

第72回 聖隷労組定期大会 議案書

2024



公式ホームページ



組合員限定ページ



聖隷労働組合X

第 72 回 定期大会スローガン

- 安心できる医療・介護制度を作ろう
- 安心して生活できる社会保障制度を作ろう
- 働く者の団結で労働者の権利を守り、定年まで働き続けられる職場を作ろう
- 平和を守ろう
- 身近な環境問題を考え、次世代に美しい地球を残そう
- 子ども達の為に、のびのびとした教育環境を作ろう

目 次

中央執行委員長 あいさつ.....	3
2023 年度 中央執行委員の紹介.....	5
活動報告Ⅰ 情勢・総括・活動日誌.....	8
Ⅰ. 私たちをとりまく情勢の特徴	
はじめに	
① 国際情勢	
② 政治・経済をめぐる情勢	
③ 国民生活・労働者をめぐる情勢	
④ 医療・介護・福祉労働者の状況	
⑤ 国民一人一人の行動で情勢を切り開く	
Ⅱ. 聖隷労働組合の活動総括	
① 医療・保健・福祉・介護を守る運動	
② 賃金・労働条件の改善運動	
③ 組合の組織活動	
④ 平和と民主主義・国民生活を守る運動	
⑤ 支部活動の総括	
⑥ 専門部活動の総括	
⑦ 2022 年度 活動日誌	
活動報告Ⅱ 要求書・回答書・協定書.....	40
2023 年度 会計報告.....	100
2024 年度 中央執行委員.....	113
2024 年度 方針案.....	114
第 1 号議案 2023 年度 運動方針 (案)	
第 2 号議案 2023 年度 予算 (案)	

中央執行委員長挨拶

聖隷労働組合員の皆さんには、日頃の労働組合活動にご理解とご協力を頂きありがとうございます。組合員の皆さんのサポートがあってこそその労働組合だと日々感じています。中央執行委員を代表してお礼申し上げます。

第72回聖隷労働組合定期大会は、前年度と同様に対面での決議としました。聖隷労働組合の活動や運動方針が定期大会を通して多くの組合員に分かりやすく周知できればと考えています。また、今年度は大会終了後にレセプションを開催する予定です。新型コロナウイルスが流行してから顔を合わせて食事をする機会が減りましたが、2類から5類へ移行しようやく世間も歓送迎会や懇親会等を行う機会が増えたと思います。ぜひ、横のつながりや親睦を深めるために参加をよろしくをお願いします。

近年、私たちの暮らし方は大きく変わりました。今の物価の高騰は2021年後半から始まっており、国際的な原材料価格の上昇や、円安による海外からの輸入コストの増加といったことが背景にあります。物価は上昇の勢いが弱まることはあっても、かつてのように下がることはないだろうといわれています。今後の見通しが立たず不安な日々も続いています。そんな時代だからこそ労働組合はなくてはならない存在です。

今年度は組織力を向上させ「賃金アップ」や「働く環境の改善」に力を入れてきました。組合専従職員が不在の中、中央執行委員を中心に役割分担をして組合活動を行ってきました。役員のみで活動を推進していくことは難しく、組合員一人一人の協力が欠かせません。そのような中で課題も見えてきており、一步一步ではありますが、賃金アップや福利厚生充実など魅力ある組合活動につなげていけるように執行部一同団結して取り組んできました。

いかなる状況下においても、我々の声を事業団に届け、要求・要望を実現させて安心・安全に働き生活できる環境を整えていくことが大切です。今回の定期大会で一度区切りになりますが、次年度も引き続き、組合員一同で助け合い団結して労働組合活動を盛り上げていきましょう！

皆さんのより一層のご理解とご協力をよろしくをお願いします。

聖隷労働組合
2023年度中央執行委員長
井田 智彬

2023 年度 聖隷労働組合 役員一覧

中央執行委員・役員体制

互助会

福祉基金委員

労働金庫

労働者福祉協議会

全労済

医労連関連

2023 年度 中央執行委員

執行委員名	所属支部名	施設名	職場名
井田 智彬	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
鈴木 貴博	三方原	聖隷三方原病院	C3 病棟
杉山 益唯	三方原	聖隷三方原病院	C6 病棟
鈴木 里枝	三方原	聖隷おおぞら療育センター	リハビリテーション課おおぞら係
青木 秀憲	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
小桐 友広	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
藤本 加代子	三方原	聖隷三方原病院	検査課
古山 ひかり	三方原	聖隷三方原病院	検査課
矢後 裕士	三方原	聖隷予防検診センター	(予検)地域放射線課
澤口 克実	三方原	保健事業部事業管理部	(予検) 営業契約課
小山 貴之	住吉	浜松リハビリテーション病院	リハビリテーション部
杉山 善彦	住吉	浜松リハビリテーション病院	リハビリテーション部
河原 一成	福祉	厚生園信生寮	まじわりの家
坂本 貴宏	福祉	浜北愛光園	特養
佐野 道子	福祉	和合愛光園	ユニット型
小西 文	福祉	訪問看護ステーション三方原	訪問看護ステーション三方原
杉山 哲也	福祉	聖隷リハビリプラザいなさ	リハビリプラザいなさ
高木 智美	福祉	聖隷こども園めぐみ	こども園めぐみ
光部 友里亜	福祉	聖隷こども園こうのとり豊田	こうのとり豊田
櫻井 英樹	阪神	宝塚エデンの園	介護居室ケアサービス課
鈴木 宏和	阪神	御殿山あゆみ保育園	御殿山あゆみ保育園
塩田 友希	奈良	奈良ベテラホーム	看護介護課

2023年度中央執行委員会 役員体制

中央執行委員長	井田 智彬	三役
副中央執行委員長	小桐 友広	三役
副中央執行委員長	矢後 裕士	三役
副中央執行委員長	杉山 哲也	三役
中央書記長	坂本 貴宏	三役
中央書記次長	河原 一成	三役

労使幹事会

井田 智彬	河原 一成	矢後 裕士
坂本 貴宏	杉山 哲也	澤口 克実
佐野 道子	鈴木 里枝	小桐 友広

聖隷福祉事業団健康保険組合

健康保険組合会互選議員（3名）	矢後 裕士	河原 一成	
健康保険組合理事（1名）			
健康保険組合監事（1名）	河原 一成		

互助会理事・監事

互助会理事（5名）	井田 智彬	杉山 哲也	矢後 裕士
	河原 一成	小桐 友広	
互助会監事（1名）	澤口 克実		

聖隷福祉基金委員

福祉基金委員（2名）	井田 智彬	坂本 貴宏
------------	-------	-------

労働者福祉協議会

浜松市労働者福祉協議会幹事	坂本 貴宏
---------------	-------

静岡県労働金庫

静岡県労働金庫浜松高台支店運営委員	矢後 裕士
-------------------	-------

こくみん共済

こくみん共済静岡西部支所運営委員	矢後 裕士
------------------	-------

日本医療労働組合連合会 地域労連関連

静岡県医労連幹事	井田 智彬	佐野 道子	澤口 克実
	鈴木 貴博		
西部医労連幹事	井田 智彬	矢後 裕士	
日本医労連福祉部運営委員	河原 一成		
日本医労連一般病院部会運営委員			

私たちをとりまく情勢の特徴

1 政治・経済をめぐる情勢

日本の経済の停滞

止まらない異常円安と物価上昇、増える中小企業の倒産など、アベノミクスの過ちが国民と中小事業者に襲いかかっています。4月16日のニューヨーク為替市場で円相場が一時1ドル=154円79銭に下落し、1990年6月下旬以来約34年ぶりの安値を更新、その後も急激な一層加速し、4月26日に一時1ドル=160円を突破しました。円安や原油高の影響で輸入物価も上昇し、「インフレ再燃」の懸念が高まっています。帝国データバンクの調査によると、主要食品メーカー195社の値上げは4~5月に3223品目に達しています。さらに今後、「1ドル150円後半の円安水準が長期化、または円安が一段と進行した場合、今秋にも円安を反映した値上げラッシュの発生が想定される」と指摘しています。一方で、物価高に苦しむ国民と中小企業をしり目に、多くの多国籍大企業が空前的利益をあげています。大企業と富裕層の得た利益が国民全体に波及する「トリクルダウン」は全く起こらず、大多数の国民と中小企業は円安のデメリットばかりを被ってきました。このように貧困と格差を広げたアベノミクス「第一の矢」が、現在も続いています。

実質賃金が2年以上も低下している今、政府は全ての労働者の賃上げが実現する具体的な施策を示すべきです。しかし、岸田政権は「物価高に負けない賃上げを行う」とする一方で実効性のある賃上げ策を示さず、「資産運用立国」を打ち出し、投資を活性化させ、内外の大資本・投資家・富裕層の持つ資産所得を増やす国づくりを推しすすめようとしています。所得の中でも勤労者の給与所得ではなく、利子所得・配当所得・不動産所得などの「資産所得を増やす国づくり」です。国民の半数にあたる約6,000万人の給与所得者と、預貯金などの金融資産を持たない3割の約1,600万世帯は切り捨てられ恩恵はありません。

日本「豊かさ」24位に後退

国連開発計画（UNDP）が発表した2023~2024年版の「人間開発報告書」では、国民生活の豊かさを示す「人間開発指数（HDI）」の世界ランキングで日本は24位となり、前回2021~2022年版の22位から後退しました。HDIは、経済的尺度では測れない豊かさを数値化するため、所得や平均余命、就学状況を組み合わせて算出するものです。報告書は、多くの国が新型コロナウイルス流行の影響から回復し、「2023年の指数は過去最高水準に達したと推測されるが、格差が拡大した」と指摘し、「最貧層が取り残され不平等が拡大するとともに、世界規模で政治の二極化が進み、その結果行き詰まりが生じている」と分析しています。HDIの首位はスイス、2位がノルウェー、韓国が19位、米国が20位、ロシア56位、中国75位、下位は南スーダン192位、ソマリアが193位となっています。北朝鮮は情報不足で順位が付きませんでした。

2 国民生活、労働者をめぐる情勢

相次ぐ自然災害と求められる防災対策の強化

1月1日に発生した能登半島地震は発生から4カ月経った5月1日の時点で、石川県では未だ4,600人以上が避難所での生活を余儀なくされています。しかし、自治体は親戚や知人宅に避難している住民はカウントしていないため、実際の被災者数は把握されていません。住宅被害は7万4,000戸以上にも上ります。県が建設する仮設住宅は4月末時点で3,368戸が完成しましたが、県が8月中に完成を目指す約6,400戸のうち1割強は未着工です。被災家屋の公費解体は、罹災証明書で「全壊」「大規模半壊」「中規模半壊」「半壊」と認定された家屋ですが、住民からの申請は約6,900棟で、石川県が推計する総数の約3割にとどまっています。被害が甚大で、やっと4月から受け付けを開始した自治体があるほか、手続きの煩雑さなどの問題が影響しています。深刻な断水も続いています。国土交通省は石川県内の断水戸数について、4月23日時点で輪島市、珠洲市、能登町の計約4,570戸で、その他の自治体では「解消した」としています。しかし、これは家の外に敷設された水道管が通水ただけで、宅内の水道管が破損して水が出ない家屋は多く残されており、「解消」とは言えない状況です。

海水温も観測史上最高 人間の食料にも悪影響

世界気象機関（WMO）が年次報告書を公表し、2023年の世界の平均気温が産業革命よりも1.45度上昇し、174年の観測史上で最も高くなったことを明らかにしました。海水温もデータのある65年の中で最高となり、海域の90%以上が熱波状況を経験し、人間の食料にも悪影響を与えています。WMOのセレステ・サウロ事務局長は、「WMOは、世界に非常事態を訴えている。2023年の空前の海洋温暖化、氷河の後退、南極での海氷の減少はとりわけ懸念される」と表明し、海洋の温暖化は「ほとんど逆転不可能」であり、回復に数千年かかる可能性がある」と述べています。

2023年消費者物価 41年ぶりに上昇

全国の世帯で購入する商品の価格変動を示す「消費者物価指数」が、2023年平均で前年より3.1%上昇し、第2次オイルショックの影響があった1982年以来、41年ぶりの高水準となりました。しかし、物価の急激な高騰に労働者の賃金が追いついていません。実質賃金が24カ月連続で下落しており、それが家計を苦境に立たせているとともに家計から購買力を奪い、日本経済を低迷させている要因ともなっています必要なのは物価上昇を抑える施策とともに、賃金の引き上げです。

消費支出 23年の月平均2.6%減 物価高で3年ぶり下落

総務省が5月に発表した「2023年の家計調査」によると、2人以上世帯の消費支出は月平均で29万4,116円と物価高騰の影響を除いた実質で前年比3.2%減少しました。物価高で食料品を中心に支出が減り、5.3%減だった2020年以来3年ぶりのマイナスとなりました。消費支出を構成する全10項目が前年を下回りました。項目別では「食料」1.9%減、家計の支出に占める食費の割合を示すエンゲル係数は上昇傾向にあります。実質マイナスは4年連続となります。

相対的貧困率、日本は米国・英国より格差大

厚労省の国民生活基礎調査によると、貧困線は直近の2021年に127万円となっています。相対的貧困率は15.4%で、30年前より1.9ポイント高くなっています。経済協力開発機構（OECD）によると、米国は2021年に15.1%、英国は2020年に11.2%となっており、日本は米国・英国と比べると国内の経済格差が大きい状況となっています。日本の子どもの相対的貧困率のピークは2012年の16.3%で、おおよそ6人に1人の割合でした。2021年は11.5%とやや下がったものの、高止まりしています。子どもがいる世帯で、大人が1人だけの場合は44.5%と、大人が2人以上いる場合の8.6%を大きく上回っています。ひとり親世帯などが経済的に苦しい傾向にあることを示しています。

2024年度予算

3月28日、戦争国家づくりに向け10年連続で過去最大となった軍事費や大企業への大盤振る舞いの方で、国民の暮らしを切り捨てる2024年度予算が成立しました。中国を抑え込むアメリカの軍事戦略の一翼を担うため米軍と自衛隊の一体化をすすめ、憲法違反の敵基地攻撃に使う長射程ミサイルの取得・開発・量産などに巨費を投じ、約8兆円の軍事費を盛り込みました。2023年度当初予算と比べ1.1兆円の増額です。大企業への大盤振る舞いも際立ち、半導体メーカーの台湾積体電路製造（TSMC）1社に1.2兆円超の補助金を投入します。これは2024年度の中小企業対策費1693億円の7倍以上です。特定分野に10年間減税する制度なども創設し、大企業を中心に年間2,500億円以上近い減税が見込まれます。その一方で、中小企業対策費は2023年度当初から11億円減らされました。社会保障は高齢化などによる自然増を1,400億円圧縮し、医療・介護・年金を切り詰めるものとなっています。教育費は実質横ばいで、国立大学の運営費交付金は物価高の中、実質減額となっています。食料安定供給の予算も減らされます。ものようにアメリカと財界言いなりで暮らしを押しつづす予算を続けていては、「少子化対策」を言っても国民には響かず、日本経済の30年の停滞からの脱却はできません。

三位一体の労働市場改革

岸田政権は「三位一体の労働市場改革」①日本版ジョブ型雇用（成果主義）、②リスクリング（学び直し）、③労働移動（リストラ促進）をすすめ、多様で柔軟な働き方、自己責任型の働き方を推しすすめ、これらを補う具体化が急速にすすめられています。1月から、労働条件の最低基準を定める労働基準法の改正を視野に入れた、厚労省の「労働基準関係法制研究会」が議論をすすめています。検討ベースとなっているのが、厚労省の「新しい働き方に関する研究会」が2023年10月にまとめた報告書です。報告書には、『自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならない』規制や、複線的で多様なコミュニケーション、シンプルで実効ある制度」などの方向性が示されています。構成委員からは「働き方が多様化した今、一律の規制は難しくなった。国の法規をいかに現場に合わせていくか」などの所見が述べられています。

ねらわれている労働基準法改悪

経団連が、1月に「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を発表しました。提言では現行の労働基準法は「工場労働者を前提とした画一的な規制」と主張し、過労死促進法と批判された「高度プロフェッショナル制度（高プロ制）」の対象業務を、職場の労使が決められるなどの見直しを求めています。提言では具体的な改正事項に「労働時間規制のデロゲーション（一部廃止）の拡大」を挙げ、過半数組合がある場合、十分な健康確保措置を行ったうえで、裁量労働制や高プロ制など実労働時間管理をしない制度の対象業務を、職場労使で自由に決められるよう提案しています。過半数労働組合がない場合には全労働者から複数人の代表を選出し、必要な情報提供と定期協議、便宜供与をしながら、有期労働者の待遇改善など「労働者を規律する契約を低減する権限」を付与する「労使協創協議制」の創設を求めています。さらには、36協定など事業場単位で行われている労基法の規制を、「企業単位」に転換することも挙げています。事業場単位の規制は、職場単位の団体交渉権を保障することにより、労働者の生活、労働条件を守れるようにする規制ですが、これをすべて企業単位で一括するように求めています。労働基準法が守られず過重労働で過労死などが頻発している実態からも、労働者保護のための労働基準法の内容を個別企業の思い通りに変質させる動きを労働組合として注視する必要があります。

労働安全衛生

2022年「過労死等の労災補償状況」の「精神障害に関する事案の労災補償状況」でみると、請求件数は2,683件で、前年度より337件増加しており、支給決定件数は710件で、前年度より81件増加しています。脳・心臓疾患に関する事案も前年度より増加していますが、もともと多い精神障害に関しては、請求件数・支給決定件数ともにさらなる増加が見られました。しかし、労災認定要件のハードルは高く、認定は氷山の一角にすぎません。精神障害の請求件数の多い業種としては、「医療・福祉」が最も多く624件（うち女性475件）、次に「製造業」が392件（うち女性105件）、3番目に「卸売業、小売業」が383件（うち女性182件）となっており、緊急の対策が必要です。支給決定件数のうち具体的な出来事例としては、上から順に「上司とのトラブルがあった」475件、「上司等から、身体的攻撃・精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」といったパワハラのカテゴリが257件、続いて「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」という仕事の量や質に関する事案が177件、そして「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」といった事故・災害の体験が124件となっています。自殺や精神障害に追い込まれた決定的要因は、長時間労働です。この間、過労死等防止対策法、働き方改革関連法、パワハラ防止法が施行されましたが、一向に有効な手立てになっていないようには見えません。職場における心のゆとりを取り戻すために、労働組合は、実効ある労働時間規制、パワハラ対策、人員増などを要求していくことが喫緊の課題となっています。

出生数 過去最少

厚生省が公表した2023年の人口動態統計の速報値で、年間出生数が75万8,631人と8年連続で過去最少を更新したことが明らかになりました。初の80万人割れとなっ

た前年の速報値（79万9,728人）と比べ4万1,097人（5.1%）減少し、1983年の約150万人から半減しています。2020年2021年の婚姻数が戦後最少を更新したことなどが影響したとみられ、少子化の加速化傾向が鮮明となっています。一方、死亡数は、過去最多の159万503人で、3年連続の増加となり、死亡者数から出生数を引いた人口自然減は83万1,872人と17年連続で減り、過去最大の減少幅となっています。

3 医療・介護・福祉労働者の状況

介護従事者のテレワークを原則容認 「利用者処遇に支障なし」が条件

厚労省は3月29日付の通知で、介護保険施設・事業者の管理者以外の従事者の取り扱いを周知し、介護保険施設・事業所の従事者のテレワークを「利用者の処遇に支障が生じない範囲」であれば、基本的に容認するとしました。実施する場合は「個人情報の適切な管理」も求めています。テレワークを実施することで専門職の人数が関連の配置基準上の必要数を下回る場合でも、利用者への処遇に支障が生じない場合は容認し、基準よりも多く配置している場合は、基準を「上回る部分」について実施できるとしています。利用者を「直接処遇する業務」は原則認められませんが、介護・看護職員やリハビリテーションスタッフなど処遇に直接かかわる職種であっても、書類作成などの業務はテレワークを認めます。栄養士については、食材・献立の変更などは現場対応が必要なため原則認められませんが、不在時の意思決定の流れを明確化し、他の栄養士が対応できれば、処遇に「支障は生じないと考えられる」としています。

保育士増員へ

政府が昨年末に閣議決定した「こども未来戦略」に保育士配置基準改正を盛り込みました。4～5歳児では、保育士1人のみる子どもの人数の配置を現在の30人から25人に改めるなどとしています。基準改正は、現場の切実な要求と粘り強い運動、それと結ぶ世論のつながりが実現したものです。子ども未来戦略の決定は、4～5歳児について、2024年度から職員配置改善に対応する加算措置を設け、「併せて最低基準の改正を行う」と明記した一方、措置経過として「当分の間は従前の基準により運営することも妨げない」としています。どの地域でも公立・私立、認可・認可外問わず、全施設で基準通りの保育士が確保できる措置を早急に取れなければなりません。

1歳児の配置基準で、保育士1人が見る子どもの人数を6人から5人にすることを、2025年度以降の「早期に」「改善をすすめる」と先送りにしたものの大きな問題です。人手が足りず、子どもに我慢を強いて満足できる保育ができず、辞めていく保育士がいる、「業務も忙しく休憩も取れず、余裕がなく疲弊している」など深刻な現場実態で、保育士の資格を持ちながら働いていない保育士は、有資格者の6割を超えています。全産業平均と比べても低い保育士の賃金を大幅に引き上げるなど処遇を改善し、希望をもって働き続けられる環境をつくることが求められています。

4 医療・介護・社会保障をめぐる情勢

2024 年度診療報酬改定 全体で 5 回連続マイナス改定

診療報酬について、本体部分の改定率はプラス 0.88%となったものの、薬価部分の改定率はマイナス 1.00%となり全体ではマイナス 0.12%と、16 年改定より 5 回連続のマイナス改定となりました。今次改定は、「診療報酬 DX 推進も含めた対応に係る開発業者の業務負担軽減」を主な理由として、施行時期が 4 月から 6 月に 2 カ月後ろ倒しとなりました。

入院医療では、急性期一般入院料 1（7 対 1）の平均日数が 2 日短縮されました。また急性期一般入院料 1 の「重症度、医療・看護必要度」の該当患者の評価対象から ADL 評価である B 項目が除かれ、割合①（「A3 点以上」または「C1 点以上」該当割合）および割合②（「A2 点以上」または「C1 点以上」該当割合）の両方を一定満たすことが必要となりました。評価項目については、A 項目から「重症褥瘡処置」の評価の削除、「アミノ酸・当・電解質・ビタミンの静脈栄養」の除外、「抗悪性腫瘍剤の内服・注射の使用割合」の厳格化、救急搬送後の入院の評価日数の短縮等で厳しく変更されるなど、「重症度、医療・看護必要度」が急性期病棟減らしの方法として使われています。さらに、急性期一般入院料 2～5（10 対 1）に対しては、新設の特定入院料である地域包括医療病棟入院料への以降が誘導されています。主に高齢者の急性期医療を担う役割を期待するものとなっていますが、リハビリ、栄養管理が要件付けられた回復期機能、さらに高い在宅復帰率を達成する以降療養的な慢性期機能をも担わされています。

外来医療では、特定疾患療養管理料、特定疾患処方管理加算の対象疾患から糖尿病、脂質異常症、高血圧が除外されました。これら慢性疾患の医学管理は、新設された生活習慣病管理料（Ⅱ）で算定されますが、月 1 回受診の場合、患者 1 人当たりの算定点数は引き下げとなり、月 2 回受診の場合はさらに大きな引き下げとなります。さらに処方箋料や特定疾患処方管理加算の引き下げ・廃止など、内科系診療所において幅広く算定される汎用点数も軒並み引き下げとなり、診療所経営への甚大な影響が懸念されます。

今回、糖尿病、脂質異常症、高血圧に係る治療管理について、一律に「ガイドライン準拠の診療を要件とする」生活習慣病管理料に集約されましたが、生活習慣病も含めた疾患管理は、年齢や進行具合、合併症の有無、患者の働き方をはじめ生活・社会環境、さらには医師との相性も含めて個別性は極めて高く、診療ガイドラインなど医学的モデル（治療行為の手順など）を患者に一律に適用できない実態があります。こうした、疾患別の医学管理の集約化・包括化、管理料への一律なガイドライン準拠の要件の設定は、将来的に医師の疾患管理上での裁量権を狭めることで、患者の個別性に応じた治療管理が担保できなくなることも危惧されます。

在宅医療でも、在宅療養支援病院や地域包括ケア病棟を中心に、介護保険施設との間の協力医療機関（入所者の急変時時の相談・夜間休日の診療応需・緊急時の入院対

応を実施)化を促しています。また、介護老健等、現行の給付調整では大半の診療所が包括される介護保険施設や障害者福祉施設において、がん患者への専門的な治療などに係る診療報酬項目の出来高算定を可能年、介護保険施設内での医療提供の強化を図っています。

訪問介護 基本報酬引き下げ

介護報酬は定率をわずか 1.59%の微増に留まっています。職員の処遇改善加算を現在の 3 種類から一本化し上積みする一方、深刻な人手不足などで倒産が過去最多となった訪問介護の基本報酬については、訪問介護の利益率が 7.8%と全介護サービス平均を上回ったことを根拠とし引き下げました。地域を 1 軒ずつ回る従来型の事業所の利益率が 6.7%、一方サービス付き高齢者住宅など集合住宅に併設され、ヘルパーが住宅内の利用者を回る併設型事業所は利益率 9.9%で大きな開きがあり、同一で考えるべきではありません。訪問介護報酬の引き下げで、地域の介護を支えている小規模な事業所の倒産・廃業が増えることが予測されます。政府が「住み慣れた自宅に暮らし続ける」をうたい文句にして入院・入所を抑制してきたにもかかわらず、自宅で住み続けるために不可欠な訪問介護をつぶすことは「在宅放置」と言わざるを得ません。

職員の処遇改善に重点 障害福祉サービス等報酬

障害福祉サービス等報酬の改定率は 1.12%のプラスとなりました。今期改定は職員の処遇改善に重点を置いて人材確保をすすめるとして、介護報酬と同様に、現行の 3 つの加算を一本化し 2024 年度 2.5%、2025 年度に 2.0%のベースアップにつなげるとしています。加算対象となるサービスの種類も拡大し、経験や技能のある職員に重点的に配分することを前提に、事業所内での柔軟な運用を認めています。本体事業のプラスはありません。厚労省が定める評価基準を満たさない事業所は減収となる可能性があります。さらに、物価高騰による経費負担増についても考慮されていません。こうした点を総合的にみると、報酬の人件費部分はプラスになったとしても、事業費全体ではマイナスになり、結果的に想定以下の処遇改善しか図れなくなります。本体報酬の抜本的引き上げが求められます。

5 憲法・平和等をめぐる情勢

日本武器輸入 155%増

スウェーデンのストックホルム国際平和研究所 (SIPRI) が公表した報告書で、2019 年～2023 年の 5 年間の日本の武器輸入が 2014 年～2018 年度比で 155%増になり、日本が世界で第 6 位の武器輸入国となったことが明らかになりました。報告書では、日本の武器輸入元の 97%は米国だと指摘し、長射程攻撃能力に多額の投資を行い、米国製の戦闘機 29 機を調達し、2023 年に中国や北朝鮮の奥深くにある目標を攻撃できる長射程対地攻撃ミサイル 400 発を取得したとしています。岸田政権は 2022 年 12 月に閣議決定した安保 3 文書で、歴代政権が違憲としてきた敵基地攻撃能力の保有を明記し、軍事費の 2 倍化を掲げ、米国製の長距離巡航ミサイル・トマホーク 400 発や、対地攻撃を専門とする F35B ステルス戦闘機などの導入をすすめています。日本が米国の

武器輸出先の 9.5%とアジア・オセアニア地域で最大の取引国になっており、日本国民の税金が、米国の武器市場拡大を支えていることが浮き彫りになりました。

在日米軍経費 過去最大

日本政府が 2023 年度の当初予算に計上した在日米軍関係経費の総額が、3,522 億円と過去最大を更新しました。さらに 2023 年度補正予算にも 3,169 億円が計上されており、実際には 1 兆円を超える見通しです。「在日米軍関係経費」は、防衛省分として①在日米軍駐在経費（米軍思いやり予算など）、②在日米軍再編経費、③SACO（沖縄に関する日米特別行動委員会）経費、があり、これ以外に他省庁分（自治体への基地交付金など）があります。第 2 次安倍政権以降、沖縄県名護市辺野古での米軍新基地建設の強行で米軍関係経費の総額が右肩上がりとなっています。2023 年度も辺野古新基地建設経費が 1,035 億円（2022 年度比で 273 億円増）と顕著に増えました。また、思いやり予算の 1 つ「提供施設整備（FIP）」も 298 億円と 31 億円増加しています。FIP の増額は、在日米軍の「抗たん性」（敵の攻撃に備えて基地の機能を維持する能力）を強化するためのもので、米中が軍事衝突した際に在日米軍基地への攻撃を現実的な危険として想定しています。日本本土が戦場になっても米軍が生き残れるようにするものです。さらに 2023 年度補正予算では馬毛島への米空母艦載機離着陸訓練の移転に伴う自衛隊基地建設 2,684 億円や辺野古新基地建設費 326 億円などの米軍再編経費が計上されています。

Ⅱ. 2023年度聖隷労働組合の活動総括

1 医療・保健・福祉・介護を守る運動

医療・保健・福祉・介護における制度の改善と労働の正当な評価をこの1年間求めてきました。医療提供体制をめぐるっては、公立・公的病院の病床削減をすすめようという姿勢がみられましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり公立・公的病院の必要性・重要性が理解されつつあります。しかし、医師・看護師・介護士等の不足、人口減少や少子高齢化の急速な進展に伴う医療・介護需要の変化、私達を取り巻く環境の変化を背景とした厳しい経営環境に置かれています。だれもが安心して医療や介護、社会保障が受けられる体制づくりを目指し、「医療・保健・福祉・介護を守る運動」を進める為、スローガンを基に活動してきました。

- 1) 安心できる医療・介護制度を作ろう
- 2) 安心して生活できる社会保障制度を作ろう
- 3) 働く者の団結で労働者の権利を守り、定年まで働き続けられる職場を作ろう
- 4) 平和を守ろう
- 5) 身近な環境問題を考え、次世代に美しい地球を残そう
- 6) 子ども達の為に、のびのびとした教育環境を作ろう

医療・保健・福祉・介護をとりまく情勢を踏まえ、要求実現のために日本・県・西部医労連と連携を図りながら各種会議、学習会に参加し署名運動に取り組みました。

*2023年度集会・学習会への参加は活動日誌を参照

2 賃金・労働条件の改善運動

1. 2023年度・賃金改善運動の方針

(1) 賃金要求は、春闘アンケート調査を基に、厚生労働省・日本医労連・地域労連の賃金実態調査や聖隷福祉事業団の経営状況を参考にし、賃金要求をまとめ運動します。当面、俸給表は人事院勧告準拠としますが、期末手当・勤勉手当については、年間合計支給月数が前年度より下回らないよう運動します。

①期末勤勉手当

2023年夏季期末勤勉手当交渉は、同一労働同一賃金の観点と人勧準拠、経営状況、聖隷職員の働き方を根拠に「ブロック・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aに2.2ヵ月支給」の要求としました。交渉では事業団の回答は、「ブロック・地域総合職員2.1ヵ月支給、地域限定職員とエルダー職員Aは1.89ヵ月の支給」でした（管理者調整手当の支給を含む）。今後も経営状況を見つつ人勧準拠を基盤に交渉を継続していくことを確認し、協定を結びました。

2023年度冬季期末勤勉手当交渉は、人勸準拠と経営状況を鑑みて「ブロック・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aに2.40ヵ月支給」と要求をしました。交渉は2023年11月7日の経営協議会で行いました。事業団の回答は「ブロック・地域総合職員2.2ヵ月、地域限定職員とエルダー職員Aは1.98ヵ月支給（9割支給）、全職員に20,000円の特別手当の支給」でした。中央執行委員会で協議した結果、パート・アルバイト職員にも手当が支払われたこと、期末勤勉手当の交渉は0.2ヵ月からスタートするとの話があったことなどを鑑み、最終的にはこちらの回答で協定を結びました。

2023年度勤勉手当交渉は、同一労働同一賃金の考えと経営状況、近隣病院の支給予定状況から「ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aに対して0.3ヵ月の支給」、「全職員に対して物価上昇による臨時特別手当として30,000円の支給」を要求しました。事業団の回答は「ブロック職員・地域総合職員に0.25ヵ月、地区限定職員・エルダー職員Aに0.225ヵ月を支給する。またパート・アルバイト、エルダーB、非常勤職員（雇用保険加入者）に対して20,000円の特別手当を支給する」という内容でした。2024年3月5日の経営協議会で交渉を行いました。支給月数、特別手当共に要求に届くものではなかったため、後日再交渉を行うこととなりました。しかし、再交渉に際し組合が希望した日と事業団が指定した日が合わず調整が難航したため、もともとの事業団予算や人事院勧告を超えた回答であったことを加味し、最終的に以下の3点（①決算実績状況により夏季賞与の上乗せについて検討する事、②決算実績状況により物価高騰の一時金支給について検討する事、③事業団職員あてに理事長メッセージの配信を行う事）を付帯条件とすることで合意しました。

以上のような労働組合の交渉により、人勸（年間4.50ヵ月）を上回る結果（年間4.55ヵ月＋特別手当の支給）となりました。

②年末年始特別勤務手当

2023年度の年末年始特別勤務手当は、「(1)12月29日午前8時30分から12月31日前8時30分までの期間及び1月2日午前8時30分から1月4日午前8時30分までの期間は、一勤務6,500円(2)12月31日午前8時30分から1月2日午前8時30分までの期間は、一勤務8,500円を支給すること」を要求しました。

事業団の回答は「(1)12月29日午前8時30分から12月31日前8時30分までの期間及び1月2日午前8時30分から1月4日午前8時30分までの期間は、一勤務6,200円(2)12月31日午前8時30分から1月2日午前8時30分までの期間は、一勤務8,000円を支給すること」を支給するという事で協定を結びました。

事業団としては同一労働同一賃金の考えを進め、職制の違いによらず正職員もパート・アルバイト職員も同額を支給するという回答でした。また、事業団以外の団体の賃金動向にも注目しているとのことでした。しかし、労働組合の要求額を下回る回答であるため、次年度以降も組合員の意見を集約し、また周辺他団体の労働環境の変化も見据えながら交渉を行

います。

(2) 地区限定職員の賃金形態等の把握と労働条件の改善に努めます。アンケート調査を基に、ブロック・地域総合職員との格差の解消を図ります。

地区限定職員・エルダー職員Aの賞与支給率をブロック・エリア職員と同等とする交渉を続けています。しかし支給率についてはブロック・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aを同一とするには至りませんでした。今年度も事業団としては「採用する段階から支給月数のことは提示しているので、問題はない」との回答がありました。

同一労働同一賃金の考えは広まってきているところですが、特にこの賞与に格差を設ける根拠は薄弱であるので、引き続き組合員が声を出して主張していくことが重要だと考えます。

(3) 再雇用職員の賃金形態等の実態調査や労働条件の再確認を行い、必要に応じて見直します。

エルダー職員Aに関して、2024年4月より「定年退職時の基本給俸給表の7割を保証する」という新たな規則が施行されました。これにより、勤続年数の長い方や役職に就いた方など、著しく給与が下がってしまう職員に対して一定の保証がなされました。

今後もエルダー職員の給与の在り方について、組合員の意見を伺いながら適切な形を検討し、事業団と継続的な交渉を行っていきます。

(4) パート・アルバイト職員の労働条件等の改善に努めます。

同一労働同一賃金の観点からも、労働条件の改善を図っていく必要があります。具体的には年末年始手当については、パート・アルバイト職員も正職員と同額を支給することを要求しそれが実現しています。また、昨年度に引き続きパート・アルバイト職員に対し特別手当(20,000円)が支給されたことは大きな成果と言えます。ただし、正当な評価に基づく正当な賃金(時給)改定が行われているかといった点については、今後も組合員の声を聴きながら改善する必要があります。

(5) 諸手当の改善は、職場の労働実態を考慮に入れ、組合員の合議に基づくより公平な内容とします。

「診療看護師教育課程修了者手当」、「医学物理士手当」、「訪問看護ステーション勤務特別手当」、「主任介護支援専門員手当」と、労働組合がかねてより交渉を行ってきた4つの手当を新たに新設することができました。

一方でまだ必要な手当がつけられていない資格や業務もあります。次年度も引き続き諸手当の改善に取り組んでいきます。

(6) 組合員が、現行の賃金制度を理解して組合運動をできるよう、職場討議や情報宣伝活動を行っていきます。

組合員が賃金制度や労働組合の活動内容を把握できるように、機関紙『はらから』や聖隷労働組合ホームページ等で随時情報発信を行いました。また、職場委員会等の開催を通じて組合員の意見を聴取しています。今後も現行の方法での情報提供を推し進め、より組合員の理解を得られるよう環境を整えていきます。

2. 2023年度・労働条件改善運動の方針

(1) 労働安全衛生活動

①労働安全衛生法第19条に基づき、各事業所の衛生委員会に労組より「労働安全衛生委員」半数を推薦し委員とも連携を図ります。

衛生管理者に必要な国家資格である「第一種衛生管理者」の取得を推進し講習会の案内や補助を継続して行いました。安全衛生委員への推薦・参加を組合員へ促しました。

②各職場の勤務形態・環境・過密労働・長時間残業などの実態調査を行い、問題点を明確にし、福祉事業団の名にふさわしい改善を求めます。

秋闘アンケート結果や職場委員会での聞き取り、組合員からの相談から、問題点が明確になった施設・職場については事業団へ調査を依頼し改善を求めました。アンケート記述箇所についても集約し事業団へ提出、現場の実態を理解してもらうよう努めました。

PHS等を所持した休憩は以前から調査と事業団との交渉を進めてきました。2023年度秋闘アンケートでは、休憩中にPHS等を所持しているとの回答が再び増加していることが分かりました。

職場環境上所持せざるを得ない施設も現存しているため、対象施設を絞り事業団に提示しました。対象施設が改善しているかを今後も調査し、事業団の課題として更に改善するように要求していきます。

福祉施設においては、見守り支援システムの導入が進められつつあります。これにより職員の夜間の業務の負担軽減、休憩時間の確保に繋がっているか調査していきます。

③職員の腰痛・慢性疲労など健康状態の悪化、精神的要因の不安解消に努めます。

安全衛生委員会に組合員が参加することで、職場の実態把握に努めました。

(2) 年次有給休暇の取得促進

①『年次有給休暇』取得促進のため、事業団書式の『年次有給休暇届出（申請）書』・事務通達（2013年3月31日付）を使った事業団ルールの申請方法を啓発していきます。年次有給休暇の取得ができない職場については、事業団・当該事業所へ交渉を行っていきます。

年次有給休暇取得促進に向けた活動として、労働条件対策部が毎年行っている「秋闘アンケート」があります。今年度も労働条件対策部が中心となってアンケート調査を実施・集計し、職場委員会で討議資料としました。

②年次有給休暇を申請したにも関わらず時季変更権を行使され年度内に使用できず消滅してしまう年次有給休暇について、実態調査を行っていきます。

有休が取得できない理由については人員不足が最多(65.8%)となっていました。事業団が毎月聖隷労組に提示している資料においても人件費は予算未達であり、特に介護・福祉事業の分野での人員不足が慢性的になっている状況でした。

③公休が割れる職場が無いように、実態調査を基に、労使で対応策を検討していきます。

各職場対象に公休割れの実態調査を行いました。公休割れが発生している主な原因としては急な欠勤による職員不足でした。調査結果は事業団へ提出し、公休割れが発生しないよう改善を求めました。今後も労働条件対策部が中心となり、組合員のいる職場に公休割れ調査を行い、公休割れの発生している職場については事業団に調査と改善の要求を行っていきます。

④公休割れの無いように人員増員の要求をしていきます。

組合の粘り強い交渉により、年次有給休暇の取得は年々向上していますが、現場からは、変わらず人員不足が慢性化しているとの訴えが多い為、経営協議会にてこの現状を伝え、人員補充・業務改善を要求し、有給取得促進に向けた活動を行いました。

(3) サービス残業撤廃の運動

①2015年5月1日に出された「超過勤務の適正化について」の事務通達が周知徹底されているか確認し、誤った運用がされていないか調査すると共に是正を求めていきます。

2015年5月1日発出の「超過勤務の適正化」についての事務通達を基に、時間外労働の完全申請について粘り強く活動を継続しました。

②36協定違反(1ヵ月45時間以上)の超過勤務を行っている職員のチェックを行い、現場環境の改善をして職員の健康と安全を守っていきます。

時間外労働の申請状況については2022年度秋闘アンケートから「①すべて申請している」は37%「②ほぼ申請している」は38%、「ある程度申請している」は19%でした。「申請に制限がある」については34%、「申請ができてにくい職場の雰囲気がある」と答えた方は30%と前年度と同等であるが、まだまだ申請ができていない職員が多いのが現状です。超過勤務をした場合はすべて申請していくことが大切です。

また、超過勤務の申請をしない＝職場の人員は足りている。補充は不要と判断されてしまうことにもなります。

超過申請に係る課題については、随時経営協議会や各支部にて超過勤務が取得できるよう継続して交渉を行っています。

始業前に患者・利用者情報を収集している人や機械の準備・点検・設定を行っているが超過勤務を申請できていない、承認されていないと答えた方が多く始業前の超過申請の対象となるよう事業団と交渉を進めています。事業団は業務命令があれば始業前の超過申請を許可するとのことであったため、始業前超過勤務の規定をもう一度役職と職員に周知するよう求めました。

(4) 医療・福祉・介護で働く職員の夜勤調査を行い、夜勤労働問題の改善に取り組みます。

2023年度秋闘のアンケート結果から、夜勤中の休憩時間取得について「すべて取得できた」と答えた方が34%、「ほぼ取得できた」と答えた方が42%でした。昨年度と比べる若干改善しているものの、休憩時間を取得できていない現状はまだ見られます。

(5) 母性保護の立場から生理休暇・妊産婦の業務軽減や夜勤免除が取得できるように、実態調査を基に改善を求めます。

育児短時間取得件数やワークシェア取得件数は増加傾向にあります。継続して実態調査を行い取得に向けて周知を図っていきます。

事業団は、2009年よりワークシェア運用（短日・短時間勤務）試行を行ってきました。制度認知が十分にできたということから労使で協議を行い、2018年4月よりワークシェアは制度化されました。制度化に伴い、事業団には育児短時間勤務者・ワークシェア取得者が時間で帰るような制度運用を要求しました。しかし、育児短時間勤務、ワークシェア利用者が時間で帰れないという報告、相談が、未だ届いて来ます。育児短時間勤務・ワークシェア取得者は年々増加しており、育児と仕事が両立できるためにも制度がしっかり運用できるように注視していかなければなりません。また、夜勤を導入していない職種もこの制度の利用を求めている方が増えています。ワークシェアを取得できる職種を拡大していくよう引き続き要求していきます。

(6) 新型コロナウイルス関連の労働問題に対する運動

①医療・保健・福祉・介護の現場でコロナに関する労働問題を調査していきます。

2類から5類に移行してからもコロナによる労働相談の受付を行い、随時対応してきました。

3 組合の組織活動

1. 職場委員の活動

組合の組織活動を進める上で、職場委員の活動が停滞し人員が不足しているのが現状です。また、コロナが5類に移行したことにより定例会議は行えるようになってきたものの職場委員の参加率減少が問題です。職場委員の参加率向上と情報発信が課題です。全職場にデスクネットが入ったことにより職場委員と組合との連絡体制を強化して職場委員会を活性化させていきます。

(1) WEB会議で参加できる会議環境を導入し、安心・安全に配慮した職場委員会の開催と、相互に誘い合う一声活動をもとに職場委員の出席を3分の2以上を目指します。

各支部で職場委員が参加しやすいよう開催日や開催場所の案内を、書面や労働組合ホームページ、LINE等のSNSとデスクネットを使用し呼びかけました。コロナの影響による開催自粛はなくなりましたが、Wi-Fi環境や通信機器がない会議では委員の3分の2以上の参加には至りませんでした。職場委員の選出が十分行えていない支部もある為、対策が必要です。

(2) 「聖隷労組のでびき」や医療・福祉制度の学習を通して、労働条件や賃金の現状を知り、職場委員の知識向上を図ります。

機関紙「はらから」や組合ホームページ、デスクネットを通して「労働条件」「賃金」「制度」などの情報発信を行いました。職場委員会では、職場で起きた労働問題を情報共有し秋闘や春闘の経過報告を行いました。

(3) 職場委員会では委員相互・組合員相互の情報交換と親睦を図り、労働問題を共有し職場委員と共に改善していきます。

労働問題を含め組合ホームページや機関紙「はらから」等を使用し可能な範囲で情報提供や各会議での情報共有をすすめました。外部の勉強会や活動にも参加を促し組合員の知識向上や情報交換ができる環境を整えました。WEB会議が増えたものの親睦を深めるために対面で活動が行えるように現地参加を促しました。

2. 執行委員の活動

(1) 中央執行委員会

①中央執行委員は『気軽に活動！スキルアップ！遣り甲斐！』をキャッチフレーズとし活動します。

中央執行委員会や経営協議会、専門部の活動等運営・運用をすすめました。会議時間の短縮を図り、委員の参加率も増加し積極的に意見交換が行えたため、自己の学習にもなり遣り甲斐を持って執行委員一同力を合わせて対応しました。

②令和時代に求められる『コミュニケーションスキル、交渉スキルなど』の各種スキルアップが図れるよう、学習の機会を思案します。

聖隷労組内外の学習会や活動の場は増加傾向にあります。学習会は中央執行委員の希望するようなテーマを元に時期を見ながら適宜開催や参加を促しました。経営協議会等各会議の場での発言が増えている為、コミュニケーションや交渉スキルが少しずつですが向上していると考えています。

③今までコロナ禍の影響を受け、組合活動が停滞しました。『医療福祉業界発展のため！』の思想にたち、健全な運営に尽力します。

組合ホームページ等SNSや機関紙「はらから」、デスクネットを使用し組合員へ情報発信することで、聖隷労組の役割や活動の「見える化」を進めていきました。新入オリエンテーションに参加し労働組合の説明とともにパンフレットの配布等を行い、組合事務所を利用し加入に関するイベントを行い組合の意義を説明しました。定期大会に向け議案書の作成を行い予算や活動報告等を周知しました。

④リモート会議とWEB化を更にITを駆使して加速させます。手軽に合理的に組合会議に参加出来るよう工夫します。リモート会議により関東関西地区との距離感も縮まると考えています。

各単組で連絡方法の簡略化を図り、工夫して情報共有や会議開催を行っています。地域労連や外部の会議や学習会等もWEB開催となり参加率も向上し情報交換も行えています。遠隔地の執行委員の参加も増えている為、各種問題の解決におおいに役立ち効率化も図られています。

(2) 支部執行委員会

①支部独自の組合員要求を吸い上げ、身近な問題の要求実現を図っていきます。

支部執行委員会は、毎月の職場委員会後に行っています。労働相談や職場委員会で出た問題や疑問について支部や中執で検討し、施設との交渉や労使幹事会、経営協議会を行い問題解決に向けて取り組みました。支部執行委員の人員不足により会議が行えていない支部もある為、執行委員数を増やすことが課題です。

②全支部で支部交渉を実施できるように、支部間の情報共有を図ると共に、学習会等により知識を深め交渉力を身につけていきます。

支部執行委員不在の支部があり全支部で支部交渉を行うことはできませんでした。交渉力向上には、支部執行委員を増やす事と各職場委員から労働問題を吸い上げるが必要のため、引き続き勧誘を行い労働組合活動に関し組合員の理解を深めていくよう活動していきます。

③支部会計に責任を持ち、地域特性を活かした行事企画を推進します。

支部毎に独自の行事や企画を検討しました。また、支部毎に特化した福利厚生にも取り組み抽選会はとても高評価でした。協賛店等の増加にも取り組み地域との関わりを持ち行事を進めました。地域に根差した行事企画を行いました。

3. 役員専従の体制

①組織強化を図る為、引き続き組合員500名に1人の役員専従体制がとれるよう進めて行きます。

役員専従に相応しい人材が見つからず、在籍専従（聖隷福祉事業団所属のまま休職して専従業務を行う者）・プロ専従（聖隷労組が直接雇用して専従業務を行う者）のいずれも雇用が出来ませんでした。

4 平和と民主主義・国民生活を守る運動

平和であってこそ、よい医療・介護・福祉が実現できます。平和は、私たちの様々な要求を実現する基盤です。日本国民が平和と自由な社会の元で安心、安全な生活を営むことができる社会を作り上げるため、さまざまな活動に参加していきます。

5 2023年度 支部活動総括

三方原支部 2023年度活動総括

1. 病院・保健事業部との支部交渉は、聖隷福祉事業団と労働組合との協議方法と同様に事務折衝にて双方でまず意見交換、現状の確認を行い、重要事項については支部交渉を行い協議していきます。

三方原病院・保健事業部との支部交渉は、聖隷事業団と労働組合で事務折衝や要望書を出して職員のために改善すべき諸問題を協議しました。

今後も継続して問題を解決、環境改善に取り組みます。

2. 職場委員会での組合員向けの勉強会を開催していきます。

年度替わりの初回の職場委員会では職場委員の役割についての勉強会を行いました。

次年度も組合員の知識向上に向けた取り組みをします

また、労金の勉強会も行いました。

3. 職場委員会に出てくる職場委員を増やし、そこから支部執行委員へのステップアップを図り三方原支部の組織強化を図っていきます。

職場委員から支部執行委員に2名がステップアップしたことで組織強化を行いました。

4. 新人職員、中途採用者へのオリエンテーションを行います。

まだ組合に加入していない職員への加入キャンペーンを行っていきます。

4月には新入職員、中途採用者へのオリエンテーションを行い、引き続き組合に加入していない職員、新人に対する加入キャンペーンを行いました。

住吉支部 2023年度活動総括

1. 各職場での問題を検討することで、職場環境の改善に努めていきます。

聖隷浜松病院では、現行、自己研鑽となっている ICLS および PALS の講習について、勤務時間化に向けた要求書および質問書を提出しました。

2. 職場委員会を活性化し、職場委員の出席率向上に繋げていきます。

人員不足を主要要因とした勤務希望が通らない状況、他支部所属施設との連携などが円滑にいかず出席率は例年とほぼ横ばいとなりました。

3. 各施設での問題点を共有し解決を目指します。

新型コロナウイルスの蔓延以降、会議出席が回復しなかったこと及び支部会議への参加が浜松病院の組合員中心となったことから、各施設との問題共有には至りませんでした。

4. 対外的な研修会へ積極的に参加することで執行委員としての意識を高め組合活動に役立てます。

西部医労連の交流会に1名参加（住吉支部で研修参加したか確認）。

毎月の職場委員会で声掛け等実施しましたが、支部執行委員は2023年度も0名となりました。

5. 各専門部の企画作成や運営が円滑にできるよう支援していきます。

支部執行委員が0名であることから、専門部員選出には至りませんでした。

6. コロナ禍という特殊な状況の中で、一人でも多くの組合員が満足できるような企画運営のために工夫を図ります。

昨年度の反省を活かし今年度に職場委員会で抽選会を企画しました。福利厚生部にも協力を仰ぎ組合員が笑顔になれるような満足のいく企画が実施できました。

7. 組合加入率が全職員の50%を超える事を目指し活動していきます。

オルグ活動に対する意欲や活動意志はあったものの、コロナ禍により活動制限が多く、加入活動は困難を極めました。今後も、組織力向上に向けた効果的な活動ができるように検討をしていきます。

支部組合加入率50%を超えるには至りませんでした。

福祉支部 2023年度活動総括

1. 支部執行委員が中心となって各施設の職場委員と連携を図り、組織拡大に取り組みます。

既存の組合員に組合の存在価値と意義を伝え、新たな加入者の獲得により組織拡大を図ります。

デスクネットを活用し、各施設の職場委員との繋がりを保つよう努めました。

また福祉支部組合員全員分のデスクネット名簿も作成したため、それにより組合員への情報提供も行う事も出来ました。

新規組合員獲得の活動は思うように進みませんでした。

2. 職場委員会の参加率増加を図るため、会議開催場所の浜北愛光園とリモート両面での会議を実施し、職場委員が参加しやすい組織運営をします。

また SNS を利用し、職場委員会開催の通知や職場会の議題を事前に周知し活発な意見交換となるように図るとともに、各職場の問題を円滑に共有できるようにします。また会議後には各職場委員へ議事録を配布して、福祉職場委員会の存在アピールと参加者拡大を目指します。

デスクネットを活用し、各職場に職場委員会会議開催の案内、参加の声掛けをしました。

職場委員会もWEBの開催のみとし、参加しやすい環境を維持しました。

新規で数回参加された方もいましたが、継続まで至りませんでした。

参加されていない職場委員へも開催のお知らせ、また会議の議事録を配布し、組合活動のアピール、活動内容の情報発信に努めました。引き続き参加しやすい職場委員会が開催できるよう、今後も検討していきます。

3. 昨年度に引き続き、労働者としての知識向上を図るため、学習会の実施やセミナー等の紹介をしていきます。

議事録の添付資料として、学習会やセミナーの紹介を行いました。

4. 組合員が組合活動に関心をもってもらえるよう、文化レクリエーション活動、福利厚生活動に取り組みます。

組合と組合員との絆を深めるべく、各施設におやつ配布を行いました。

喜んでくださった組合員も多く、また各事業所、非組合員への組合の存在アピールにも貢献出来ました。

5. より良い社会を構築するため、署名等の社会貢献活動への取り組みを行います。
各機関から出されている署名を中心に取り組みました。コロナの影響で直接参加の会議が実施できず、署名活動も停滞しました

佐倉支部 2023年度活動総括

1. 職場委員会・執行委員会について

組合の役員専従の力を借りて職場委員の選出をして定期的な委員会の開催を目指します。

役員専従不在により、職場委員の選出をし定期的な委員会の開催をすることは出来ませんでした。

2. 組織拡大について

オルグ活動を行い、新規組合員の加入促進に努めます。

役員専従不在により、オルグ活動、新規組合員の加入促進は出来ませんでした。

3. 文レク・福利厚生について

アクアユーカーリ・酒々井湯楽の里、ホットヨガラボなどの新規施設の追加を行います。

福利厚生への検討は出来ませんでした。

4. その他

事務所の有効活用について検討します。

組合事務所の有効活用について検討できませんでした。

横浜支部 2023年度活動総括

1. 職場委員会・執行委員会について

定期的に職場委員会、支部執行委員会の開催を実施するまでできませんでした。

2. 組織拡大について

新規組合員の加入促進が出来ませんでした。

組合員に組合のメリットを伝えられることが出来ず脱退を止める事ができませんでした。

3. レクリエーション・福利厚生について

新たに人間ドックの補助が利用できるよう、病院側と契約を結びました。

4. その他

組合員から労働相談を個別に対応しました。

淡路支部 2023年度活動総括

1. 支部会の開催

支部会の開催時間を検討しましたが、PC 使用時間帯の変更が難しく、これまで通り、第三金曜日 18 時からの開催となりました。支部会に出席した組合員同士で困ったことを共有し話し合うことで、困ったことを解決するために必要な院内のルールの手順が順守されているか、法律が順守されているかなど知識の確認ができました。

2. 活動強化

支部会では各職場での労働問題の解消を目標に会議を行っています。各職場からの春闘・秋闘などのアンケートに対する回答がわかるように支部会などで引き続き説明を行っていきます。有給取得が難しい組合員の状況把握について調査をすすめています。

3. 組織拡大

各職場で組合員による誘致活動を奨励してきました。今後も組合加入を勧めていきます。

4. 福利厚生・レクリエーション

福利厚生の利用状況をふりかえると、各施設の利用状況が以前に比べ減少傾向にある施設がありました。

阪神支部 2023年度活動総括

「連帯感を持ち、よりよい職場環境の構築を目指す」

昨年同様、阪神支部では、宝塚エデンの職員が中心となって活動を行い、他職場との情報収集や、参加率向上を目指します。また組合員同士が活発な意見交換や悩みごとなどを共有できるような仕組み・機会を作り新たな発見を得たり、悩み事を組合員全体で考えて解決していけるよう継続して取り組んでいきます。

毎月第3金曜日に「宝塚エデンの園」の職員休憩室にて、17:45より職場委員会、及び終了後に支部執行委員会を行いました。

職場委員会では出された職場の悩みなど、阪神支部として取り組みを考え進めてきました。また支部執行委員会は、支部会に出た意見をまとめて今後の活動にどのように反映できるか、組合員同士の交流が増えるためにはどうすればいいか検討しました。

中央執行委員会にも参加し、他支部の委員と関わりを持つことができました。

組織拡大や情報共有を行う為、LINEのオープンチャット機能を使い、会議への参加呼びかけを行う事を重点的に行いました。またデスクネッツを使用し、会議録の閲覧や支部としての取り組みを伝え、組合や阪神支部の取り組みを伝え、各自参加しやすい方法を考えました。

レクリエーションでは、2月に交流会を催し、支部内の交流を行いました。また福利厚生については、各補助について組合員の意見を集め、見直しを行いました。

奈良支部 2023年度活動総括

1. 会議形式について

毎月第三木曜日に職場委員会を開催、支部執行委員会は職場委員会までに開催。

形式：2023年5月にコロナ感染が5類移行となり、通常会議とリモート会議の併用で実施する。

時間：18:00～19:00

2. 組織拡大について

新人オリエンテーションの際に組合加入を継続。

職員の新人研修の中で組合オリエンテーションは継続して実施できている。

3. レクリエーション・福利厚生

今年度は福利厚生にマックカードを追加し好評であった。

近畿ろうきんと連携し、行員さんよりお金に関する勉強会やプチ情報をアナウンスしてもらった。

コロナ禍から懇親会ができておらず、職場会議だけでは悩みの共有や関係性の構築が難しい現状である。徐々に組合員の横の繋がりが薄れてきているため次年度はレクリエーション活動や懇親会を開催予定。今後も福利厚生の見直しを実施し奈良支部組合員に対しての取り組みを検討。

4. その他

今後もSNSを活用し、組合員にとって有益な情報を共有できる方法を模索していく。

奈良支部の役員体制について、次期役員の担い手が中々見つからず同じ職員が役員を続けているが負担も増加している。今後は輪番制で徐々に役員を交代しみんなで担っていける仕組みを検討していく。

6 2023年度 各専門部活動総括

教育宣伝部 2023年度活動総括

1. 活動の見える化、組合員の利便性向上のためホームページを改善します。またホームページ、TwitterなどのSNSを活用し組合員への有益な情報提供と労働への知識向上を進めるサイトを作っていきます。

ホームページ、TwitterなどのSNSを活用し組合員への有益な情報共有と知識向上を進めるサイトの作成まで至りませんでした。

2. 機関紙「はらから」を発行し、組合活動や福利厚生の周知、情報発信を図ります。

定期的にはらからを発行することにより、組合活動や福利厚生の周知、情報発信に努めました。

3. 労働組合をより身近に感じられるような広報活動を行います。

労働組合を身近に感じられるような広報活動の実施まで至りませんでした。

組織部 2023年度活動総括

1. 支部執行委員と協力し組織拡大のため、各支部でのオルグ活動を支援していきます。

組合加入につながるオルグ活動を実施するまで至りませんでした。

2. パート・アルバイト職員の組織拡大を図るための、組合費の見直しと検討を行います。

パート・アルバイト職員の組織拡大を図るための組合費の見直しを進める活動まで至りませんでした。

3. 労働組合員のわかりやすく使いやすい組合の手引きを目指し発行していきます。

組合の手引き発効まで至りませんでした。

福利厚生部 2023年度活動総括

1. 住吉・三方原地区で、指定店の売り出し若しくは抽選会を継続します。

三方原 2024/1/12 住吉 2024/5/17 で実施することができました
浜リハで 2023/12/20 に初めての抽選会を行いました

2. 専門部会を定期的に開催し、より良い福利厚生活動を継続していきます。

月に1回定期的に部会を実施しました。
三方原 2024/1/12 住吉 2024/5/17 で実施することができました
浜リハで 2023/12/20 に初めての抽選会を行いました

3. 指定店、協賛店の充実を図っていきます。

抽選会の賞品にすることや、協賛店ビンゴやオルグ等にて周知することができました

文化レクリエーション部 2023年度活動総括

1. 福利厚生部、青年部と合同で、コロナ禍でも開催でき組合員同士の親睦が深まるような、企画を運営していきます。

福利厚生部・青年部と協力して、さくらんぼ狩りツアーの企画、フジヤマクラブの導入を行いました。また、浜名湖花博のチケットの取り扱いやラグーナ・ナガシマスパーランドの補助額の決定を行いました。

2. 新規組合員の加入促進を行っていきます。

三方原支部と協力し、オリエンテーションや新規加入キャンペーンを行いました。

オリエンテーションに用いるスライドの作成を行いました。

労働条件対策部 2022年度活動総括

1. 『働き方改革』において同一労働同一賃金の定義を基準にし、定年まで健康でイキイキと働き続けられる労働条件の維持と改善に努めます。また『生涯現役!!』で社会貢献ができることを視野に入れます。

再雇用制度⇒病棟、入居介護施設等で夜勤業務を強いられることを危惧している為、夜勤業務は本人の選択によることを継続交渉。

年末年始手当⇒今年度も同一労働同一賃金の支給としました。

ボーナス⇒同一賃金の要求は継続交渉。しかしながら実現には至らない為、組合員より交渉が前進していく提案を求めています。

2. 多様な働き方『育児・介護、60歳以上の再雇用、ガンになっても働き続けられる』に対応する各種制度が形骸化しないことを目指します。

各種制度が形骸化しないよう「秋闘アンケート調査」を継続して行い、課題に対して交渉しました。

ワークシェアリングにおける対象職種の拡大交渉をしました。

3. 長時間残業の是正、年次有給休暇の取得向上等を鑑み『秋闘アンケート調査』を実施・集計・分析をします。実態把握の補強として職場委員会・組合員による現状の声を集約し、切実な職場の実態を基に改善に努めます。

秋闘アンケートにおける記述箇所を集約し、「組合員からの声」として事業団へ提出しました。

毎月の公休消化が全ての職場において消化できるよう「公休割れ調査アンケート」を実施、その結果を事業団へ提出、是正を求めました。

2019 年度 5 職場、2020 年度 10 職場、2021 年度 3 職場、2022 年度 12 職場、2023 年度 9 職場

4. IT をフル活用し QR コードによるアンケート入力を継続し調査・集計作業をスムーズに効率よく行います。集約したアンケートは貴重な生の声として労使交渉に活かして参ります。専門部会会議はリモート会議により移動時間をカットして毎月開催します。

専門部会の毎月の開催までは至りませんでした。移動時間をカットしたりリモート会議は定着出来ているので、引き続き効率的に実施していきます。

委託業者の活用、QR コードによるアンケート調査により収集、分析をスムーズに行うことができました。

5. 夜勤のある職場・職種において夜勤はひと月 8 回までを基準とします。また夜間の休憩中にナースコールと連動する PHS を所持しない等の、労働環境の前進に努めます。

秋闘アンケートを基に、夜勤業務のある職場の実態把握に努めました。

PHS 所持においてはデスクネッツ等で実態を把握しつつ、事業団との交渉を進めています。

6. 育児支援制度にあたる『妊産婦の業務軽減・夜勤免除、育児における休暇・夜勤免除、ワークシェアリング』と介護支援制度にあたる『介護短時間勤務、夜勤免除』等を組合ホームページ・機関紙はらからを活用し、啓発活動を続けていきます。

日本医労連発行の「女性の権利ノート」「育メンノート」を聖隷労組ホームページにアップし啓蒙活動を継続しました。

7. 労働相談により前進した内容を機関誌はらかに掲載し、労働組合の大切さをアピールして組合員が活かせる情報の共有化を図ります。

現在の待遇維持が図られている理由は、『労働組合の価値と活動があるからこそ』ということをはらからに掲載しました。

賃金対策部 2023年度活動総括

1. 日本医療労働組合連合会・各県医労連組合・静岡県西部医療労働者連絡協議会各地域労連と連携を取り、他の近隣病院の賃金・諸手当の情報収集に努め、春闘などの賃金交渉に活かしていきます。

勤勉手当(春のボーナス)については、労働組合の要求は、ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aに0.3カ月の要求を行いました。また、これに加えて物価上昇による臨時特別手当として全職員に30,000円の支給を要求しました。

これに対する事業団回答は「ブロック職員・地域総合職員:0.25カ月、地区限定職員・エルダー職A:0.225カ月を支給する。また、パート・アルバイト職員、エルダーB、非常勤職員に対して20,000円の特別手当を支給する」というものでした。

これを踏まえて2024年3月5日の経営協議会で交渉しました。支給月数、特別手当共に要求に届くものではなかったため、後日再交渉を行うこととなりました。しかし、再交渉に際し労働組合が希望した日と事業団が指定した日が合わず調整が難航したため、もともとの事業団予算や人事院勧告を超えた回答であったことを加味し、最終的に以下の3点(①決算実績状況により夏季賞与の上乗せについて検討する事、②決算実績状況により物価高騰の一時金支給について検討する事、③事業団職位あてに理事長メッセージの配信を行う事)を付帯条件として協定を結びました。

2. 春闘アンケートの結果の分析を行い、組合員からの声をより反映した要求書の作成と交渉に活かしていきます。

今年度の春闘アンケート回答人数は636名(2022年は621名)でした。組合員からの声を反映し2024年春闘要求書を事業団に提出し、4月より交渉を行いました。

「基本給の増額(全職員の俸給号俸を4号俸引き上げること)」、「通勤手当をはじめとした各種手当の増額」を中心に全14項目について要求しました。それらのうちほとんどがゼロ回答でしたが、一部については今後の協議に向けて前向きな回答が得られたものもありました。

また2023年度は、「診療看護師教育課程修了者手当」、「医学物理士手当」、「訪問看護ステーション勤務特別手当」、「主任介護支援専門員手当」と、労働組合がかねてより交渉を行ってきた4つの手当を新たに新設することができました。

3. 情勢の賃金動向に瞬時に対応すべく「人事院勧告説明会」に参加し交渉に役立ちます。

令和5年の人事院勧告は8月7日に勧告されました。今年度は、昨年度比で賞与が0.1カ月のアップ(年間支給月数：夏季2.25カ月・冬季2.25カ月、計4.5カ月)でした。俸給表の改定については、初任給の引き上げ(高卒：約8%、大卒：約6%)を始め、若年層に重点を置いて引き上げが行われました。

2023年度 活動日誌

(2023年6月1日～2024年5月31日)

月日	活動内容
6月6日	経営協議会
6月8日	福利厚生部会
6月9日	中央執行委員会
6月10日	県医労連部会 プレアクトin福井
6月11日	プレアクトin福井
6月13日	一般病院部会
6月14日	健保組合 決算監査
6月15日	臨時福利厚生部会 奈良支部会議 西部医労連定例会 日本医労連介護学習会
6月16日	阪神支部会議
6月20日	住吉支部会議 労福協制度政策委員会
6月21日	三方原支部会議
6月22日	福祉支部会議
6月23日	臨時中央執行委員会
6月26日	会計監査
6月27日	労金運営委員会 労使幹事会 三役会
6月29日	浜松病院 売り出し・抽選会
6月30日	労福協制度政策委員会
7月4日	経営協議会
7月6日	静岡県労働金庫協議会
7月7日	福祉基金委員会
7月13日	福利厚生部会
7月13日	賃金対策部会
7月14日	中央執行委員会
7月18日	住吉支部会議 労福協制度政策委員会 奈良支部会議
7月19日	三方原支部会議
7月20日	福祉支部会議 労金若者の会 奈良支部会議 西部医労連定例会
7月21日	互助会理事会 健康保険組合会議 淡路支部会議 阪神支部会議 労福協制度政策委員会
7月22日	県医労連部会
7月24日	労金運営委員会
7月25日	労使幹事会 三役会
7月29日	第71回 定期大会
8月10日	中央執行委員会
8月15日	住吉支部会議
8月16日	三方原支部会議

月日	活動内容
8月16日	奈良支部会議
8月17日	福祉支部会議 奈良支部会議
8月18日	淡路支部会議
8月18日	阪神支部会議
8月22日	労金運営委員会
8月24日	労福協制度政策委員会 福利厚生部会
8月29日	労使幹事会 三役会 三役会
9月2日	三役会 県医労連 定期大会
9月4日	静岡県労働組合評議会
9月5日	経営協議会
9月6日	賃金対策部会
9月8日	中央執行委員会
9月12日	労福協制度政策委員会
9月14日	文化レクリエーション部会 福利厚生部会
9月15日	淡路支部会議 阪神支部会議
9月16日	労働条件対策部
9月18日	福祉支部会議
9月19日	住吉支部会議
9月20日	三方原支部会議 奈良支部会議
9月21日	奈良支部会議 西部医労連定例会
9月22日	臨時中央執行委員会
9月25日	全労済運営委員会
9月26日	労使幹事会 三役会
9月30日	県ナースウェーブ集会
10月3日	経営協議会
10月5日	労金運営委員会 文化レクリエーション部会 福利厚生部会
10月9日	ケア労働者賃上げプロジェクト会議
10月11日	賃金対策部会
10月13日	中央執行委員会
10月14日	一般病院部会
10月15日	一般病院部会 労福協まつり
10月17日	住吉支部会議 福祉支部会議
10月18日	三方原支部会議
10月19日	奈良支部会議 西部医労連定例会
10月20日	淡路支部会議 阪神支部会議
10月23日	浜松市保健医療審議会

月日	活動内容
10月23日	労福協制度政策委員会
10月27日	臨時中央執行委員会
10月28日	県医労連中央委員会
10月29日	西部医労連勉強会
10月31日	労使幹事会
	三役会
11月1日	賃金対策部会
11月7日	経営協議会
11月9日	指定店総会
11月9日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
11月10日	労金代表者会議
	中央執行委員会
11月13日	三方原支部会議
11月15日	労金運営委員会
11月16日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
11月17日	淡路支部会議
	阪神支部会議
11月21日	住吉支部会議
	福祉支部会議
11月27日	労金運営委員会
11月28日	労使幹事会
	三役会
11月29日	賃金対策部会
11月30日	労働条件対策部
12月5日	経営協議会
12月7日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
12月8日	中央執行委員会
12月13日	賃金対策部会
12月14日	臨時福利厚生部会
	文化レクリエーション部会
12月15日	淡路支部会議
	阪神支部会議
	労金運営委員会
12月19日	住吉支部会議
	福祉支部会議
	県評ケア労働者PT会議
12月20日	三方原支部会議
	浜松リハビリテーション病院 抽選会
12月21日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
12月22日	淡路支部会議
12月26日	労使幹事会
	三役会
1月5日	臨時福利厚生部会
	文化レクリエーション部会
1月9日	経営協議会
1月10日	県評ケア労働者PT会議
	賃金対策部会
1月11日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会

月日	活動内容
1月12日	中央執行委員会
	三方原支部 売り出し・抽選会
1月16日	住吉支部会議
	福祉支部会議
1月17日	三方原支部会議
1月18日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
1月19日	淡路支部会議
	阪神支部会議
1月22日	全労済運営委員会
	賃金対策部会
1月23日	浜松市保健医療審議会
1月24日	福祉部会運営委員会
1月25日	臨時中央執行委員会
	労金運営委員会
	阪神・奈良合同支部会議
1月26日	制度政策委員会
1月27日	労金運営委員会
1月30日	労使幹事会
	三役会
2月5日	健康保険組合会議
	奈良執行委員会
	規約改訂会議
2月6日	経営協議会
2月7日	ケア労働者賃上げプロジェクト会議
2月8日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
2月9日	中央執行委員会
2月10日	一般病院部会
2月14日	賃金対策部会
2月15日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
2月16日	臨時中央執行委員会
	淡路支部会議
	阪神支部会議
2月20日	福祉支部会議
2月21日	三方原支部会議
2月22日	阪神支部会議
2月27日	労使幹事会
	三役会
2月29日	労金運営委員会
3月1日	互助会理事会
3月5日	経営協議会
3月6日	臨時三方原支部会議
	賃金対策部会
3月8日	中央執行委員会
	三役会
3月11日	三役会
3月13日	三方原支部会議
3月14日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
3月15日	三役会
	淡路支部会議

活動報告 II

要求書・要請書・回答書・協定書

2023年6月6日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智 彬

聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記のとおり確認、合意し協定する。

記

1. 2023年度においても、誠意ある協議を行ったうえで協定書を結び期末手当を支給することを前提とする。
2. 2023年度夏季期末手当は以下の内容で支給するものとする。
 - [支給対象者及び支給率]
 - ブロック正職員、地域総合職員・・・・・・支給率 2.10 ヶ月分
 - 地区限定職員、エルダー職員A・・・・・・支給率 1.89 ヶ月分
 - ※管理者調整を含む
 - [支給基準]
 - 現給保障額を含む基本給及び本給調整額、扶養手当
 - [支給日]
 - 2023年7月10日（月）

以 上

2023年6月6日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治



聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、公認心理師の俸給表区分の扱いについて、以下のとおり確認、合意し協定する。

記

1. 2023年6月1日より、公認心理師（正職員）の俸給表区分について、下記のとおり改訂する。

職種	(新) 俸給表区分	(旧) 俸給表区分
公認心理師	医療技術職俸給表	一般職俸給表

以 上

2023年10月6日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、2023年度人事院勧告に基づく2023年度の俸給表の扱いについて、以下のとおり確認、合意し協定する。

記

1. 2023年度俸給表の改定は2023年10月に実施する。

なお、俸給表改定に伴う賃金差額における遡り支給分は、手当新設・職員の待遇改善のための原資とするよう、継続協議を行う。

以 上

2023年10月30日

回 答 書

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治

2023年10月3日付で提出された「2023年度冬季期末手当」に関する要求書に対して、下記のとおり回答いたします。

記

1. 協定書について

今期においても、誠意ある協議を行ったうえで協定書を結び支給することを前提と考えます。

2. 支給率について

2023年度冬季期末手当の支給率は以下とします。

ブロック職員、地域総合職員	:	2.20ヵ月
地区限定職員、エルダー職員A	:	1.98ヵ月

※管理者調整を含む

以 上

2023年10月30日

回答書

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治

2023年10月16日付で提出された「2023年度年末年始特別勤務手当」に関する
要求書に対して、下記のとおり回答致します。

記

1. 年末年始の特別勤務手当について

2023年度年末年始特別休暇中に出勤する者に対し、以下のとおり特別勤務手当を
支給する。また、パート・アルバイト職員についても同額を支給することとする。

(1) 特別勤務手当の支給対象となる期間は、12月29日午前8時30分から
1月4日午前8時30分までとする。

(2) 特別勤務手当の額は以下のとおりとする。

① 12月31日午前8時30分～1月2日午前8時30分までの期間

勤務内容	手当額
一勤について	8,000円
宅直一勤につき (宅直については昼夜を分けて各々一勤とする)	5,900円
実働2時間未満	4,000円
実働2時間以上5時間未満	5,900円
実働5時間以上	8,000円
半日直	4,000円
半宅直	2,950円

② 12月29日午前8時30分～12月31日午前8時30分までの期間、及び
1月2日午前8時30分～1月4日午前8時30分までの期間

勤務内容	手当額
一勤について	6,200円
宅直一勤につき (宅直については昼夜を分けて各々一勤とする)	4,600円
実働2時間未満	3,100円
実働2時間以上5時間未満	4,600円
実働5時間以上	6,200円
半日直	3,100円
半宅直	2,300円

* 宅直については、勤務が重なった場合、有利な方の一方の手当を支給する。

2. 1.5勤務の手当について

1.5勤務は一勤の手当額の1.5倍を支給する。

以上

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
 理 事 長 青 木 善 治
 聖隷福祉事業団 労働組
 中央執行委員長 井 田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記のとおり合意し協定する。なお、2024年度の年末年始特別勤務手当については、協議のうえ、支給することとする。

記

1. 年末年始の特別勤務手当について

2023年度年末年始特別休暇中に出勤する者に対し、以下のとおり特別勤務手当を支給する。また、パート・アルバイト職員についても同額を支給することとする。

- (1) 特別勤務手当の支給対象となる期間は、12月29日午前8時30分から1月4日午前8時30分までとする。
 (2) 特別勤務手当の額は以下のとおりとする。

①12月31日午前8時30分～1月2日午前8時30分までの期間

勤務内容	手当額
一勤について	8,000円
宅直一勤につき (宅直については昼夜を分けて各々一勤とする)	5,900円
実働2時間未満	4,000円
実働2時間以上5時間未満	5,900円
実働5時間以上	8,000円
半日直	4,000円
半宅直	2,950円

②12月29日午前8時30分～12月31日午前8時30分までの期間、及び1月2日午前8時30分～1月4日午前8時30分までの期間

勤務内容	手当額
一勤について	6,200円
宅直一勤につき (宅直については昼夜を分けて各々一勤とする)	4,600円
実働2時間未満	3,100円
実働2時間以上5時間未満	4,600円
実働5時間以上	6,200円
半日直	3,100円
半宅直	2,300円

* 宅直については、勤務が重なった場合、有利な方の一方の手当を支給する。

2. 1.5勤務の手当について

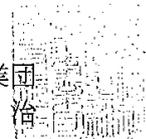
1.5勤務は一勤の手当額の1.5倍を支給する。

以上

2023年11月14日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治



聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、特別手当として以下のとおり確認、合意し協定する。

記

職員への特別手当を以下の内容で支給するものとする。

1. ブロック正職員、地域総合職員、地区限定職員、エルダー職員、パート・アルバイト職員（学生アルバイトを除く）
※雇用保険未加入者を除く
2. 支給基準
以下の条件を全て満たす職員に対して 20,000 円を特別手当として支給する。
① 2023 年 12 月 1 日時点において上記の支給対象者として在籍していること。
② 2023 年 11 月 1 日時点において雇用保険に加入していること。
3. 支給予定日
2023 年度冬季手当支給に併せて、2023 年 12 月 8 日（金）支給とする。

以 上

2023年11月14日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

聖隷福祉事業団 労働組
中央執行委員長 井 田 智



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記のとおり合意し協定する。

記

1. 2023年度冬季期末手当は以下の内容で支給するものとする。

[支給対象者及び支給率]

ブロック職員、地域総合職員 支給率 2.20 ヶ月分

地区限定職員、エルダー職員A 支給率 1.98 ヶ月分

※管理者調整を含む

[支給基準]

現給保障額を含む基本給及び本給調整額、扶養手当

[支給日]

2023年12月8日(金)

※各職員の処遇については、労使は今後も誠意をもって協議を行うこととする。

以 上

2023年11月27日

回答書

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治

2023年10月吉日付で提出された「秋闘要求書」に対し、下記のとおり回答致します。

記

[1] 年次有給休暇（以下、年休）

今年度の秋闘アンケートの集計結果を見ますと、組合員からは、「年休申請をしても人手が足りないからと時季変更権を行使せず却下された」「自分の希望していない日に勝手に年休を使用された」「人員不足から年休を申請しにくい」「年休希望を申請すると威圧的な態度を取られた」「コロナに罹ってしまい休むのに有給が使われ、残りが少なく心配だ」等、使用者と労働者においてコンプライアンスに逸脱するような意見が挙げられています。今年度のアンケートの集計結果を見ましても、12%近くの方が10日以上年休を捨てていると答えておりました。

使用者と労働者との有給取得に関するトラブルを未然に防止する対策として、また有給休暇を取得し易くすることで、労働者の疲労回復、余暇の充実に繋がらせるため為に、昨年度に引き続き下記を要求します。

- 1) 年休申請しているにも関わらず年休取得できない場合は労基法第39条違反です。2018年4月9日発出『年次有給休暇の申請について』の事務通達を再度配布し周知徹底を図ること。配布を踏まえ、職場会議・回覧等で職員へ説明し制度理解を深めること。事務通達は職員がいつでも見ることができる場所へ掲示をすること。
- 2) 労基法第39条と2018年4月9日発出「年次有給休暇の申請について」の事務通達に則り、不適切なルールが存在する場合は撤廃をすること。
- 3) 年休を取得し易いよう適切な人員配置、業務の見直し等の様々な対策を行うこと。
- 4) 昨年度末の各職場の『正職員数』『繰り越しできなかった年休の総数』を調査し組合へ報告すること。

A. 年次有給休暇の取扱いは就業規則に則り適切に運用することになっております。2018年4月に職場長宛に「有給休暇の取得申請について」の文書を発出し制度理解と適正な運用の周知徹底を図っています。また、2022年度の有給休暇取得平均日数は16.2日であり、2021年度14.9日、2020年度14.1日と比較すると近年では毎年平均取得日数が上昇しています。今後も引き続き有給休暇の取得率向上および取得日数向上に向けても取得状況の開示等により取得促進を図るとともに、労使にて効果的かつ効率的な方法を模索してまいります。なお、不適切なルールがある場合は労使間での情報共有を進め、適正化を図っていきます。また、適切な人員配置についても業務量、業務の効率化等を踏まえ引き続き検討するとともに、必要な対応を進めていくことで、年次有給休暇に関するトラブルを防止するよう、今後も努めていく考えです。

[2] 超過勤務

今年度の秋闘アンケートの集計結果を見ますと、組合員からは「超勤申請を出しても削除された」「超勤申請をすると上司から小言を言われるためサービス残業をしている」「超勤せざるを得ない状況でも残業をするな(超勤申請するな)と言われる」「前超勤せざるを得ない状況でも前超勤申請が受理されない」等の意見が挙げられています。アンケートデータを見ましても37%の方が全て申請している反面、約34%弱の方が申請に制限がある。30%の方が申請できにくい職場の雰囲気がある。業務上の記録や委員会等に係る仕事の申請がし辛い傾向にあり、また始業前の情報収集に関しましても35%の方が申請が承認されない。と回答しておりました。

不払い時間外労働は労基法第37条違反です。超過勤務を行い支払われるべき賃金が正当に支払われない行為は違法であり、サービス残業をさせることは違法行為に当たります。超過勤務が全て取得できるよう昨年度に引き続き下記の要求と職員への周知を求めます。

- 1) 2022年6月27日発出『超過勤務の適正管理について』の管理者充ての事務通達を充てにも配布すること。
- 2) 通達の一文中に明記されている『始業前勤務が慢性的に発生している場合』は勤務体制の見直しと、必要な始業前業務は超過勤務として認めること。
更に、事務通達は職員がいつでも見ることができる場所へ掲示をすること。
- 3) 使用者(管理者)は、超過勤務の申請に制限を設けないこと。制限する職場がないよう、使用者責任として事業団が職場の管理者に年1回以上周知を行うこと。
- 4) 業務命令によるものや委員会等に付随する業務は、全て超過勤務の扱いとすること。
- 5) 時間外労働における『黙示の指示による時間外労働の実施』は、一般的に超過勤務の対象となる。事前申請が無くても超過勤務として認めるようにすること。
- 6) 学習会や研修会の案内用紙には必ず超勤対象・超勤対象外なのかを明記すること。また、任意参加の超勤対象外の学習会等において、職員が参加しなくとも不利益な扱いを行わないこと。職場長は職員が強制とを感じるような誘い方をしないこと。
- 7) そもそも超過勤務が発生しないよう、定時で職員が帰宅できるよう適切な人員配置、業務の見直し等の様々な対策を行うこと。

A. 職員への年次有給休暇の周知同様、その方法については労使にて効果的かつ効率的な方法を引き続き模索してまいります。管理者への適切な運用に関する指導については管理者研修での教育等引き続き取り組んでまいります。また、2022年6月22日付『超過勤務の適正管理について』の事務通達については、現状では各職場長から職員へ情報共有するものという認識ですが、状況を見て今後の対応を検討してまいります。一部施設において労働基準監督署から超過勤務時間に関する指導をいただいておりますので、事業団全体として労働時間の適正な管理に努めてまいります。また、個別職場、学習会や研修会における問題および職員への不利益等がある場合は労使間での情報共有を進め、適正化を図っていきます。

[3] ワークライフバランス

今年度の秋闘アンケートの集計結果を見ますと、組合員からは「ワークシェアを導入しているにも関わらず超勤せざるを得ない」「ワークシェアを導入しているが故、現場スタッフに負担が掛かっている」「ワークシェアを利用しているが皆に迷惑を掛けているようで・・・」「ワークシェアを利用できる枠(範囲)を広げて欲しい」「育児時短制度の年令幅を広げて欲しい」等の声も聞かれます。アンケートデータを見ますと、「全て申請時間に帰る事ができた」と回答された方が2022年度約18%であった数値が今年度約21%に上昇しているものの、未だ

80%近くの利用者が申請時間内に帰る事ができていないと回答しています。ワークライフバランスは夫婦共働きが進んでいる現在において重要です。少子高齢化が加速している現在、子育てしやすい環境であることは、全ての企業に求められる最重要課題であると考えます。

しかしワークシェアの運用さえ徹底されていない事例が未だ報告されており、課題が生じている職場も少なくありません。共働き労働者の視点は、働く環境をより重視してきています。職員が『子育て・介護と仕事の両立』ができ、働き続けられやすい環境となるよう『育児・介護休業法』を上回る待遇を要求します。

- 1) 育児短時間勤務制度・ワークシェアを利用する職員が規則に対して、規定通りに適正に運用されているか否かの実態調査をすること。
特に「申請時間内に帰宅出来ているか」「サービス残業が生じていないか」「時短申請していても超過勤務申請が可能と職員に周知されているか」「他職員の超過勤務時間、業務フォロー具合」「管理者・役職者が運用を正しく理解しているのか」「ワークシェア利用職員の夜勤は最大一月あたり何回実施したことがあるのか」等。
 - 2) 出産後に職場復帰する職員に対して『育児休職に関する規則』の周知を図ること。
 - 3) 法律で定められている育児休職に関する規則は、時短勤務の申請時間を超えて労働させてはいけません。育児中の職員が申請時間で帰宅できるよう適正な運用とすること。
 - 4) 『育児休職に関する規則』を利用する職員がいる職場において、利用職員が退勤後も同じ人員で運営できるよう適切な人員配置を行うこと。規則利用職員が申請時間で退勤できない職場は、今後どのようなフォロー体制を行い改善していくのか具体策を提示すること。
 - 5) ワークシェアリング制度が導入されていない夜勤勤務職場にも、ワークシェアリング制度を導入して育児が行いやすい環境を整えること。
 - 6) ワークシェアリングを利用できる職員幅が広がるよう模索、検討を進めていくこと。
 - 7) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員で、引き続き育児時短制度を必要としている者がどれくらいいるか調査し、またその職員が利用延長できるよう検討をしていくこと。
- A. 育児短時間制度・ワークシェアをはじめとする両立支援に関する事項については、2023年4月より「両立支援ハンドブック」を電子化し、職員が事業団ホームページや聖隷アプリから「いつでも」「どこでも」両立支援制度について閲覧することが可能となりました。これについては、事務連絡にて職員にご案内いたしましたが、さらに周知を進めてまいります。管理者への適切な運用に関する指導は、今後も管理者研修及び職種別の役職者研修等において制度理解の機会を設けていくなど、引き続き取り組んでまいります。また、事業団でもチェック体制を構築し、内部監査においても適宜周知、確認、指導をしています。なお、これらの制度が有効に継続活用されるためには適正かつ効率的な人員配置はもとより、周りの職員の理解が必要です。課題が生じている場合は労使による協議を含め、必要な対応を実施し、事業団として適切な運用に努めていきます。

[4] 休憩時間

アンケートの集計結果を見ますと、未だ業務遂行の利便性の為、代われるスタッフがいらない、緊急の連絡が入る為等の理由で休憩中にPHSを所持していたり、超過勤務をしない為、また超過勤務の申請が出来ないことを理由に休憩中に業務を行っている事案が見られます。昼間の休憩時間取得に関しましては、約70%の方が全て、若しくはほぼ取得出来たと回答

しております。しかしながら残り30%に近い方があまり取得できていない、更に3.6%の方が全く取得できていないと回答しております。取得できていない理由としましては約55%の方が、業務量が多く時間内に仕事を終わることが出来ないと判断したため休憩中に業務を行ったと答えております。夜間の休憩取得に関しましては、昨年度約54%の方が全て取得出来たと回答していましたが、今年度は約34%に下落、ほぼ休憩が取得できたと回答した方が逆に約6%から約42%に上昇しています。こちらも業務量が多く時間内に仕事を終わることが出来ないと判断したためと回答された方が約40%を占めておりました。休憩中のPHS所持に関しましては、約29%の方が未だ所持しているとの回答が出ています。PHSを所持しての休憩は休憩と見なされないという周知は年々上昇傾向にありますが、未だ所持している方は多数おられます。

勤務時間中の休憩は、労働基準法（以下、労基法）第34条で保障されています。休憩時間とは労働者が労働から離れることができると保障されており、PHS所持等の手待時間は休憩時間に含まれません。また休憩時間を取ることで得られる身体的・精神的な疲労が回復は重要であると考えます。

休憩時間を完全取得するために昨年度に引き続き下記を要求します。

- 1) PHS等を所持しての休憩は、手待ち時間とみなされ休憩時間にはなりません。上記内容を職員に周知させ、また休憩時間の適切な取得のため人員配置の見直し・業務改善を行うこと。
- 2) 休憩時間が取得できなかった場合の対応方法について明確化させること。
(例：夜間緊急時の対応や、救急搬送の付き添い時、BCP発足時など)
- 3) 休憩時間の設定は『何時から何時までとなっているのか』を明確にし、職員に周知すること。
- 4) 勤務時間内の、極端に偏った時間帯での休憩の確保とならないよう人員配置、業務の見直しを行うこと。(例：始業1時間後に休憩、就業1時間前に休憩)

A. 休憩時間の取得については、2022年6月27日付事務通達「超過勤務の適正管理について」にて運用の徹底を周知しており、管理者研修等でも教育を行っています。PHSを所持しての休憩については、課題が生じている場合は労使による協議を含め、必要な対応を実施する方針に変更はございませんが、多くの高齢者施設（有料老人ホーム・特別養護老人ホーム・老人保健施設等）では、今年度末をもって見守りシステムの導入が完了するため、その効果を測定してまいります。また、人員配置についても業務量、業務の効率化等を踏まえ検討するとともに、必要な対応を進めていくことで、休憩時間を適切に取得できるよう今後も労使協力のもと取り組みを継続してまいります。

[5] ハラスメントについて

今年度の秋闘アンケートの集計結果を見ますと約34%の方が何かしらのハラスメントを受けたことがあると回答しており、うち約28%の方がパワーハラスメントを受けた。と跳びぬけた回答を得ています。パワーハラスメントに関しましては昨年度約23%であったため、5ポイントの上昇であります。

聖隷福祉事業団ハラスメント防止委員会より『ハラスメント防止ガイドライン（2017年1月1日作成）』が職員に配布されています。この問題を解決することにより大きな労働環境の改善が期待できます。よって昨年度に引き続き下記を要求します。

- 1) 上司に対してハラスメント防止の教育を徹底すること。
- 2) 上司に対して行ったハラスメント防止の教育内容を、組合へ開示すること。
- 3) ハラスメントを報告した職員が不利益を得ないように、最大限の配慮を講じること。

4) ハラスメントに関するアンケート調査を今年度も実施し、調査・改善に努めること。

A. 事業団では、ハラスメントに関する防止規定やガイドラインの策定・周知、社内報による啓発、e-ラーニングの実施等、対策を強化するとともに、監査室による施設に出向いての研修会や、階層別研修、管理者研修等、学習の機会を多く設けるといった取り組みも進めてきています。また一方、監査室や各事業部・施設におけるハラスメント相談窓口を機能させ、個別ケースへの対応をとっており、実態把握および対策を実施しています。

また、今年度はハラスメントに関する意識や理解を深めるため、12月には役職者を対象としたハラスメントの勉強会を開催する予定です。

これらの取り組みを進めるとともに、労使間における必要な情報共有を行ない、ハラスメントの予防・対策の強化に努めていく考えです。

[6] 定年制度改革

今年度の秋闘アンケートの集計結果を見ますと、定年退職後も聖隷で生き生きと働き続けるためには「給与の改善」が必要と答えた方が約40%、「人手不足の解消」と答えた方が18%、「希望する仕事（部署）ができる」と答えた方が約11%、「体調不良など、必要時に仕事が休める」と答えた方が約7%となっておりました。再雇用職員が生き生きと働き続けられるために、下記を要求します。

1) 給与の改善を検討すること。

2) 再雇用職員に対し、職員それぞれの希望する勤務体系、業務内容を考慮すること。

- ・夜勤実施の選択制の導入。
- ・定時で帰宅ができる環境作り。

A. 事業団では、職員が長く働き続けられ、多様な働き方を選択できることなどを目的に、2020年4月よりエルダー制度を運用しています。エルダー制度では、働き方の選択肢を増やし、役割等に応じた処遇の見直しを適宜実施しておりますが、今年度は「扶養手当」「住宅手当」の追加について検討しております。

労働に関する環境変化に対応すべく制度検証は実施してまいりますが、今後も労使協力のもと、職員が長く働き続けられるように労働環境等の改善に努めていきます。

[7] 適切な宅直勤務

宅直手当が少なすぎる。いつ連絡が入るか分からない為、プライベートの時間をかなり削っている。との改善を求める声がこのアンケート調査だけではなく、日頃から相談されることが少なくありません。

よって昨年度に引き続き下記を要求します。

1) 宅直業務が必要な職場において職場の実態・特性に合わせた宅直勤務を導入し、業務時間とプライベート時間の区別を付ける体制とすること。また宅直手当を支給すること。

2) 宅直の回数に関しては、職員の健康管理上、職場の実態に応じて常に検討をすること。

A. 宅直業務に関しては、給与規則に則り宅直手当を支給しています。

必要に応じた宅直体制・宅直回数を構築するよう努めていく一方で、職員を必要以上に拘束することのないよう、各施設の実態を確認しながら労使間での情報共有を進め、適正化を図っていきます。

以上

2023年12月12日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善



聖隷福祉事業団 労働組合
執行委員長 井田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記事項について確認のうえ合意し、次のとおり協定を取り交わす。

記

2024年度年間休日について

- (1) 2024年度は、「カレンダー方式年間休日制」を実施し、年間休日を116.0日、短日勤務制度利用者は157.0日とする。
- (2) 休日の取得方法については、別紙の「2024年度休日カレンダー」、「2024年度休日カレンダー(短日勤務者用)」に基づき、2024年4月度の勤務より実施する。

以上

2024年度 休日カレンダー

	日							休日 日数	稼動 日数		日							休日 日数	稼動 日数
	日	月	火	水	木	金	土				日	月	火	水	木	金	土		
4月		1	2	3	4	5	6	9.0	21.0	10月			1	2	3	4	5	8.5	22.5
	7	8	9	10	11	12	13				6	7	8	9	10	11	12		
	14	15	16	17	18	19	20				13	14	15	16	17	18	19		
	21	22	23	24	25	26	27				20	21	22	23	24	25	26		
	28	29	30								27	28	29	30	31				
5月				1	2	3	4	9.5	21.5	11月						1	2	9.5	20.5
	5	6	7	8	9	10	11				3	4	5	6	7	8	9		
	12	13	14	15	16	17	18				10	11	12	13	14	15	16		
	19	20	21	22	23	24	25				17	18	19	20	21	22	23		
	26	27	28	29	30	31					24	25	26	27	28	29	30		
6月							1	10.0	20.0	12月							1	11.0	20.0
	2	3	4	5	6	7	8				2	3	4	5	6	7	8		
	9	10	11	12	13	14	15				9	10	11	12	13	14	15		
	16	17	18	19	20	21	22				16	17	18	19	20	21	22		
	23	24	25	26	27	28	29				23	24	25	26	27	28	29		
30							30												
7月							1	8.5	22.5	1月							1	11.0	20.0
		1	2	3	4	5	6				5	6	7	8	9	10	11		
	7	8	9	10	11	12	13				12	13	14	15	16	17	18		
	14	15	16	17	18	19	20				19	20	21	22	23	24	25		
	21	22	23	24	25	26	27				26	27	28	29	30	31			
28	29	30	31																
8月					1	2	3	9.5	21.5	2月							1	9.5	18.5
	4	5	6	7	8	9	10				2	3	4	5	6	7	8		
	11	12	13	14	15	16	17				9	10	11	12	13	14	15		
	18	19	20	21	22	23	24				16	17	18	19	20	21	22		
	25	26	27	28	29	30	31				23	24	25	26	27	28			
9月							1	10.0	20.0	3月							1	10.0	21.0
	2	3	4	5	6	7	8				2	3	4	5	6	7	8		
	9	10	11	12	13	14	15				9	10	11	12	13	14	15		
	16	17	18	19	20	21	22				16	17	18	19	20	21	22		
	23	24	25	26	27	28	29				23	24	25	26	27	28	29		
30							30	31											

日 抜 き	日曜日	46.0 日
〇付 数 字	年末年始、国民の祝日、休日	26.0 日
日 抜 き	土曜全休	38.0 日
網 掛 日	土曜半休 (0.5×12日)	6.0 日

年間休日 **116.0 日**
 年間所定労働日数 **249.0 日**

2024年度祝日一覧

4月29日 昭和の日	7月15日 海の日	10月14日 スポーツの日	1月13日 成人の日
5月3日 憲法記念日	8月11日 山の日	11月3日 文化の日	2月11日 建国記念の日
5月4日 みどりの日	9月16日 敬老の日	11月23日 勤労感謝の日	2月23日 天皇誕生日
5月5日 こどもの日	9月22日 秋分の日	1月1日 元日	3月20日 春分の日

振替休日・・・5月6日、8月12日、9月23日、11月4日、2月24日

2024年度 短日勤務者用休日カレンダー

	日 月 火 水 木 金 土							休日数	稼働日数	日 月 火 水 木 金 土							休日数	稼働日数		
	日	月	火	水	木	金	土			日	月	火	水	木	金	土				
4月		1	2	3	4	5	6	13.0	17.0	10月			1	2	3	4	5	12.0	19.0	
	7	8	9	10	11	12	13				6	7	8	9	10	11	12			
	14	15	16	17	18	19	20				13	14	15	16	17	18	19			
	21	22	23	24	25	26	27				20	21	22	23	24	25	26			
	28	29	30								27	28	29	30	31					
5月				1	2	3	4	12.0	19.0	11月						1	2	13.0	17.0	
	5	6	7	8	9	10	11				3	4	5	6	7	8	9			
	12	13	14	15	16	17	18				10	11	12	13	14	15	16			
	19	20	21	22	23	24	25				17	18	19	20	21	22	23			
	26	27	28	29	30	31					24	25	26	27	28	29	30			
6月							1	14.0	16.0	12月	1	2	3	4	5	6	7	14.0	17.0	
	2	3	4	5	6	7	8				8	9	10	11	12	13	14			
	9	10	11	12	13	14	15				15	16	17	18	19	20	21			
	16	17	18	19	20	21	22				22	23	24	25	26	27	28			
	23	24	25	26	27	28	29				29	30	31							
7月								13.0	18.0	1月				1	2	3	4	13.0	18.0	
		1	2	3	4	5	6				5	6	7	8	9	10	11			
	7	8	9	10	11	12	13				12	13	14	15	16	17	18			
	14	15	16	17	18	19	20				19	20	21	22	23	24	25			
	21	22	23	24	25	26	27				26	27	28	29	30	31				
8月					1	2	3	12.0	19.0	2月							1	12.0	16.0	
		4	5	6	7	8	9				10	2	3	4	5	6	7			8
	11	12	13	14	15	16	17				9	10	11	12	13	14	15			
	18	19	20	21	22	23	24				16	17	18	19	20	21	22			
	25	26	27	28	29	30	31				23	24	25	26	27	28				
9月	1	2	3	4	5	6	7	14.0	16.0	3月							1	15.0	16.0	
	8	9	10	11	12	13	14				2	3	4	5	6	7	8			
	15	16	17	18	19	20	21				9	10	11	12	13	14	15			
	22	23	24	25	26	27	28				16	17	18	19	20	21	22			
	29	30									23	24	25	26	27	28	29			

白抜き	日曜日	46.0日
○付数字	年末年始、国民の祝日、休日	26.0日
白抜き	土曜全休	38.0日
○付数字	土曜半休 ⇒ 土曜全休	12.0日
黒字	月曜全休	35.0日

年間休日 157.0日
 年間所定労働日数 208.0日

※短日勤務者の休日(網掛け青の日)
 ※祝日のある週の月曜日は原則として勤務

2023年12月12日

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
総合病院 聖隷浜松病院
院長 岡 俊明 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智



要 求 書

私たち住吉支部は、職員一人ひとりが日々充実した仕事と生活をバランスよく安心して続けられることが大切であると考えています。

この度、聖隷浜松病院組合員より ICLS 及び PALS の院内研修 労働時間の在り方について相談が寄せられました。

聖隷浜松病院では 2012 年より JCI 認証を取得しています。認証では、職員に「必要な研修の実施」が求められており、蘇生教育においては該当する職員全てが教育を受けその証拠を提出することが求められています。

現在、聖隷浜松病院が実施している ICLS 研修と PALS 研修は、自費及び自分の時間での参加となっており労働時間として認められていない現状があります。これらの研修は、上司の指示による参加や職責によって参加をしなければならない現状があり、関与する職員においては個人意思とは別に業務遂行の為に参加が必然となっています。

厚生労働省が平成 29 年 1 月 20 日に策定し発出した『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』によると、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされており、教育・学習・業務遂行のために参加をしなければならない時間についても、労働時間と認められています。これら以外の時間についても使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については、労働時間として取り扱うこととされています。

以上のことから住吉支部は聖隷浜松病院で実施されている ICLS 及び PALS の研修については労働時間であると考え、下記内容を要求します。

回答は 12 月 19 日（火）17 時までに文章でお願いします。

記

1. 聖隷浜松病院が実施している ICLS 研修および PALS 研修の一連の蘇生訓練については労働時間と認めること。
2. ICLS 研修および PALS 研修へ参加する組合員に対し、参加時間を勤務時間として扱うこと。また、研修にかかった諸経費（参加費・テキスト代他）も病院側で支払うこと。
3. 要求日を起点とし、過去に任意以外で参加した組合員の諸経費については経費を、参加時間においては超過勤務手当を遡及すること。

以上

2023年12月19日

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
総合病院 聖隷浜松病院
院長 岡 俊明

回 答 書

2023年12月12日付要求に対しまして、以下のとおり回答いたします。

1. ICLS 及び PALS の院内研修は、当院として、あらかじめ「自費及び自分の時間としての参加」を明示して募っており、勤務時間の対象ではありません。よって、過去に遡っての研修にかかった諸経費及び研修参加時間に対しての超過勤務手当の遡及は致しかねます。
ただし、今般の要求を踏まえ、今後、開催日程を含むこの研修の在り方を再検討致します。

2023年12月21日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、定期昇給について、以下のとおり確認、合意し協定する。

記

2024年1月の定期昇給は以下のとおりとする。

身 分	昇給幅
ブロック・地域総合職員	4号俸
地区限定職員	3号俸

以 上

2024年2月9日

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
総合病院 聖隷浜松病院
院長 岡 俊明



回 答 書

2024年1月19日付質問に対しまして、以下のとおり回答いたします。

1. JCIにおけるICLSの受講の要件としては、必須ではなく推奨とされており、当院としても推奨という形で任意参加を募っているという認識です。
2. ラダーについては、日本看護協会のラダー（看護師としてのスキル）を参考に当院のラダーを作成しています。一看護師としてのスキルアップを期待して、救命措置の内容を組み込んでいます。当院がJCIを理由として義務づけているものではありません。
3. 現在、今般の要求を踏まえ、開催日程を含むこの研修の在り方の検討を開始しております。研修を主催している心肺蘇生部会及び看護部にて意見の擦り合わせを行ない、遅くとも2024年度内で結論を出す予定でおります。

以上

2024年2月9日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬



要 求 書

聖隷労働組合は、2023年度の期末勤勉手当と物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を下記の通りに要求いたします。

事業団の誠意ある回答を期待します。
回答は文書にて、3月1日(金)までをお願いします。

記

1. 労使合意のもと、協定書を結んだ上で支給すること。
2. ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員、エルダーA職員に支給率0.3ヶ月分を支給すること。
3. 物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を、全職員（雇用保未加入者を除く）に対して3万円支給すること。

以上

2024年2月9日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 善治



要 求 書

聖隷労働組合は、2023年度の期末勤勉手当と物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を下記の通りに要求いたします。

事業団の誠意ある回答を期待します。

回答は文書にて、3月4日(月)までをお願いします。

記

1. 労使合意のもと、協定書を結んだ上で支給すること。
2. ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員、エルダーA職員に支給率0.3ヶ月分を支給すること。
3. 物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を、全職員（雇用保未加入者を除く）に対して3万円支給すること。

以上

2024年2月15日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田



要 求 書

私たちは日夜、地域社会の方々が心身共に健康であり生き甲斐に満ちた毎日が送れることを喜びと使命であると考え、多忙な業務に励んでおります。

また職員一人ひとりの尽力は、延いては聖隷福祉事業団の発展・繁栄にも繋がるものと認識しております。

つきましては、労働基準法第115条（賃金請求権の消滅時効期間）に沿って、聖隷労働組合として下記を要求します。

職員を大切にされる事業団の誠意ある回答を文書にて、3月4日（月）までをお願いします。

記

対象者：労働基準監督署の監査における対象者の組合員

内容：労働基準監督署の指導と同じ方法により超過勤務の実態を調査して、

遡って支給

期間：2023年1月～2020年7月

以上

2024年2月19日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
聖隷予防検診センター所長
武藤 繁貴 様

聖隷福祉事業団労働組合
三方原支部長 矢後 裕



新人オリエンテーション申入書

聖隷予防検診センターを利用される方々へ安全・安心なサービスを提供するためには、職員が健康で安全に仕事もプライベートも充実させ生き活きと働き続けられることが重要です。

2024年度、新たに聖隷予防検診センターに就職された職員の方々にも、安全・安心なサービスを提供するために、職場環境・労働環境の改善などに労使で力を合わせて取り組んでいきたいと考えています。

聖隷予防検診センターで行なわれる新人オリエンテーションに時間を頂き、労働組合として説明会を行いたいと考えております。よって下記を申入れます。

回答は2月23日（金）17：00までに三方原組合事務所または、三方原支部長 矢後 裕士まで連絡をお願い致します。

記

- 1、聖隷予防検診センターで行われる新人オリエンテーションの後に、労働組合の説明会を行う時間を組み込んでください。
- 2、2024年度の新入職員数と当日のスケジュールを教えてください。

以上

2024年2月19日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
聖隷三方原病院
病院長 山本 貴道 様

聖隷福祉事業団労働組合
三方原支部長 矢後 裕士



新人オリエンテーション申入書

聖隷労働組合は、2024年度、新たに聖隷三方原病院に就職される職員の方々と、安全で安心な医療・看護を提供するために、労使ともに力を合わせて取り組んでいきたいと考えています。

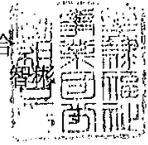
聖隷三方原病院で行なわれる新人オリエンテーションに時間を頂き、労働組合として説明会を行いたいと考えております。よって、下記を申入れます。

回答は2月23日（金）17：00 までに三方原組合事務所または、三方原支部長 矢後 裕士まで連絡をお願い致します。

記

- 1、聖隷三方原病院で行われる新人オリエンテーションの後に、労働組合の説明会を行う時間を組み込んでください。
- 2、2024年度の新入職員数と当日のスケジュールを教えてください。

以上



2024年春闘要求書

新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げられましたが、依然として物価高騰など生活環境・労働環境は厳しさを増しています。そのため、聖隷労働組合としては、健康で安心して働き続けられる職場環境が大切と考えています。

その前提になるのは基本的給与によって生活基盤が十分に支えられていることであり、そのためには基本的給与の増額が必要です。

さらに、組合員の処遇改善、離職防止においても、その多くを占める地区限定職の給与改善は、今後の聖隷福祉事業団の事業運営を維持していく上でも取り組まなければならない重要な課題と考えます。

医療・介護・福祉において、夜勤回数・宅直制度・超過勤務の問題も改善しつつありますが、適切な手当の支給という観点からも、いまだ不十分であるという認識です。

組合員の労働環境や処遇の改善について、聖隷労働組合として下記の要求をします。事業団の誠意ある回答を文書にて、3月25日（月）までにお願ひします。

記

A. 基本給について

- ① 全職員の俸給号俸を4号俸引き上げること。

B. 各種手当の要求について

- ① 通勤手当について
(ア) 計算式の単価である700円を見直し、増額すること。
(イ) 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当は、片道10km以上を超えた場合も「片道距離×片道10km未満の場合と同じ単価」で計算すること。
(ウ) 有料交通機関を利用する者の通勤手当については、定期券等の価額(6ヶ月分もしくは最長分)を一括支給すること。
- ② 業務での私有車使用における支払金額単価を増額すること。
- ③ 宅直手当の支給額を増額すること。また、電話対応のみ行った場合でも対応した時間に応じて超勤手当を請求できるようにすること。
- ④ 本給調整額3調整地区(八王子、横浜、横須賀、三浦、藤沢、浦安、松戸、宝塚、神戸)内施設に勤務する職員の住居手当の支給限度額を30,000円とすること。
- ⑤ 超過勤務手当に関して、厚生労働省が定める「時間外労働の限度に関する基準」の1ヶ月45時間以上超え月60時間未満は35%割増で支給すること。
- ⑥ 医療技術職の夜勤手当について就業規則に明記すること。



C. 地区限定職について

- ① 地区限定職の給与は、地域総合職と同じ「基本給＋第2基本給＋地域手当」とすること
- ② 地区限定職の年次有給休暇の付与日数についても地域総合職と同様とすること。

D. 国家資格について

- ① 認定こども園で働く保育教諭(保育士と幼稚園教諭免許所持者)については本給加算を11,000円支給すること。また地区限定職には特殊勤務手当として支払うこと。
- ② 国家資格である公認心理師の本給加算を11,000円にすること。
- ③ 国家資格の取得条件で大学院卒が必須の場合、国公並みの俸給に当てはめること。

E. 再雇用、パート・アルバイトについて

- ① エルダー職員Aの賃金について、定年到達時の基本給の8割とすること。
エルダー職員Bの賃金については、すべての職種の上限を撤廃し、賃金の改善をはかること。
- ② パート・アルバイト職員については、年度更新時に評価・面接を行い、適正な時給の改定を行うこと。

【総括】

春闘アンケートや各職場での意見を総合すると、割合が多く切実な訴えは以下の2点であることがわかります。すなわち、「物価やエネルギー価格高騰による生活苦」と、「人員不足とそれに伴う業務負担増」です。人員不足に関しては事業団としても事態を重く受け止め、新たな人員の募集を積極的に行っていることと思います。ですが、少子高齢化が進んだ現代社会において、そもそも働き手自体が少なくなっている現状では思うように人が集まらないのは当然とも言えます。

職員の働くモチベーションの、かなり多くの部分はやはり賃金だと考えます。さらに、聖隷福祉事業団を就職先として選んでもらうためにも、給与は一つの大きな目安になります。物価やエネルギー価格が高騰し生活が苦しい中、業務負担も大きいのでは聖隷福祉事業団で働き続けることが難しいと感じる人が出てくることも理解できます。今いる職員の離職を防ぎ、人員も含めてより働きやすい環境を整えるためには基本給や各種手当の増額が必要だと考えます。

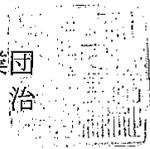
以上

2024年3月4日

回 答 書

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治



2024年2月15日付で提出された「要求書」に対して、下記のとおり回答いたします。

記

〈要求内容〉

労働基準監督署の指導と同じ方法により超過勤務の実態を調査して、遡って支給
期間：2023年1月～2020年7月

- A. 当事業団では浜松労働基準監督署の指導に基づき、指導期間における超過勤務の実態調査を行い、遡及支払いを完了しておりますので、それ以前について遡った期間の実態調査を実施する予定はございません。
- ただし、ご提示の期間について、職員本人より超過勤務を行った客観的な記録の提示に基づいた申請があった場合は、実態を確認のうえ適切に対応いたします。
- 今後、労働組合と当事業団間での協議につきましては、必要に応じて対応してまいります。

以 上

2024年3月4日

回 答 書

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井田 智 彬 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

2024年2月9日付で提出された「2023年度期末勤勉手当」に関する要求書に対して、下記のとおり回答いたします。

記

1. 協定書について

今期においても、誠意ある協議を行ったうえで協定書を結び支給することを前提と考えます。

2. 支給率について

2023年度期末勤勉手当の支給率は以下とします。

ブロック職員、地域総合職員	: 0.25ヵ月
地区限定職員、エルダー職員A	: 0.225ヵ月

パート・アルバイト職員、エルダー職員B、非常勤職員
(雇用保険未加入者を除く) : 特別手当 20,000円
※支給基準日等の条件あり

以 上

2024年3月19日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 浩

聖隷福祉事業団 労働組
執行委員長 井 田 智



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、2024年度の厚生休暇の取扱いについて、下記事項を双方にて確認の上、合意し協定する。

記

1. 休暇を取得することができる期間及び日数
2024年4月1日から2025年3月31日までの間に4日とする。
2. 対象
正職員、エルダー職員A
3. 条件及び取扱い
 - (1) 2024年10月31日までの期間中の勤務すべき日に17日以上欠勤（中途採用者含む）、一般休職、育児休職、及び介護休職のある者は、対象から除外する（年次有給休暇、厚生休暇、産休は含まない）。また、日数計算において半日勤務を割り当てられた日は、0.5日の取扱いとする。
 - (2) 2024年4月24日以降の採用者は、対象から除外する。
 - (3) 2024年10月31日までに自己都合退職が予定される者は、対象から除外する。但し、予定されず厚生休暇を消化した後に退職するものは、有給休暇日数より消化日数を差し引くこととする。
 - (4) 定年退職者（定年退職後エルダー職員Aで雇用された者は除く）については以下の取り扱いとする。

6月末日以前に定年退職する者……	厚生休暇1日
7月末日定年退職する者 ………	厚生休暇2日
8月末日定年退職する者 ………	厚生休暇3日
上記以降に定年退職する者 ………	厚生休暇4日
 - (5) 2ヵ月間の試用期間中の者は対象から除外する。但し、職務の都合で試用期間後に消化することができない場合は、施設長の承認に基づき、試用期間中であっても認めることができる。
 - (6) 休暇は、職員の申請に基づき、日単位（半日か一日）または時間単位で取得するものとする。但し、時間単位での取得は、下記に限り適用する。

なお、時間単位で取得した場合は、1ヶ月毎に日単位（0.5日または1日）に換算する。

■職員本人の歯科受診及び医科受診（保険適用外の不妊治療も利用可能）

■中学校在学までの児童・生徒を持つ職員の子供の通院

■職員の実養父母・配偶者の実養父母の通院

■要介護状態の家族の介護等

（7）厚生休暇は有給とする。

4. 厚生休暇は有給とする。

5. 但し、2025年度の厚生休暇のあり方や日数については、2025年度の休日カレンダーと同時に見直すこととする。

以上

2024年3月19日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 智 彬



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記のとおり合意し協定する。

記

1. 2023年度期末勤勉手当は以下の内容で支給するものとする。

[支給対象者及び支給率]

ブロック職員、地域総合職員・・・・・・・・・・支給率0.25ヵ月分
地区限定職員、エルダー職員A・・・・・・・・・・支給率0.225ヵ月分

[支給基準]

現給保障額を含む基本給及び本給調整額、管理者調整

[支給日]

2024年4月10日(水)

[付帯条件]

- ① 決算実績状況により、夏季賞与の上乗せについて検討すること。
- ② 決算実績状況により、物価高騰の一時金支給について検討すること。
- ③ 事業団職員あてに理事長メッセージの配信を行うこと。

※各職員の処遇については、労使は今後も誠意をもって協議を行うこととする。

以 上

2024年3月19日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木善治

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田智彬

聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、特別手当として以下のとおり確認、合意し協定する。

記

職員への特別手当を以下の内容で支給するものとする。

1. パート・アルバイト職員、エルダー職員B、非常勤職員
(学生アルバイトを除く)
※雇用保険未加入者を除く
2. 支給基準
以下の条件を全て満たす職員に対して20,000円を特別手当として支給する。
 - 1 2024年4月1日時点において上記の支給対象者として在籍していること。
 - 2 2024年3月1日時点において上記の支給対象者として雇用保険に加入していること。
3. 支給予定日
2023年度勤勉手当支給に併せて、2024年4月10日(水)支給とする。

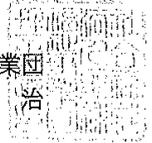
以 上

2024年3月25日

回答書

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智 彬 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善 治



2024年2月21日付で提出された「春闘要求書」に対し、以下のとおり回答致します。

記

A：基本給について

- ① 全職員の俸給号俸を4号俸引き上げること。
A. 俸給表の号俸を引き上げる考えはありません。

B：各種手当の要求について

- ① 通勤手当について
- (ア) 計算式の単価である700円を見直し、増額すること。
A. 通勤手当は現状において国家公務員と同等以上の手当を支給しているため、増額する考えはありません。
- (イ) 自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当は、片道10km以上を超えた場合も「片道距離×片道10km未満の場合と同じ単価」で計算すること。
A. 自動車その他の交通用具で通勤する者への通勤手当額の変更は考えておりません。
- (ウ) 有料交通機関を利用する者の通勤手当については、定期券等の価額（6ヶ月分もしくは最長分）を一括支給すること。
A. 有料交通機関を利用する者への定期券代（最長通用期間分）について、一括支給の要望、導入可否については必要に応じて協議いたします。
なお、新卒者に対しては、定期券購入にも活用いただける制度として「就職準備金制度」を運用しています。
- ①' 業務での私有車使用における支払金額単価を増額すること。
A. 私有車使用における支払い単価増額は考えておりません。

- ② 宅直手当の支給額を増額すること。また、電話対応のみ行った場合でも対応した時間に応じて超勤手当を請求できるようにすること。
- A. 宅直手当は給与規則に則り支給しています。電話対応については、施設長が超過勤務と認めた場合には超過勤務手当を支給しています。
- ③ 本給調整額3調整地区（八王子、横浜、横須賀、三浦、藤沢、浦安、松戸、宝塚、神戸）内施設に勤務する職員の住居手当の支給限度額を30,000円とすること。
- A. 住居手当の支給額を変更する考えはありません。
- ④ 超過勤務手当に関して、厚生労働省が定める「時間外労働の限度に関する基準」の1ヶ月45時間以上超え月60時間未満は35%割増で支給すること。
- A. 現在、法定の割増率を満たす賃金を支払っており、時間外労働の割増賃金率を変更する考えはありません。
- ⑤ 医療技術職の夜勤手当について就業規則に明記すること。
- A. 医療技術職の夜勤手当の就業規則明記については、必要に応じて労使間で協議いたします。

C：地区限定職について

- ① 地区限定職の給与は、地域総合職と同じ「基本給＋第2基本給＋地域手当」とすること
- A. 地区限定職員に対し、第二基本給及び地域手当を支給する考えはありません。
- ② 地区限定職の年次有給休暇の付与日数についても地域総合職と同様とすること。
- A. 地区限定職員における年次有給休暇の付与日数を変更する考えはありません。

D：国家資格について

- ① 認定こども園で働く職員で保育教諭（保育士と幼稚園教諭免許所持者）については、本給加算を11,000円支給すること。また地域限定職には特殊勤務手当として支払うこと。
- A. 保育教諭について本給加算の金額変更及び特殊勤務手当の金額を変更する考えはありません。
- ② 国家資格である公認心理師の本給加算を11,000円にすること。
- A. 国家資格の本給加算については、事業団にて総合的に検討し労使間で協議いたします。
- ③ 国家資格の取得条件で大学院卒が必須の場合、国公並みの俸給に当てはめること。
- A. 基本給の当て嵌めを変更する考えはありません。

Ｅ：再雇用、パート・アルバイトについて

- ① エルダー職員Ａの賃金について、定年到達時の基本給の８割とすること。
エルダー職員Ｂの賃金については、すべての職種の上限を撤廃し、賃金の改善をはかること。
- A. エルダー職員Ａの基本給については、2024年４月よりエルダー職員規則改訂の新運用を開始予定であり、その運用を変更する考えはありません。なお、その効果については今後検証してまいります。
エルダー職員Ｂの賃金については、変更する考えはありません。
- ② パート・アルバイト職員については、年度更新時に評価・面接を行い、適正な時給の改定を行うこと。
- A. パート・アルバイト職員については、年度更新時に評価を行い、時給の改定については規定に基づいて実施していきます。

以上

2024年3月26日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治

聖隷福祉事業団 労働組
中央執行委員長 井 田 智



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、労働協約を別紙のとおり改訂することについて合意し、協定する。

なお、条項等に関する再協議等について労使どちらかによる申し出があった場合、労使は誠意をもって協議を行うこととする。

以 上

労 働 協 約

社会福祉法人聖隷福祉事業団（以下事業団という）と聖隷福祉事業団労働組合（以下組合という）とは、労働組合法に基づき、労働条件並びに経営秩序を確立し、労使対等の立場に立ち、相互の公正な理解と信義誠実の原則に従い、次の労働協約（以下協約という）を締結する。

第 1 章 総 則

（団体交渉）

第 1 条 事業団はこの組合が自主的な労働組合であることを確認し、この組合と団体交渉を行なう。

（組合員の範囲）

第 2 条 事業団に採用されたブロック職員・地域総合職員（法人役員、評議員、及び課長職以上の者を除く）、地区限定職員、再雇用職員及びパート・アルバイト職員は組合員となることができる。

（採用者の組合加入）

第 3 条 事業団に新たに採用された者で、14 日を経た者は組合員となることができる。

（遵守義務）

第 4 条 事業団と組合は誠意を以ってこの協約を遵守履行する義務を負う。

（地区限定職員の組合員）

第 5 条 地区限定職員の組合員は、この協約と付属書第 7（聖隷福祉事業団地区限定職員就業規則）、第 8（聖隷福祉事業団地区限定職員給与規則）との異なる点について付属書を適用するものとする。

（再雇用職員の組合員）

第 6 条 再雇用職員の組合員は、この協約と付属書第 9（聖隷福祉事業団再雇用職員規則）との異なる点について再雇用職員規則を適用するものとする。

（パート・アルバイト職員の組合員）

第 7 条 パート・アルバイト職員の組合員は、この協約と付属書第 6（聖隷福祉事業団パート・アルバイト就業規則）との異なる点についてパート・アルバイト就業規則を適用するものとする。

第 2 章 組 合 活 動

（組合活動の自由）

第 8 条 事業団は自主的且つ正当な組合活動の自由を認める。

（就業時間中の組合活動の手続き）

第 9 条 組合の諸集会及びその他の組合活動は原則として就業時間外に行なう。但し次の各号に該当する場合はこの限りではない。

1. 予め執行委員長が事業団の承認を得て行なうところの執行委員会、委員会、大会、上部団体との会合。(労協様式第1号)
2. 経営協議会、又は事業団と組合とが共に参加する会合。
3. 事業団の承認を得て行政官庁主催の労働者教育に出席した場合。(労協様式第2号)

(就業時間中の組合活動と給与)

第10条 就業時間中であっても次の各号に該当する場合は給与を支給する。

1. 前条第1号の場合において事業団が緊急やむを得ないと認めて許可した始業時、就業時、又は休息時の前後30分。(労協様式第3号)
2. 前条2, 3号の場合において所要時間内の所定労働時間。

(組合活動による不就業の取扱い)

第11条 第9条の手続きを経ないで行なわれる就業時間内の組合活動、及び事業団が認めた時間を超過して就業時間にくい込んだ組合活動にあつては不就業の取扱いとなる。

(事業団の施設備品等の使用)

第12条 組合が事業団の什器・備品、又は建物その他の諸施設を使用する場合は、予め事業団の承認を受けて使用する。組合事務所に関しては、事業団が承認することにより使用することができる。但し事業団が貸与している組合事務所については双方協議することにより変更することができる。

(掲示、印刷物の取扱い)

第13条 組合が組合活動に必要な事項に関して、掲示する場合は事業団と組合が協議して定めた掲示場所を限り使用する。

(組合業務専従者)

第14条 事業団は組合が組合業務に従事するために組合専従者をおくことを認める。専従者の氏名、及び職務は本協約の附属書に記載する。

(専従者の取扱い)

第15条 第24条第1号の(3)項に定める専従者の取扱いは次の各号による。なお、ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員の組合員のみが専従者となることができる。

1. 事業団と雇用関係は存続し、職員としての身分はそのまま保有するものとする。従つて専従者となり事業団に就業しないことによって適用し得ない事項を除き、一般組合員と同様に事業団の定める諸規則を適用する。
2. 専従期間中は給与はこれを支給しない。期末手当は対応期間中、専従であった期間については支給しない。
3. 専従期間は勤続年数に換算する。
4. 福利厚生施設の利用については一般組合員と同様に取扱う。
5. 専従期間中の社会保険は事業団負担分を組合負担として事業団が取扱う。

6. 専従期間終了後の年次有給休暇の取扱いについては事業団と組合で協議して決める。
7. 専従者の所属は専従前の職場とし、専従期間終了後は原則として原所属に復帰させる。
8. 組合専従者の取扱いについて疑義を生じた時は事業団と組合と双方で協議して行なう。

(決定事項の発表)

第16条 事業団と組合とが協議決定したことを発表する場合は総て事業団と組合との間で事前に確認する。

(加入脱退の通知)

第17条 組合は、外部団体に加入、又は脱退したときは、これを事業団に通告する。

第 3 章 経 営 及 び 人 事

(経営)

第18条 組合は事業の経営、及び業務の指揮が事業団の権限において行なわれることを確認する。

(人事の権限)

第19条 事業団はその権限において職員の採用、解雇、異動、昇給、任免、昇格及び賞罰等の人事を行なう。

(人事の運用)

第20条 事業団は人事に関して公正なる事を期する。尚、組合員の人事に関しては本協約の定めるところに従って行ない、組合よりの公正なる意見はこれを尊重しなければならない。

(試用期間)

第21条 事業団は新たに採用した者に2ヵ月の試用期間を設け、その取扱いは次の通りとする。

1. 試用期間が経過した場合はその採否を本人へ通知する。
2. 試用期間は本人の勤続年数に通算する。

(異動)

第22条 組合員の異動は業務上の必要により事業団がこれを行なう。但し本人の希望、技能等を考慮し公正な適性配置をする。

(組合主要役員の異動)

第23条 組合の主要役員（執行委員長、副執行委員長、書記長）の異動については組合と協議する。

(休職)

第24条 事業団は組合員が次の各項に該当する時は、期間を定めて休職を命ずる。

1. 一般休職

- (1) 業務以外の事由による傷病欠勤が規定日数を経過しても復職（休職前に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復することをいう。以下同じ）できない場合。
- (2) 業務の都合による場合。
- (3) 労働組合業務に専従するとき。
- (4) 職務に関連する就学、その他の事由により本人から休職申請があり、事業団が認めた場合。
- (5) 業務上の事由による傷病休暇が3年を経過しても復職できない場合。

2. 育児休職

- (1) 組合員のうち必要のある者は、事業団に申し出て育児休職の適用を受けることができる。
- (2) 育児休職に関する対象組合員、手続き等必要な事項については、「育児休職に関する規則」に定めるところによる。

3. 介護休職

- (1) 組合員のうち必要のある者は、事業団に申し出て介護休職の適用を受けることができる。
- (2) 介護休職に関する対象組合員、手続き等必要な事項については、「介護休職に関する規則」に定めるところによる。

(休職開始までの欠勤期間)

第25条 前条第1項の休職開始までの欠勤期間は、次の通りとする。

1. 第1項の(1)による期間。

勤続年数満1年以上4年未満 90日。

4年以上1年につき30日を加算し、最長300日を限度とする。

なお、復職後6ヶ月以内に同一の事由（類似の傷病、元の傷病が原因となる傷病を含む）により、再び欠勤した時は復職前の休職期間に通算する。

2. 第1項の(2)から(4)はその都度定める。

3. 第1項の(5)による期間は、療養開始後3年とする。

4. 第1項(1)、(5)の傷病欠勤期間中は療養に専念しなければならない。

5. 第1項(2)から(4)の欠勤期間中はその事由に専念しなければならない。

6. 本条第1、2項の欠勤期間の換算は稼働日数によるものとする。

(休職期間)

第26条 第24条の休職期間は次のとおりとする。

1. 第1項の(1)による休職

勤続年数満1年につき40日の割合とし最長700日。但し結核性疾病の場合は第25条の欠勤日数を通算した総日数が1,095日に満たない者

についてはその期間まで延長する。

なお、復職後6ヶ月以内に同一の事由（類似の傷病、元の傷病が原因となる傷病を含む）により、再び欠勤した時は復職前の休職期間に通算する。

2. 第1項の(2)から(4)による休職はその都度事業団が定める。
3. 第1項の(5)による休職期間は、傷病補償年金受給後30日間までとする。
4. 第1項(1)、(5)の傷病休職期間中は療養に専念しなければならない。
5. 第1項(2)から(4)の休職期間中はその事由に専念しなければならない。
6. 第2項は、「育児休職に関する規則」に定めるところによる申出日数とする。
7. 第3項は、「介護休職に関する規則」に定めるところによる申出日数とする。

(休職期間中の勤続年数)

第27条 休職期間中の勤続年数は次のとおりとする。

1. 第24条第1号の(1)、(2)、(4)、(5)による休職期間は、勤続年数に加算しない。
2. 第24条第1号の(3)による休職期間は、勤続年数に加算する。
3. 第24条第2号による休職期間は、「育児休職に関する規則」に定めるところによる。
4. 第24条第3号による休職期間は、「介護休職に関する規則」に定めるところによる。

(休職中の身分)

第28条 休職中の身分は在職者と同一である。

(復職)

- 第29条
1. 組合員の休職事由が消滅したと事業団が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は、原則として、休職前の職務に復帰させる。但し、旧職務への復帰が困難な場合又は不相当と事業団が認める場合には、旧職務とは異なる職務に配置することがある。
 2. 休職中の組合員が復職する場合には、事業団に申し出なければならない。
 3. 休職事由が傷病等による場合は、休職期間満了時までには治癒、又は復職後ほどなく治癒することが見込まれると事業団が認めた場合に復職させることとする。なお、本条にいう治癒とは、健康時に行っていた通常の業務を遂行できる程度に回復した状態をいう。
 4. 事業団が医師に面談を求めた場合や、療養状況の報告を求めた場合には、組合員は必要な協力をする。

5. 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、第31条第4号に準じ、休職満了の日をもって退職とする。

(解雇及び懲戒解雇)

第30条 1. 次の各号のいずれかに該当する場合は、30日前に予告するか、又は30日分の平均賃金を支給して即時解雇する。

但し、第21条に定める試用期間中の者で、採用した日から14日を経過しない者についてはこれを適用しない。

- (1) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認められた時。
- (2) 勤務成績不良で改善の見込なしと認められるに至った時。
- (3) 事業経営上やむをえない都合があるとき。

但しこの場合は組合の了解を得るものとする。

- (4) その他、前各号に準ずる理由があるとき。

2. 次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、これを懲戒解雇する(組合員の場合は、組合の了解を得るものとする)この場合、行政官庁の認定を受けたときは、予告手当は支給しない。

- (1) 正当な理由なくして無届け、若しくは虚偽の届出で14日以上欠勤したとき。
- (2) 氏名・年齢・住所その他重要な経歴を偽り、又は事実を隠蔽する等詐術を用いて事業団に就職した者。
- (3) 不正な方法で事業団の品物を私消し或は持出ししたとき。
- (4) 事業団名義・又は職務上の地位を利用して金品を收受等、私利を営んだとき。
- (5) 故意に業務上、重大な支障を起こし、建築物、機械器具製品、その他の物品を破損若しくは棄却したり、或は火災、若しくは障害、その他の重大な事故を発生させたとき。
- (6) 業務上事業団を欺いたとき。
- (7) しばしば訓告、又は懲戒を受けたにもかかわらず改悟の見込みがないとき。
- (8) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(身分喪失)

第31条 次の各号のいずれかに該当する場合は、その翌日から組合員としての身分を喪失する。

1. 死亡したとき。
2. 退職を願い出て承認されたとき。
3. 定年に達したとき。
4. 休職期間を満了し復職できないとき。
5. 解雇されたとき。

6. 勤続1年未満の私傷病欠勤者が欠勤期間を満了し復職できないとき。

第4章 給与及び就業条件

(給与)

第32条 組合員の給与は付属書第1(聖隷福祉事業団給与規則)に定めるところによる。

(退職金)

第33条 組合員の退職金は付属書第2(聖隷福祉事業団退職金規則)に定めるところによる。

(給与よりの控除)

第34条 次のものは毎月の給与より控除する。

1. 所得税、健康保険料、雇用保険料、厚生年金保険料、住民税。
2. 事業団と組合とが労基法第24条の規定に基づき協定したもの。
 - (1) 食事代、住宅費、光熱水費等事業団が立て替えたもの。
 - (2) 労働組合費、生協買掛金、及びこれらの未収入金、組合関係預金。
 - (3) 職員互助会費、職員互助会貸付割賦返済金、職員互助会施設利用料など。
3. その他事業団と組合とがその都度協議したもの。

(労働組合費)

第35条 組合費は毎月給与より差し引き一括して組合会計へ手渡す。

(就業時間)

第36条 組合員の就業時間は、原則として一日実働7.5時間、休憩1時間とし、週40時間とする。但し断続勤務に従事する組合員については、事業団及び組合が協議して決定する。

(休憩時間の利用)

第37条 組合員は休憩時間を自由に利用できる。但し休憩時間中であっても外出する場合は事業団に届け出る。

(休日)

第38条

1. 休日は4週を通じて4日とし原則として日曜日をあてる。日曜日以外の日を指定されるときは、その日を休日とする。
2. 前号(原則として日曜日)の休日のほか、別に定めるカレンダーにより土曜日を休日とする。土曜日以外の日を指定されるときは、その日を休日とする。

(特定休日)

第39条 前条の休日の他に、特定休日を設ける。なお、特定休日以外の日を指定されるときは、その日を特定休日とする。

1. 年末年始6日間(12月29日～1月3日まで)
2. 国民の祝日

3. その他の休日

- (1) 「国民の祝日」が日曜日にあたる時は、その翌日を休日とする。
- (2) その前日及び翌日が「国民の祝日」である日（日曜日にあたる日及び前項に規定する休日にあたる日を除く）は、休日とする。

（休日勤務）

第40条 勤務を要しないことを認められた日であっても、業務都合で必要ある場合は勤務を命ずることがある。但し、時間外勤務の業務の種類及び勤務すべき時間等は、別に組合との間に締結した協定書の定めるところによる。

休日勤務は1ヶ月以内に上長の許可を得て代休日を取ることができる。また上長は事前に指示することにより休日の振替をすることができる。

（特別割増手当）

第41条 前条の定める場合、並びにその他の場合においても休日の出勤、又は深夜の勤務に対しては割増手当を支給する。割増手当については、付属書第1（聖隷福祉事業団給与規則）に定める。

（超過労働その他）

第42条 事業団は第36条、第38条、第39条の定めに拘らず業務上の都合でやむをえず組合員に対し時間外勤務、又は休日勤務をさせる場合、もしくは勤務時間を短縮、又は臨時休業とする場合は予め組合と協議決定の上行なう。前項の時間外勤務、もしくは休日勤務が5時間以上に亘るときは原則として1日の代休を与える。この場合の割増手当については、付属書第1（聖隷福祉事業団給与規則）に定める。

（年次休暇）

第43条 1. 組合員は、継続し、又は分割して次表のと通りの年次休暇を取ることができる。

勤続年数	5.5年以下	5.5年超	6.5年超
休暇日数	17	18	20

勤続年数は、新年度における年度末の勤続年数とする。

2. 年次休暇の年度は4月1日から翌年3月31日までの1年間とする。
3. (1) 年の中途採用者の有給休暇は次表のとおりとする。

採用月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
休暇日数	17	17	12	12	12	10	7	7	2	2	0	0

(2) 前号適用者がその年度内に退職した場合の年次休暇は以下の通りとする。

- ・採用日が4月2日から9月30日の場合 10日
- ・採用日が10月1日から3月31日の場合 次表のとおり

勤続月数	0	1	2	3	4	5
休暇日数	0	0	2	2	7	7

4. (1) 年の中途退職者の年次休暇は次の公式に基づく日数とし、計算さ

れた日数に端数が生じた場合は四捨五入する。但し、月の中途退職かつ、当該月の15日以前の場合、その月は0.5月で計算する。

「その年度の年次休暇日数×4月から退職月までの月数÷12」

(2)前号の公式により計算された日数が法定日数を下回る場合は次表の日数を休暇日数とする。

勤続年数	1.5以下	1.5超	2.5超	3.5超	4.5超	5.5超	6.5超
休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

(3)前年度の繰越分は休暇日数に加算する。

5. 年次休暇残余日数の繰越は、次年度に限り次表のとおりとする。

勤続年数	～0.5	～1.5	～2.5	～3.5	～4.5	～5.5
繰越日数	5	10	11	12	14	16
勤続年数	～6.5	6.5超				
繰越日数	18	20				

勤続年数は、その年度末の勤続年数とする。

6. 年次休暇は職員が請求したときに与えられる。但し事業団は業務上の都合でやむを得ない場合は、休暇の時期及び日数を変更させることができる。

(慶弔休暇)

第44条 組合員が慶弔のために事業団に届出た時は、次の各号により有給の休暇を与える。

1. 次の者の結婚の時

イ. 本人 5日以内

ロ. 実子養子 3日以内

2. 配偶者分娩の時 3日以内

(分娩の日を起点として14日以内に継続して)

3. 次の親族死亡の時

イ. 配偶者 7日以内

ロ. 実父母、養父母、実子、養子
実祖父母、養祖父母、兄弟姉妹

配偶者の実養父母 5日以内

ハ. 配偶者の兄弟姉妹、兄弟姉妹の配偶者

その他の同居親族 2日以内

1, 2号の休暇は継続して請求するものとし、3号は事業団が認めた場合に限り分割して取得することができる。前各号の期間中に休日の介在する時はこれを各号の日数に通算する。

(生理休暇)

第45条 女子組合員中、生理日の就業が困難な女子に対し請求によりその休養に所要な期間の休暇を与える。

(産前産後の休暇)

第46条 女子組合員には、産前6週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内、及び産後8週間の休暇を与える。前項の他、妊娠中の女子組合員が求めた場合においては、軽易な作業に転換させることができる。

(育児時間)

第47条 生後満1年に達しない乳児を育てる女子組合員にはそれに要する時間を求めた場合においては第37条の休憩時間の他に、一日2回各30分以内の育児時間を与える。但し、その時間は就業したものとみなす。

(介護時間)

第48条 「介護休職に関する規則」に定めるところにより介護短時間勤務の適用を受けることができる組合員が家族の介護に要する時間を求めた場合においては第37条の休憩時間の他に、1日2回各30分以内の介護時間を与える。但し、その時間は無給とする。

(入院その他の休暇)

第49条 組合員が感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の施行によって入院せられ、又は出勤を停止せられる場合、若しくは出勤不能と認められる場合、及び感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく一類～三類感染症に対する予防注射の反応が著しいために就業が困難と認められる場合においてはその必要の限度で休暇を与える。

(公民権の行使等)

第50条 組合員が次の事項に該当する時は就業したものとみなす。

1. 選挙権その他の公民権を行使する場合。
2. 裁判員候補者としての出頭及び裁判員としての審理参加をする場合。
3. その他公民権を行使するにあたり必要な場合は事業団と組合と協議する。

(骨髄バンク検査・入院等に伴う休暇)

第51条 骨髄バンクへの登録及び2次検査に必要な期間及びドナーの骨髄採取のための入院については、医師が必要と認める期間で、事業団が認めた期間の休暇を与える。

(永年勤続に伴う休暇)

第52条

1. 組合員の永年勤続に対して下記の特別休暇を与える。

(1) ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員

- ① 勤続満10年に達した年度の次年度 2日
- ② 勤続満20年に達した年度の次年度 3日
- ③ 勤続満30年に達した年度の次年度 5日

(2) パート・アルバイト職員

- ① 雇用保険加入後、勤続満10年に達した年度の次年度 1日
- ② 雇用保険加入後、勤続満20年に達した年度の次年度 2日

③雇用保険加入後、勤続満 30 年に達した年度の次年度 3 日

2. 第 1 項による休暇は、原則として、連続した日数とする。また、残余が生じた場合、前項の期間の次年度に限り、繰越できる。

3. 第 1 項の勤続年数は、それぞれ満 59 歳に達した日の属する年度までに満たしている場合に適用する

(安全衛生)

第 5 3 条 事業団は施設の性質上特に組合員に対し安全衛生施設の設備に努め、衛生知識の向上について事業団と組合は相互に協力する。

(安全衛生委員会)

第 5 4 条 前条の目的達成のために事業団は安全衛生委員会を設ける。その構成運営に関しては、別に定める。

(自己保健義務)

第 5 5 条 事業団は、就業の際及び毎年 1 回以上定期的に組合員の健康診断を実施し、組合員の健康維持増進に努める。但し放射線、細菌等を取扱う関係職種については、職種毎に安全設備の確認健康管理を実施する。
組合員は、自らの健康の保持向上に努めるとともに、事業団の行う健康に関する施策の推進に協力しなければならない。

(要注意者の取扱い)

第 5 6 条 医師である衛生管理者が保護を要すると認めた組合員に対しては、事業団は、就業制限、もしくは作業の転換を行うことがある。

(災害補償)

第 5 7 条 組合員が業務上の理由により死亡、負傷、また疾病にかかった時は、就業規則第 7 章の定める所により事業団はこれに対して保障する。災害が業務に起因するか否かについては、事業団と組合が協議して決定する。

(福利厚生)

第 5 8 条 事業団は組合員の教育、及び福利厚生施設の充実に努めその企画運営に関しては組合の参加を認める。

(養成教育)

第 5 9 条 事業団に新たに採用した者に対して 2 ヶ月以内に就業規則、安全衛生、その他業務上必要な事項の教育を行なう。

(就業規則)

第 6 0 条 就業規則に定められた直接就業に関する事項で組合員の関係ある項は経営協議会に附議する。

第 5 章 経 営 協 議 会

(目的)

第 6 1 条 事業団及び組合は本協約の運用を円滑にし紛議の予防、もしくは調整を図り事業団と組合相互の関係を円滑かつ平和的にならしめ、事業団の事業のよりよき発展を期するため経営協議会（以下協議会という）を設ける。

(構成)

第 6 2 条 協議会は事業団に設け、事業団及び組合を代表する各々10名以内の同数委員をもって構成する。

(附議事項)

第 6 3 条 協議会に附議する事項は次の通りとする。

1. 附議事項

- イ. 就業事項に関する事項
- ロ. 給与に関する事項
- ハ. 福利厚生に関する事項
- ニ. 苦情処理に関する事項
- ホ. 本協約の改訂、及び疑義解釈に関する事項
- ヘ. その他

2. 説明事項

- イ. 経営に関する事項
- ロ. 経理に関する事項
- ハ. 業務に関する事項
- ニ. 人事に関する事項
- ホ. その他

(開催)

第 6 4 条 協議会は原則として毎月1回定例的に開催する。但し事業団または組合のいずれかが必要と認めた場合には随時開催する。

(議案の提出)

第 6 5 条 協議会の議案は本会開催の1週間以前にその内容を相手に提出しなければならない。但し緊急やむを得ない場合はこの限りではない。

(幹事及び書記)

第 6 6 条 協議会の運営を円滑にするために事業団及び組合双方の委員中より各々1名の幹事を選出する。尚議案の整理、議事録を双方保管するため双方協議の上2名以内の書記をおく。

(関係者の出席)

第 6 7 条 本会は必要と認めた場合は関係者を出席させ報告、もしくは質疑応答をさせることができる。

(専門委員会)

第68条 本会は必要に応じて専門委員会を設け、特定事項について調査研究、及び審議立案を行わせることができる。専門委員会の構成、及び権限についてはその都度協議決定する。

(議事録)

第69条 本会は議事の結果を確認するため議事録、もしくは議事録抜粋を作成し、幹事の記名調印を必要とする。

(追加協約)

第70条 本会において決定した事項中、事業団及び組合双方が必要と認めたものは追加協約として附属書に記載する。

第 6 章 紛議の調整及び争議協定

(紛議)

第71条 事業団及び組合は当事者間の紛議を団体交渉において解決を計る。

(争議行為の予告)

第72条 事業団又は組合は争議行為を行う場合は少なくとも7日前に文章を以って相手方に通告しなければならない。

(損訴)

第73条 紛議が当事者間において解決出来ない場合は、事業団又は組合何れか一方は、労働委員会に斡旋、又は調停に附する前に双方が認めた第三者に調停を依頼することができる。

(争議行為の制限)

第74条 前条の定める手続きを経て労働委員会に斡旋、もしくは調停の提示があり、事業団又は組合がその諾否を相手方に通知するまでは双方とも、平常通り就業し一切の争議行為に入らない。

調停案が示され、双方がこれを受諾した場合においてその調停案の解釈、又は、履行に就いて争いがある場合には、調停委員会の見解が示されるまで、双方共に平常通り就業し、その調停案の解釈、また履行に関して一切の紛議行為に入らない。

(協定勤務者)

第75条 争議中であっても必要やむをえない組合員は平常通り業務を遂行するものとし、その細部は附属書に依る。但し組合役員は協定勤務者になることはない。

(争議に依る組合員の保障)

第76条 事業団は争議行為を理由に組合員の解雇等、その他の不利益処分は行わない。

(争議行為による不就業と給与の不払い)

第77条 事業団は争議行為による不就業期間については給与を支給しない。

(不祥事件の防止)

第78条 争議行為中であっても双方理性と良識の上に立って冷静に事態を処理し事業

団は次の事項を履行する。

1. 事業団は争議期間中、原則として労務供給の契約を行わない。
2. 事業団は争議行為中であっても組合員の事業団が認めた施設を利用することを認める。

(災害鎮圧防止)

第79条 争議行為中事業場に於いて災害、その他非常災害が発生し、又は発生を予測される場合に於いては、事業団及び組合双方はこれを鎮圧、若しくは防止に努める。

(食事)

第80条 争議行為中事業団は、事業団賄にて喫食する者に対しては平常通りの食事を供する。但し食事賄料は従来通りとする。

第 7 章 契約の期間及び効果

(有効期間)

第81条 本協約の有効期間は事業団及び組合双方の代表が署名した日より向う1ヶ年とする。期間満了の際双方の意見一致した場合は期間を定めて更新することができる。但し協約の期間が満了しても新しく協約の出来るまでは有効とする。

(改訂の手続き)

第82条 事業団又は組合何れかが本協約を改訂しようとする時は、期間満了30日前までに改定案を添え文書により予告する。

他の一方は前項の予告受理後10日以内にその諾否を相手方に通知するか、あるいは改訂案につき協議するため、協議会の開催を要求するものとする。

(有効期間中の改訂)

第83条 第81条の期間中であってもやむを得ぬ事情を生じた場合は、本協約の一部改訂を申し出ることができる。その改訂は第82条の手続きにより協議会に於いて行う。

附則

(附属書)

第84条 本協約に次の附属書を設ける。

1. 聖隷福祉事業団給与規則
2. 聖隷福祉事業団退職金規則
3. 専従者に関する部
4. 労災保障に関する部
5. 協定勤務者に関する部
6. 聖隷福祉事業団パート・アルバイト就業規則
7. 聖隷福祉事業団地区限定職員就業規則

8. 聖隷福祉事業団地区限定職員給与規則

9. 聖隷福祉事業団再雇用職員規則

附則条項

本協約書、及び附属書は事業団及び組合、各々一通を保管する。

1. 協約第 23 条の役員の異動については組合活動を阻害しないように、可能な限り事前協議する。

2. 労働祭（5月1日）の参加については、事業団は組合員の参加に協力的措置をとる。（有給利用で最大許可する）

3. 協約第 57 条の労災については、双方条文を作成し、協議の上協約する。

（3月末日まで）

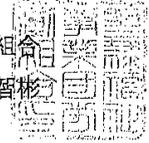
昭和 30 年	6 月	1 日	施行
昭和 35 年	4 月	1 日	改訂
昭和 44 年	7 月 26 日		改訂
昭和 48 年	9 月	1 日	改訂
昭和 60 年	7 月	1 日	改訂
平成 3 年	4 月	1 日	改訂
平成 6 年	4 月	1 日	改訂
平成 6 年 11 月	1 日		改訂
平成 7 年	4 月	1 日	改訂
平成 8 年	4 月	1 日	改訂
平成 9 年	4 月	1 日	改訂
平成 10 年	4 月	1 日	改訂
平成 11 年	2 月	1 日	改訂
平成 11 年	4 月	1 日	改訂
平成 12 年	4 月	1 日	改訂
平成 13 年	4 月	1 日	改訂
平成 14 年	4 月	1 日	改訂
平成 15 年	4 月	1 日	改訂
平成 16 年	4 月	1 日	改訂
平成 17 年	4 月	1 日	改訂
平成 18 年	4 月	1 日	改訂
平成 19 年	4 月	1 日	改訂
平成 20 年	4 月	1 日	改訂
平成 21 年	4 月	1 日	改訂
平成 22 年	4 月	1 日	改訂
平成 23 年	4 月	1 日	改訂
平成 29 年	1 月	1 日	改訂

平成30年	4月	1日	改訂
2020年	4月	1日	改訂
2021年	4月	1日	改訂
2022年	4月	1日	改訂
2024年	4月	1日	改訂

2024年4月1日

聖隷福祉事業団
法人本部 常務執行役員
彦坂 浩史 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬



要 請 書

「2024年組合定期大会議案書」作成と「2024年労働組合のてびき」発行の為、下記の資料を労働組合に頂きたくお願い致します。

記

1. 2023年度（4月～3月）の以下の実績数
生理休暇の取得件数（各施設と全施設合計）
介護休職の取得件数・取得日数（各施設と全施設合計）
育児休職の取得件数・取得日数（各施設と全施設合計）
育児短時間勤務制度・ワークシェアリングの利用人数（各施設と全施設合計）
介護短時間勤務制度の利用人数（各施設と全施設合計）
がんと就労支援に関する制度の利用人数（各施設と全施設合計）
2. 2024年4月現在の施設別「医師・地区限定正職員・業務職員を除く基準内賃金」
2024年4月現在の施設別「(医師を除く)地区限定正職員基準内賃金」
※基準内賃金は、基本給・本給加算・調整額・扶養手当を指します。
3. 2024年4月現在の職員数、施設数、事業所数
4. コース別雇用管理制度のコース別人員の数（ブロック職、地域総合職、地区限定職、エルダーA・B、パートアルバイト、業務職）
5. 2024年4月現在の施設別・職種別「平均勤続年数」、及び全施設の職種別「平均年齢」
6. 2024年4月現在の全職員の平均年齢

7. 2024年4月現在の宿日直手当の改正表

8. 2024年度版の労働協約、聖隷福祉事業団就業規則、人事制度規則、地区限定職員就業規則、パート・アルバイト就業規則、再雇用職員規則、役職定年制度規定、育児休職に関する規則、介護休職に関する規則、住宅規則、旅費規則、遠隔地赴任旅費規則、異動者用住宅規則、公益通報者保護規定、財産形成貯蓄規定、給与規則、地区限定職員給与規則、退職金規則、コンプライアンス手引き、ハラスメント防止ガイドライン、ハラスメント防止規定、一般事業主行動計画（事務通達）、病院看護職時間限定勤務制度に関する規則、ワークシェアを取得される正職員の方へ、ワークシェア運用、ご出産される職員の方へ、就職準備金制度、がん両立支援制度、施設一覧

1～6は、昨年同様の調査内容でお願い致します。

7～8は、完成次第お願い致します。

1～8については、労働組合三方原事務所へE-mailにてお願い致します。

PDFデータの場合は、スキャニングされたものでなく、word/excelデータからPDF化したものでお願いします。

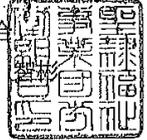
2024年度以降改定がないものは、その旨のご連絡をお願い致します。

以上

2024年5月15日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田



要 求 書

聖隷労働組合は、2024年度の夏季期末手当と物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を下記の通りに要求いたします。

事業団の誠意ある回答を期待します。

回答は文書にて、6月3日(月)までにお願いします。

記

1. 労使合意のもと、協定書を結んだ上で支給すること。
2. ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員、エルダーA職員に支給率
2.1ヶ月分を支給すること。
3. 物価高騰対策として臨時特別一時金（インフレ手当）を、全職員（雇用保
未加入者を除く）に対して2万円支給すること。

以上

2024年5月16日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治 様

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智敏



要 請 書

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

聖隷の事業を求める方々のために、職員が一丸となって努力することは、労働組合としても目指す目標の一つです。そのためにも全職員の労働環境の整備充実が欠かせないことも労使の目標であると確信しています。

今日までの聖隷の労使関係において、安定した事業運営を継続できたことを交渉当事者として、共に喜びたいと考えています。

さて、私達聖隷福祉事業団労働組合は、来る7月27日（土）に定期大会を開催する予定です。

つきましては、労働協約第9条規定に則り、大会成功のため、大会代議員及び組合役員が、この大会に支障なく参加できるようご配慮をお願い致します。

以上

2024年5月28日

回 答 書

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善 治



2024年5月15日付で提出された「2024年度夏季期末手当」に関する要求書に対して、下記のとおり回答いたします。

記

1. 協定書について

今期においても、誠意ある協議を行ったうえで協定書を結び支給することを前提と考えます。

2. 支給率について

2024年度夏季期末手当の支給率は以下とします。

ブロック職員、地域総合職員	:	2.150ヵ月
地区限定職員、エルダー職員A	:	1.935ヵ月

※管理者調整を含む

以 上

2024年6月4日

協 定 書

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治



聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 井 田 隆 夫



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、下記のとおり確認、合意し協定する。

記

1. 2024年度においても、誠意ある協議を行ったうえで協定書を結び期末手当を支給することを前提とする。
2. 2024年度夏季期末手当は以下の内容で支給するものとする。
 - [支給対象者及び支給率]
 - ブロック正職員、地域総合職員・・・支給率2.150ヵ月分
 - 地区限定職員、エルダー職員A・・・支給率1.935ヵ月分
 - ※管理者調整を含む
 - [支給基準]
 - 現給保障額を含む基本給及び本給調整額、扶養手当
 - [支給日]
 - 2024年7月10日（水）

以 上

2023 年度(令和 5 年度)会計報告

2023 年度(令和 5 年度)決算書

2023 年 (令和 5 年) 6 月 1 日～2024 年 (令和 6 年) 5 月 31 日

令和5年度収支決算書

自 令和5年6月 1日

至 令和6年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
組 合 費 収 入	98,565,504	96,028,063	2,537,441
手 数 料 収 入	2,000,000	1,735,277	264,723
雑 収 入	250,000	173,536	76,464
受 取 利 息	20,000	29,170	-9,170
当 期 収 入 合 計 (A)	100,835,504	97,966,046	2,869,458
前 期 繰 越 収 支 差 額	119,690,917	119,690,917	0
収 入 合 計 (B)	220,526,421	217,656,963	2,869,458

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
人 件 費	25,306,328	18,050,105	7,256,223
(内訳) 事務員給与	20,000,000	14,090,266	5,909,734
法定福利費	4,000,000	2,730,172	1,269,828
福利厚生費	600,000	523,339	76,661
退職給与引当金繰入	706,328	706,328	0
書 記 局 費	12,750,000	8,137,207	4,612,793
(内訳) 通信費	2,500,000	1,636,137	863,863
旅費交通費	100,000	1,227	98,773
交際費	100,000	11,900	88,100
水道光熱費	650,000	371,537	278,463
事務処理費	3,500,000	3,016,732	483,268
新聞図書費	400,000	314,483	85,517
修繕費	1,500,000	201,255	1,298,745
雑費	1,500,000	1,473,056	26,944
什器備品購入費	1,000,000	230,880	769,120
顧問料	1,500,000	880,000	620,000
会 議 費	2,700,000	2,483,536	216,464

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
専 門 部 費	14,200,000	7,036,682	7,163,318
(内訳) 旅行補助費	8,000,000	6,509,282	1,490,718
文化レクリエーション部費	200,000	141,900	58,100
賃金対策部費	200,000	110,400	89,600
労働条件対策部費	300,000	33,200	266,800
組織・教育宣伝部費	5,000,000	0	5,000,000
福利厚生部費	300,000	241,900	58,100
青年部	200,000	0	200,000
研 修 費	1,000,000	127,424	872,576
国 民 運 動 費	1,000,000	0	1,000,000
組 織 共 済	9,000,000	5,122,719	3,877,281
助 け 合 い 共 済 支 出	17,000,000	12,916,000	4,084,000
会 費 分 担 金	8,319,380	5,661,500	2,657,880
行 動 旅 費	10,000,000	4,193,484	5,806,516
租 税 公 課	200,000	121,000	79,000
支部活動費特別会計繰入額	4,457,292	4,457,292	0
役員専従特別会計繰入額	11,000,000	11,000,000	0
医 労 連 共 済 ・ 団 体 共 済	300,000	519,600	-219,600
大規模修繕準備金繰入	3,500,000	3,500,000	0
闘 争 積 立 金 繰 入	10,000,000	10,000,000	0
予 備 費	89,793,421	0	89,793,421
当期支出合計 (C)	220,526,421	93,326,549	127,199,872
当期収支差額 (A) - (C)	-119,690,917	4,639,497	-124,330,414
次期繰越差額 (B) - (C)	0	124,330,414	-124,330,414

令和5年度・支部活動費特別会計決算書

自 令和5年6月 1日

至 令和6年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
一 般 会 計 よ り	4,457,292	4,457,292	0
当 期 収 入 合 計 (A)	4,457,292	4,457,292	0
前 期 繰 越 収 支 差 額	29,571,505	29,571,505	0
収 入 合 計 (B)	34,028,797	34,028,797	0

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
支 部 活 動 費	34,028,797	2,550,935	31,477,862
(内訳) 三方原支部	10,089,393	532,485	9,556,908
住吉支部	7,667,911	1,138,262	6,529,649
福祉支部	2,637,168	722,118	1,915,050
奈良支部	793,081	34,500	758,581
阪神支部	774,618	126,510	648,108
淡路支部	783,562	26,760	756,802
横浜支部	5,747,368	-29,700	5,777,068
佐倉支部	5,535,696	0	5,535,696
当 期 支 出 合 計 (C)	34,028,797	2,550,935	31,477,862
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	-29,571,505	1,906,357	-31,477,862
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	0	31,477,862	-31,477,862

令和5年度・役員専従給与特別会計決算書

自 令和5年6月 1日

至 令和6年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
一 般 会 計 よ り	11,000,000	11,000,000	0
当 期 収 入 合 計 (A)	11,000,000	11,000,000	0
前 期 繰 越 収 支 差 額	109,875,524	109,875,524	0
収 入 合 計 (B)	120,875,524	120,875,524	0

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
役 員 専 従 給 与	11,000,000	2,631,813	8,368,187
当 期 支 出 合 計 (C)	11,000,000	2,631,813	8,368,187
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	0	8,368,187	-8,368,187
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	109,875,524	118,243,711	-8,368,187

令和5年度収益事業会計
損益計算書

自 令和5年6月 1日
至 令和6年5月31日

(単位:円)

科 目	金 額	
収益の部		
組合売店使用料	0	
労金事務手数料他	738,491	
計		738,491
費用の部		
建物減価償却費	0	
人件費(業務負担割合20%)	3,468,755	
法人住民税	121,000	
計		3,589,755
差引利益		-2,851,264
一般会計にて補填		2,851,264
差引純利益		0

正味財産増減計算書

令和5年6月1日から令和6年5月31日まで

(単位:円)

科 目	金 額	額
1増加の部		
資産増加額		
当期収支差額(一般会計分)	4,639,497	
当期収支差額(支部活動費特別会計分)	1,906,357	
当期収支差額(役員専従給与特別会計分)	8,368,187	
什器備品取得額	230,880	
闘争積立金繰入額	10,000,000	
増加額合計		25,144,921
2減少の部		
資産減少額		
減価償却額及び廃棄額	477,981	
減少額合計		477,981
当期正味財産増加額		24,666,940
前期繰越正味財産額		443,099,562
当期正味財産合計額		467,766,502

財産目録

令和6年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
現 金	728,356	手持ち現金
普 通 預 金	103,865	労働金庫浜松高台支店:口座番号6207647
普 通 預 金	158,813,753	労働金庫浜松高台支店:口座番号0952305
普 通 預 金	1,410,222	労働金庫浜松高台支店:口座番号5127216
普 通 預 金	32,842	労働金庫浜松高台支店:口座番号5551105
普 通 預 金	265,199	労働金庫浜松高台支店:口座番号5540673
普 通 預 金	295,705	中央労働金庫成田支店:口座番号5542545
普 通 預 金	390,073	静岡県労金浜松高台(横):口座番号5298531
普 通 預 金	3,499	近畿労働金庫高田:口座番号8543753
定 期 預 金	121,089,917	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
大規模修繕準備引当預金	13,500,000	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
退職給与引当預金	7,049,852	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
闘争積立金引当預金	179,136,990	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
立 替 金	25,726	湖西アメニティ9,570、ゆーゆーありいな16,110他
立 替 金	48,960	豊橋動植物公園 入園券
立 替 金	506,050	しおりの湯入場券
立 替 金	51,700	あらたまの湯入場券
立 替 金	174,823	TOHOチケット
立 替 金	315,500	もみかる
仮 払 金	196,653	一斉組合費未精算分他
建 物	1,865,703	三方原組合会館(取得価額19,314,800)
什 器 備 品	1	テーブル(取得価額367,000)
什 器 備 品	1	イス(取得価額132,400)
什 器 備 品	1	カウンター(取得価額152,500)
什 器 備 品	1	応接セット(取得価額97,500)
什 器 備 品	1	ホワイトボード(取得価額70,000)
什 器 備 品	1	ロッカー(取得価額112,000)
什 器 備 品	1	イス(取得価額63,000)
什 器 備 品	1	ソファ、ロッカー(取得価額64,500)
什 器 備 品	1	書類整理棚(取得価額51,603)
什 器 備 品	1	電子レンジ(取得価額32,260)
什 器 備 品	845	スチール棚コクヨシェルビックパネル付(取得価額84,420)
什 器 備 品	1	冷蔵庫(三方原)(取得価額40,824)
什 器 備 品	1	パンフレットスタンド(取得価額57,750)
什 器 備 品	1	スチールデスク(取得価額7,140)

財産目録

令和6年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
什 器 備 品	16,515	物置(取得価額412,860)
什 器 備 品	2,050	引き違い保管庫(取得価額51,240)
什 器 備 品	618	保管庫深型(取得価額15,435)
什 器 備 品	1,471	片袖デスク(取得価額36,750)
什 器 備 品	967	脇机(取得価額24,150)
什 器 備 品	1,471	オープン保管庫(取得価額36,750)
什 器 備 品	16,864	ピタガラス据置式中型金庫(取得価額186,480)
什 器 備 品	913	トレユニット(取得価額22,785)
什 器 備 品	1	事務所2階アコ-ティオンカーテン(取得価額111,200)
什 器 備 品	1	タイムレコーダー-BX2000(取得価格23,420)
什 器 備 品	1	ガス湯沸かし器(取得価格29,778)
什 器 備 品	1	マークリーター-SR430BS(取得価額419,475)
什 器 備 品	1	液晶テレビREGZA325A1S(取得価額45,490)
什 器 備 品	1	ブルーレイ東芝SD-BD2(取得価額15,600)
什 器 備 品	1	印刷機SatelioLtB300(取得価額433,650)
什 器 備 品	1	デルノートパソコンInspiron1(取得価額81,480)
什 器 備 品	1	ドットプリンターEPSON EPSON(取得価額357,000)
什 器 備 品	1	会議録音用ソニーICレコーダー(取得価額18,075)
什 器 備 品	1	象印電気ホットCD-PA50(取得価額10,700)
什 器 備 品	1	コピー機 Imagio MPC400(取得価額1,131,480)
什 器 備 品	1	専従者用ノートパソコンFuji(取得価額79,280)
什 器 備 品	1	パナソニック掃除機MC-PA22(取得価額27,915)
什 器 備 品	1	プロジェクターEB-S02H(取得価額31,886)
什 器 備 品	1	木製ロッカー(取得価額34,900)
什 器 備 品	1	机120cm(取得価額19,900)
什 器 備 品	1	机100cm(取得価額19,600)
什 器 備 品	1	脇机(取得価額17,900)
什 器 備 品	1	両開書庫ビラージュ(取得価額49,900)
什 器 備 品	1	1FエアコンMSZ-ZXV633S-W(取得価額278,250)
什 器 備 品	1	NECパソコンVN350BSW(取得価額210,000)
什 器 備 品	1	専従用デスクトップパソコン(取得価額108,000)
什 器 備 品	1	電話機(取得価額10,130)
什 器 備 品	1	パソコン書記会計用FMW(取得価額117,100)
什 器 備 品	1	アンチウイルス ゲートウェイ機器(取得価額233,280)
什 器 備 品	1	エアコン(万雄電気工業所(取得価額278,640)

財産目録

令和6年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
什 器 備 品	1	電話機(取得価額12,430)
什 器 備 品	1	PCモニター(取得価額12,980)
什 器 備 品	1	デジタルカメラ(取得価額16,680)
什 器 備 品	1	ノートパソコン4PCPA(取得価額108,785)
什 器 備 品	14,803	シュレッダーPD123S(取得価額117,480)
什 器 備 品	114,709	リコー複合機IM-C4500F(取得価額869,000)
什 器 備 品	8,862	A4スチール書庫5段(取得価額21,450)
什 器 備 品	28,105	専従用パソコン(取得価額224,840)
什 器 備 品	22,404	書記用パソコン(取得価額134,420円)
什 器 備 品	98,626	1階エアコンダイクン(取得価額257,400円)
什 器 備 品	18,742	会議用スピーカーマイク(取得価額24,980円)
什 器 備 品	124,887	パソコン事務局用(取得価額187,330円)
什 器 備 品	14,964	電話器三方原事務所用取得価額18,570円)
什 器 備 品	1	テーブル(取得価額20,500)
什 器 備 品	1	机イス(取得価額24,000)
什 器 備 品	1	整理ケース(取得価額25,750)
什 器 備 品	1	ホワイト・ボード(取得価額15,750)
什 器 備 品	1	データファイル保管庫(取得価額31,290)
什 器 備 品	1	印刷機Satelio Ltb30(取得価額433,020)
什 器 備 品	1	テレビ 船井電機BROADREC(取得価額28,350)
什 器 備 品	1	印刷機IMAGIOMPC4002(取得価額1,131,480)
什 器 備 品	99,240	セコム据置式中型金庫(取得価額253,800)
什 器 備 品	1	電話機(取得価額38,880)
什 器 備 品	1	アンチウイルス ゲートウェイ機器(取得価額233,280)
什 器 備 品	1	パソコンProDesk600G1(取得価額153,576)
什 器 備 品	1	シュレッダー(取得価額24,780)
什 器 備 品	2,798	掃除機(取得価額15,922)
什 器 備 品	1	ノートパソコン(取得価額97,052)
什 器 備 品	8,127	冷蔵庫(取得価額37,899)
什 器 備 品	22,404	書記用パソコン(取得価額134,420円)
什 器 備 品	1	ノートパソコンdynabook(取得価額73,500)
什 器 備 品	1	引戸書庫(取得価額11,880)
什 器 備 品	1	金庫(取得価額16,200)
什 器 備 品	1	オープン書庫(取得価額7560)

財産目録

令和6年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
電 話 加 入 権	306,480	三方原:住吉4台分
出 資 金	1,508,000	労働金庫
資 産 合 計	488,440,314	

負債及び正味財産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
預 り 金	123,960	令和6年1～令和6年5月 源泉所得税他
大規模修繕準備引当金	13,500,000	大規模修繕準備金引当金
退職給与引当金	7,049,852	事務員:自己都合退職金要支給額引当
負 債 合 計	20,673,812	
闘 争 積 立 金	179,136,990	
その他の正味財産	14,577,525	
次期繰越差額	274,051,987	一般会計及び支部活動費特別会計等の合計
正味財産合計	467,766,502	
負債及び正味財産合計	488,440,314	

貸借対照表

令和5年5月31日現在

(単位:円)

資 産		負債及び正味財産	
科 目	金 額	科 目	金 額
現 金	576,393	預 り 金	176,531
普 通 預 金	157,862,764	労 金 仮 勘 定	6,000
定 期 預 金	110,080,498	退 職 給 与 引 当 金	6,343,524
退 職 給 与 引 当 預 金	6,343,524	大 規 模 修 繕 準 備 引 当 金	10,000,000
大 規 模 修 繕 準 備 引 当 預 金	10,000,000		
闘 争 積 立 金 引 当 預 金	169,136,990	正 味 財 産	443,099,562
立 替 金	910,792	(うち闘争積立金)	(169,136,990)
仮 払 金	155,034	(うち当期正味財産増加額)	(27,331,370)
建 物	1,976,379		
什 器 備 品	756,871		
電 話 加 入 権	306,480		
出 資 金	1,508,000		
仮 払 金	11,892		
合 計	459,625,617	合 計	459,625,617

(注) 支部活動費特別会計及び役員専従給与特別会計を含めた貸借対照表です

2023年度 会計監査報告書

聖隷福祉事業団労働組合同規約第25条6項に基づき2023年度の組合会計を監査した結果、同会計が適正に処理されていることを認めます。

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 井田 智彬 様

2024年6月20日

会計監査

本不 隆史 

会計監査

中村里枝子 

2024年度 中央執行委員

執行委員名	所属支部名	施設名	職場名
おぎり ともひろ 小桐 友広	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
こやま ひかり 古山 ひかり	三方原	聖隷三方原病院	臨床検査部
すぎやま よしただ 杉山 益唯	三方原	聖隷三方原病院	C6病棟
すずき さき 鈴木 紗輝	三方原	おおぞら療育センター	生活支援課
すずき さとえ 鈴木 里枝	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
ふじもと かよこ 藤本 加代子	三方原	聖隷三方原病院	臨床検査部
やご ひろし 矢後 裕士	三方原	聖隷予防検診センター	(予検)地域放射線課
いそがい けんた 磯貝 健太	住吉	聖隷浜松病院	放射線科
こやま たかゆき 小山 貴之	住吉	浜松市リハビリテーション病院	リハビリテーション部
ふじた はるき 藤田 春樹	住吉	浜松市リハビリテーション病院	リハビリテーション部
いしかわ あやの 石川 綾乃	福祉	聖隷のあ保育園	のあ保育園
かわはら かずなり 河原 一成	福祉	厚生園信生寮	信生寮
こにし あや 小西 文	福祉	三方原地区在宅複合事業	訪問看護三方原
さかもと たかひろ 坂本 貴宏	福祉	浜北愛光園	特養
しもい ゆり 下位 友里	福祉	聖隷こども園こうのとり富丘	こども園こうのとり富丘
すぎやま てつや 杉山 哲也	福祉	聖隷ケアセンターいなさ	リハビリプラザいなさ
はかまた のぞみ 袴田 望美	福祉	聖隷こども園めぐみ	こども園めぐみ
みうら だいき 三浦 大輝	横浜	横須賀愛光園	特養
うえだ まきゆき 上田 雅之	阪神	ケアハウス宝塚	ケアハウス宝塚
すずき ひろかず 鈴木 宏和	阪神	御殿山あゆみ保育園	御殿山あゆみ保育園
いなもと ようこ 稲本 容子	淡路	聖隷淡路病院	診療技術課
しおた ゆき 塩田 友希	奈良	奈良ベテルホーム	看護介護課

第 1 号議案 2024年度運動方針

- 1 医療・保健・福祉・介護を守る運動
- 2 賃金・労働条件の改善運動
- 3 組合の組織活動
- 4 平和と民主主義・国民生活を守る運動
- 5 2024年度聖隷労働組合運動のスローガン
- 6 2024年度支部活動方針
- 7 2024年度専門部活動方針

第1号議案 2024年度 運動方針案

1 医療・保健・福祉・介護を守る運動

医療・保健・福祉・介護をとりまく情勢を踏まえ、聖隷労働組合としての要求実現のために日本医労連・静岡県医労連と連携を図りながら取り組んでいきます。
憲法25条を活かし、国の責任による安全・安心の医療・介護の充実と社会保障の推進を求めて、医療・介護・福祉労働者が先頭に立って奮闘します。

2 賃金・労働条件の改善運動

1. 2023年度・賃金改善運動の方針

- (1) 賃金要求は、組合員の春闘アンケート調査を基に、厚生労働省・日本医労連・地域労連の賃金実態調査や聖隷福祉事業団の経営状況を参考にし、賃金要求をまとめ運動します。当面、俸給表は人事院勧告準拠としますが、期末手当・勤勉手当については、年間合計支給月数が前年度より下回らないよう運動します。
- (2) 地区限定職の賃金形態等の把握と労働条件の改善に努めます。アンケート調査を基に、ブロック・地域総合職との格差の解消を図ります。
- (3) 再雇用職員の賃金形態等の実態調査や労働条件の再確認を行い、必要に応じて見直します。
- (4) パート・アルバイト職員の労働条件等の改善に努めます。
- (5) 諸手当の改善は、職場の労働実態を考慮に入れ、組合員の合議に基づくより公平な内容とします。
- (6) 組合員が、現行の給与制度を理解して組合運動をできるよう、職場討議や情報宣伝活動を行っていきます。

2. 2024年度・労働条件改善運動の方針

- (1) 労働安全衛生活動
 - ①労働安全衛生法第19条に基づき、各事業所の衛生委員会に労組より「労働安全衛生委員」半数を推薦し委員とも連携を図ります。
 - ②各職場の勤務形態・環境・過密労働・長時間残業など、アンケート調査からの声をひろい、問題点を明確にし、福祉事業団の名にふさわしい改善に努めます。
 - ③職員の腰痛・慢性疲労など健康状態の悪化、精神的要因の不安解消に努めます。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ①『年次有給休暇』取得促進のため、事業団書式の『年次有給休暇届出(申請)書』・事務通達(2013年3月31日付)を使った事業団ルール申請方法を啓発していきます。年次有給休暇の取得ができない職場については、事業団・当該事業所へ交渉を行っていきます。
- ②年次有給休暇を申請したにも関わらず年度内に使用できず消滅してしまう年次有給休暇について、実態調査を行っていきます。
- ③公休が割れる職場が無いように、実態調査を基に、労使で対応策を検討していきます。
- ④公休割れのないように人員増員の要求をしていきます。

(3) サービス残業撤廃の運動

- ①2015年5月1日に出された「超過勤務の適正化について」の事務通達が周知徹底されているか確認し、誤った運用がされていないか調査すると共に是正を求めていきます。
 - ②36協定違反(1ヵ月45時間以上)の超過勤務を行っている職員のチェックを行い、現場環境の改善をして職員の健康と安全を守っていきます。
- (4) 夜勤労働をされている組合員に問題が生じた場合、即刻改善に取り組みます。
- (5) 母性保護のため生理休暇、妊産婦の業務軽減・夜勤免除において、組合員が取得困難な事案が発生した場合、即刻改善に取り組みます。
- (6) 子供を持って、親の介護が必要になっても、制度を活用しながら定年まで働き続けられる労働環境の構築に勤めます。

3 組合の組織活動

1. 低迷する組織率

現状、聖隷労組組織率は約18%(正職員比率)、組合員約2000人です。コロナウィルスによる活動抑制が数年あったこと、関東関西の遠隔地にも各事業所が増え組合オリが出来ていない理由を主に、新入組合員が目減りしています。組織率は下落一直線、組織率が低下すると『数は力成り、声は力成り』の力が低迷し、現状の待遇すら維持出来なくなりほころびが生じてきます。

この窮地に対して取り返しのつかなくなる前に、聖隷労組全体(中央執行委員・支部執行委員・職場委員・組合員)の力の結集により組織的に取り組み、打開していく必要があります。

(1) 中央執行委員会等により現状課題を分析。

何が課題で何が必要か!等を整理・対策・実行して参ります。

(2) 組合オリエンテーションを実施。

職場委員会議を通じて職場委員の協力を得ながら、職場・事業所で組合オリの開催が出来るよう協力を仰いで参ります。

(3) 組合員の皆さんに協力を仰ぐ。

そもそも原点として労働組合とは、一緒に働く者同士が職場環境を共に構築して良くしていくものです。

『組合の大切さと大きな力』を知らないままに非組合員でいる 同僚に組合加入を呼びかける協力を仰いで参ります。

2. 職場委員の活動

組合の組織活動を進める上で、職場委員や支部執行委員の活動が停滞し人員が不足しているのが現状です。それにより組合員との情報共有や労働問題の吸い上げが行えておらず、組合の存在意義や必要性が薄れていることが問題です。全職場にデスクネットが入ったことにより職場委員と組合との連絡体制を強化して職場委員会を活性化させていきます。

(1) WEB会議で参加できる会議環境を導入し、安心・安全に配慮した職場委員会の開催と、相互に誘い合う一声活動をもとに職場委員の出席を3分の2以上目指します。

(2) 「聖隷労組のでびき」や医療・福祉制度の学習を通して、労働条件や賃金の現状を知り、職場委員の知識向上を図ります。

(3) 職場委員会で委員相互・組合員相互の情報交換と親睦を図り、労働問題を共有し職場委員と共に改善していきます。

(4) 職場委員の組合内外の活動や学習会参加を促し、それらを通し組合の存在意義を再確認します。職場委員からの声掛けや情報発信により新規組合員の募集を行い組合の輪を広げます。

3. 執行委員の活動

(1) 中央執行委員会

聖隷労組内外の会議や活動の増加、専従不在に伴い委員1人に対する負担が大きい事が問題です。委員の参加率向上を促し、役割分担を明確化しチーム一丸となって組合活動に取り組みます。また、無駄を省き効率化をすすめながら個人負担の軽減等を行っていきます。

- ①中央執行委員は『気軽に活動！スキルアップ！遣り甲斐！』をキャッチフレーズとし活動します。
- ②令和時代に求められる『コミュニケーションスキル、交渉スキルなど』の各種スキルアップが図れるよう、学習の機会を思案します。
- ③今までコロナ禍の影響を受け、組合活動が停滞しました。『医療福祉業界発展のため！』の思想にたち、健全な運営に尽力します。
- ④リモート会議とWEB化を更にITを駆使して加速させます。手軽に合理的に組合会議に参加出来るよう工夫します。リモート会議により関東関西地区との距離感も縮まると考えています。

(2) 支部執行委員会

- ①支部独自の組合員要求を吸い上げ、身近な問題の要求実現を図っていきます。
- ②全支部で支部交渉を実施できるように、支部間の情報共有を図ると共に、学習会等により知識を深め交渉力を身につけていきます。
- ③支部会計に責任を持ち、地域特性を活かした行事企画を推進します。
- ④支部執行委員の担い手を探すとともに、組合活動参加率向上を促し各支部の活性化を図ります。

4. 役員専従の体制

- ①組織強化を図る為、引き続き組合員500名に1人の役員専従体制がとれるよう進めて行きます。
- ②組合員の中から専従の担い手を探すとともに、組織内外に協力を求めます。
- ③役員専従として現状の問題を明確化し計画性を持って対応するよう、誠実で行動力責任感のある適任者を選出していきます。聖隷労組の発展と未来を占うのは役員専従です。組合の体制充実に向けて組合員と専従職員、書記局が一致団結し良好なコミュニケーションをとりながら活動していきます。

4 平和と民主主義・国民生活を守る運動

平和であってこそ、より良い医療・介護・福祉が実現できます。平和は私たちの様々な要求を実現する基盤です。日本国民が平和と自由な社会の元で安心、安全な生活を営むことができる社会を作り上げるために様々な活動に参加していきます。

5 2024年度聖隷労働組合運動のスローガン

2024年度は次のメインスローガンとサブスローガンを基に実現を目指し運動に取り組んでいきます。

メインスローガン

物価高に負けない賃上げ！春闘勝ち取りより良い職場と明るい未来！

サブスローガン

- 1) 安心できる医療・介護制度を作ろう
- 2) 安心して生活できる社会保障制度を作ろう
- 3) 働くものの団結で労働者の権利を守り、定年まで働き続けられる職場を作ろう
- 4) 平和を守ろう
- 5) 身近な環境問題を考え、SDGs達成をサポートしよう
- 6) 子ども達の為に、のびのびとした教育環境を作ろう
- 7) 仲間を増やし組合の輪を広げよう

6 2024年度 各支部活動方針

三方原支部 2024年度活動方針

1. 病院・保健事業部との支部交渉は、聖隷福祉事業団と労働組合との協議方法と同様に事務折衝にて双方でまず意見交換、現状の確認を行い、重要事項については支部交渉を行い協議していきます。
2. 職場委員会での組合員向けの勉強会を開催していきます。
3. 職場委員会に出てくる職場委員を増やし、三方原支部の組織強化を図ります。
4. 新人職員、中途採用者へのオリエンテーションを行います。
まだ組合に加入していない職員へ組合加入のメリットを伝えていきます。
5. デスクネットを積極的に活用して、三方原支部の活動を広めるとともに組合員の組合活動に対する関心を高める活動を行っていく。

住吉支部 2024年度活動方針

1. 各職場で起きている職場問題を細やかに収集し、問題を円滑に解決することで、職場環境の改善に努めていきます。
2. 支部職場委員及び執行委員の後継者及び候補者の育成に努めていきます。
3. 支部組合員が支部活動内容を理解できるような活動周知に努めていきます。
4. 支部組合員が満足できるような企画の検討・開催に努めます。
5. 支部組合加入率が全職員の50%以上を目指す活動に努めます。

福祉支部 2024年度活動方針

1. 各職場委員に協力を仰ぎ組合員を増やします。組合員が増えることで『組織拡大・交渉力』が高まり、定年まで働き続け易い環境につながると考えています。
2. 職場委員会の参加率増加を図るため、引き続きリモートでの会議を実施し、職場委員が参加しやすい組織運営をします。
またデスクネットを活用し、職場委員会開催の通知や職場会の議題を事前に周知し活発な意見交換となる様図るとともに、各職場の問題を円滑に共有できるようにします。
会議後には各職場委員へ議事録を配布して、福祉職場委員会の存在アピールと参加者拡大を目指します。
3. 昨年度に引き続き、労働者としての知識向上を図るため、学習会の実施やセミナー等の紹介をしていきます。
4. 組合員が組合活動に関心をもってもらえるよう、文化レクリエーション活動、福利厚生活動に取り組みます。
5. より良い社会を構築するため、署名等の社会貢献活動への取り組みを行います。

佐倉支部 2024年度活動方針

1. 職場委員会・執行委員会について
組合員、組合役員の連携により職場委員の選出をして、定期的な委員会の開催を目指します。
2. 組織拡大について
オルグ活動を行い、新規組合員の加人促進に努めます。
3. 文レク・福利厚生について
アクアユウカリ・酒々井湯楽の里、ホットヨガラボ等の新規施設の追加を行っていきます。
4. その他
事務所の有効活用について検討します。

横浜支部 2024年度活動方針

1. 職場委員会・執行委員会について

毎月第3金曜日 18:00～19:00 に職場委員会、同日 19:00～20:00 に支部執行委員会を開催します。

2. 組織拡大について

看護部は新入職員への新人研修の中で勧誘活動を行っていきます。

医療技術職へは、各職場で職場委員が勧誘活動を行ってきます。

職場委員、支部執行員を勧誘し、各職場の問題に取り組み、組織拡大を目指します。

3. レクリエーション・福利厚生について

組合員に魅力のあるレクリエーションを実施していきます。

組合員が必要としている福利厚生を検討し実施します。

4. その他

職員の労働環境の改善、離職率の低減につながるよう働きかけます。

淡路支部 2024年度活動方針

1. 支部会の開催

PCの使用できる時間帯に空きがなく、支部会の開催時間を変更することが困難なため、開催時間を変更して支部会への出席を促すことは難しいです。支部会へ出席したいと思えるような催しや提案を考えていきます。

2. 活動強化

春闘・秋闘のモバイルでの参加を呼び掛けていき、組合員の声を多く届けていきます。労働やお金についての法律の知識を周知すべく、新たな催しを考えていきます。

3. 組織拡大

引き続き、労働組合に興味を持ってもらえるようなイベント、勧誘を続けていきます。

4. 福利厚生・レクリエーション

物価高騰をうけ、福利厚生の見直しを行いたいと思います。レクリエーションを通して組合活動に興味を持ってもらえるようなイベントを開催していきたいと考えています。

阪神支部 2024年度活動方針

「連帯感を持ち、よりよい職場環境の構築を目指す」

昨年同様、阪神支部では、宝塚エデンの職員が中心となって活動を行い、他職場との情報収集や、働きやすい職場環境を目指し、悩みなど出された意見を検討して取り組んでいきます。また組合員同士が活発な意見交換や悩みごとなどを共有できるよう、現在の共有の仕方を継続や見直しを行い、支部員全体で考えて解決していけるよう継続して取り組んでいきます。組織率拡大の為、支部として新たな組合員拡大を行えるよう、取り組みを行います。

奈良支部 2024年度活動方針

1. 会議形式について

毎月第三木曜日に職場委員会、支部執行委員会は職場委員会までに開催予定。

形式：LINEのビデオ通話を使用してリモート形式と併用して実施。勤務や休みの都合で参加しやすい方に参加してもらおう。

時間：18：00～19：00

2. 組織拡大について

新人オリエンテーションの際に組合加入を継続。

今後も各職場での申し入れを引き続き継続。

3. レクリエーション・福利厚生

今年度は組合員の横の繋がりが作れるよう、レクリエーション活動として懇親会を開催予定。予算の都合上マックカードの取り扱いは一旦中止する。その他近畿ろうきんによる勉強会やプチ情報のアナウンスを継続する。

4. その他

今後もSNSを活用し、組合員にとって有益な情報を共有する。

職員の労働環境の改善と離職率の低減に繋がるよう働きかけます。

奈良支部の役員体制について、次期役員の担い手が中々見つからず同じ職員が役員を続けているが負担も増加している。今後は輪番制で徐々に役員を交代しみんなで担っていける仕組みを検討していく。

7 2024年度 各専門部活動方針

教育宣伝部 2024年度活動方針

1. 活動の見える化、組合員の利便性向上のためホームページを改善します。またホームページ、TwitterなどのSNSを活用し組合員への有益な情報提供と労働への知識向上を進めるサイトを作っていきます。
2. 機関紙「はらから」を発行し、組合活動や福利厚生の周知、情報発信を図ります。
3. 労働組合をより身近に感じられるような広報活動を行います。

組織部 2024年度活動方針

1. 組織拡大・新規組合員獲得のため、各支部でのオルグ活動を支援していきます。
2. パート・アルバイト職員の組織拡大を図るための、組合費の見直しと検討を行います。
3. 労働組合員のわかりやすく使いやすい組合の手引きを目指し発行していきます。

福利厚生部 2024年度活動方針

1. 指定店の売り出しと抽選会を継続します
2. 専門部会を定期的を開催し、福利厚生活動を継続していきます
3. 組合員に対し、ろうきん・全労済・医労連共済を紹介し広めていきます

文化レクリエーション部 2024年度活動方針

1. 福利厚生部、青年部と合同でコロナ禍でも開催でき、組合員同士の親睦が深まるような、企画を運営していきます。
2. 新規組合員の加入促進を行っていきます。

労働条件対策部 2024年度活動方針

1. 『働き方改革』において同一労働同一賃金の定義を基準にし、定年まで健康でイキイキと働き続けられる労働条件の維持と改善に努めます。また『生涯現役!!』で社会貢献ができることを視野に入れます。
2. 多様な働き方『育児・介護、60歳以上の再雇用、ガンになっても働き続けられる』に対応する各種制度が形骸化しないことを目指します。
3. 長時間残業の是正、年次有給休暇の取得向上等を鑑み『秋闘アンケート調査』を実施・集計・分析をします。実態把握の補強として定期的に職場委員会やデスクネットを活用し、組合員による現状の声を集約し、切実な職場の実態を基に改善に努めます。

4. ITを活用し、QRコードによるアンケート入力を継続し調査・集計作業をスムーズに効率よく行います。集約したアンケートは貴重な生の声として労使交渉に活かして参ります。
専門部会会議はリモート会議により移動時間をカットして、必要時開催を実施します。
5. 夜勤のある職場・職種において夜勤はひと月8回までを基準とします。また夜間の休憩中にナースコールと連動するPHSを所持しない等の、労働環境の前進に努めます。
6. 育児支援制度にあたる『妊産婦の業務軽減・夜勤免除、育児における休暇・夜勤免除、ワークシェアリング』と介護支援制度にあたる『介護短時間勤務、夜勤免除』等を組合ホームページ・機関紙はらからを活用し、啓発活動を続けていきます。
7. 労働相談により前進した内容を機関誌はらかに掲載し、労働組合の大切さをアピールして組合員が活かせる情報の共有化を図ります。

賃金対策部 2024年度活動方針

1. 日本労働組合連合会などの関連労働組合と連携を取り、他の近隣病院の賃金・諸手当の情報収集に努め、春闘などの賃金交渉に活かしていきます。
2. 春闘アンケートの結果の分析を行い、組合員からの声をより反映した要求書を作成し、交渉に活かしていきます。
3. 人事院勧告説明会に参加するとともに、世情の動向にも常に注視し交渉に役立てます。

第 2 号議案 2024 年度予算（案）

令和6年度収支予算書

自 令和6年6月 1日

至 令和7年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額(ロ)	差 異(イ-ロ)
組 合 費 収 入	94,999,008	96,028,063	98,565,504	-3,566,496
手 数 料 収 入	1,800,000	1,735,277	2,000,000	-200,000
雑 収 入	170,000	173,536	250,000	-80,000
受 取 利 息	30,000	29,170	20,000	10,000
退 職 給 与 引 当 金 取 崩 額	550,000			550,000
当 期 収 入 合 計 (A)	97,549,008	97,966,046	100,835,504	-3,286,496
前 期 繰 越 収 支 差 額	124,330,414	119,690,917	119,690,917	4,639,497
収 入 合 計 (B)	221,879,422	217,656,963	220,526,421	1,353,001

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額(ロ)	差 異(イ-ロ)
人 件 費	25,717,228	18,050,105	25,306,328	410,900
(内訳) 事務員給与	21,000,000	14,090,266	20,000,000	1,000,000
法定福利費	4,000,000	2,730,172	4,000,000	0
福利厚生費	650,000	523,339	600,000	50,000
退職給与引当金繰入	67,228	706,328	706,328	-639,100
書 記 局 費	14,130,000	8,137,207	12,750,000	1,380,000
(内訳) 通信費	2,500,000	1,636,137	2,500,000	0
旅費交通費	100,000	1,227	100,000	0
交際費	130,000	11,900	100,000	30,000
水道光熱費	650,000	371,537	650,000	0
事務処理費	3,800,000	3,016,732	3,500,000	300,000
新聞図書費	450,000	314,483	400,000	50,000
修繕費	1,500,000	201,255	1,500,000	0
雑費	2,500,000	1,473,056	1,500,000	1,000,000
什器備品購入費	1,000,000	230,880	1,000,000	0
顧問料	1,500,000	880,000	1,500,000	0
会 議 費	3,300,000	2,483,536	2,700,000	600,000

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額(ロ)	差 異(イ-ロ)
専 門 部 費	21,600,000	7,036,682	14,200,000	7,400,000
(内訳) 旅行補助費	15,000,000	6,509,282	8,000,000	7,000,000
文化レクリエーション部費	200,000	141,900	200,000	0
賃金対策部費	200,000	110,400	200,000	0
労働条件対策部費	300,000	33,200	300,000	0
組織部費	5,000,000	0	5,000,000	0
福利厚生部費	900,000	241,900	300,000	600,000
教育宣伝部費		0	200,000	-200,000
研 修 費	1,000,000	127,424	1,000,000	0
国 民 運 動 費	1,000,000	0	1,000,000	0
組 織 共 済	11,000,000	5,122,719	9,000,000	2,000,000
助 け 合 い 共 済 支 出	17,000,000	12,916,000	17,000,000	0
会 費 分 担 金	5,445,900	5,661,500	8,319,380	-2,873,480
行 動 旅 費	10,000,000	4,193,484	10,000,000	0
租 税 公 課	200,000	121,000	200,000	0
支部活動費特別会計繰入額	4,155,357	4,457,292	4,457,290	-301,933
役員専従特別会計繰入額	0	11,000,000	11,000,000	-11,000,000
医 労 連 共 済 ・ 団 結 共 済	300,000	519,600	300,000	0
大規模修繕準備金繰入	3,500,000	3,500,000	3,500,000	0
闘 争 積 立 金 繰 入	10,000,000	10,000,000	10,000,000	0
予 備 費	93,530,937	0	89,793,423	3,737,514
当期支出合計 (C)	221,879,422	93,326,549	220,526,421	1,353,001
当期収支差額 (A) - (C)	-124,330,414	4,639,497	-119,690,917	-4,639,497
次期繰越差額 (B) - (C)	0	124,330,414	0	0

令和6年度・支部活動費特別会計予算書

自 令和6年6月 1日

至 令和7年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額	差 異(イーロ)
一 般 会 計 よ り	4,155,357	4,457,292	4,457,292	-301,935
当 期 収 入 合 計 (A)	4,155,357	4,457,292	4,457,292	-301,935
前 期 繰 越 収 支 差 額	31,477,862	29,571,505	29,571,505	1,906,357
収 入 合 計 (B)	35,633,219	34,028,797	34,028,797	1,604,422

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額	差 異(イーロ)
支 部 活 動 費	35,633,219	2,550,935	34,028,797	1,604,422
(内訳) 三方原支部	10,905,552	532,485	10,089,393	816,159
住吉支部	7,930,580	1,138,262	7,667,911	262,669
福祉支部	2,538,888	722,118	2,637,168	-98,280
奈良支部	878,395	34,500	793,081	85,314
阪神支部	730,086	126,510	774,618	-44,532
淡路支部	829,321	26,760	783,562	45,759
横浜支部	6,092,368	-29,700	5,747,368	345,000
佐倉支部	5,728,029	0	5,535,696	192,333
当 期 支 出 合 計 (C)	35,633,219	2,550,935	34,028,797	1,604,422
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	-31,477,862	1,906,357	-29,571,505	-1,906,357
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	0	31,477,862	0	0

令和6年度・役員専従給与特別会計予算書

自 令和6年6月 1日

至 令和7年5月31日

(収入の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額(ロ)	差 異(イ-ロ)
一 般 会 計 よ り	0	11,000,000	11,000,000	-11,000,000
当 期 収 入 合 計 (A)	0	11,000,000	11,000,000	-11,000,000
前 期 繰 越 収 支 差 額	118,243,711	109,875,524	109,875,524	8,368,187
収 入 合 計 (B)	118,243,711	120,875,524	120,875,524	-2,631,813

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額(イ)	前年度決算額	前年度予算額(ロ)	差 異(イ-ロ)
役 員 専 従 給 与	0	2,631,813	11,000,000	-11,000,000
当 期 支 出 合 計 (C)	0	2,631,813	11,000,000	-11,000,000
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	0	8,368,187	0	0
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	118,243,711	118,243,711	109,875,524	8,368,187

2023年5月末 支部別組合員数一覧

三方原支部	778	住吉支部	851	横浜支部	114	福祉支部	357
三方原病院	521	浜松病院	591	横浜病院	84	三方原ベテルホーム	31
予防検診センター	97	健診センター	40	油壺エデンの園	2	厚生園	43
(予)保健事業部事業管理部	10	浜松市リハビリテーション病院	168	横須賀愛光園	2	もくせいの里	2
袋井市民病院	59	健康サポートセンターShizuoka	22	明日見らいふ南大沢	4	コミュニティケアセンター	2
聖隷おおぞら療育センター	80	(健)保健事業部事業管理部	18	聖隷クリニック南大沢	1	森町愛光園	18
あさひ	4	法人本部	12	横浜エデンの園	7	いなさ愛光園	29
児童発達支援センターひかり	3			藤沢エデン一番館	4	浜北愛光園	48
組合書記	4			藤沢エデン二番館	2	和合せいれいの里	62
				藤沢愛光園	8	聖隷リハビリプラザ ^{IN} 高丘	1
				淡路支部	25	デイ三方原	1
				淡路病院	21	聖隷ケアセンター初生	5
				聖隷カーネーションホーム	1	浅田地区在宅複合事業	5
				淡路栄光園	3	三方原地区宅複合事業	7
						高丘地区宅複合事業	5
						聖隷リハビリプラザ ^{いなさ}	3
						浜松市生活自立相談支援つながり	1
						聖隷びゅうあセンター磐田	2
奈良支部	40	阪神支部	24	佐倉支部	75	浜松学園	3
奈良ニッセイエデンの園	9	花屋敷栄光園	3	佐倉市民病院	40	聖隷訪問看護ステーション三ヶ日	6
奈良ベテルホーム	26	ケアハウス花屋敷	1	松戸愛光園	9	聖隷こども園こうのとり富丘	6
奈良ニッセイ聖隷クリニック	3	宝塚すみれ栄光園	5	松戸ニッセイエデンの園	2	聖隷こども園わかば	2
西大和訪問看護ステーション	1	結いホーム宝塚	1	松戸ニッセイ聖隷クリニック	3	聖隷こども園桜ヶ丘	7
西大和ケアプランセンター	1	ケアハウス宝塚	2	浦安市特別養護老人ホーム	8	聖隷こども園ひかりの子	9
		宝塚エデンの園	8	浦安愛光園	1	こうのとり保育園	5
		聖隷逆瀬台デイサービスセンター	1	浦安ベテルホーム	4	聖隷こども園こうのとり東	6
		御殿山あゆみ保育園	1	訪問看護ステーション浦安	1	聖隷こども園こうのとり豊田	3
		逆瀬台在宅複合事業	2	浦安市高洲地域包括支援センター	1	ひばり保育園	4
				浦安エデンの園	6	聖隷こども園めぐみ	2
						聖隷のあ保育園	2
						浜名湖エデンの園	36
						さくまの里	1
合計						2,264 名	

■ 聖隷労働組合公式ホームページ

聖隷福祉事業団労働組合公式ホームページです。

<https://seireirouso.com/>



■ 聖隷労働組合 組合員限定ページ

聖隷労働組合ホームページの組合員限定の重要なページです。

<https://seireirouso.com/how-to-use-membersonly/>



■ 聖隷労働組合公式 X

聖隷福祉事業団労働組合の情報を発信しております。

<https://x.com/seireirouso>



聖隷労働組合のマスコットマーク
「親子カンガルー」

カンガルーの子供は数センチの未熟児で誕生し、一人立ちするまで母親の袋の中で愛情を一身に受けて育ちます。この事より“母親カンガルーは組合”“子カンガルーは組合員”として私達、聖隷労働組合マスコットとして 1999 年の公募により採用されました。