2015年2月14日(土)

会長あいさつ

UAゼンセン日本介護クラフトユニオン(ＮＣＣＵ)
会長　　陶山浩三

中央委員の皆さん、こんにちは。本日はNCCU第15回中央委員会にご参集いただきまして、ありがとうございます。また、日頃は各総支部の運営委員として、分会の役員として、NCCU活動の中枢を担って頂いていますことにつきましても重ねて感謝申し上げます。

NCCU第15回中央委員会開催にあたりご挨拶を申し上げます。
昨年の中央委員会開催日は大雪に見舞われ一時は開催が危ぶまれましたが、皆さんのおかげで無事に開催できたことを思い出します。年を重ねる毎に皆さんの熱い情熱を感じ、心強い思いでいっぱいです。
しかし介護を取り巻く環境は、昨今の天候以上に荒れ模様となっています。詳しいお話しは後ほど触れさせて頂きます。

さて、昨年師走の解散・総選挙につきましては、突然のことにもかかわらずご協力頂きましたことに感謝申し上げます。
UAゼンセンの候補者では、兵庫2区の向山好一さんが惜しくも次点となりましたが、滋賀1区の川端達夫さん、愛知8区の伴野豊さんの2名は比例区当選を果たすことができました。
また、京都6区の山井和則さん、東京7区の長妻昭さんも選挙区で当選され、UAゼンセンをはじめ、私たち介護従事者の力強い応援団が当選されたことはたいへん喜ばしいことでした。

また、介護報酬の引き上げを求める署名活動にご協力いただきましてありがとうございました。最終的に目標としていた20万筆を達成できたことをご報告致します。あらためて全国の介護事業所に働く仲間たち、UAゼンセンの仲間たち、そして組合員の皆さんに深く感謝申し上げます。

年が明けて早いもので2月も中旬となり、賃上げ要求決定の時期が来ました。
日本の産業は円安が一段と進み、輸出企業にはフォローの風が吹き続いています。しかし、この円安の成果が輸入企業のマイナスを帳消しとするまでには

至らず、景気の好循環にたどり着けないのが今の状況ではないかと思います。特に、日本を支える中小企業の業績は一段と厳しいとの見方も広がっています。
　昨年来、アベノミクスの要と言われている賃上げ必要論議は、今年も引き続き政府主導の政労使会議を経て世論を賑わしています。
　しかし、政府の思惑で賃上げができるほど労使交渉は単純ではありません。私たちは働く者の生活向上につながるよう全力で交渉を行っていきましょう。
　本日はその要求を決める大切な会議です。しっかりと心あわせをしたいと思いますので、皆さんのご協力をお願いいたします。

　まずは、介護従事者を取り巻く賃金事情とNCCUの考え方について触れます。
　私たちの生活は、収入と支出、そして将来のための貯蓄で支えられています。そのバランスは様々な要因によって変動し、生活に大きな影響を与えます。中でも私たちの営みを支える一番大切な収入は賃金です。しかし、介護業界に働く労働者の賃金は、全産業平均と比較して格差が約10万円あり、なかなか縮まりません。
　NCCUでは、この差を縮めない限り本当の意味での賃上げ交渉につながらないと考え、要求額はすべて「格差是正分」としています。 いきなり本題に入りましたが、詳細な要求方針は、議案として後ほど提案したいと思います。

　ここでは格差の背景と、それに臨むNCCUの姿勢についてお話しします。
　なぜ格差がこれほどあるのか。その理由を明らかにして交渉を組み立てなければなりません。
　理由の一つ目には、介護事業に参入している事業者の多くは、収入源の多くを国が定めた公定価格である介護報酬から得ているため、労働市場の需給関係に左右される賃金への連動に強い警戒感があることが挙げられます。
　二つ目の理由には、介護業界では、日本の多くの企業が採用している「定期昇給（毎年決まって昇給する部分）制度」が根付いておらず、同じ職務を続けている限り給与が上がりにくい仕組みとなっていることが挙げられます。

　まず一つ目。介護従事者の賃金は「労働市場の需給関係」では決まらないという理由からみてみます。
　一般の会社は、自社が扱う商品の値段について、経費、利益などを考えて自社で決定します。当然、経費の中でも大きな位置づけである人件費も収益とのかかわりの中で考えます。賃金は、長中期の戦略として、生産性を重視しつつも労働市場（労働組合との交渉もこの中に含まれます）に連動する形で水準を決定し、あるいは福利厚生を含めて検討し、あるいは他社との比較など、様々

な要因分析を行いながら決定されていきます。

介護事業者も当然、一般企業と同様に生産性と収益状況を見ながら介護従事者の処遇を決めていくわけですが、介護業務の「価格」のほとんどは、「労働集約産業」と分類されるように人が生み出す労働の価値で占められています。言い換えれば、介護業務はほとんどが人件費であると言っても過言ではありません。その介護業務の価格が公定価格で縛られているため、人件費、いわゆるコストとしての賃金を労働市場に委ねられることに事業主は大きなプレッシャーを感じていると考えられます。そのため、介護事業者は賃上げに神経を使うことになります。

とは言っても、他の労働集約型のサービス産業と同様、介護事業も経営者のマネジメント能力と従業員のモチベーションによる生産性に大きく左右されることに違いはありません。

しかし結果としては、昨年のように、大手企業を中心に 6 年ぶりのベア回答がなされた中であっても、介護業界にほとんど恩恵は届きませんでした。

今年も経団連は 2 年連続でベアを容認し、トレンドは賃上げに向かっています。介護業界も 3 年に一度の報酬改定の年にあたり、介護従事者の処遇改善に絶好の機会が訪れました。

しかし、昨年10月に厚労省が公表した「経営実態調査」を根拠として、財務省は厚労省に対し、介護報酬を大幅に引き下げるよう要請しました。

曲折の末、当初から論議となっていた人手不足対策として「介護職員処遇改善加算」の充実を行う一方、本体報酬を大幅にカットするという前代未聞の矛盾した対応がとられることになりました。

2月6日に新しい介護報酬の価格が公表されましたが、事前に厚労省が表明していた「特養」だけでなく、多くのサービスが引き下げ基調となりました。

介護職員の処遇改善に対する加算を拡充することは一定の評価ができますが、はたしてこんな「離れ業」がうまくいくのでしょうか？

NCCUは1月20日に事務局長談話を発表しました。その中で、今回の介護報酬引き下げによって企業業績が悪化した場合に、「賞与を始めとする成果配分的要素を含んだ賃金の引き下げ」や「生活給となっている残業手当の削減」、「加算対象外職種である福祉用具専門相談員、ケアマネジャー、調理師、OT・PT、事務員等の労働条件の切り下げ」等の労働条件の引き下げが懸念されることを表明しています。

また、2月4日に公表したNCCU緊急アンケートの結果でも、「介護報酬の引き下げと介護職員の処遇改善は両立できるか」という問いに対し、9割近くの組合

員が「できない」と否定していることからも、現場での不安感が強く感じられます。

全産業平均との賃金格差が大きい二つ目の理由ですが、日本の多くの企業が採用している定期昇給（毎年決まって昇給する部分）制度や賃金体系が、介護業界では根付いておらず、同じ職務を続けている限り給与は上がりにくい仕組みとなっていることがNCCUの内部調査からも推察されます。

そのような中でも、資格を取り、職務そのものの価値を上げることによって処遇改善をめざす介護従事者もいます。この方法は、資格者が不足している事業所では有効な処遇改善の手段となりますが、反面、資格を取る過程で身体的・精神的に疲れ果ててしまい、退職に至ることもあるようです。

また、資格を取得しても、それを生かせる職務に就けないケースでは、必ずしも「資格イコール処遇改善」とはならず、資格を生かすために他社への転向を選択するケースも見られます。

一方、介護従事者全員が上級資格取得をめざしているわけでもありません。いつまでも「現場」で働き続けたいという思いをもった介護従事者もいます。ところが、同じ職務でいくら経験を積んでも、「経験イコール処遇改善」とはいかない事業所が多い事も事実です。

一刻も早く、キャリア段位制度などの経験を評価する制度が根付くことを願い、私たちができうる協力と実現に向けた努力を続けていかなければなりません。

さて、以上のような視点で今年の賃上げを臨むと、介護従事者の賃金はたいへん厳しい状況に至ることが考えられます。

大切なことは、労使が十分な交渉を通じて今回の「介護報酬の改定」を「業務改革の機会」とプラス思考に切り替え、加算対象外職種を含めた組合員のみなさんの処遇改善に反映していくことです。そして全産業平均との賃金格差を一刻も早く縮めるために、賃金体系の確立をめざす制度要求の浸透と、生活できる賃金の水準要求の実現をめざしましょう。

そして、「生活が維持できないから他の職種へ替わる」というような理由で介護業界を諦めさせないよう、賃上げ交渉に全力をあげましょう。

政府は2025年に向けて「介護職員が30万人不足する」としています。

報道されているように、安直に「外国人に頼る」のではなく、現在の介護従事者をしっかりと確保し続け、さらに福祉に身を投じる崇高なる情熱持った介護従事者が育つ業界を育成して欲しいと強く要求するものです。

その道筋はただ一点。介護従事者の処遇改善以外にありません。

介護業界では、介護従事者の不足だけが問題ではありませんが、そのことが、老後を安心して過ごせない大きな事情にしてはならないのです。

最後になります。昨年の衆議院選挙が終わって早々に、民主党・厚生労働部門会議のヒアリングに出席させて頂きました。ヒアリングは昨年 12 月 24 日、そして年をまたいだ 1 月 8 日に行われ、その内容は民主党から厚生労働大臣宛に「介護報酬引き下げ反対の要請書」として提出されました。

先ほど話したように、今回の介護報酬は引き下げが公表されましたが、介護保険は国の制度事業ですから、私たちの政策を実現するためには政治との係わりは引き続き不可欠です。

今年は統一地方選挙の年でもあります。UA ゼンセンでは働く者の政策実現のために、今年の選挙を含め、2019 年までに 200 名の地方議員の誕生をめざし候補者発掘をはじめています。

同じように、介護労働者の政策実現の達成をめざすとき、そして介護保険制度の保険者が地方自治体であることを考えるとき、私たちにとって地方選挙は重要な意味を持っています。

NCCU の運動理念では、5 つの姿勢の一つに「社会貢献」を掲げ、各級議員の誕生を通じて地域に根ざした福祉活動・行政活動への参加体制の構築をめざしています。私たちはこの運動理念をしっかりと受け止め、自らの準備のために統一地方選挙を位置づけていきましょう。

さらに、この統一地方選挙への準備を来年の参議院選挙につなげ、私たちの代表「かわいたかのり」を再び国会へ送り出せるように努力していきましょう。宜しくお願いいたします。

以上