5
	家電関連	114.6	2010.1
総合サービス部門		113.5	1973.0
	フード	113.9	1985.1
	フードサービス	111.9	2018.0
	インフラサービス	110.7	1979.3
	生活サービス	116.9	1947.4
	ホテル・レジャー	109.5	1984.0
	パチンコ関連	117.8	1980.0
	医療・介護・福祉	116.3	1855.3
	人材サービス	121.1	1894.9
U Aゼンセン		115.1	1962.9
	300人未満	113.6	1960.4
	300～999	116.1	1940.7
	1,000人以上	115.6	1972.5
瑞祥会、ルボア		108	2056

2. パースデイ休暇の新設

まとまった休み（年次有給休暇）が「取りにくい」「勇気がいる」「周囲に迷惑をかける」という声が絶えずある。気を遣わずに気軽に休暇を取れるようにすることで、リフレッシュでき、生き生きと仕事に取り組める。モチベーション向上や満足度を高めるための福利厚生として導入をお願いしたい。

3. 採用月より年次有給休暇を付与すること

入職6ヵ月未満の職員が新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症に罹患した場合、欠勤扱いとなり、結果収入が減少する。介護業界は、他の業種に比べ感染症の感染リスクが高いことを踏まえ、導入をお願いしたい。また職員採用においても、法人の強みになると考える。

4. 積立年次有給休暇取得要件の拡大

① 子の学校等の行事参加

IV. 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

V. 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。
3. 残業代を適切に支給すること
ここでいう「適切」とは、労基法第 24 条ならびに 37 条、および行政通達（通達昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号）に則るとともに、始業時刻から退勤時刻（終業時刻ではない）までを労働時間として記入させることも含む