

令和8年2月12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



再回答

下記の通り再回答致します。

記

1. 賃上げについて

貴組合の「一律賃上げ」の要望については、何度も申し上げますが、当法人の給与改定が「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」を目的としていることから、全職員一律での賃上げは、この改革の理念と一致しないものと考えています。この点について、改めてご理解いただきたいと思います。

今般の改定は、*専門性の高い職種や意欲的な職員がより報われる仕組みの構築を目的としたものである一方、制度設計の結果として、給与改善が相対的に低位となる職員が生じることも想定されています。*有資格者、経験技能支給者、役職者

そこで、国からの補助金の残額については、前記の職員を一時金の配分において優先する措置（既改善額と時給 50 円、月給 8,000 円相当を比較し、差額を支給）を講じることとします。一時金の支払い時期は、補助金の実績報告を行う月となるため、現時点で詳細にお答えすることはできませんが、6 月から 8 月給与または賞与のどこかで支払います。

なお、国からの補助金（加算）については、制度上は加算として継続的な財源となるものの、その水準や配分要件、算定方法等は制度改正等により変動する可能性があり、将来にわたり現在の条件が固定されるものではないと認識しています。こうした性質を踏まえると、当該財源を直ちに月額賃金として恒常的に組み込むことは、将来的な制度変更時に法人運営へ大きな影響を及ぼすおそれがあります。

また、月額賃金は給与規程に基づく恒常的な支給であり、急激な引き上げを伴う規程改定は、法人経営の安定性に長期的な影響を及ぼすものと考えております。給与規程の改定自体は可能ですが、経営環境や制度改正等により水準を引き下げることが極めて困難であることから、慎重な判断が必要です。

本年度の給与改定は、「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」に向けた基盤づくりの重要な年として、全体のバランスを重視した内容としています。その中で、制度設計の結果として給与改善の度合いに差が生じることを踏まえ、一時金という形で調整を行うことにより、制度移行期における処遇のバランスを図るものです。

想定

補助金額	39,557,948 円
改善額	27,364,160 円
優先分	3,910,566 円
残額	8,283,222 円

2. 成果連動型加算について

ご意見のとおり、介護度や利用率の上昇に伴い、日勤帯においても業務負担が増加する側面があることは当法人としても認識しています。

一方で、日勤帯の業務については、複数名体制による運営や業務分担により対応しており、負担増加は、組織的に吸収される構造となっています。

今回提案している成果連動型の加算は、夜勤が少人数体制での対応、突発的な判断や対応が求められること、身体的・精神的負荷が大きいことを踏まえ、夜勤業務に従事する職種を対象としたものです。

このため、当該加算は夜勤のある職種に限定して設けることが制度趣旨に適うものと考えています。

以上の理由から、本件については夜勤に限定した加算として整理したいと考えていますので、ご理解ください。

以上