

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン ユニオンニュース

第59号

2025年1月22日発行

発行責任者 船川 健吾

編集責任者 神余 秀紀



瑞祥会・ルボアユニオンHP

<https://zuishou-ru.com/>

2025年度 労働条件闘争開始

新型コロナウイルスが5類感染症へ移行してからもうすぐ2年が経過します。滞っていた経済活動も軌道に乗り、近年の物価高騰に対応すべく多くの産業では目覚ましい賃上げが実現しています。

このような中、福祉業界では十分な賃上げが実現せず、他産業との賃金格差が一段と拡大しました。また職場の慢性的な人手不足の問題は年々深刻化しており、その策として外国人労働者の雇用拡大や、シニア層の雇用環境の整備などが各企業で進められています。

私たちの瑞祥会、ルボアも例外ではなく、同様の環境下にあることは承知済みのことと思います。様々な問題が山積していますが、すべての仲間が安心して働き続けられることを念頭に置き、3月末まで法人と交渉を重ねます。皆様のご協力をよろしくお願ひします。

2025年度労働条件闘争はすでに始まっており、1月1日と20日に団体交渉を開催済みです。回答書が示された第2回団交の内容について抜粋した事項を以下にお知らせします。要求内容、回答書、団体交渉経過報告などはホームページでお知らせしていますので併せてご確認ください。

賃上げについて

「原資がない」という理由で、正規職員は定期昇給のみ、非正規職員は15円の昇給と現時点ではかなり厳しいものになっています。繰越金を使用し、予算をもう少し人件費に回すように要求をしましたが、経営的な考え方もあり現時点では難しいようです。いま国（政府）は、新たな補助金支給の方針を打ち出しています。この国の動きを見て、昇給を検討するというスタンスです。物価高騰のなか、定期昇給以上の賃上げがなければ実質賃金がマイナスになることを伝えています。次回の回答を待ったうえで原資（予算）の見直しを求めて交渉を重ねます。非正規職員の通勤手当は、勤務日数に応じて計算し支給されます。（今までは労働時間に応じて計算されていました）

60歳以降の給与決定方法について

定年延長に伴い60歳以降は、大幅に賃金下がるため再考を求め、「定年まで昇給させること」と要求しています。給与決定法については変わることはありませんでしたが、新たに「60歳以降も昇給を行う」という回答がありました。また定年後再雇用となった場合は、時間給での支給に変更となりますが、定年時の基本給が維持されます。少しずつですが前進していることをお伝えします。退職金の扱いについてはまだ回答が得られていないので、併せて次回確認し交渉を継続します。

労働時間の短縮・改善について

年間休日数を3日増の111日とすることを要求しています。具体的な回答はありませんでしたが、前向きに検討をしているということですので、次回の回答を待ちたいと思います。

その他

採用月から年次有給休暇の付与することと要求しています。要求どおりとはなりませんでしたが、入社から有休発生時までの6ヵ月間に特別休暇（無給）が設定されます。使用目的が限定されますが、賞与や昇給に影響がないことを確認しています。

次回（第3回団体交渉）は1月31日18時30分からサンパール白鳥で行うこととなります。また今後は本格的な交渉となります。皆様のご意見などいただきたいと思いますので、所属支部長を通じお伝えください。

UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン 第8回定期大会を開催しました

12月22日（日）10：00～11：30 香川県社会福祉総合センター大会議室におきまして、UAゼンセン瑞祥会・ルボアユニオン第8回定期大会を開催しました。

来賓としてUAゼンセン香川県支部より支部長 三屋智広氏・主任 清水陽子氏、かがわユニオンより執行委員長 石井孝史氏をお招きし、役員・代議員合わせて33名が出席しました。



大会の中では、2024年度「活動報告」「会計・会計監査報告」および2025年度「活動方針」「予算」「規定の改正」「役員選出」の各議案が提起され、14名の代議員の審議のもと全て承認されました。最後に退任役員の挨拶、新任役員の紹介を行い、船川委員長のかけ声で「ガンバロー」を三唱し、散会となりました。

大会を経て新たな年度に切り替わることとなります。こころ新たに活動を継続していきたいと思えます。法人理念である『安全とやさしさにあふれたサービスを地域とともに』を実践するために、「利用者様のために」「法人のために」気持ちよく働ける環境を実現しましょう。

（詳しくはホームページでご確認ください）

『ワークルール豆知識』（第12回）

皆さんチャレンジしてみてくださいね(^_^)/

正解した方の中から抽選で10名の方に商品券などの景品をプレゼントいたします。参加される方は下記応募用紙に**氏名・施設名・解答**を記入し、所属支部長まで提出してください。（2025年2月25日を締め切りとします）

問題：法定労働時間を超える労働をさせる場合、事前に必要な手続きは何でしょうか？

- ① 労働者の同意
- ② 労働基準監督署へ相談
- ③ 36協定の締結



第11回の解答と解説

正解は③「諸手当でも含めることができるものがある」

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、以下の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ・所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ・深夜割増賃金、精皆勤手当、通勤手当及び家族手当など

1月の執行委員会にて厳正なる抽選を行い、10名の方に商品券（1,000円分）を贈らせていただきます。

✂-----キリトリ-----

ワークルール豆知識応募用

第__回	氏名		施設名		解答	
加入申込書			申込日			年 月 日
氏名	フリガナ	生年月日				
住所	〒					
電話番号						
施設名	経験年数		年	ヶ月		
職種	雇用区分		正社員	パート		