

ひとりはお互いのために、みんなはひとりのために 労組がいつでも相談にのります
対話と学びあいを組織文化にしよう

みえ医療福祉生協労組ニュース

発行:みえ医療福祉生協労働組合 発行日 2026年4月9日 No. 244

TEL・FAX: 059-264-7288 メール: mieiryohukuseiseikyourouso@gmail.com

生協病院の看護師不足について 申し入れを行いました

1. 病床稼働制限の実施

有給休暇の取得はおろか、代休の消化も困難な状況を鑑み、職員の心身の健康を守るため病床の稼働制限を行うこと。

2. 有給休暇の有効期限延長（臨時措置）

年度末で失効した繰り越しできない有給休暇について、人員不足と業務多忙により取得が困難であった実態を考慮し、特例として1年間の期限延長を認めること。

3. 四者協議の場の設置

現場の実態把握と解決策の協議のため、病棟職員、経営幹部（団体交渉メンバー）、病院管理部、労組執行部の四者による話し合いの場をすみやかに設けること。

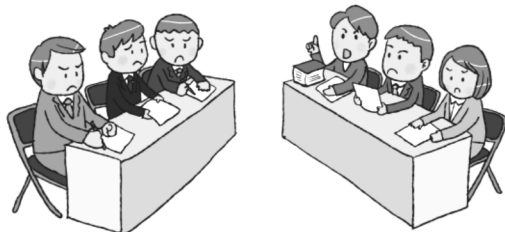
4月3日、労働組合として鈴木理事長宛で経営側に申し入れしました。

4.30 団体交渉!

18:30 ~ 病院 第1会議室

看護師不足問題、補助金による賃上げ問題、保育士の処遇改善問題等
経営側と直接交渉します。労働組合員であれば誰でも参加できます。

軽食を用意します。



ご意見・ご要望を
お寄せください →



補助金による賃上げの問題点など…裏面につづく

補助金による賃上げについて

● 賃上げの内容について労働組合との協議が必要ではないか？

昨年、県労働委員会のあっせんにより、労働条件の変更時は労働組合と事前協議を行うとしました。

● 処遇改善手当等支給規則をあてはめるのはおかしい

事前協議を必要としない理由として、「処遇改善手当等支給規則」を持ち出してきたのでは？しかし「支給規則」を読んでも今回の補助金による賃上げは規則で定める対象でないのは明らかです。

● 遅刻により1ヵ月分を不支給にするのはダメ

厚労省通知では、この補助金による賃上げの目的は「ベースアップの実施」とされており、欠勤・遅刻を理由に不支給にするのは制度の趣旨に反します。そもそも処遇改善手当等支給規則の対象ではないのだから、規則にあてはめること自体がまちがっています。

● 病院と診療所、医療と介護の差をなくすこと

物価支援分の補助金も投入して病院と同水準の賃上げを行うことを要求しています。同一法人内で、事業所や職種によって賃上げに差が生じることは、職員の団結を損ない、チーム医療・ケアの基盤を弱めることにつながります。

あひる保育所、保育士の処遇改善について



春闘要求書では院内保育の運営補助金が増額されたことに伴い、保育士の賃上げにつながるよう要求しましたが、経営側は「法人が支出している人件費は県が補助している人件費を大きく上回っている」として賃上げを拒否しました。

国はなぜ標準単価を引き上げたのか？

国は2013年から標準単価を据え置いたため、15年から認可保育園を対象に実施されている「処遇改善加算」から無認可が多い院内保育所は取り残されてきました。全日本民医連や日本医労連などが引き上げを要望するなかで、厚労省はようやく2025年10月に単価引き上げの通知を出しました。

補助金アップ分を保育士の処遇改善に充てなくてよいのか？

2024年6月の衆院厚生労働委員会で、院内保育所の保育士の賃上げを要望した議員に対して当時の武見厚労大臣は「実態をちゃんと把握し～中略～是正するための対応策は当然、その結果として検討していくことになるだろう」と約束。その結果、翌年の単価引き上げに繋がりました。この経緯からも補助金のアップ分は保育士の処遇改善に充てられるべきです。

労働組合未加入の方はぜひ加入してください。労働組合はひとりで悩まないで何でも相談できる場所です。経営側と対等な立場で話し合い、職場環境や労働条件を改善します。



3月15日、ハッピー農園で労組津支部企画「いちご狩り」を行いました。非労組員も含め160人！が集まり、いちごをお腹いっぱい食べました。毎年好評の企画で、年々参加者が増えています。