

# 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3月12日 No. 243

## 春闘要求書に対する回答

3/11に要求書に対する回答がありました。要求の要旨と回答を掲載（回答書の前文は省略）

今年度の経営改善の取り組みも前進してきており、職員の皆様の奮闘に感謝申し上げます（前文一部抜粋）

### 1. 有給休暇の取得推進・保障要求

（回答）有給休暇取得については職場・職種によってアンバランスがあるのは確かです。現状の職員体制の中で法定の5日以上の義務化することは困難ですが、有給の消化をすすめていけるよう人員体制の整備や仕組みをすすめていきます。求人情報については労使協議会で共有していきます。

### 2. と3. 賃上げ要求

（回答）現在進めている予算づくりでは、前提として現行の賃金表に基づく賃金改定は組み入れた予算としており4月からは現賃金表での賃金改定を行います。また、2025年度補正予算に基づく賃上げ補助金や2026年度の診療報酬改定・介護報酬改定の処遇改善関連の加算を活用して職員の処遇改善が進められるよう努めていきます。今回の診療報酬改定では調理師、調理補助、医療現場等にかかわる事務職員他についても賃金改善の対象となっていることから、調理師については処遇改善手当支給規程にある基準額の0.95%、調理補助、事務職員他については基準額の0.93%を処遇改善手当として支給します。また、事業所に属していない本部総務部職員等については5月までは法人負担として病院事務職員と同じ処遇改善手当を支給しますが、診療報酬改定の疑義解釈等も踏まえて対応も検討します。

（回答）パート職員についても、パート職員の賃金表とは別に報酬改定を活用して処遇改善の手当を引き上げていきます。

### 4. 賞与(一時金)要求

（回答）現在、予算作成の段階であり、回答できる段階ではありませんが、予算が固まり次第、予算上の賞与支給額を提示します。実際の回答については5月までの実績を考慮して回答します。

### 5. 55歳以降の正職員の定期昇給復活要求

（回答）現在の賃金体系での人件費構造で55歳以降定期昇給を行なえば人件費率は大きく上昇することになります。現賃金体系で55歳以降も定昇を継続することは困難ですが、2024年に賃金規則整備の提案では賃金体系の見直しで55歳以降の賃金についても見直しを提案していましたので、以前の提案をふまえて再度検討をしていきます。

### 6. 定年で退職し引き続き嘱託職員で従事する者の賃金要求

（回答）津地域以外は2024年に賃金規則を改定して嘱託職員賃金の整備を進めてきていました。津地域についても2024年に賃金規則整備の提案をしていましたので、以前の提案もふまえて検討をしていきます。

### 7. 看護師の夜勤協定を遵守する要求

（回答）あらゆる場面やあらゆる手段を使って看護師確保をすすめ、夜勤協定の順守をすすめていきたいと考えています。看護師確保についてはご協力お願いします。

### 8. 保育士の賃上げ要求

（回答）三重県の基準では、あひる保育所への人件費補助は1人分の補助金が支給されています。一方、あひる保育所では3人の常勤とパート職員で運営しており、法人があひる保育所で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ことから、現行賃金規則通りとします。

### 9. パート職員の退職金・慰労金制度要求

（回答）2024年に提案していたパート職員賃金規則整備でも提案をしていたところですので、津地域のパート職員賃金規則の整備について、以前の内容も踏まえて再度検討していきます。

## 春闘回答に対するご意見・労組へのご意見・相談等なんでも→

病棟の看護師不足に対しては労組職場委員会での意見も踏まえ、近日、労働組合の提案を出します。

