

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 2025年11月10日 No. 236

第1回

11月11日(火)夏闘・秋闘団交

前半は夏闘(パート職員の処遇改善)、後半は秋闘(主に冬季賞与)について交渉する予定

19時~ 病院第3会議室 Zoom ID: 852 4093 2811 パスコード: 576442

秋闘要求と回答(要旨)

回答指定日翌日の産別統一行動にあわせて行われた津の拡大職場委員会では、「40代、50代もお金がかかる世代。年齢によって支給(換算)月数が変わるのは納得できない」といった意見が複数出されました。

要求1: 冬季賞与 正職員と嘱託職員は1.4ヵ月、パート職員は0.1ヵ月の支給を
回答 → 当初の賞与予算+処遇改善一時金+プラスα(補助金と当初予算より浮いた人件費)
週37時間労働の正職員は+5万円
週40時間労働の正職員は+7万円を支給



嘱託職員は0.7ヵ月+プラスの部分については常勤職員に準ずる
パート職員は今期については3万円相当(週40時間労働を基準とし契約時間で按分)を支給 【モデル月数換算】
週40時間労働の津・四日市の介護福祉士
30歳 1.33ヵ月+処遇改善、40歳 1.27ヵ月+処遇改善
50歳 1.23ヵ月+処遇改善
週37時間労働の看護師

30歳 1.55ヵ月、40歳 1.51ヵ月、
50歳 1.48ヵ月

要求2: ベースアップ評価料の対象となっていない事務職員にも処遇改善手当の支給を
回答 → 毎月の支給はしない。ベア評価料対象外職種に冬季賞与のみ一律3,000円支給。

要求3: 医療施設等経営強化緊急支援事業、介護人材確保・職場環境改善等事業費補助金による賃金改善は冬季賞与に含めず実施せよ
回答 → 冬季賞与のプラス分の財源に補助金を充てる(内訳: プラス分の財源29,500千円のうち補助金関連約10,000千円)

要求4: 労使共同で社会保障改善を目指す運動をすすめる労使共闘会議の設置
回答 → 労使共闘会議の設置について合意

今回の提案は取り下げ

十一月七日 週四十時間制提案の団交
今後、基本的に労組と協議して進めていくことを合意

経営側が行った対象職場の意思確認の結果は7割が反対。堀尾専務からは、今回の提案は取り下げ、今後の再提案・スケジュールについても今は何も決まっていないと。久野委員長より、今後、働き方や賃金に影響する大きな労働条件の変更については労組との合意を前提にするよう要求。専務は「不利益変更は一切認めないと言われると困る」と言われたため、「労組としては基本的に不利益変更は認めない立場だが、一切認めないとは言っていない。これまでの交渉でもやむなく譲歩したこともある。例えば職員多数の意思に反して労組が行動すれば、労組は職員からの支持を失う。大事なのは現場の職員がどう思っているかではないか。これからも建設的・前向きな協議をしていきたい」と応じた。最終的に「今後、基本的に労組と協議を進めていく」ことで合意、県労働委員会に報告することを確認しました。