



2026年
2月号
第405号
全国福祉保

〒111-0051 東京都台東区蔵前4-6-8サニーブレイズビル5F
TEL 03-5687-2901(代) FAX 03-5687-2903
メール・アドレス mail@fukuho.org
URL <https://www.fukuho.info/>
X (旧ツイッター) @fukuho_info
発行責任者 / 清水俊朗
2026年2月5日発行

福祉

「労働時間を増やしたい」は11%にとどまる

全労連は1月14日、「働く時間に関する本音を語る緊急アンケート」の結果を発表した。昨年11～12月にWEBを中心に1267人が回答した。「現状よりも労働時間を増やしたい」は11%にとどまり、そのうち78%の理由

は「今の収入では生活が苦しいから」だった。「現状よりも労働時間を減らしたい」が57%にのぼった。厚生労働大臣に労働時間の規制緩和を指示した高市首相にこの声を届け、労働時間の短縮をすすめよう。

物価高騰が続いているが、賃金を上げることが社会全体で求められています。福祉職場をめぐっては、処遇改善策も追い風に、大幅な賃上げを要求していくことが必要です。労働組合の力を打ち出して、「対話と学びあい」をすすめ、なかまを増やして、その力で賃上げ・増員を実現していきましょう。26春闘方針のポイントを解説します。

71人が参加した大阪地本・旗開き（26年1月23日）

春闘は労働組合が労使の交渉を通して実現を図り、団体交渉を通じて新年度の賃金・労働条件を決めるものです。労働組合には、職場と社会を変える力があります。その力は、なかもが増えれば、より強く大きくなりります。組合員や未加入の職員と「対話と学びあい」をすすめて、「なかもを増やして、なかもの力を要求実現」をめざし

対話と学びあいで
なかまを増やして
要求の実現へ

福祉職員の賃金などのあらゆる格差をなくそう

なかまを増やして
賃上げ・増員の実現を

2~6月は

福祉保育券あしらせ・あさひまキャンペーン

手渡して 対話を重ねて 迎えよう
動画観て 感想交流 すすめよう
クオカード 共棲入ると もらえるよ



2月から6月に、全国でいっせいに福祉保育労を知らせて、組合と共に共済への加入を呼びかけます。職場で対話を重ね、春闘の要求運動とも結びつけて、「なかまを増やして要求実現」をめざします。クオカードの特典もきっかけに、組合と共に共済に入る人を増やして、安心して働き続けられる職場づくりをめざしていきます。

- ◆ 3月までは職場で未加入の職員に 4月は新入職員にグッズを手渡して対話を！
3月までは職場で組合に入っていない職員に、4月からは新入職員に「福祉のなかま」や組合リーフ、共済パンフなどをクリアファイルに入れて手渡して、対話のなかで組合加入をよびかけます。新入職員には、入職して間を置かずに仕事の悩みや不安に寄り添って関係をつくりながら、組合に入ろうとよびかけます。あわせて、共済加入も広げていきます。

◆分会・班で15分の共済学習動画の視聴＆感想交流＆共済加入よびかけを！

分会・班で、15分の共済学習動画「みんなで福祉保育労共済に入ろう！」を視聴して、少人数に分かれて感想を交流して、共済加入をよびかけます。3月末まではまだ共済に入っていない組合員に共済加入を、4月からは新入職員に組合と共に済への加入をすすめます。

- ◆クオカードの特典もきっかけにみんなでとりくみを！
期間中に、共済学習動画の視聴＆少人数での感想交流＆報告書提出をした分会・班には、地方組織を通してクオカード2000円分をプレゼント！「ワンコイン共済」に入った組合員には、同様にクオカード1000円分をプレゼント！

※分会会議や3月12日の産別統一行動で集まる際も、この準備も含めて話しあいましょう

思っていります。そこで、自分の考え方を改めて、頭でなしに否定しないなど、心理的安性を土台に活動をします。「しゃべり場（トーク会）」を開催してみんなの思いやつぶやきを大切に、要求をまとめていきます。

国組合・国際交渉権・
体行動権(争議権)を
フル活用し、職場で経営
の雇用責任を追及して
たからこそベースア
プ・大幅賃上げは勝ち
れます。「労働組合が
導して交渉の水準をつ
ることが肝心」、「団体
交渉で団結の力を示せば
求は前進させられる」と

な 父 く 王 と ッ た 者 フ 国
の教訓を活かして、要
求討議から労働協約締
までの職場での原則的な
組合活動を重視します。
要求書が提出できてい
ない分会は要求書の提出
を、國交ができるいない
分会は國交の実施を、な
ど到達点から一歩前進
できる春闘をつづってい
きます。

を展開します。今方には、各地で、全国いつせいもあり、ピール行動として、宣伝によりくみましょう。ワッペンシールの着用や職場集会、X(旧Twitter)での発信(#みんなのじんけんまもれる福祉職場に)を広げるなど、力をあわせて行動に立ち上がりましょう。

「子どもの教育費」は待たなしだ。また、「物価高で今の賃金では日々の生活に精一杯」だからと、「将来のための貯金に使いいい」というホンネも出された。ほかにも、「年金はいくらもらさるのだろうか」「退職金は出るのだろうか」と、将来の不安な話に花が咲いてしまった。

3月12日は
全国いっせいに
宣伝などの行動を

福祉の風*

福祉の なかま 今月の 主張

改定をねらう春に、企業の枠をこえて、労働組合全体で力をあわせて、要求・日程・戦術を統一してたたかう、日本独特の賃金闘争の形態だ。賃上げだけでは、生活はよくならない。労働時間や労働安全衛生などを含めた労働条件全般にかかる要求や労働法制、税と社会保障制度の改正を求めるこども大切になる。

ひとりの思いを形にしていこう

秋から「26春闘」。福島職場で働くみんなの要求アンケート」にとりくみ、声をかけあって2918人の回答が集まつた。その集計結果によると、労働条件が整備されれば働き続けられるのに、それがかなわぬ、ひたすら我慢を強いられ、犠牲のもので、離職や休職、人材確保難につながっているのではない。私たちと、子どもたちや高齢者、障害のある人、その家族、みんなの人権をまもる福祉職場にするために必要な水準として掲げておこう。

福祉保育労では、昨年秋から「26春闘」。福島職場で働くみんなの要求アンケート」にとりくみ、声をかけあって2918人の回答が集まつた。その集計結果によると、労働条件が整備されれば働き続けられるのに、それがかなわぬ、ひたすら我慢を強いられ、犠牲のもので、離職や休職、人材確保難につながっているのではない。私たちと、子どもたちや高齢者、障害のある人、その家族、みんなの人権をまもる福祉職場にするために必要な水準として掲げておこう。

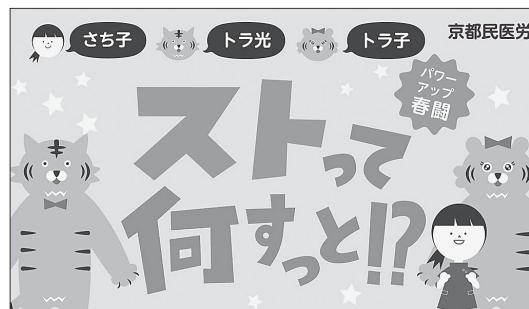
福祉保育労では、昨年秋から「26春闘」。福島職場で働くみんなの要求アンケート」にとりくみ、声をかけあって2918人の回答が集まつた。その集計結果によると、労働条件が整備されれば働き続けられるのに、それがかなわぬ、ひたすら我慢を強いられ、犠牲のもので、離職や休職、人材確保難につながっているのではない。私たちと、子どもたちや高齢者、障害のある人、その家族、みんなの人権をまもる福祉職場にするために必要な水準として掲げておこう。

とりくみのお

- 2月
- 2月末までに要求書を提出しよう！
- 27日(金) 福祉保育労共済オンライン学習交流会
- 3月
- 5日(木) 中央行動
- 11日(水) 集中回答指定日
- この日までに回答を出させよう！
- 12日(木) 産別統一行動日

2月中に法人に要求書を提出し、回答を引き出して団体交渉をおこない、賃上げ・増員の実現にむけて各地で声をあげる行動の日。夕方には「全国いっせいアピール行動」として宣伝行動をおこなおう。

動画で学んで 話題にしよう 9



パワーアップ春闘　ストって何すっと!?

2025年2月 京都民医労 <https://youtu.be/UWselU3oKo0>

2017年に京都民医連労働組合が制作したストライキについてのYouTube動画は、福祉保育労でも視聴が広がりました。そのリメイク版が25年2月に公開されました。病院を舞台に、経営側に対して譲れない要求を実現させていくために、ストをかまえてたたかう重要性がアニメで描かれています。憲法で保障されている労働三権をもとに、経営側と対等な関係で回答を引き出すことが目的です。医療・看護の職場を改善していくために、ストライキをめぐる疑問に答える展開で、4分とコンパクトにまとめられています。ストの学習素材として、まず視聴して感想を出しあってみましょう。

最低賃金は、最高の東京都でも1,226円、最も低い高知県、宮崎県、沖縄県の3県は1,023円と低く、これでは生活が成り立たない。全労連が実施した最低生計費調査（単身の若者が自立して人間らしく生活するために最低必要な生計費）では、どの地域でも時給1,700円～1,900円が必要だと明らかになっている。物価高騰による生活費支出の増加も踏まえて、最低賃金2,000円×月150時間＝月額30万円、年収360万円を要求する。

要求アンケートでも、長時間労働やただ働きへの不満が強く表れている。1日の労働時間7.5時間を実現している職場もあることから、7時間以内の要求とし、自由な時間の確保を求める。社会一般で主流の完全週休2日制は、疲労回復や家族との団らんなどに必要。事務時間や休憩を保障し、不払い残業をなくし、年休の取得保障を求める。変形労働制は繁忙期への対応が本来の目的だが、福祉職場には繁忙期や閑散期がないことから、1日8時間・週40時間などの規制を破り、労働強化とコスト削減につながる変形労働制をなくすことを求める。改正育児介護休業法の施行を踏まえて、子の看護等休暇や介護休暇の有給化を迫る。

「あいち保育労働実態調査プロジェクト」が実施して2018年に発表された調査では、持ち帰りを除く不払い労働は月平均14.7時間。調査後の東海地本の検証調査でも「超勤申請がしやすくなつたか」で、「いいえ」と「どちらでもない」の合計は7割超。不払い残業は、ただ働きを強いる契約違反。労働基準法が保障する休憩時間も含めて、自分の時間を確保しよう。

現在も、福祉職場での感染症の罹患リスクは高い。感染した場合に、安心して休めるように特別有給休暇として保障すること、検査キットやワクチン接種の費用を個人負担にさせないことが必要。

法改正により2022年4月からすべての事業所で、パワハラ防止措置が義務化されたが、形式的な規定だけで具体的な対策が講じられていない法人もある。相談窓口の担当者が行為者のケースもあり、複数の窓口設置を求める。法人の影響力が及ばない独立した機関（法律事務所や社会保険労務士など）を相談体制の中に位置づけて、公平性のある体制を求める。「ハラスメントをなくす福祉保育労宣言」も踏まえて、防止措置を法人と協議して整備させよう。2026年10月に義務づけられるカスハラ防止措置についても、課題を共有して協議を重ねて迅速な対応を求める。

※右記の統一要求項目とは別の統一要求基準は、地方で必要に応じて盛り込むものとして、地方組織に項目をおくっています。

- すべての労働者に時給2,000円以上を確保すること。また、フルタイム労働者については、正規・非正規を問わず年収360万円以上（一時金・手当など除く）とすること。
- 誰でも時間額260円以上、月額36,000円以上の賃上げを実施すること。また、処遇改善加算等は、制度の趣旨を踏まえ、一時金や毎月の手当ではなくベースアップにし、早急に全産業平均との格差をなくすこと。
- 職員を増員しつつ業務の見直しをおこない、以下の点を実現（遵守）し健康で働き続けられる職場にすること。
 - 労働時間の短縮をすすめ、1日7.0時間以内（週35.0時間以内、月140時間以内）を実現すること。また、所定労働時間を1,680時間以内にすること。
 - 勤務体制について。
 - すべての時間帯で複数体制を確保し、利用者の安全を確保するとともに休憩を保障すること。
 - インターバル制度を導入すること。その際は以下の点を守ること。
 - 勤務と勤務の間を11時間以上空けること。
 - 夜勤労働の明け日は勤務を入れず、翌日は公休とすること。
 - 年間休日は125日以上とし、完全週休2日を保障すること。
 - 事務時間も所定労働時間内に保障すること。
 - 有給休暇の完全取得を保障すること。
 - 変形労働制はなくすこと。
 - 産前産後休暇や生理休暇、子の看護等休暇・介護休暇は有給とすること。
- 以下の項目について法令を遵守し、誰もが健康で働き続けられる職場にすること。
 - 不払い残業（持ち帰り残業を含める）をなくすこと。
 - 休憩時間を保障すること。
- 非正規労働者（無期雇用に転換した労働者を含む）については、均等待遇原則に基づいて正規労働者と同等の労働条件を保障すること。その際、正規労働者の賃金などの水準を引き下げないこと。
- 感染症に職員が罹患した場合は、特別有給休暇を保障すること。また、感染防止の観点から、検査キット購入費用、ワクチン接種費用は事業所負担とすること。
- 以下のハラスメント対策を実施すること。
 - 労働組合との協議のうえで職場でのハラスメント防止措置（防止規定・研修・解決の仕組み）をとること。また、防止規定を実効あるものにするため、管理職およびすべての職員を対象に必要な研修を行うこと。
 - 対策にあたっては、法人から独立した機関や利害関係のない第3者を窓口や解決システムに位置づけ、公平性を保つこと。また、相談担当者（窓口）は複数とすること。
 - 対策が義務化されたカスタマーハラスメントに対しては、上記（1）の防止措置を確立し、迅速に対応すること。
- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入を継続すること。または、同水準の退職金制度を設けること。
- 賃金や労働条件の変更にあたっては、労使合意を原則とし一方的な変更は行わないこと。
- 人事院勧告や最低賃金引き上げを反映させた賃金改定は、事前に労働組合に提示して、協議のうえで実施すること。
- 上記の要求内容を実現するため、必要な制度改善と財源を国の責任で保障することを、法人（事業所）として国に求めること。

要求に対し、「お金がない」「本当の敵は理事会ではない」となどと対応されることがあるが、それで終わってしまえば改善につながらない。要求の正当性を認めさせ、雇用主として国や自治体にリアルな経営実態をあげ、予算増・制度改善を迫れと訴えよう。



26春闢 保育労統一要求項目

要求アンケートの第3次集計で、正規職員の月額賃上げ要求は加重平均で35,455円と、過去最高となった。月額の要求額を36,000円とし、労働時間を短縮して1日7時間×20日=140時間として時給換算すると257円となるため、時間額要求を260円とした。あわせて、処遇改善加算等は、手当ではなく、ベースアップに充てることを求める。

改正で2021年4月から、正規と非正規の「不合理な待遇差」が禁止され、厚生労働省はガイドラインで、通常手当などの手当、慶弔休暇などの福利厚生にかかわるものは同一としてきたが、これに退職手当、家族手当、住居手当、夏季冬季休暇などを加える見直しがおこなわれる。「待遇差の解消をたって労使の合意なく正社員の待遇を引き下げるることは望ましい対応と見えない」としていることも押さえられる。

歩を推進するなかで、イコライジング（対等な競争条件の整備）名目に、新規加入の公費助成を実施しが2006年に高齢福祉職場、2007年には障害福祉職場でも実施。継続された保育職場での扱い年度末までに検討されることに加入継続を求める、加入していないまでは同水準の制度を設けさせよ

労働基準法第2条は「労働条件は、労働者と使用者が、対等な立場において定すべきもの」とし、労働契約法第2条は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の定める労働条件を変更することはできない」としている。労使合意の原点を踏まえて「労使基本協約」の締結が進むべきだ。

3月の人事院勧告と秋からの最
終改定は、私たちの賃金に影響
これらを反映した賃金の見直し
については、事前に労働組合に提示
議のうえで実施することを求める

「統一要求書」ってなぜ出力なの？

文書の提出を

