

2026年2月27日

みえ医療福祉生活協同組合
理事長 鈴木 浩 殿

みえ医療福祉生協労働組合
中央執行委員長 久野 浩司

要 求 書

理事会の日頃の活動に敬意を表します。下記の通り、春闘における要求を行います。労使双方が前向きで建設的な議論を通じて、みえ医療福祉生協に働く職員が展望を持って長く働き続けられる職場づくり、および経営改善に資することを心から願っています。回答は2026年3月11日までに文書でお願いします。

記

1. 有給休暇がしっかり取れるよう、人員が不足する職場の求人状況を明らかにし、求人の取り組みを強化することを要求します。

部署によって、有給休暇が消化できない、希望する日に取りにくいという実態があります。みえ医療福祉生協として法定の5日消化義務+独自に最低5日は消化することを義務とする制度を創設して下さい。また、有給休暇の取得を推進するために職員（管理職を含む）に対する啓発を行って下さい。求人状況については毎回の労使協議会で公開して下さい。また、ハローワーク以外の求人方法についても毎回の労使協議会で情報提供をお願いします。

2. 正職員・嘱託職員に月額5万円の賃上げを要求します。

社会的な格差是正のためにも、目指すべき賃金額として要求します。国の2025年度補正予算における医療・介護の賃上げ支援（以下「医療介護支援パッケージ」）の活用においては、病院の賃上げ支援分（1床あたり8.4万円）を基準とし、他の事業所は物価支援分の投入を行って病院と同水準の賃上げを行うことを要求します（物価支援分を賃金改善にまわすことを国は制限していません）。介護事業所においても医療介護支援パッケージを活用して病院と同水準の賃上げとなるよう要求します。

【参考資料】全日本民医連 第47期 総会運動方針案（2026.1.27）より

「同一法人内で、事業所や職種によって賃上げ原資に差が生じることは、職員の団結を著しく損ない、チーム医療・ケアの基盤を弱めることにつながります。少なくとも法人内において、職種間で差が生じない仕組みとすること、最低限、法人内においては職種による差が生じない賃上げが可能となる制度設計とすることを求めましょう」→ここで求めている相手は国ですが、賃上げの考え方はこの通りです。

3. すべてのパート職員の時間給額300円の賃上げを要求します。

産別統一要求と全労連の最低賃金全国一律1,500円の方針に鑑み、1. 同様に社会的な格差是正のために目指すべき賃金額として要求します。

4. 夏季と冬季賞与を合わせた年間予算を正職員と嘱託職員は 3.0 カ月以上要求します。パート職員は 0.5 カ月以上を要求します。回答日時点の予算案において何ヶ月分を引き当てているか必ず回答して下さい。

2026 年度予算の作成途中とは思いますが、回答日時点で年間何ヶ月分を引き当てているかを回答して下さい。

5. 55 歳以降の正職員の定期昇給を復活することを要求します。

55 歳での定昇停止については労働組合が過去に合意したことは事実ですが、組合員より見直しを求める意見が多数あります。また定年延長の仕組みも導入されたことから、労働組合としては 55 歳以降の定期昇給復活を求めることにしました。

6. 定年で退職し引き続き嘱託職員で従事する者の賃金号棒が 30 号棒引き下げられる既定の見直しを要求します。

嘱託職員賃金規則は 2023 年 3 月に法人内で統一されましたが、組合員より引き下げ額があまりに大きすぎるとの意見があり、労働組合として見直しを要求することにしました。

7. 看護師の夜勤について、夜勤協定を順守することを要求します。

協定違反には人員不足が要因となっていることは明らかで、労働組合としては経営側と協力して働く環境の改善に取り組むことにより、職員の定着を図り、人員不足の解消に貢献したいと思います。

8. 院内保育の運営費補助金が増額されたことに伴い、保育士の賃上げに繋がるよう措置することを要求します。

認可保育園に支給されている処遇改善加算が院内保育所は対象外となっておらず、その待遇格差が課題となっていました。今回、国の院内保育所に対する運営補助基準が 20 年ぶりに引き上げられましたので、みえ医療福祉生協で働く保育士の処遇改善（賃上げ）を要求します。

9. パート職員にも退職金・慰労金制度を創設することを要求します。

労組が実施した 2025 春闘アンケートにおいて、パート職員からは退職金制度を求める意見が多くありました。退職金・慰労金制度の制度設計は労使で協議したいと思います。

以上