

令和8年1月16日

回答書

UA ゼンセン瑞祥会ルボアユニオン
委員長 船川健吾 殿

社会福祉法人瑞祥会・ルボア
理事長 樫村恵子



貴組合から出された要求に対して、下記のとおり回答致します

I. 2026年度賃金改定に関する要求内容

1. 賃上げ額

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18,000円引き上げること。

【回答】

①昇給について

人件費は今期、昨年度比で8,000万円以上増加する見込みです。法人の利益は昨年度比13%減となっています。最低賃金はR7年10月に66円引き上げられており、今後も続く見込みで人件費の逡増は避けられません。限られた原資で「持続可能な経営基盤の構築と、職員の成長を支える組織への変革に振り向ける給与改定」を考えておりますので昇給については下記の通りとします。

正規職員-定期昇給とする

非正規職員-昇給なしとする。

【良好な成績でないもの】

- ・複数回の遅刻や欠勤がある
- ・頻繁に注意されているにもかかわらず決められた仕事をしない
- ・仲間を責め、仲間の精神状態を著しく不安定にする
- ・業務中にサボる、いなくなるなどの行為
- ・上司の指示に従わない、注意忠告に反抗的な態度をとる
- ・正しい言葉遣いができず度々注意を受ける
- ・始末書等の提出がある
- ・就業規則違反がある
- ・通常の業務を行えていない
- ・1級職員で介護福祉士国家試験を受験しなかったもの
※受験資格を保有していないものを除く
- ・1級職員で経験年数を満たしているにもかかわらず実務者研修を受講しなかったもの

②夜勤手当の統一と成果連動（施設間格差の解消と経営意識向上）

どの施設であっても職員の頑張りが報われる夜勤手当設定

1. 支給額

6,000 円に統一（但し、リリック看護 7,000 円、湊荘 5,500 円、真珠・あじさいは 5,000 円）

2. 成果連動型加算

4 ヶ月間の実績（要介護度・満床率・加算算定等）に基づき算出

4 月～7 月⇒8 月分（9 月支払い） 8 月～11 月⇒12 月分（1 月支払い） 12 月～3 月⇒4 月分（5 月支払い）から変更

要介護 4.0 以上：+2,000 円

要介護 3.5 以上：+1,500 円

要介護 3.0 以上：+1,000 円

3. 激変緩和措置

初回のみ湊荘 7,500 円、引田荘、リリック、サン未来 8,000 円、リリック看護 9,000 円とする。

（）内は激変緩和措置後の基本手当額

	現行手当額	改正後手当額	差額
湊荘	6,500	7,500 (5,500)	1,000
引田荘	7,000	8,000 (6,000)	1,000
サン未来	7,500	8,000 (6,000)	500
リリックケアセンター	7,000	8,000 (6,000)	1,000
リリック看護	8,000	9,000 (7,000)	1,000
サンパール	5,000	6,000	1,000
ライムライト短期	6,000	6,000	0
ライムライト特定	5,000	6,000	1,000
サンリッチ屋島	5,000	6,000	1,000
真珠の湯 GH	4,500	5,000	500
すずかけの径（短期・特定）	6,000	6,000	0
すずかけの径別館	5,000	6,000	1,000
花らんまん	5,000	6,000	1,000
あじさい GH	4,500	5,000	500

③資格手当の新設・増額 別紙資格手当一覧参照

1. 全雇用形態への適用

昨年より、実務者研修受講支援の幅を広げ、パート職員にも受講できる環境を整えました。そこでパート職員にも支給を開始することとし、全ての職種・形態で現にその職務を行っている者の資格を評価したいと考えています。

2. キャリアパスの充実

「実務者研修手当」を新設し、介護福祉士へのステップアップを途切れさせない仕組みを構築します。

3. 重要職種の重点配分

運営に不可欠で、採用難易度の高い専門職（看護・相談員・管理栄養士・ケアマネージャー）の求人訴求力を強化します。

4. 管理職（施設長補佐除く）は資格手当の対象から除外

但しケアマネ資格は実務状況に応じて支給します。

④役職手当の増額と評価連動（リーダー層の意欲向上と責任の明確化）

現在、法人内で役職者に向けた研修の充実を図っているところです。評価表によって役割と責任を明確にし、メリハリのある手当へ移行し、リーダー層を意欲的に目指してもらえる仕組みを構築します。

役職手当（主任・副主任）：5段階の評価連動制を導入

1. R8年度については、B評価からのスタートとする。R9年度は評価に応じて決定する。
2. 2年連続E評価を受けた場合は降格とする。
3. 昇格した場合の翌年の手当はB評価からスタートする。
4. 降格した場合は、D評価からスタートする。
5. リーダー手当は今まで通り3,000円から9,000円の範囲で施設長が決定。

	A (90点以上)	B (70点以上90点未満)	C (50点以上70点未満)	D (30点以上50点未満)	E (30点未満)
主任	30,000	25,000	20,000	13,000	5,000
副主任	20,000	15,000	12,000	5,000	2,500

⑤「経験技能手当」の廃止（若手への幅広い配分）

1. 改定のねらい

スピード感のある評価へ

・勤続年数から「資格と役割」へ10年待たなければもらえない手当を廃止し、その原資を「資格手当」へ振り分ける。

・若手の離職防止と採用力強化 今の頑張りをすぐに給与に反映し、新入職員にも魅力的な条件を提示する。

・施設毎の手当額の差をなくす。

2. 仕組み

全員の給与総額を「プラス」にする設計

手当の組み替え（廃止・増額）や定期昇給等をすべて合算し、今よりも高い給与総額になるよう調整します。

【最低アップ保障額】

今回の給与改定後、以下の金額以上の賃上げを実施します。

正規職員：今より +1,500円 以上

主任：今より +1,700 円 以上

施設長補佐：今より +1,900 円 以上

副施設長：今より +2,200 円 以上

※差額は「調整手当」でカバー 各手当の合算が上記の「最低アップ額」に届かない場合、その差額をすべて「調整手当」として支給します。

⑥給与改定日の前倒しによる改定の恩恵を最大化

理事・評議員の決議を経て、給与改定日を1カ月前倒しの令和8年3月から適用し、給与改定の恩恵を最大化します。

但し、パート職員の適用については3月11日からとします。

⑦通勤手当について

1kmからの支給は社会通念上、『通勤の補填』ではなく『実質的な基本給の底上げ』であると考えます。現在の人件費増加の状況で、こうした不透明な支出を増やすことはできません。

⑧皆勤手当について

皆勤手当が導入され始めた当時と今では休日数が全く違います。中小企業において労働力の不足を未然に防ぐため導入された経緯があることは以前もお伝えしたとおりです。

現在は休日数の増加、有給休暇の取得率向上もあり、皆勤して当たり前となっており新設は考えておりません。

2. 賃金制度

(1) 60歳までの賃金見直しを廃止し、定年まで昇給させること。

定年延長については、昨年度の合意に基づき段階的に進めている最中です。継続して話し合っていく方針に変わりはありませんが、導入直後の現時点では、まずは今の制度を安定的に運用することが先決だと考えています。制度の根幹を揺るがすような大幅な変更は、これまでの経緯を鑑みても、今の段階で議論するのは時期尚早であると考えます。

(2) パートタイマーの昇給制度を新設し、時間給基準表の上限金額を撤廃すること。

時給上限の設定は、介護報酬という公定価格の中で法人が安定して運営を続けるための、現時点での大切な基準となっております。そのため、上限の撤廃や一律の昇給制度を今すぐ導入することは、経営の安定性の観点から非常に慎重に検討せざるを得ません。

また、当法人では評価制度を刷新したばかりです。まずはこの制度を現場にしっかりと定着させ、頑張りや成果が正しく可視化される土壌を作ることが先決だと考えております。

将来的には、その運用状況を見極めた上で議論の余地はあるかもしれませんが、現時点では、専門資格の取得といった、目に見える形での貢献に対し、重点的に報いていく方針に力を注ぎたいと考えております。

Ⅱ. 2026 年期末一時金に関する要求内容

賞与を引き上げることには検討していません。所定内賃金の引き上げを優先しています。

Ⅲ. 労働時間の短縮・改善に関する要求

1. 昨年、労使で合意して 110 日に増やしたばかりです。休日数を増やすことは、少ない人数で現場を回さざるを得ないと昨年申し上げましたが、結果的に追加の要員を確保した施設がほとんどでした。結果、人件費が年間 8,000 万円も増えました。そのような中でさらなる追加の要員確保は不可能です。

2. 積立年次有給休暇取得要件において現在は子の入学式・卒業式となっていることから、大学の入学式、卒業式であっても該当するものと考えます。

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

前回回答のとおり。

現行		改正後	
介護福祉士	正規職員	3,000	16,000
介護福祉士	非正規職員	0 支給なし	60 時間×単価
准看護	正規職員	10,000	20,000
准看護	非正規職員	0 支給なし	70 時間×単価
看護	正規職員	15,000	25,000
看護	非正規職員	0 支給なし	80 時間×単価
社会福祉主事 (相当)	正規職員	3,000	20,000
社会福祉主事 (相当)	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
社会福祉士	正規職員	10,000	22,000
社会福祉士	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
事務職手当	正規職員	0 支給なし	10,000
管理栄養士	正規職員	15,000	25,000
管理栄養士	非正規職員	0 支給なし	60 時間×単価
柔整師	正規職員	3,000	16,000
柔整師	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
PT	正規職員	5,000	16,000
PT	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
OT	正規職員	5,000	16,000
OT	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
ST	正規職員	5,000	16,000
ST	非正規職員	0 支給なし	20 時間×単価
調理師免許	正規職員	0 支給なし	10,000
調理師免許	非正規職員	0 支給なし	10 時間×単価
栄養士免許	正規職員	0 支給なし	11,000
栄養士免許	非正規職員	0 支給なし	30 時間×単価
実務者研修	正規職員	0 支給なし	5,000
実務者研修	非正規職員	0 支給なし	10 時間×単価
ケアマネ (居宅主任)	正規職員	25,000	45,000
ケアマネ (居宅)	正規職員	20,000	35,000
管理栄養士実務無	正規職員	0 支給なし	60 時間×単価
			15,000

※現にその職務を行っている者について、評価し、手当を支給する
 ※介護福祉士資格で生活相談員を行っている者については、
 介護福祉士手当を支給する。