

Seirei
Labor
Union

第73回 聖隷労組 定期大会議案書



公式ホームページ



組合員限定ページ



聖隷労働組合X

 聖隷福祉事業団労働組合 2025

第 73 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
2024 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 憲法・平和等をめぐる情勢	
② 国民生活・労働者をめぐる情勢	
③ 医療・介護・福祉労働者の状況	
④ 医療・介護・社会保障をめぐる情勢	
Ⅱ. 2024 年度聖隷労働組合の活動総括	
① 医療・保険・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 2024 年度 活動日誌	
活動報告Ⅱ 要求書・回答書・協定書	38
2024 年度 会計報告	63
2025 年度 中央執行委員	76
2025 年度 方針案	77
第 1 号議案 2025 年度 運動方針（案）	
第 2 号議案 2025 年度 予算（案）	

中央執行委員長挨拶

日頃より労働組合活動へのご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。組合員の皆さんの支えがあるからこそ、私たちはより良い職場環境を目指し活動が続けることができています。中央執行委員を代表して心より感謝申し上げます。

第73回聖隷労働組合定期大会は、これまで同様、対面での決議となります。組合の活動や運動方針をより多くの組合員の皆さんに分かりやすく伝え、組合全体としての方向性を共有する重要な場として位置づけています。今年度も大会終了後にレセプションを開催する予定です。交流を深め、組合員同士の結束を強める機会となればと考えておりますので、ぜひご参加ください。

私たちの生活環境は近年、大きな変化を遂げています。物価の高騰が続く中で、賃金や労働条件の向上はますます重要な課題となっています。聖隷労働組合では、「賃金アップ」や「働きやすい環境の整備」に引き続き力を入れ、組合員の皆さんが安心して働ける職場づくりを推進していきます。今年度も、中央執行委員を中心に役割を分担しながら、課題解決に向けて全力で取り組んでまいりました。組合員一人ひとりの協力が不可欠であり、皆さんと共に着実な前進を遂げることが何よりも重要です。

どのような状況にあっても、私たちの声を事業団に届け、要求を実現し、安心・安全な労働環境を維持することが労働組合の使命です。定期大会を一つの節目としながら、次年度も組合員の皆さんと共に支え合い、団結し、組合活動をさらに発展させていきましょう。

皆さんの引き続きのご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

聖隷労働組合
2024年度中央執行委員長
矢後裕士

2024 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

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
小桐 友広	三方原	聖隷三方原病院	リハビリテーション部
古山 ひかり	三方原	聖隷三方原病院	臨床検査部
杉山 益唯	三方原	聖隷三方原病院	C 6 病棟
鈴木 紗輝	三方原	おおぞら療育センター	生活支援課
鈴木 里枝	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	臨床検査部
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
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
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
家本 典幸	福祉	和合せいれいの里	チャレンジ工房
石川 綾乃	福祉	聖隷のあ保育園	のあ保育園
河原 一成	福祉	厚生園信生寮	信生寮
小西 文	福祉	三方原地区在宅複合事業	訪問看護三方原
坂本 貴宏	福祉	浜北愛光園	特養
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
杉山 哲也	福祉	厚生園信生寮	信生寮
袴田 望美	福祉	聖隷こども園めぐみ	こども園めぐみ
三浦 大輝	横浜	横須賀愛光園	特養
上田 雅之	佐倉	浦安市特別養護老人ホーム	浦安市特養
鈴木 宏和	阪神	御殿山あゆみ保育園	御殿山あゆみ保育園
稲本 容子	淡路	聖隷淡路病院	診療技術課
塩田 友希	奈良	奈良ベテルホーム	看護介護課

2024年度中央執行委員会 役員体制

中央執行委員長	矢後 裕士	三方原
副中央執行委員長	鈴木 里枝	三方原
副中央執行委員長	古山 ひかり	三方原
副中央執行委員長	家本 典幸	福 祉
中央書記長	坂本 貴宏	福 祉
中央書記次長	河原 一成	福 祉

労使幹事会・経営協議会

矢後 裕士	鈴木 里枝	古山 ひかり
藤本 加代子	杉山 益唯	小山 貴之
家本 典幸	坂本 貴宏	河原 一成
石川 綾乃		

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）	家本 典幸	鈴木 里枝	矢後 裕士
	河原 一成	古山 ひかり	
互助会監事（1名）	坂本 貴宏		

聖隷福祉基金委員

福祉基金委員（2名）	矢後 裕士	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	鈴木 里枝
------------------	-------

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	藤本 加代子	家本 典幸	古山 ひかり
	矢後 裕士		
西部医労連幹事	藤田 春樹	家本 典幸	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	小桐 友広		

活動報告Ⅰ 情勢・総括・活動日誌

Ⅰ. 私たちをとりまく情勢の特徴

1 憲法・平和等をめぐる情勢

憲法改悪阻止

2024 年の衆議院選挙の結果、衆議院では改憲派が 3 分の 2 を下回りましたが、その後の通常国会で開かれた衆議院憲法審査会では、改憲手続きを定めた国民投票法に関する自由討議などが行われています。世論調査でも国民は改憲を求めておらず、国民投票法の整備を急ぐ必要はありません。自公政権は、自衛隊に敵国基地攻撃能力を与えることで実質改憲をすすめています。「戦争国家」づくり阻止とあわせた憲法改悪を許さない世論形成が求められています。

2 国民生活、労働者をめぐる情勢

消費者物価指数

総務省が発表した 2024 年度平均の全国消費者物価指数は、価格変動の大きい生鮮食料品を除く総合指数が前年度比 2.7% 上昇しました。プラスは 4 年連続で、歴史的な高騰が続くコメなど食料品の値上がりが主な要因です。食料全体は前年度比 5.0% 上昇し、このうち米類は 46.6% と、1971 年度以降最大の伸びを記録しました。野菜や果物の値上がりも目立ち、原材料価格の高騰などで菓子類、飲料、調理食品など幅広い品目で上昇しています。

実質賃金

政府は「賃上げは好調」と言っていますが、実質賃金は、2024 年 1 年間でマイナス 0.3%、2025 年もすでに 2 カ月で減少し、ピーク時の 1996 年から年額 74 万円も減っています。大企業は過去最高の利益を更新する一方で、労働分配率はこの 30 年間で 60% から 45% 程度まで下がり、過去最低となっています。政府も、最低賃金を「2020 年代に 1,500 円に」と言っていますが、「5 年先」では遅すぎます。物価高に負けない賃上げをすすめるためにも、今すぐ全国一律最低賃金 1,500 円の実現が求められています。

物価高騰に見合った年金へ

自公政権が、「100 年安心」と言って導入した、年金額を物価高騰上昇より下回らせる制度によって、第 2 次安倍政権以後の 13 年間で公的年金は実質 8.6% も削減されました。これがなければ、現在、月 10 万円の年金を受給している人は、月 940 円（年 11 万円）も多い年金となっていました。この制度の被害は、今後も年を追うごとにひどくなり、現役世代の受け取る年金はどんどん減っていくことになります。「マクロ経済スライド」などをなくし、年金を物価の値上がりや賃金上昇に追いつかせて引き上げ、現役世代も「減らない年金」を実現することが求められています。現在 290 兆円、

給付の 5 年分もため込んでいる巨額の年金積立金を年金に活用する、高額所得者の保険料優遇を見直して応分の負担を求める、現役労働者の賃上げと処遇改善をすすめ保険料収入と加入者を増やすなど、物価上昇に見合う年金への改革が必要です。

3 医療・介護・福祉労働者の状況

医療業版「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」

厚労省が、医師を除く医療関係職種を対象とした「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を公開しました。看護師などに向けた勤務間インターバル制度の具体的な導入・運用手順について解説し、実際の事例も紹介しています。2018 年に成立した働き方改革関連法により、勤務間インターバル制度の確保は、事業主の努力義務とされましたが、マニュアルでは、医療業界の人手不足を解消するためには、労働環境改善が重要だと指摘し、勤務間インターバル制度は、そのひとつの手段だとしています。

4 医療・介護・社会保障をめぐる情勢

新たな地域医療構想とりまとめ

2024 年 12 月、厚労省は、「新たな地域医療構想等に関する検討会」の取りまとめを公表しました。2040 年を見据えた新たな地域医療構想と、医師偏在対策に関する考え方で構成されています。「医療機関機能」の報告項目と報告方法は、2025 年度から検討されるガイドラインで詳細が決まりますが、新たに創設される「医療機関機能」は、「高齢者救急・地域急性期機能」、「在宅医療等連携機能」、「急性期拠点機能」、「専門等機能」、「医育および広域診療機能」となっています。

厚労省は、救命救急センター（三次救急）について、おおむね 100 万人当たり 1 施設を目標に整備をすすめる方針でした。しかし、施設数が増加傾向で、全国で 304 施設に上っていることから、検討会で三次救急医療機関の見直しを求める意見が出され、「高齢者救急・地域急性期機能」で「三次救急医療施設の在り方について検討する必要がある」と明記されました。病床機能区分については、回復機能が「包括期機能」修正され、今後、病床機能区分は高度急性期、急性期、包括期、慢性期の区分に変更されます。

医師偏在については、「派遣医師・従事医師への手当の増額を保険者からの拠出で賄うことが考えられる」ことが記載されており、この点について厚労省は医療保険部会で、財源の全額を保険者からの拠出金とすることを明言しました。

介護崩壊の危機

2024 年度の報酬改定で、政府が訪問介護の基本報酬を 2～3%削減したことで、ヘルパーなどの人手不足と事業所の閉鎖がすすみ、2024 年 12 月末時点で事業所が「ゼロ」の自治体が 107 町村、「1 カ所のみ」の自治体が 272 市町村にも上っています。報酬削減の撤回等を求める地方議会の意見書は、3 月末時点で 16 道県議会を含む 289 自治体に上っています。地域の介護体制の強化・拡充をすすめるためにも、国庫負担による

事業所の経営再建、介護・福祉職員の賃上げと労働条件の改善が必要です。

介護職員数 初の「減少」

厚労省が12月に発表した2023年「介護サービス施設・事業所調査」の結果で、2023年10月1日時点で介護保険施設や介護事業所に従事する介護職員数は約212.6万人で、前年同期より2.9万人減少したことが明らかになりました。同調査で介護職員数が前年を下回ったのは、介護保険制度の創設以来初めてです。減少の要因について厚労省は、介護人材が他産業に流出したことや、現役世代が減少して介護業界に就職する人が減ったことを挙げています。

訪問介護支援

人材不足が喫緊の課題である訪問介護等サービスについて、人材確保体制の構築による安心して働き続けられる環境整備に向けた取り組みや事業所の経営改善に向けた取り組みを支援することで、訪問介護等サービスの担い手の確保と経営の安定を図り、地域における必要な在宅介護サービスの提供体制を確保することを目的に、2024年12月17日から「訪問介護等サービス提供体制確保支援事業」が始まりました。この事業は原則として都道府県が実施主体となり、経験の浅いヘルパーの支援や複数法人のグループによる協働化・大規模化の促進を図るものとなっています。

「人材確保体制構築支援事業」では、ベテランのホームヘルパーが経験の浅いスタッフに同行して技術を伝える経費として、中山間地域・離島などの事業所には1回あたり5,000円、(30分以上)、それ以外の地域は4,000円(30分以上)を基準として補助するとしています。いずれもビギナーヘルパー1人あたり30回まで同行可能です。協働化・大規模化を促進する「経営改善支援事業」では、「共同での募集・採用・研修」、「人事管理・請求業務システムなどの共通化」、「物品の共同購入」などの経費を補助するとしています。小規模法人を含むグループにするのが要件で、1グループあたり150万円の支給、全ての事業所が中山間地域などにある法人を含むグループへの支給額は200万円としています。

補助金は国が3分の2、都道府県・市町村が3分の1を負担し、中山間地域などでのヘルパーの同行支援や複数法人による協働化・大規模化の取り組みに関しては、国の負担割合が4分の3に引きあがります。対象となるサービスは、「訪問介護」、「定期巡回」、「随時対応型訪問介護看護」、「夜間対応型訪問介護」となっています。

外国人の訪問系介護従事 解禁

訪問系サービスは、利用者宅で主に1対1の関係で業務を行う難しさなどを理由として、外国人の技能実習生らによる従事は認められていませんでした。しかし、訪問介護員の不足や高齢化を背景として、厚労省の「外国人介護人材の業務の在り方検討会」が2024年6月に訪問系サービスへの従事を条件付きで容認し、2025年4月から解禁しました。検討会の提言を受けて厚労省は、介護施設・事業所が通常の基準に加え、「業務の基本事項の研修」、「責任者による一定期間の同行訓練」、「外国人職員のキャリアアップ計画の作成」、「ハラスメント防止の相談窓口の設置」、「現場での不測の事態に情報通信技術などで対応できる環境整備」の5つの要件を順守すれば、外国人

職員が訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護などに従事できるようにしています。

2024 年度補正予算

2024 年 12 月に成立した 2024 年度補正予算では、厚労省の補正予算に 8,454 億円、そのうち、医療・介護・障害福祉分野の生産性向上・職場環境改善などによる賃上げに向け、1,892 億円が計上されました。医療分野の生産性向上・職場環境改善による更なる賃上げ等の支援には 828 億円が計上されましたが、対象がベースアップ評価料算定機関に限定されていることとあわせ、「賃上げ等のための生産性向上の取組を支援し、医療人材の確保・定着を図る」としていることから、直接の賃上げ支援策とはなっていません。

介護人材の他産業への流出を防ぐための「介護人材確保・職場環境改善事業」（人材確保等事業）には 808 億円が計上されました。この予算は介護職員以外も含む人件費に充てることも可能としていますが、生産性向上と職場環境改善の取り組みに充てることもできるとしており、賃上げという目的が薄れています。介護職員 1 人当たり 5 万 4,000 円を補助する想定で予算額が算出され、サービス種別ごとに補助金の「交付率」を設定し、月額報酬に乗じた金額を申請事業者に 1 回支給する想定となっています。しかし、2023 年度の補正予算では、介護職員 1 人当たり月額賃金を 2%程度（6,000 円相当）引き上げるための補助金を 2024 年 2～5 月まで 4 カ月支給する設定だったのに対し、2024 年度補正予算では、そのような設定になっていません。さらに、居宅介護支援事業所、訪問看護、訪問リハビリテーションなどは介護職員配置がないとされ、人材確保事業の対象となっていない。

医療費 4 兆円削減合意

日本維新の会が、高校無償化と国民医療費年 4 兆円削減を条件に、政府の 2025 年度予算案に賛成しました。3 党合意には社会保障費削減のための協議体設置も盛り込まれています。深刻な「医療崩壊」を引き起こした 2006 年の小泉構造改革では医療費が 1 兆円削減され、妊婦のたらい回しや救急患者の受け入れ拒否などを招きました。その 4 倍もの医療費抑制は、国民皆保険制度の下、誰もが安心して医療を受けられるようにする国の責任を投げ捨てるものです。自公維 3 党は、4 兆円の医療費削減のため、2026 年度からの OCT 類似薬の保険適用見直しも合意しています。市販薬は処方薬に比べて価格が高く設定されており、特に経済的に困窮している人の負担が増えてしまいます。症状が軽微でも医師の診断で重篤な病気の早期発見につながることを期待され、市販薬の安易な服用にはリスクが伴います。市場原理を医療・介護分野に持ち込むのではなく、大企業や富裕層を優遇する税制と大軍拡路線を止め、国民の命を守り、医療や暮らし優先の政治への転換が求められています。

労働組合の力で情勢を切り開く

政治を前にすすめる力は、国民の要求と前進にこそあります。国民の声を突きつけ議論を起こすことこそが、日本の政策を変えさせる力となります。

II. 2024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。

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
- 7) 仲間を増やし組合の輪を広げよう

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。

*2024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. 2024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。

① 期末勤勉手当

2024年夏季期末手当交渉は、同一労働同一賃金の観点と人勸準拠、経営状況、聖隷職員の働き方を根拠に「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2.1ヵ月支給＋全職員に対する2万円の臨時特別一時金（インフレ手当）の支給」を要求しました。事業団からの回答は、「ブロック・地域総合職員2.15ヵ月支給、地域限定職員とエルダー職員Aは1.935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勸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。

2024年度冬季期末手当交渉は、夏季期末勤勉手当の支給状況を鑑みて「ブロック・地域総合職員・地区限定職員・エルダー職員Aに2.45ヵ月支給」と要求をしました。交渉は2024年11月5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2.15ヵ月、地域限定職員とエルダー職員Aは1.935ヵ月支給」でした。それを受け、中央執行委員会での協議の上、組合としては2.2ヵ月の支給を妥結のための最低ラインとして返答しました。2024年11月13日に再交渉が行われました。最終的には、事業団全体の経営状況を鑑み、「理事長より、理事長が行っているロビー活動に関する内容、年間を通し支給水準である4.6ヵ月の支給が達成できるよう努力する旨の説明文書を提示する」ことを条件に妥結としました。

2024年度期末勤勉手当交渉は、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＋全職員に対して臨時特別一時金として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0.3ヵ月、地区限定職員・エルダー職員Aに0.27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）に対して特別手当20,000円を支給する」という内容でした。2025年3月4日の経営協議会で交渉を行いました。事業団の回答は組合の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。組合としては特別手当20,000円を全職員に支給することを最低ラインと考えて再交渉に臨みましたが、事業団は支給内容を変更せず、交渉は決裂しました。

以上のような組合の交渉により、人事院勧告（年間4.60ヵ月）と同等（年間4.60ヵ月＋特別手当の支給）の支給となりました。

② 年末年始特別勤務手当

2024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。

2024年度春闘の回答書にて、事業団からは「55歳での昇給停止、エルダーA移行時の給与改定の変更を行う考えはありません。但し、エルダーA職員のベースアップについては現在検討をしております。」との回答がありました。エルダーA職員のベースアップに前向きな姿勢がみられたことは一つの成果と言えます。人手不足が叫ばれている中、知識と経験を有した職員が長く働くことができる環境を整えることは早急に取り組む必要があると考えます。引き続き組合員の意見を聞きながら、エルダー職員として働くことができるよう交渉を続けていきます。

(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。今年度も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。一方で、春闘の回答書では、「エルダーB職員の時給については変更を行う考えはありません。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、時給の改訂については規定に基

づいて実施していきます。」となっており、時給については現状から変更する考えはないことが示されました。組合員が多様な働き方ができるよう、正当な評価に基づく正当な賃金が支払われているか、今後も組合員の声を聴きながら交渉を行っていきます。

(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。

2024年度春闘では、組合員より希望の多かった危険手当について要求を行いました。事業団からの回答は「危険を伴う手当について、従前より労使間での協議によって必要に応じて支給をしておりますが、今後新たに要望をいただいたものについて必要性、経営状況を鑑みて労使間で協議いたします。」といったものでした。次年度以降も組合員の声を聴きながら必要な手当の支給に繋がるよう交渉を続けていきます。

(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。

機関紙「はらから」にて給与明細の見方を分かりやすく説明するなど、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行い、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. 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。

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。

デスクネッツを活用し、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、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、組合員からの労働相談から問題点が浮上した施設・職場については労使幹事会、経営協議会の場を使って調査依頼、課題が生じている場合は改善を求めました。秋闘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。

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 of 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。

また随時寄せられる労働相談でも、有給に関するものがあれば逐一会議にて実態調査、是正要求を行ってまいりました。

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。

有休が取得できない理由については今年度も人員不足が最多となっていました。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、慢性的に人員不足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。

今年度も組合員あてに公休割れの実態調査依頼を行いました。調査結果より公休割れが発生している職場を特定しました。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、公休割れが発生した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公休割れのな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全国平均越えを維持していますが、現場では変わらず人員不足が慢性化している現状であるため、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行いました。

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2024年度秋闘アンケートの実施により調査し、その結果は事業団へ提出しました。

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います。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。

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勤を申請できていない、承認されていないと答えた方、また日々の労働相談でも同様の内容は多く、引き続き始業前の超勤申請を対象とするよう、またそもそも始業前超勤を発生させないよう事業団と継続交渉を行っていきます。

(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。

2024年度秋闘のアンケート結果及び日々の労働相談から、休憩時間を取得できていない現状はまだ見られます。

特定できた職場に関しては、都度事業団へ報告し、調査依頼及び改善要求を行ってきました。

(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生じた場合、即刻改善に取り組みます。

育児短時間制度やワークシェア等の需要は増加傾向にあります。継続して実態調査を行い、取得向上に向けて周知、交渉を図っていきます。

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

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。

昨年10月からは、一部職種でトライアルにて育児短時間制度が就学時まで延長となり、今年10月から全職種で完全運用となります。しかし、現時点でも育児短時間勤務、ワークシェア利用者が時間で帰れないという職場が継続して存在しています。

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今後も注視していかねばなりません。

(6) 子供を持っても、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努めます。

育児・介護休業法が改定され、働き方も柔軟性が求められるようになってきました。職場からあげられる要望等について議論し、その対応に関し事業団と交渉に努めてきました。

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組み、打開していく必要があります。

(1) 中央執行委員会議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。

- ・入社式でのオルグ・各施設での組合説明会の実施の強化を行った。

また入社式ではポケットティッシュにQRコードのシールを貼り読み取ると組合説明、加入届のホームページに案内される様にしました。

(2) 組合オリエンテーションを実施。

職場委員会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。

- ・所属支部以外の支部執行委員、中央執行委員が協力し組合オリの開催できたが、すべての支部での実施は出来なかった。

(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。

- ・職場委員・支部執行員だけでなく機関紙はらから・デスクネッツで呼びかけを行いました。

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ツ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。

- ・開催の案内を手紙だけでなく、デスクネッツやLINE等SNSや組合ホームページなどで案内を行いました。
- ・佐倉支部の組合事務所のWEB会議できるように環境整備中です。

(2) 「聖隷労組のてびき」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、デスクネッツや職場委員会、支部執行委員会で労働条件・賃金・制度などの情報発信・共有を行いました。

(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。

- ・デスクネッツを使い職場委員会だけでなく全組合員に労働問題を共有を行い

ました。イベント・学習交流の案内もしました。

- (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。

・組合内だけでなく県医労連、西部医労連、労金、こくみん共済コープのイベント・勉強会など案内をしました。

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。

・幹事会、経営協議会の新規に参加出来る人数も増え中央執行委員の層も厚くなりました。また東海北陸ブロック役員セミナーにも2名参加しスキルアップにもつながりました。

- 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。

・県医労連等の団体交渉勉強会の参加をして交渉スキルアップにつなげました。

- 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。

・停滞していたイベントや支部活動も徐々に再開しました。

- 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。

・リモート会議とWEB化だけでなく、AIボイスレコーダーも導入しました。

(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。

- ・職場委員会、支部執行委員会で組合員要求を吸い上げ支部や中央執行委員会で検討し施設との交渉や全体に関わる事や支部で交渉が出来ない場合は、労使幹事会、経営協議会で問題解決に向けて取り組みました。

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の支部交渉は出来ませんでした

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。

- ・各支部ごと独自の行事や企画を検討しました。浜リハでは、初の抽選会を行いました。

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。

- ・新しい支部執行委員が入り手薄だった業種の情報も入り組織の活性化につながりました。

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。

- ・元聖隷職員をプロ専従（聖隷労組が直接雇用して専従業務を行う者）に採用しようとして試みましたが、採用にいたらず、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）も相応しい人材が見つからず採用が出来ませんでした。

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。

- ・引き続き相応しい人材を組織内外問わず探します。

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。

- ・引き続き誠実で行動力責任感のある適任者を探します。

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築き上げるために様々な活動に参加していきます。

5 支部活動の総括

三方原支部 2024 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。

今年度は、支部交渉を行なっておりません。三方原支部での労働相談においては、事業団との会議の中で交渉を行いました。今後は、支部交渉の環境を整え見直し、行なっていきます。

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。

職場委員会で、職場委員の役割、聖隷労働組合の組織について、組合活動でよく用いられる用語について共有を行いました。

今年度より加入した、こくみん共済 coop の「交通災害共済」の保障内容の確認、アプリの加入を行いました。

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。

職場委員会に参加される方が、昨年度よりも増えました。また、支部執行委員も増えました。

今年度から、三方原限定の機関紙「さんつぶ」を発行しています。

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。

4月に行われた事業団のオリエンテーションにて、組合の説明を行いました。

今後も、組合加入への活動を行なっていきます。

5. デスクネッツ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。

デスクネッツを用いて、組合員へ情報の共有を行うことができました。今後も継続し行なっていきます。

住吉支部 2024年度活動総括

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。
毎月職場委員会を開催し情報収集、問題解決の進捗報告を行いました。
また、デスクネッツを活用し組合員からの情報収集や状況報告に努めました。
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。
浜松市リハビリテーション病院から新規の執行委員が誕生し、活動しました。
職場委員の開催は聖隷浜松病院のみでの開催となったため、今後開催場所の拡大の検討と後継者、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。
デスクネッツを活用し周知に努めました。
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。
福利厚生部とともに抽選会の企画・運営を行いました。
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。
新入職員向けの勧誘活動を実施したが、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 2024年度活動総括

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、定年まで働き続けやすい環境につながると考えています。

職場委員への組合への加入促進依頼まで到達できませんでした。
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。
またデスクネッツを活用し、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。

職場委員会は、リモートで実施することで毎月開催することが出来ました。
活動が停滞している横浜支部の一部職場委員にも合同で参加していただくことができ、情報共有等が行えました。

会議後の議事録は、デスクネッツにて配信、情報共有し、組合活動の見える化を促しました。

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。

今年度は福祉支部としての催し物の実施はできませんでした。その代わり文化レクリエーション部、福利厚生部の企画に関してデスクネッツを活用し、福祉組合員へアナウンスを行い、企画参加を促しました。

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の案内を行いました。

佐倉支部 2024年度 活動総括

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。

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。閉鎖されて物置化して使えなかった組合事務所を使用可能な状態に戻しました。

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、積極的なオルグ活動、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、ホットヨガラボ等の新規施設の追加を行います。

福利厚生の新規施設検討は出来ませんでした。

アクアユーカーリは閉店になり福利厚生の施設から外れました。

4. その他

事務所の有効活用について検討します。

ウェブ会議が出来るように検討しているが現時点は、まだ電波の入りが悪い関係で、進んでません。

横浜支部 2024 年度活動総括

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。

一部福祉施設、公益施設にて、福祉支部と合同で職場委員会を開催することが出来ました。

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。

新規組合員獲得のための活動は停滞していましたが、デスクネッツを活用し、組合活動の見える化を実践しました。

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。

組合員に魅力のあるレクリエーションの実施、福利厚生の検討まで至りませんでした。

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。

組合員から寄せられる労働相談に関して、逐一对応を行ってきました。

淡路支部 2024 年度活動総括

1. 支部会の開催

毎月第三金曜日 18 時から定期的に支部会を開催できており、不参加の組合員の声も支部会に出席した組合員が伝えてくれています。淡路支部の取り組みを議事録に残し、議事録を振り返ることで疑問点を解消することもできました。

2. 活動

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。聖隷グループ全体のルール改定を行うことで解決できそうな問題においては、春闘・秋闘などのアンケートで組合員の意見を積極的に述べるように広報しました。

3. 組織拡大

業務内容における疑問点の相談を受けた際に、疑問解決に向けて方向性を提案するとともに組合への勧誘もすすめています。

4. 福利厚生・レクリエーション

燃料費高騰のため、公共交通機関の料金改訂がありました。淡路支部が指定している公共交通機関利用料の補助価格について見直しを行いました。

阪神支部 2024 年度総括

「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、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。

- ・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。
- ・職場委員会で出された職場の悩みや働き方に対する意見などから、取り組みを進めました。また支部執行委員会では、職場委員会で出された意見をまとめ、今後の活動への反映や、中央執行委員会への議題の提出、支部内の交流などを検討しました。
- ・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、会議への参加の呼び掛けを重点的に行いました。またデスクネッツを使用し、会議録の回覧や取り組みを伝えたり、組合員の意見交換の場とするなど、WEBを使用して組合員が参加しやすい方法を考えました。
- ・支部内の交流を図る為、2024年11月に交流会を参加し、支部内組合員で交流しました。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約し、見直しや検討を行いました。

奈良支部 2024 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：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

今年度はコロナ後初の親睦会を開催した。また家族で参加できるいちご狩り企画を開催し好評であった。

コロナ禍では組合員の集まる場が職場会議だけで悩みの共有や関係性の構築が難しい現状であった。今年度は食事やレクリエーション活動を久々に開催することができ、組合員同士の交流を持つことができた。次年度も引き続き交流活動を計画し開催予定。また、参加が困難な組合員の方へも還元ができるよう、意見を収集し福利厚生の内容を検討していく。

4. その他

①情報共有について

リモート会議や情報共有のツールとして LINE を活用しているが、今年度よりデスクネットの活用を開始し、組合員それぞれに合ったツールを活用して情報収集ができるようになった。

6 専門部活動の総括

教育宣伝部 2024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お知らせ、情報発信を図ります。

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

発行の時期について計画を立て、効率よく作成することに努めました。(2 ヶ月毎に発行)

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広報活動（入職オリ、各支部オリ）で勧誘活動を行いました。

(ポケットティッシュの裏に QR コードを貼り配る、PP を使用して説明する、等。)

組織部 2024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。

辞令交付式時や、一部事業部での入社式にて組合の説明、勧誘を行ったおかげで、多数の新入職員の加入に繋げることが出来ました。

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 2024年度 活動総括

1. 指定店の売り出しと抽選会を継続します

2025年1月に浜リハ、2月に三方原、5月に住吉にて抽選会を行いました。

2. 専門部会を定期的開催し、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。

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

2024年11月よりこくみん共済coopの「交通災害共済」に加入しました。
抽選会において、保障内容の確認とアプリの説明を行いました。

【こくみん共済COOP(全労済)における聖隷労組実績】

	2025年3月末	
	件数	口数
団体せいめい共済	2,085	67,830
慶弔共済	0	0
交通災害共済	2,082	21,035
火災共済	24	7,248
自然災害共済	20	5,496
借家人賠償責任特約	2	300
団体ねんきん共済	103	1,017
個人ねんきん共済	16	4,398
マイカー共済	67	18,152
自賠責共済	3	900
個人長期共済	12	1,625
終身共済	11	1,139
こくみん共済	89	19,632

【静岡県労働金庫における聖隷労組の実績】2025年3月31日現在

預金残高	4,148,509,612円
融資残高	3,547,629,882円

〈新規件数〉

財形新規	一般 3件、住宅 0件、年金 0件
財形契約件数	一般 314件、住宅 12件、年金 51件
エース預金新規	5件
エース預金契約件数	113件
給振新規	25件
給振契約件数	266件
有担保ローン新規件数	13件
無担保ローン新規件数	33件
マイプラン新規件数	2件
マイプラン契約件数	77件

文化レクリエーション部 2024 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。

福利厚生部と協力して、ディズニーツアーの開催、春の組合のイベント（新年度会と新人歓迎会）の開催を行いました。また、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編集を行いました。

労働条件対策部 2024 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。

就業規則等の改定においては、組合員が不利益を被らないかチェック及び事業団との協議を行ってきました。

また随時寄せられる労働相談においても、事業団との会議の議題としてあげ、現場状況の実態を知ってもらう題材として活用してきました。

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。

両立支援における課題に関しても協議の場であげ、現場の実態を認識してもらうよう努めました。

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。

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。

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。

専門部会の開催は毎月実施はしませんでした、必要時メール等でのやり取りやリモートでの会議は継続して実施。効率的に実施することができました。

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。

夜間休憩取得に關しての課題に關しては、随時寄せられる労働相談を元に、事業団との交渉に努めてきました。

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「みんなの権利ノート（旧女性の権利ノート）」「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。

今まで対応した労働相談の対応に関しては、はらから掲載までいたりませんでした。

賃金対策部 2024年度活動総括

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。

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:0.3カ月、地区限定職員・エルダー職員Aに0.27カ月を支給する。また、パート・アルバイト、エルダーB、非常勤職員に対して特別手当20,000円を支給する」というものでした。

これを踏まえて2025年3月4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。組合としては特別手当20,000円を全職員に支給することを最低ラインと考えて再交渉に臨みましたが、事業団は支給内容を変更せず、交渉は決裂となりました。

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。

2024年度の春闘アンケート回答人数は641名(2023年は636名)でした。組合員からの声を反映し2025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。

アンケートの中で意見の多かった「5%の基本給の増額」、「人員不足に対する手当、補償の新設」、「危険が伴う業務への手当、補償の新設」、「55歳での昇給停止の撤廃、及びエルダーA移行時の減給の撤廃」、「エルダーB職員、パート・アルバイト職員の時給の増額」の5つの項目について要求しました。今回の交渉では増額や新設といった回答は得られませんでした。一部については前向きに検討しているとの回答が得られたものもありました。

また今年度の春闘アンケートでは、回答数を上げる工夫として、回答率の高かった職場にお菓子を配る試みを行いました。その結果、アンケートの回答形式をイン

ターネットのみとしたにも関わらず、前年度を上回る回答数となりました。

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。

令和6年の人事院勧告は8月8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：4.6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12.8%、大卒：約12.1%)を始め、今年度も若年層に重点を置いて引き上げが行われました。

2024年度 活動日誌

(2024年6月1日～2025年5月31日)

月日	活動内容
6月1日	県医労連部会
6月4日	経営協議会
6月11日	労福協制度政策委員会
6月12日	賃金対策部会
	健康保険組合監事監査
6月13日	ケア労働者賃上げPT会議
6月14日	中央執行委員会
6月18日	福祉支部会議
	住吉支部会議
	労金運営委員交流集会
6月19日	三方原支部会議
	奈良支部会議
6月20日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
6月21日	淡路支部会議
	阪神支部会議
6月25日	労使幹事会
	三役会
6月27日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
6月28日	臨時中央執行委員会
	浜松市労働者福祉協議会 通常総会
6月29日	一般病院部会
	賃金対策部会
7月2日	経営協議会
7月3日	労福協制度政策委員会
7月5日	臨時福利厚生部会
7月11日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
	ケア労働者賃上げPT会議
7月12日	中央執行委員会
	福祉基金委員会
7月16日	住吉支部会議
	健保組合会議
7月17日	三方原支部会議
	奈良支部会議
	労福協制度政策委員会
7月18日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
7月19日	淡路支部会議
	阪神支部会議
7月20日	県医労連部会
7月22日	労金運営委員会
7月26日	互助会理事会
7月27日	第72回定期大会
7月30日	労使幹事会
	三役会
8月5日	県評ケア労働者PT会議
8月6日	経営協議会
8月7日	賃金対策部会
8月8日	労働条件対策部会

月日	活動内容
8月8日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
8月9日	中央執行委員会
8月15日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
8月16日	淡路支部会議
	阪神支部会議
8月20日	福祉支部会議
	住吉支部会議
	浜松市保健医療審議会
8月21日	三方原支部会議
	奈良支部会議
8月23日	労金運営委員会
8月27日	労使幹事会
	三役会
9月3日	経営協議会
9月4日	賃金対策部会
9月6日	労福協会議
9月7日	県医労連定期大会
9月12日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
	労福協制度政策委員会
	ケア労働者賃上げPT会議
9月13日	中央執行委員会
9月17日	福祉支部会議
	住吉支部会議
9月18日	三方原支部会議
	奈良支部会議
9月19日	奈良支部会議
	西部医労連定例会
9月20日	淡路支部会議
	阪神支部会議
9月24日	労使幹事会
	労金運営委員会
9月26日	三役会
9月27日	全労済会議
10月1日	経営協議会
10月2日	賃金対策部会
10月3日	労金会議
	奈良支部会議
10月7日	日本医労連福祉部会会議
10月10日	文化レクリエーション部会
	福利厚生部会
	労福協制度政策委員会
10月11日	中央執行委員会
10月15日	福祉支部会議
	住吉支部会議
10月16日	三方原支部会議
	全労済会議
10月17日	奈良支部会議
	西部医労連会議

月日	活動内容
10月17日	全労済浜松地区会議
10月18日	淡路支部会議 阪神支部会議
10月20日	西部医労連会議 労福協まつり
10月21日	労金運営委員会
10月22日	教育宣伝部会
10月24日	全労済浜松地区会議
10月26日	一般病院部会
10月29日	労使幹事会 三役会
11月2日	県医労連部会
11月5日	経営協議会
11月6日	賃金対策部会 ケア労働者賃上げPT会議
11月7日	労金秋季代表会議
11月8日	中央執行委員会 労福協制度政策委員会
11月14日	文化レクリエーション部会 福利厚生部会
11月15日	淡路支部会議 阪神支部会議
11月19日	福祉支部会議 住吉支部会議
11月20日	三方原支部会議 奈良支部会議
11月21日	奈良支部会議 西部医労連定例会
11月25日	臨時福利厚生部会
11月26日	労使幹事会 三役会
11月28日	労金運営委員会
12月3日	経営協議会
12月4日	賃金対策部会
12月10日	全労済西部支所会議
12月12日	文化レクリエーション部会 福利厚生部会
12月13日	中央執行委員会
12月14日	県医労連部会
12月16日	労金運営委員会 ケア労働者賃上げPT会議
12月17日	福祉支部会議 住吉支部会議
12月18日	三方原支部会議 奈良支部会議
12月19日	奈良支部会議 西部医労連定期大会
12月20日	淡路支部会議 阪神支部会議
12月24日	労使幹事会 三役会
1月7日	経営協議会
1月9日	文化レクリエーション部会

月日	活動内容
1月9日	福利厚生部会
1月10日	中央執行委員会
1月14日	ケア労働者賃上げPT会議
1月15日	三方原支部会議 奈良支部会議
1月16日	奈良支部会議 賃金対策部会
	西部医労連定例会
1月17日	淡路支部会議 阪神支部会議
1月20日	臨時賃金対策部会
1月21日	福祉支部会議 住吉支部会議
1月25日	県医労連部会
1月28日	労使幹事会 三役会
1月29日	全労済運営委員会
1月31日	浜松リハビリテーション病院抽選会 労金運営委員会
2月1日	一般病院部会
2月3日	臨時三方原支部会議
2月4日	経営協議会
2月6日	賃金対策部会
2月12日	聖隷健康組合会 ケア労働者賃上げPT会議
2月13日	文化レクリエーション部会 福利厚生部会
2月14日	中央執行委員会
2月16日	臨時福祉支部会議
2月18日	福祉支部会議 住吉支部会議
2月19日	三方原支部会議 奈良支部会議
2月20日	臨時三方原支部会議 奈良支部会議
	西部医労連定例会
2月21日	淡路支部会議 阪神支部会議
2月25日	労使幹事会 三役会
2月28日	三方原病院売り出し・抽選会 福祉基金委員会 互助会理事会
3月4日	経営協議会
3月5日	教育宣伝部
3月6日	賃金対策部会
3月13日	文化レクリエーション部会 福利厚生部会
	浜松市保健医療審議会
3月14日	中央執行委員会
3月15日	県医労連部会
3月17日	西部医労連定例会 福祉部会運営委員会

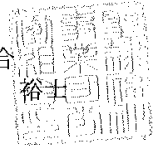
活動報告 II

要求書・要請書・回答書・協定書

2024 年 10 月 吉日

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 矢後 裕士



2024 年度 秋闘要求書

誰もが仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる社会を実現することは、国民一人ひとりが意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるようにする観点から、また我が国社会経済の長期的安定を実現する観点から、重要な課題となっています。

しかしながら加速する少子高齢化による生産年齢人口の減少は、人材確保に大きな影響を与え、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現させることを遠く未来へ追いやっています。

私たちの職場（病院、介護施設・事業所、保育現場、保健事業等）への影響も少なくなく、多くの組合員からは「年次有給休暇を有効に活用できない・受理されない・または捨てざるを得ない」「超過勤務の申請をしても受理されない」「休みの日に来て仕事、研修をしなければならない」「正職員が少ないため、土・日出勤が多い」「職員不足から満足のいく看護・介護サービスが提供出来ない」「仕事と子育て、介護の両立が不安だ。このままだと仕事を辞めなければならない」等の悲痛な叫びが多く飛び交っています。

私達職員は、聖隷を利用する多くの人達の『健康、自立』等への援助に誇りを持っています。聖隷における事業の躍進の為に、安心して働き続けられる労働条件・労働環境を整備することが欠かせないと認識しています。

職員が丸丸となって仕事に邁進できるよう、また私たち職員の人生を豊かにするためにも以下について労働条件の維持・改善・向上を要求します。

聖隷福祉事業団の誠意ある回答を求めます。

回答は文書を以って、2024 年 11 月 25 日（月）までをお願いします。

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」「年休希望を申請すると威圧的な態度を取られた」「自分の希望していない日に勝手に年休を使用された」「職場の殺伐とした雰囲気から年休を申請しにくい」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。また約 5 割の方が年休を捨てずに消化できたと回答されていますが、多くの組合員から、年休所得に関しての相談を受けています。

使用者と労働者との年休取得に関するトラブルを未然に防止する対策として、また年休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) 年休を自由に使用することは個人の権利です。しかし交代勤務の職場では、年休が取得しにくいのも事実です。計画的に年休を消化出来るよう、職員への意識付けを行うとともに使用者（管理者）、職員での話し合いの元、年間計画を作成するなどして、年休取得率の向上に努めること。
- 4) 年休を取得し易いよう適切な人員配置、業務の見直しなどの様々な対策を行うこと。
- 5) 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。

[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」「業務終了後の研修が強制参加なのに、超勤を付けさせてもらえなかった」「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。

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職員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。特に 30 分未満の超過勤務においても、申請ができることを周知すること。

- 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。使用者（管理者）は、職員が強制と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。

[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業務が多く超勤せざるを得ない」「始業前に業務を行わないと、定時で帰れない」「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。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」。また「親の介護が必要となったのに、すぐに制度が使えない」等の声も聞かれます。

ワークライフバランスは、一人一人が豊かさを実感して暮らすためには重要です。そして少子高齢化が加速している現在、子育てしやすい環境、家族の介護に安心して従事できることは、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たり、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・ワークシェア等の両立支援制度を利用する職員が、規則に対して規定通りに適正に運用でき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ひと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に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) 育児、介護を担う職員が離職を選ぶことのないよう、各施設、職場にて、働き方について柔軟に対応すること。

〔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ため、代われるスタッフがいない、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。

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) 聖隷では1時間の休憩を業務の合間に取ることが定められています。
休憩を取らずに業務を行い、疲労等で事故が発生した場合、個人がその責任を問われる可能性があります。
業務の合間で必ず1時間の休憩を取ることを職員へ徹底させるとともに、職場長は職員へ、必ず休憩を取るよう指導をすること。
- 2) 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。
- 3) 休憩時間が定められた時間で取得できなかった場合の対応方法について各施設・職場で明確化させること。
(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)
- 4) PHS等を所持、交代要員がいないがための待機時間としての休憩は、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。
- 5) 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)

[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、ハラスメントを受けたことがないとの回答が多くを占める中、パワーハラスメントを受けた。と回答している方も多く見受けられました。また直接の労働相談においても上司からきつい言葉で叱責されたとの内容のものも多く承っております。

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) 上司に対してハラスメント防止の教育内容を開示すること。
- 3) 職員に対して上司からのハラスメントの現状調査を行い、その内容を組合に報告すること。
- 4) ハラスメントを報告した職員が不利益を得ないよう、最大限の配慮を講じること。
- 5) 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。

[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しても、定年退職後も「給与の改善」「人手不足の解消」「希望する仕事（部署）ができる」「体調不良など、必要時に仕事が休める」等の条件が認められれば、再雇用制度を利用したい。との声が挙がっています。

よって昨年度に引き続き下記を要求します

- 1) 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。

[7] 適切な宅直勤務

宅直勤務に関しましては、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。
- 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。

- 3) 宅直勤務当番の際は、公用車で帰宅することも可能であることを当該職員に周知すること。
- 4) 宅直勤務中における電話応対に対しても、超過勤務申請ができることを当該職員へ周知すること。

以上

回答書

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 矢後 裕士 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治



2024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」「年休希望を申請すると威圧的な態度を取られた」「自分の希望していない日に勝手に年休を使用された」「職場の殺伐とした雰囲気から年休を申請しにくい」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。また約5割の方が年休を捨てずに消化できたと回答されていますが、多くの組合員から、年休所得に関しての相談を受けています。使用者と労働者との年休取得に関するトラブルを未然に防止する対策として、また年休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) 年休を自由に使用することは個人の権利です。しかし交代勤務の職場では、年休が取得しにくいのも事実です。計画的に年休を消化出来るよう、職員への意識付けを行うとともに使用者（管理者）、職員での話し合いの元、年間計画を作成するなどして、年休取得率の向上に努めること。
 - 4) 年休を取得し易いよう適切な人員配置、業務の見直しなどの様々な対策を行うこと。
 - 5) 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、2023 年度の有給休暇取得平均日数は 14.9 日であり、2022 年度 16.2 日、2021 年度 14.9 日と比較すると同水準で取得ができています。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、計画的に有給休暇が取得できるよう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

ワークライフバランスは、一人一人が豊かさを実感して暮らすためには重要です。そして少子高齢化が加速している現在、子育てしやすい環境、家族の介護に安心して従事できることは、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たり、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・ワークシェア等の両立支援制度を利用する職員が、規則に対して規定通りに適正に運用でき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ひと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) 育児、介護を担う職員が離職を選ぶことのないよう、各施設、職場にて、働き方について柔軟に対応すること。

A. 育児短時間制度は、2025年4月、10月に育児介護休業法の施行されることに先立ち一部職種において、2024年10月より小学校就学前まで育児短時間制度が利用できるよう変更を行いました。介護休業制度、ワークシェアについても、多くの方が制度を理解・利用できるよう職員への周知方法等検討をいたします。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ため、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。

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。

- 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。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、2024 年 12 月より内部通報の外部窓口を設置し職員がより通報しやすい環境を構築します。

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きます。

〔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しても、定年退職後も「給与の改善」「人手不足の解消」「希望する仕事（部署）ができる」「体調不良など、必要時に仕事が休める」等の条件が認められれば、再雇用制度を利用したい。との声が挙がっています。

よって昨年度に引き続き下記を要求します

- 1) 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、今年度から「扶養手当」「住宅手当」をエルダー職員も対象としました。引き続き、エルダー職員のベースアップ等も含め処遇の見直しを検討していきます。
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

宅直勤務に関しましては、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。
- 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。
- 3) 宅直勤務当番の際は、公用車で帰宅することも可能であることを当該職員に周知すること。
- 4) 宅直勤務中における電話応対に対しても、超過勤務申請ができることを当該職員へ周知すること。
- 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、また各施設の運用に違いが生じないよう、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

2024 年 9 月 5 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 矢 後 裕 一



聖隷福祉事業団と聖隷福祉事業団労働組合は、2024 年度人事院勧告に基づく 2024 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. 2024 年度俸給表の改定は 2024 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については、継続協議とする。

以 上

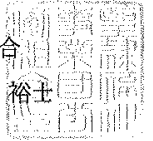
2024年10月1日

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 矢後 裕士



要 求 書

聖隷労働組合は、2024年度年末年始特別勤務手当については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、10月28日(月)までにお願いします。

記

1. 2024年度の年末年始特別勤務手当は、支給日12月29日(日)午前8時30分から12月31日(火)午前8時30分までの期間、及び1月2日(木)午前8時30分から1月4日(土)午前8時30分までの期間は一勤務6,500円、12月31日(火)午前8時30分から1月2日(木)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。
また、パート・アルバイト職員についても正職員と同様の支給基準、支給金額とすること。
2. 1.5勤務は、一勤の手当額の1.5倍を支給すること。

以上

2024年10月1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 矢後 裕士



要 求 書

聖隷労働組合は、2024年度の冬季期末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、10月28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. 2024年度冬季期末手当は、ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員、及びエルダー職員Aに対して、2.45ヶ月支給すること。

以上

2025 年 2 月 14 日

社会福祉法人聖隷福祉事業団
保険事業部
事業部 武藤 繁貴 様

聖隷福祉事業団労働組合
執行委員長 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、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ます。

2025 年度聖隷予防検診センターに就職される方々へ労働組合の活動を説明したく下記を申し入れます。

回答は 2 月 28 日金曜日までに、聖隷労働組合事務所に連絡をお願いいたします。

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中に、労働組合の説明を行う時間をください。
- 2、2025 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

2025 年 2 月 25 日

聖隷福祉事業団労働組合
執行委員長 矢後 裕士 様

社会福祉法人聖隷福祉事業団
保健事業部長 武藤 繁貴
(公印省略)

回答書

2025 年 2 月 14 日付文書「新人オリエンテーション申入書」について、以下の通り回答します。

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中に、労働組合の説明を行う時間をください。
2. 2025 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。

(回答)

例年通り、労働組合の説明時間を設けます。当日のスケジュール（最終確定前）を添付しますので、研修委員会担当者にご相談ください。

なお、2025 年 4 月 1 日付新卒採用者は、保健事業部全体で 19 名です。

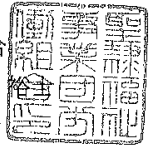
(2025 年 2 月 25 日時点)

以上

2025年5月13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 矢後



要 求 書

聖隷労働組合は、2025年度の夏季期末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2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. 2025年度夏季期末手当は、ブロック職員・地域総合職員・地区限定職員、及びエルダー職員Aに対して支給率2.15ヵ月分で支給すること

以上

2025 年 5 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

2025 年 5 月 13 日付で提出された「2025 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

2025 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. 1 5 0 カ月
地区限定職員、エルダー職員 A	:	1. 9 3 5 カ月
※管理者調整を含む		

以 上

2025年2月3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 矢後 裕士



要 求 書

聖隷労働組合は、2024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3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30000円支給すること。

以上

2025 年 2 月 28 日

回 答 書

聖隷福祉事業団 労働組合
中央執行委員長 矢 後 裕 士 殿

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理 事 長 青 木 善 治



2025 年 2 月 3 日付で提出された「2024 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

2024 年度期末勤勉手当の支給率は以下とします。

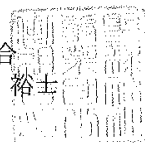
ブロック職員、地域総合職員	:	0.30 ヵ月
地区限定職員、エルダー職員 A	:	0.27 ヵ月

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

2025 年 2 月 14 日

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 矢後 裕士



2025 年春闘要求書

2024 年度春闘アンケートの結果に基づき、以下の 5 つの項目を要求します。
回答を文書にて、3 月 31 日（月）までにお願います。

記

- ① 世の中の物価高から職員の生活を守るために 5 % の基本給の増額を要求します。
- ② 常態化している人員不足、産育休等による欠員、突発的な欠員、時短職員等へのフォロー等人手が足りないことに伴い業務量が増加している全ての職員（正職員だけでなく、エルダーA、エルダーB、パート・アルバイト職員も含む）に対する手当、補償の新設を要求します。
- ③ 職員が安心して働くことのできる環境を作るため、感染症対応、体液曝露、粗暴行為や不審者への対応、熱中症リスクのある業務など危険が伴う業務への手当、補償の新設を要求します。
- ④ 長く働くことのできる人材を確保するために、55 歳での昇給停止の撤廃、及びエルダーA移行時の減給の撤廃を要求します。
- ⑤ 多様な働き方ができる職員を確保するため、エルダーB職員、パート・アルバイト職員の時給の増額を要求します。

事業団の誠意ある対応を求めます。

以上

2025年3月28日

回答書

聖隷福祉事業団労働組合
中央執行委員長 矢後 裕士 様

社会福祉法人 聖隷福祉事業団
理事長 青木 善治



2025年2月14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

① 世の中の物価高から職員の生活を守るために5%の基本給の増額を要求します。

A. 2025年度人事院勧告の状況を鑑みて労使間で協議いたします。

② 常態化している人員不足、産育休等による欠員、突発的な欠員、時短職員等へのフォロー等人手が足りないことに伴い業務量が増加している全ての職員（正職員だけでなく、エルダーA、エルダーB、パート・アルバイト職員も含む）に対する手当、補償の新設を要求します。

A. 産育休等による業務量増加に伴う手当については現在考えておりません。但し、採用活動を強化するために採用活動費の増額を行っております。

③ 職員が安心して働くことのできる環境を作るため、感染症対応、体液曝露、粗暴行為や不審者への対応、熱中症リスクのある業務など危険が伴う業務への手当、補償の新設を要求します。

A. 危険を伴う手当について、従前より労使間での協議によって必要に応じて支給をしておりますが、今後新たに要望をいただいたものについて必要性、経営状況を鑑みて労使間で協議いたします。

④ 長く働くことのできる人材を確保するために、55歳での昇給停止の撤廃、及びエルダーA移行時の減給の撤廃を要求します。

A. 55歳での昇給停止、エルダーA移行時の給与改定の変更を行う考えはありません。但し、エルダーA職員のベースアップについては現在検討しております。

- ⑤ 多様な働き方ができる職員を確保するため、エルダーB 職員、パート・アルバイト職員の時給の増額を要求します。
- A. エルダーB 職員の時給については変更を行う考えはありません。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

2025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 矢後 裕



要 請 書

「2025 年組合定期大会議案書」作成と「2025 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いお願い致します。

記

1. 2024 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. 2025 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」
2025 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. 2025 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. 2025 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. 2025 年 4 月現在の全職員の平均年齢

7. 2025 年 4 月現在の宿日直手当の改正表

8. 2025 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。

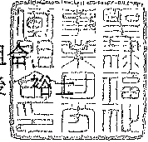
2025 年度以降改定がないものは、その旨のご連絡をお願い致します。

以上

2025年5月13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 矢後



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26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 年度(令和 6 年度)会計報告

2024 年度(令和 6 年度)決算書

2024 年（令和 6 年）6 月 1 日～2025 年（令和 7 年）5 月 31 日

令和6年度収支決算書

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	決算額	差 異
組 合 費 収 入	94,999,008	95,479,877	-480,869
手 数 料 収 入	1,800,000	1,698,801	101,199
雑 収 入	170,000	139,141	30,859
受 取 利 息	30,000	153,080	-123,080
退 職 給 与 引 当 金 取 崩 額	550,000	553,500	-3,500
当 期 収 入 合 計 (A)	97,549,008	98,024,399	-475,391
前 期 繰 越 収 支 差 額	124,330,414	124,330,414	0
収 入 合 計 (B)	221,879,422	222,354,813	-475,391

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
人 件 費	25,717,228	19,495,380	6,221,848
(内訳) 事務員給与	21,000,000	14,722,066	6,277,934
法定福利費	4,000,000	2,392,606	1,607,394
福利厚生費	650,000	377,327	272,673
退職金	0	553,500	-553,500
退職給与引当金繰入	67,228	1,449,881	-1,382,653
書 記 局 費	14,130,000	8,774,007	5,355,993
(内訳) 通信費	2,500,000	1,569,812	930,188
旅費交通費	100,000	2,950	97,050
交際費	130,000	88,152	41,848
水道光熱費	650,000	474,294	175,706
事務処理費	3,800,000	3,018,184	781,816
新聞図書費	450,000	336,088	113,912
修繕費	1,500,000	380,170	1,119,830
雑費	2,500,000	1,556,727	943,273
什器備品購入費	1,000,000	467,630	532,370
顧問料	1,500,000	880,000	620,000
会 議 費	3,300,000	3,634,632	-334,632

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
専 門 部 費	21,600,000	10,224,480	11,375,520
(内訳) 旅行補助費	15,000,000	9,471,589	5,528,411
文化レクリエーション部費	200,000	217,600	-17,600
賃金対策部費	200,000	176,600	23,400
労働条件対策部費	300,000	14,750	285,250
組織・教育宣伝部費	5,000,000	59,781	4,940,219
福利厚生部費	900,000	284,160	615,840
研 修 費	1,000,000	0	1,000,000
国 民 運 動 費	1,000,000	0	1,000,000
組 織 共 済	11,000,000	5,791,056	5,208,944
助 け 合 い 共 済 支 出	17,000,000	11,671,000	5,329,000
会 費 分 担 金	5,445,900	5,537,900	-92,000
行 動 旅 費	10,000,000	4,350,434	5,649,566
租 税 公 課	200,000	100,000	100,000
支 部 活 動 費 特 別 会 計 繰 入 額	4,155,357	4,155,357	0
役 員 専 従 特 別 会 計 繰 入 額	0	0	0
医 労 連 共 済 ・ 団 体 共 済	300,000	246,480	53,520
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	93,530,937	0	93,530,937
当 期 支 出 合 計 (C)	221,879,422	87,480,726	134,398,696
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	-124,330,414	10,543,673	-134,874,087
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	0	134,874,087	-134,874,087

令和6年度・支部活動費特別会計決算書

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	決算額	差 異
一 般 会 計 よ り	4,155,357	4,155,357	0
当 期 収 入 合 計 (A)	4,155,357	4,155,357	0
前 期 繰 越 収 支 差 額	31,477,862	31,477,862	0
収 入 合 計 (B)	35,633,219	35,633,219	0

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
支 部 活 動 費	35,633,219	3,290,655	32,342,564
(内訳) 三方原支部	10,905,552	1,268,525	9,637,027
住吉支部	7,930,580	968,596	6,961,984
福祉支部	2,538,888	748,238	1,790,650
奈良支部	878,395	61,490	816,905
阪神支部	730,086	155,116	574,970
淡路支部	829,321	87,190	742,131
横浜支部	6,092,368	1,500	6,090,868
佐倉支部	5,728,029	0	5,728,029
当 期 支 出 合 計 (C)	35,633,219	3,290,655	32,342,564
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	-31,477,862	864,702	-32,342,564
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	0	32,342,564	-32,342,564

令和6年度・役員専従給与特別会計決算書

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	決算額	差 異
一 般 会 計 よ り	0	0	0
当 期 収 入 合 計 (A)	0	0	0
前 期 繰 越 収 支 差 額	118,243,711	118,243,711	0
収 入 合 計 (B)	118,243,711	118,243,711	0

(支出の部)

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差 異
役 員 専 従 給 与	0	462,837	-462,837
当 期 支 出 合 計 (C)	0	462,837	-462,837
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	0	-462,837	462,837
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	118,243,711	117,780,874	462,837

令和6年度収益事業会計 損益計算書

自 令和6年6月 1日
至 令和7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	669,138	
計		669,138
費用の部		
建物減価償却費	0	
人件費(業務負担割合10%)	1,749,199	
法人住民税	121,000	
計		1,870,199
差引利益		-1,201,061
一般会計にて補填		1,201,061
差引純利益		0

正味財産増減計算書

令和6年6月1日から令和7年5月31日まで

(単位:円)

科 目	金 額	
1増加の部		
資産増加額		
当期収支差額(一般会計分)	10,543,673	
当期収支差額(支部活動費特別会計分)	864,702	
什器備品取得額	421,630	
闘争積立金繰入額	10,000,000	
大規模修繕準備金繰入額	3,500,000	
増加額合計		25,330,005
2減少の部		
資産減少額		
減価償却額	446,613	
当期収支差額(役員専従給与特別会計分)	462,837	
減少額合計		909,450
当期正味財産増加額		24,420,555
前期繰越正味財産額		467,766,502
当期正味財産合計額		492,187,057

財産目録

令和7年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
現 金	914,447	手持ち現金
普 通 預 金	304,005	労働金庫浜松高台支店:口座番号6207647
普 通 預 金	89,638,813	労働金庫浜松高台支店:口座番号0952305
普 通 預 金	1,957,435	労働金庫浜松高台支店:口座番号5127216
普 通 預 金	202,974	労働金庫浜松高台支店:口座番号5551105
普 通 預 金	410,364	労働金庫浜松高台支店:口座番号5540673
普 通 預 金	309,987	中央労働金庫成田支店:口座番号5542545
普 通 預 金	390,283	静岡県労金浜松高台(横):口座番号5298531
普 通 預 金	4,360	近畿労働金庫高田:口座番号8543753
定 期 預 金	199,697,833	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	17,000,000	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
退職給与引当預金	7,946,233	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
闘争積立金引当預金	189,136,990	労働金庫浜松高台支店(定期預金)
立 替 金	42,100	あらたまの湯入浴券他
立 替 金	61,280	豊橋動植物公園 入園券
立 替 金	420,700	しおりの湯入場券
立 替 金	276,300	OYUGIWAチケット
立 替 金	243,900	TOHOチケット
立 替 金	267,800	もみかる
仮 払 金	122,810	求職者仮払金他
建 物	1,761,225	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	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	1	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	ハンフレッタスタンド(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7年5月31日現在

資産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
什 器 備 品	12,387	物置(取得価額412,860)
什 器 備 品	1,538	引き違い保管庫(取得価額51,240)
什 器 備 品	464	保管庫深型(取得価額15,435)
什 器 備 品	1,104	片袖デスク(取得価額36,750)
什 器 備 品	726	脇机(取得価額24,150)
什 器 備 品	1,104	オープン保管庫(取得価額36,750)
什 器 備 品	15,026	ピタコラス据置式中型金庫(取得価額186,480)
什 器 備 品	686	トレユニット(取得価額22,785)
什 器 備 品	1	事務所2階アコーディオンカーテン(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	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	ドットプリンターEPSON EPSO(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	象印電気ポット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	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	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)
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)

財産目録

令和7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	ノートパソコン4PCPA(取得価額108,785)
什 器 備 品	1	シュレッダーPD123S(取得価額117,480)
什 器 備 品	1	リコー複合機IM-C4500F(取得価額869,000)
什 器 備 品	6,647	A4スチール書庫5段(取得価額21,450)
什 器 備 品	1	専従用パソコン(取得価額224,840)
什 器 備 品	1	書記用パソコン(取得価額134,420円)
什 器 備 品	65,784	1階エアコンダイクン(取得価額257,400円)
什 器 備 品	12,501	会議用スピーカーマイク(取得価額24,980円)
什 器 備 品	62,444	パソコン事務局用(取得価額187,330円)
什 器 備 品	9,981	電話器三方原事務所用取得価額18,570円)
什 器 備 品	114,620	パソコン三方原書記用(取得価額171,930円)
什 器 備 品	194,267	三方原エアコン(取得価額249,700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MAGIOMPC4002(取得価額1,131,480)
什 器 備 品	89,316	セコム据置式中型金庫(取得価額253,800)
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	1,395	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	5,413	冷蔵庫(取得価額37,899)
什 器 備 品	1	書記用パソコン(取得価額134,420円)
什 器 備 品		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)
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	513,519,782	

財産目録

令和7年5月31日現在

負債及び正味財産の部

(単位:円)

科 目	金 額	摘 要
労 金 仮 勘 定	3,000	
大規模修繕準備引当金	17,000,000	大規模修繕準備金引当金
退職給与引当金	7,946,233	事務員:自己都合退職金要支給額引当
負 債 合 計	24,949,233	
闘 争 積 立 金	189,136,990	
その他の正味財産	14,448,064	
次 期 繰 越 差 額	284,985,495	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	488,570,549	
負債及び正味財産合計	513,519,782	

貸借対照表

令和7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	914,447	労 金 勘 定	3,000
普 通 預 金	93,218,221	退 職 給 与 引 当 金	7,946,233
定 期 預 金	199,697,833	大 規 模 修 繕 準 備 引 当 金	17,000,000
退 職 給 与 引 当 預 金	7,946,233		
大規模修繕準備引当預金	17,000,000	正 味 財 産	488,570,549
闘争積立金引当預金	189,136,990	(うち闘争積立金)	189,136,990
立 替 金	1,312,080	(うち当期正味財産増加額)	(24,420,555)
仮 払 金	122,810		
建 物	1,761,225		
什 器 備 品	595,463		
電 話 加 入 権	306,480		
出 資 金	1,508,000		
合 計	513,519,782	合 計	513,519,782

(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

2024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2024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 矢後 裕士 様

2025年6月19日

会計監査

本不隆史 

会計監査

中村里枝子 

2025年度 中央執行委員

執行委員名	所属支部名	施設名	職場名
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
こやま ひかり 古山 ひかり	三方原	聖隷三方原病院	検査課
すぎやま よしただ 杉山 益唯	三方原	聖隷三方原病院	C 6 病棟
すずき さき 鈴木 紗輝	三方原	聖隷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
ふじもと かよこ 藤本 加代子	三方原	聖隷三方原病院	検査課
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
いえもと のりゆき 家本 典幸	福祉	和合せいれいの里	チャレンジ
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
おおすぎ よう 大杉 容	福祉	聖隷こども園桜ヶ丘	こども園桜ヶ丘
かわはら かずなり 河原 一成	福祉	厚生園信生	信生寮
こにし あや 小西 文	福祉	聖隷ケアセンター三方原	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
さの みちこ 佐野 道子	福祉	和合せいれいの里	和合愛光園ユニット型
すずき ひろかず 鈴木 宏和	福祉	ひばり保育園	ひばり保育園
みうら だいき 三浦 大輝	横浜	横須賀愛光園	特養
なかえ ともや 中江 共也	横浜	横須賀愛光園	特養
うえだ まさゆき 上田 雅之	佐倉	浦安市特別養護老人ホーム	特養
いなもと ようこ 稲本 容子	淡路	聖隷淡路病院	診療技術課
さくらい ひでき 櫻井 英樹	阪神	宝塚エデンの園	介護居室ケアサービス課
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 2025年度運動方針（案）

- 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 2025年度聖隷労働組合運動のスローガン
- 6 2025年度支部活動方針
- 7 2025年度専門部活動方針

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. 2025 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。 人事院勧告を基準としていますが、近年の物価高騰等の社会情勢を踏まえ、基本給の増額を引き続き要求していきます。また、期末手当・勤勉手当、及び年末年始手当が前年度を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. 2025 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。
- 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 of 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) 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。
- (5) 子供を持っても、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努めます。

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) 中央執行委員会議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) 「聖隷労組のてびき」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。

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。

『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。

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。

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 2025 年度聖隷労働組合運動のスローガン

2025 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！待遇改善！を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 **2025 年度支部活動方針**

三方原支部 2025 年度活動方針

1. 聖隷福祉事業団と労働組合との協議方法と同様に三方原支部での支部交渉を、事務折衝にて意見交換、現状の確認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。
組合加入のメリットを伝えていきます。

住吉支部 2025 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. 各職場での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 2025 年度活動方針

1. 福祉全組合員に協力を仰ぎ組合員を増やします。
組合の存在意義（組合員であることのメリット）を理解してもらい、組合員としての存続及び新規組合員の加入の協力を依頼していきます。
そのために、継続してデスクネットを活用し、職場委員だけでなく組合員との絆を深めていきます。

2. 今まで参加できていなかった職場委員の参加促進のため、継続してリモートでの会議を実施するとともに、職場委員が参加できるよう各施設等への協力要請を行っていきます。

デスクネットにて、職場委員会開催の通知や議題募集を事前にアナウンスし、活発な意見交換ができるよう、また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。

佐倉支部 2025年度活動方針

1. 職場委員会・執行委員会について

デスクネットの回覧等を利用し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。

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。

3. 文レク・福利厚生について

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 2025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 に支部執行委員会の開催を予定。軌道に乗るまでは福祉職場委員と合同で職場委員会を実施します。

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。

阪神支部 2025年度活動方針

「一致団結し、よりよい職場環境の構築を目指す」

阪神支部では、宝塚エデンの園の職員が中心となって活動を行い、支部内での情報共有や、働きやすい職場環境を目指し、出された意見を検討して取り組みます。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、WEBを活用した現在の共有の仕方の継続や見直しを行い、支部全体で考え解決していくことが出来るように取り組みます。組織拡大に向けて、新たな組合員獲得の方法を検討し、取り組みを行います。

奈良支部 2025 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：職員食堂での通常会議とリモート会議の併用で、勤務や休みの都合で参加しやすい方に参加してもらう。

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。

各職場で組合に興味を持たれている方がいたら役員に声をかけてもらい、役員から組合の説明を行い勧誘する。

3. レクリエーション・福利厚生

- ・引き続き交流活動を計画し開催予定。また、参加が困難な組合員の方へも還元ができるよう、意見を収集し福利厚生の内容を検討していく。
- ・会議開催時に毎月ミニ勉強会を実施予定。

7 2025 年度専門部活動方針

教育宣伝部 2025 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 2025 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 2025 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. 専門部会を定期的に開催し、福利厚生活動を継続していきます
3. 組合員に対して、ろうきん・こくみん共済 coop（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 2025 年度 活動方針

1. 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。

労働条件対策部 2025 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。また夜間の休憩確保などで課題が生じている場合には、その労働環境の改善に努めます。
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 2025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 2025 年度予算（案）

令和6年度収支予算書

自 令和7年6月 1日

至 令和8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	97,000,200	95,479,877	94,999,008	2,001,192
手 数 料 収 入	1,800,000	1,698,801	1,800,000	0
雑 収 入	150,000	139,141	170,000	-20,000
受 取 利 息	150,000	153,080	30,000	120,000
退 職 給 与 引 当 金 取 崩 額	0	553,500	550,000	-550,000
当 期 収 入 合 計 (A)	99,100,200	98,024,399	97,549,008	1,551,192
前 期 繰 越 収 支 差 額	134,874,087	124,330,414	124,330,414	10,543,673
収 入 合 計 (B)	233,974,287	222,354,813	221,879,422	12,094,865

(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	25,546,381	19,495,380	25,717,228	-170,847
(内訳) 事務員給与	20,000,000	14,722,066	21,000,000	-1,000,000
法定福利費	4,000,000	2,392,606	4,000,000	0
福利厚生費	650,000	377,327	650,000	0
退職金	0	553,500		
退職給与引当金繰入	896,381	1,449,881	67,228	829,153
書 記 局 費	14,200,000	8,774,007	14,130,000	70,000
(内訳) 通信費	2,300,000	1,569,812	2,500,000	-200,000
旅費交通費	100,000	2,950	100,000	0
交際費	200,000	88,152	130,000	70,000
水道光熱費	650,000	474,294	650,000	0
事務処理費	4,000,000	3,018,184	3,800,000	200,000
新聞図書費	450,000	336,088	450,000	0
修繕費	1,500,000	380,170	1,500,000	0
雑費	2,500,000	1,556,727	2,500,000	0
什器備品購入費	1,000,000	467,630	1,000,000	0
顧問料	1,500,000	880,000	1,500,000	0
会 議 費	4,000,000	3,634,632	3,300,000	700,000

(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	21,150,000	10,224,480	21,600,000	-450,000
(内訳) 旅行補助費	15,000,000	9,471,589	15,000,000	0
文化レクリエーション部費	250,000	217,600	200,000	50,000
賃金対策部費	200,000	176,600	200,000	0
労働条件対策部費	300,000	14,750	300,000	0
組織部費	5,000,000	59,781	5,000,000	0
福利厚生部費	400,000	284,160	900,000	-500,000
研 修 費	1,000,000	0	1,000,000	0
国 民 運 動 費	1,000,000	0	1,000,000	0
組 織 共 済	11,000,000	5,791,056	11,000,000	0
助 け 合 い 共 済 支 出	17,000,000	11,671,000	17,000,000	0
会 費 分 担 金	5,328,480	5,537,900	5,445,900	-117,420
行 動 旅 費	10,000,000	4,350,434	10,000,000	0
租 税 公 課	200,000	100,000	200,000	0
支部活動費特別会計繰入額	4,060,269	4,155,357	4,155,357	-95,088
役員専従特別会計繰入額	600,000	0	0	600,000
医 労 連 共 済・団 結 共 済	246,480	246,480	300,000	-53,520
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	105,142,677	0	93,530,937	11,611,740
当 期 支 出 合 計 (C)	233,974,287	87,480,726	221,879,422	12,094,865
当 期 収 支 差 額 (A) - (C)	-134,874,087	10,543,673	-124,330,414	-10,543,673
次 期 繰 越 差 額 (B) - (C)	0	134,874,087	0	0

令和6年度・支部活動費特別会計予算書

自 令和7年6月 1日
至 令和8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	4,060,269	4,155,357	4,155,357	-95,088
当 期 収 入 合 計 (A)	4,060,269	4,155,357	4,155,357	-95,088
前 期 繰 越 収 支 差 額	32,342,564	31,477,862	31,477,862	864,702
収 入 合 計 (B)	36,402,833	35,633,219	35,633,219	769,614

(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	36,402,833	3,290,655	35,633,219	769,614
(内訳) 三方原支部	10,971,247	1,268,525	10,905,552	65,695
住吉支部	8,292,598	968,596	7,930,580	362,018
福祉支部	2,432,518	748,238	2,538,888	-106,370
奈良支部	949,331	61,490	878,395	70,936
阪神支部	663,254	155,116	730,086	-66,832
淡路支部	795,732	87,190	829,321	-33,589
横浜支部	6,384,097	1,500	6,092,368	291,729
佐倉支部	5,914,056	0	5,728,029	186,027
当 期 支 出 合 計 (C)	36,402,833	3,290,655	35,633,219	769,614
当期収支差額(A) - (C)	-32,342,564	864,702	-31,477,862	-864,702
次期繰越差額(B) - (C)	0	32,342,564	0	0

令和7年度・役員専従給与特別会計予算書

自 令和7年6月 1日

至 令和8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	600,000	0	0	600,000
当 期 収 入 合 計 (A)	600,000	0	0	600,000
前 期 繰 越 収 支 差 額	117,780,874	118,243,711	118,243,711	-462,837
収 入 合 計 (B)	118,380,874	118,243,711	118,243,711	137,163

(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	462,837	0	0
当 期 支 出 合 計 (C)	0	462,837	0	0
当期収支差額(A) - (C)	600,000	-462,837	0	600,000
次期繰越差額(B) - (C)	118,380,874	117,780,874	118,243,711	137,163

2025年5月末 支部別組合員数一覧

三方原支部	740	住吉支部	738	横浜支部	93	福祉支部	356
三方原病院	485	浜松病院	507	横浜病院	62	三方原ベテルホーム	31
予防検診センター	94	健診センター	49	油壺エデンの園	6	厚生園	46
(予)運営管理センター	14	浜松市リハビリテーション病院	143	横須賀愛光園	2	もくせいの里	2
袋井市民病院	55	健康サポートセンターShizuoka	21	明日見らいふ南大沢	6	コミュニティケアセンター	1
聖隷おおぞら療育センター	83	(健)運営管理センター	3	聖隷クリニック南大沢	1	森町愛光園	20
あさひ	3	法人本部	15	横浜エデンの園	6	いなさ愛光園	28
児童発達支援センターひかり	2	(沼津病院・富士病院・奄美佳南園含む)		藤沢エデン一番館	1	浜北愛光園	51
組合書記	4			藤沢エデン二番館	3	和合せいの里	59
				藤沢愛光園	6	聖隷リハビリプラザIN高丘	1
				淡路支部	17	デイ三方原	1
				淡路病院	14	聖隷ケアセンター初生	1
				聖隷カーネーションホーム	1	浅田地区在宅複合事業	6
				淡路栄光園	2	三方原地区在宅複合事業	4
						高丘地区在宅複合事業	8
						聖隷リハビリプラザいなさ	1
						浜松市生活自立相談支援つながり	2
奈良支部	42	阪神支部	28	佐倉支部	59	聖隷びゅうあセンター磐田	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	31	浜松学園	6
奈良ベテルホーム	27	ケアハウス花屋敷	1	松戸愛光園	7	聖隷訪問看護ステーション三ヶ日	3
奈良在宅介護サービスセンター	1	宝塚すみれ栄光園	3	松戸ニッセイ聖隷クリニック	3	聖隷こども園こうのとり富丘	10
奈良ニッセイ聖隷クリニック	3	結いホーム宝塚	1	浦安市特別養護老人ホーム	8	聖隷こども園わかば	1
西大和訪問看護ステーション	1	ケアハウス宝塚	2	浦安ベテルホーム	5	聖隷こども園桜ヶ丘	7
西大和ケアプランセンター	1	宝塚エデンの園	15	訪問看護ステーション浦安	1	聖隷こども園ひかりの子	8
		聖隷逆瀬台デイサービスセンター	1	浦安市高洲地域包括支援センター	1	こうのとり保育園	5
		訪問看護ステーション宝塚	1	浦安エデンの園	3	聖隷こども園こうのとり東	4
		ケアプランセンター宝塚	1			聖隷こども園こうのとり豊田	3
						ひばり保育園	5
						聖隷こども園めぐみ	3
						聖隷のあ保育園	5
						浜名湖エデンの園	30
						さくまの里	1
合計							2,073 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。