

第4回、5回団体交渉 交渉事項・回答まとめ

賃上げについて

回答書および以下をご確認ください

3/2 団交にて

月ごとに計算して支給することは以下の理由からできない。

- ・毎月支給より、まとめて払うことで、1年頑張ってくれた人に支給したい。
- ・事務職員、管理者の負担をこれ以上増やせない。
- ・社会保険料負担については、職員もそうだが法人の負担も増えるため実施しがたい。

成果連動型加算について

現行の夜勤手当額より下がる可能性があるとして再考を求めました。法人は基本的に特養、老健は重度者を受け入れるべきという考え方です。今回の改正において、現行の手当額より下がる可能性があるのは老健（リリック、サンライズ）で、現在平均介護度は3.4~3.6だそうです。

また、昼間の負担も増えることから日勤帯の職員にも報いてくださいと伝えていますが、まずは少人数で突発的な事柄にも対応しなければならない夜勤帯の職員に報いましょうという考え方の方です。

- 施設の役割や形態という“前提“はどうなるのか
(ケアハウスやサ高住は、そもそも4や5を受け入れないのでは?)

「前提」については理解できている様子でしたが、瑞祥会の括弧内施設は介護付きであるため、介護度の高い利用者の受け入れが可能であるという側面もあります。

- 直接介護にあたる人の力が及ばないことで賃金に影響が出るのはいかなるものか

一定の理解は得られましたが、「法人の方針に従え」という印象。対話の中に「みなさんの言うことはわかるが、ここに理事長の考えとの大きな乖離がある。理事長は『職員が偉い、偉くないは関係ない。法人の決定事項に従わなければならない』という考え」というものがありました。

- 入院や外泊も賃金に影響するのはいかなるものか

これには同意している様子でした。

のちの話の中で、要介護度・満床率・1:〇(人)などによる加算算定のための計算式があるものの、主には要介護度で加算額が決まると聞きました。計算式については近日中に発表されます。

□ やもすれば不利益変更の可能性が出てくる

可能性については法人も危惧したようで、翌27日に浅野施設長と電話で話した際に、「特養と老健、サン未来に対しては、(6,000円の基礎額では減額になるため)一年間は8,000円の夜勤手当とするよう理事長に進言する」と聞きました。

3/2団交にて

特養、老健、サン未来に対して、準備期間として1年間は8,000の夜勤手当支給を保証されることになりました。(3月の給料から)またそれ以外の施設についても3月の給料(2月の夜勤実績)から成果連動の対象として計算され、プラスされます。

労働時間の短縮・改善について

□ 5日の休日増を要求しているが、最低1日でも休日を増やせないか

やはり休日を増やすと、職員数を維持するために人を増やさないといけなくなった。それは人件費に直接跳ね返ってきているので、1日とはいえ承認しかねる。

□ 「人件費が増えた増えた」と言うけれど、現金が増えたり有価証券を購入したりしている。運用益も相当のものはず。例えば、20万円のひとが21万円になった場合の1万円は全て補助金や加算から？

残念ながら、そのようです。(それにかかわる賞与増額分、法人負担分の社会保険料も含む)

□ 補助金や処遇改善加算からの支出も含めて「増えた増えた」なのか

残念ながら、そのようです。

□ 昨年度と比較して、正社員は何人増えたのか(社会福祉充実計画)

社会福祉充実計画では、常勤介護福祉士を15名、技能実習生を29名、毎年採用する予定にしています。技能実習生のことは尋ねませんでした。介護福祉士は15名も増えていないとのことでした。