

波浪 NO 656 号 協会病院労働組合ニュース

2026 春闘、5 月 26 日の団体交渉を経て妥結！

夏期手当の満額支給(15 割)について、最大限の努力を協会に認めさせる！

ベースアップ評価料算定に当たり、非正規職員へのベースアップも認めさせる！

R9 年度より定年を 62 歳へ延伸。現行再雇用者には、寒冷地手当の支給を認めさせる！

2026 年 6 月 3 日発行 協病労組教宣部

2026 春闘 5/26 団交報告（労使合意事項の一部を解説する）

日時：2026 年 5 月 26 日（火） 14 時～17 時 10 分 場所：協会本部

労組参加者：委員長、書記長、支部長など、計 5 名

協会参加者：執行理事、企画財務部長、企画財務次長など、計 5 名

1 号要求について ※ 冒頭の数字は要求項目の番号

1-① R8 年度の関係自治体からの追加繰入れ（約 7 億 7000 万円）に、法人本部と各病院が一体となって取り組む ※ () 内は措置対象となる病院

協会が力を入れて関係自治体へ要請している特別交付税の措置対象は、①不採算地区中核病院（岩内、余市、富良野）、②救急告知病院（岩内、余市、小樽、洞爺、富良野、帯広）、③小児救急医療提供病院（小樽、富良野、帯広）、④小児医療（小樽、富良野、帯広）、⑤周産期医療（小樽、富良野、帯広） 補助金負担割合（国 8 割、自治体 2 割）

1-②、③、④ 長期債務の返済額は、融資金融機関との話し合いで年度ごとに決まる

協会病院全体（7 病院）での 3 か年計画では、純利益を R8 年度 1100 万円、R9 年度 200 万円、R10 年度 3200 万円の黒字としており、単年度ごとに各病院の予算達成が求められている。しかし、医療現場は安全、安心が基本、数字サイコパスになっては不幸な事故やハラスメント、メンタルダウンの温床にもなりかねない。そのため、各支部での労使関係が非常に大事になる。特に、不幸な医療事故やメンタルダウンはその人の一生の傷になる。それは絶対に避けなければならない。

そうなので、労組としては 1-③の要求と 3 号要求（ハラスメント、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援）をリンクさせて交渉を行った。また 1-④では「職場の人員が足りている、足りていない問題」に対し、客観的データに基づいた組織運営を経営に求めました。※ 結局労使の力関係で決まるのだが、組合員数が増えなければ（せめて従業員数の 5 割）今以上の交渉力は得られない。

1-⑤ 団体交渉での事務部長の発言をもとに、R8 年度の各病院における経営姿勢を覚書に記述

昨年度の各事務部長の回答の質に変化があった、富良野病院と函館病院は特記となった。両病院ともに、質の高い労使関係が重要なカギを握る。

<1 号要求で非常に残念だったこと> 各病院長が求める医師像に対し回答が得られなかったこと

協会は労組の要求（1-⑥）に対し、「管理運営事項である」と回答を回避。団体交渉では「相手もあること、大学からの派遣にしても、派遣会社を通しての採用（招聘）にしても、非常にデリケートな問題」などと労組へ説明した。労働組合の問いも多少難しかったかもしれない。

2 号要求について

2-1① ベースアップに伴う、薬剤師給の「切替調整」は現状を維持できました。薬剤師の皆さん、労働組合に入ろう。

2-1② 正職員のベースアップに連動させた非正規職員のベースアップを実現！

協会の回答は、各病院長への気遣いも感じられ「やや歯切れが悪いような」印象も受ける（具体的な賃上げの方法には言及していない）。非正規職員の 7 月から支給される賃金分から、労働契約の変更が適時実施される予定。『正規職員のベースアップ率×非正規職員の基本となる賃金額（時給なのか基本給なのか）が基本的な考え方となる』と思われます。※ 非正規職員の組合員については、各支部でしっかり確認ください。 場合によっては再交渉も必要になるかもしれません。各病院の賃金（計算）担当者と賃上げの方法について、意見交換しておいたほうがよいと思います。

2-2 夏期手当は経営の責任において 15 割の支給を！ 協会は 6 月上旬に臨時の病院長会議を開催

協会が夏期手当支給割合を決める目安としている 4 月分の各病院の収支状況では、予算を達成している病院は余市病院だけだという。労組は団交で訴える、「毎年同じ理由で予算を達成できていないではないか」と。医師の入れ替えがあり入院患者数が落ちた、冬季間の入院患者が退院した、月の中での入院患者数の増減が極端、看護師の出入りもあり入院患者数を制限せざるを得ないなど、毎年テンプレートのいい訳が並ぶ。じゃあ、4 月の取り扱い患者数を低くして予算をつくれればいいだろう（4 月の収支をメルクマークにするのは支給割合を調整するためではないのか？）。経営が述べているように各職場では職員の出入りもあり業務が従前よりも煩雑。それを中堅クラス以上が支えている。それに比べ、経営のいい訳は何だ。実態に即した予算組みをするのではなかったか？この労組の問いに協会は、夏期手当 15 割支給で応えるだろう。

2-3 再雇用者の労働条件の向上 何歳になっても、燃料代は同じく掛かる

定年延長（R9 年度 62 歳、以後段階的に引き上げ R13 年度には 65 歳へ）に伴い、現行再雇用者の労働条件を少しでも良くする必要がある（救済措置）。この度の春闘では、再雇用者にも正規職員同様の要件で寒冷地手当の支給を協会に認めさせました。

その他の要求項目に即した合意事項については、後日お配りする労働協約書と覚書（現在協会と文言整理中）をご参照下さい。この労使間で取り交わされた合意事項を大事に、仕事と労働組合の活動を両輪にして、「地域の皆さんから大切にされる病院」を、「そこで働くことに誇り」を、「組合員の生活の安定」を目指してこの 1 年共に頑張っていきましょう。

【2026 春闘を振り返って】 改めて組合員に感謝！ 支えてくれる方々に感謝！！

決して当たり前ではない、協病労組に結集する組合員一人ひとりのお陰で、2026 春闘は一定の成果とともに妥結を迎えることができました。春闘を闘うにあたって、組合員アンケートの実施と集約から要求を纏める作業は、毎年のこととはいえ改めて組合員や職員の働き様が目に浮かんだ。人間の命の尊厳を守る医療労働のあり方は果たしこれでいいのか？ 医療労働者にもっと光を！

そして春闘要求を決める中央委員会に、多忙な中いつも駆けつけてくれる、30 年以上も当労組の顧問を務めている弁護士が闘う決意を新たにしてくれる。（現在の世界情勢に触れつつ、原則を忘れたような振る舞いが横行していることを危惧し）『原則とは現状を超越する価値のことである。その原則はどう捉まえるか、それはその人の深い経験から導き出される信念によるものである。その信念とは、各自が仕事や日常において譲れないと思うこと（の中身）である』と述べられ、続けて「法の支配とは何か」について説かれ、労働組合とは、権力との弾圧の闘いの中で権利を獲得してきた集団組織であり、一自分たちの理想を実現するための組織であるということへの改めての確認と、労働組合が団体交渉を求める権利を経営にも共通理解させた上で「法の支配」という言葉を使っていかなければならない。実りある春闘になることを期待しますと述べられた。

果たしてどうであったか？ コロナ禍後の春闘では一番（まあ、まあ）の出来ではなかったか

経営幹部の変化も大きかったように思う。従前（2 年ほど前まで）よりは、団交での労組側の主張や発言を注意深く、それでいて真摯に受け止めている印象を受けた。経営健全化の課題については、特別交付税交付金に精通する事務幹部を招聘できたことが大きいように思う。実は昨年度より関係自治体へ求めているこの特交は、16 年ほど前からある。この間労組は、協会経営に対し関係自治体との交渉が有効に行われていないのではと疑問視してきた（協会はこちら側には落ち度はないようなことを、労組に対して述べてきたが、そうであればこれほどまでに赤字を膨らませることもなかったように思う）。やはり、営利に専心する都会の病院の模倣（コンサルが言いそうな経営スタイル）だけをして無理があるようだ。1 号要求で各病院（長）が求める医師像を問われ、「管理運営事項である」と回答を避ける、という協会の態度がそのことを端的に表している。

会社の組織運営に必要な人材も、時代と共に変化してきているように見える。「上意下達と事大主義的な振る舞い」だけでは会社の経営は立ち行かなくなってきた。上意下達の組織運営には、カリスマ的経営者が必要になる。近年ではイーロンマスクがやはり目立つ。しかし、マスクに対し事大主義的な振る舞いは全く通用しない。生産合理性を測るアルゴリズムで、生産性が低いと判断すれば大量解雇だってしてしまう。まるでプログラムコード上のバグを排除するかのように。時代の転換期、皆さんはどう対応する？ どう振舞うかではない、どう生きるのが問われている。新しい権威主義の台頭に対し、協同組合と労働組合がその機能を改めて発揮することになるだろう。（K）