

2015年10月17日

会 長 あ い さ つ

UAゼンセン日本介護クラフトユニオン
会 長 陶 山 浩 三

物事には節目がありますが、今年はなんとといっても終戦から70年にあたります。この節目に、安倍総理がどのような談話を出すのか、世界が注目したことを思い出します。

また、「プラザ合意から30年」の節目でもありました。日本・米国・英国・フランス・西ドイツの先進5ヵ国蔵相・中央銀行総裁会議。いわゆるG5合意によってドルは各国の主要通貨に対して下落し、円も1ドル230円台から120円台まで高騰することになりました。これが後のバブル経済へつながっていくことになりました。

さらに、日航ジャンボ機墜落事故から30年、阪神淡路大震災から20年、福知山線脱線事故から10年と、災害の節目の年でもありました。

節目は、巡ってくる度に私達に反省や教訓をもたらしてくれるだけでなく、未来へ向けてのモチベーションを培う大きな役割を担っていると思います。

さて、私達にとってかかわりの深い「介護保険制度」も発足から15年。今年は「介護報酬」も3年毎の見直しの年で、ダブルの節目となりました。

NCCUではこれまでも介護報酬の見直し時期に合わせ様々な運動を行ってきましたが、今回の見直しでも、昨年8月に「介護従事者の仕事が適切に評価されるよう、介護報酬の引き上げを行ってください」との趣旨の署名活動を始めました。

この呼びかけは組合員だけでなく、UAゼンセンの仲間、そして一般の介護従事者にも広げさせていただきました。おかげさまで寄せられた署名は19万924筆に上り、11月10日に、「処遇改善の改定に係わる要請書」とともに塩崎厚生労働大臣に直接渡すことができました。

また、政党からのヒアリング要請に応え、「人材不足解消のためには、まず処遇改善を進め、多くの人材が流れ込む業界にしていくべき」、「実効性のある処遇改善を中心に据えて取り組む必要がある」などの訴えも行いました。

さらに、社会保障審議会介護保険部会では、委員の一人として、介護事業に働く全ての従事者を代表する意気込みで、「処遇の改善が唯一の人材確保の処方箋」であることを発言してきました。

その効果もあって、2014年6月の参議院本会議で『介護・障害福祉従事者の人

材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律（以下 特別措置法）』が全会一致で可決されました。

明けて2015年1月に公表された2015年度介護報酬は、総額で2.27%のマイナスとなりました。

この大きな下げ幅の中でも、介護職員の処遇改善にはプラス1.65%、介護サービスの充実にはプラス0.56%が加算されました。介護職員の処遇改善のための加算拡充は、前述の特別措置法が大きな根拠となったことは言うまでもありません。

一方、事業者にとっては、処遇改善で介護職員の確保と定着を両立させ、ご利用者のサービス向上に取り組まなければ報酬は大幅なマイナス(4.48%)になるといふ、大変厳しい結果となりました。

NCCUでは介護報酬の見直しを受け、すぐさま事務局長談話を発表。「人材確保への対策として介護職員の処遇改善に対する加算を拡充することについては一定の評価はできるが、事業者への報酬を過去に例がないほど大幅にカットするという政府の対応は、これまで事業者の収支改善を通して介護従事者の処遇改善に結びつけてきた方向性に水をさすものである」とし、引き下げを「容認できない」との姿勢を示しました。

それというのも、介護報酬の大幅なマイナス改定が介護職員の処遇改善に悪影響を与えることを懸念したからです。具体的には、プラスとなった処遇改善加算を事業者が業績改善に利用してしまえば、実質的には処遇改善が進まないのではないかという心配です。それによって離職者が増えれば何のための加算だったのか、「ほとけ作って、魂を入れない」ということになります。

そこで私達は、事務局長談話の発表につづき、間髪を入れずホームページで「介護報酬引き下げについての組合員アンケート」を行いました。

その結果、「介護報酬の引き下げを支持する9.9%」、「支持しない90.1%」と、圧倒的に支持しないという組合員の意識が明確になり、その理由として「介護報酬の引き下げは賃金のみならず、職場環境の悪化にもつながり、介護産業の崩壊にもつながりかねない」と、多くの組合員が人材不足に拍車がかかることを心配していることがわかりました。

私達はこの内容を友好議員に託し、衆議院予算委員会で与党にぶつけてもらいました。その結果、安倍総理は「処遇改善加算は上げることが基本であると全国に向けて申し上げる」と回答しました。

その後、行政から『介護職員処遇改善加算に関する取り扱い』を示す文書が配信され、処遇改善加算を収益との調整に使うことについては、「経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況にある」など、一定の要件がない限り制限されることとなりました。

具体的にいえば、「処遇改善加算は、必ず賃金に反映しなさい」とのことです。まさにNCCUの真価によって引き出された行政の対応でした。

その結果、2015年度の賃上げ結果は、月給制で8,346円、時給制で53円となり、昨年比では月給制で5,266円、時給制で44円のプラスと、処遇改善加算の影響が大きく反映され、処遇改善に一定の成果をあげることができました。

なお、懸念されていた業績と処遇改善加算の調整は、やはり少なからず発生しており、今年度中に何らかの形で減少分を補う交渉を進めていくこととなります。

また、今年の賃上げ交渉では、実質賃上げ部分と処遇改善加算部分の確認に時間を要すこととなり、平均交渉日数は例年より1ヶ月延びる結果となりました。もともと交渉期間の長さは問題とされていましたが、それが一層長くなったことは大きな課題を残すことになりました。

さて、介護保険制度と同時に誕生したNCCUも15年の節目を迎えました。

この間、全国の介護職員は、2000年度に55万人だったのが2013年には171万人と3倍以上に増え、要支援・要介護の認定者数にほぼ連動した増加となっています。一方NCCUは、介護業界唯一の職業別労働組合として66,000人の組合員を有していますが、介護従事者の3%にも満たない組織率です。

これでは結成時からの大望の達成には、ほど遠いと言わざるを得ません。

他の組合と規模の比較をしても意味がありません。私達のめざす組織拡大の物差しは、介護従事者の総数であるべきだと考えています。

それには一刻も早く当面の目標である10万人の壁を突破し、次のメルクマールに向けたスタートラインに立たなくてはなりません。

働く側からの視点で介護保険制度への影響力を高め、介護従事者が自己実現できる生活・労働環境の改善を通して魅力ある介護業界を創り、国民が安心して老後を迎えられる介護環境を作り出す大望実現に向けて前進しましょう。

NCCUのもう一方の任務に、組合員への「ケア活動」があります。

その中心に据えているのが、「健全な介護業界労使の枠組みづくり」であり、その成果としての「公正労働基準の確立」です。

私達は2000年の結成以来、分会毎の個別交渉を行いながらNCCU結成の大きな目的である「公正労働基準の確立」をめざし、交渉のカウンターパートづくりとプラットフォームとしての「集団交渉」を模索してきました。

その過程で「介護関係労使会議」、「労使懇談会」、「労使会議」、「労使の対話」と様々な枠組みによる労使の話し合いも行ってきました。

その中で、この9月12日には広島で、そして同月26日には札幌で、17法人23名の参加による『第8回労使の対話』を行い、今後はいよいよ集団交渉を照準に捉

えた新しい枠組みとなる『介護業界の労働環境向上を進める労使の会（仮称）』をスタートさせることになりました。

この新しい会の動きが、超高齢社会に働くすべての介護従事者の自己実現につながる魅力ある業界の一步になればと願うものであり、労使双方の真剣なる話し合いにご期待いただきたいと思います。

さて、「NCCUの代表的な特徴をあげろ」といわれれば、真っ先に紹介するのは政策・調査活動です。介護保険制度は、「利用者」とサービスを提供する「介護従事者」がいて成立する国の制度事業ですが、利用者の視点で捉える見方が多い反面、サービスする側に立った視点はお寒い限りです。

私達NCCUは、サービスを提供する介護従事者の立場から働く側の視点で調査活動を行い、様々な手段により労働環境の改善に生かす政策を企画立案し、発信しています。

中でも代表的な『就業意識実態調査』は、就業日数、休日・休暇、仕事への姿勢、メンタルヘルス、サービスの質など、毎年、幅広い調査を行い、関係先に高く評価されています。

また即効性の必要な調査を行う場合は、ホームページで組合員に呼びかけ、短期間で意見集約を図り、内外に発信しています。各種調査は回収率も年々上がってきており、「介護職員処遇改善交付金」そして「介護職員処遇改善加算」などの国の施策に少なからぬ影響を与えたと自負するところであります。

この12月には、他に先駆けて、介護報酬見直し後の賃金調査（処遇改善調査）の結果をとりまとめます。記者発表を含め広く世論に開示し、介護従事者の処遇改善に結びつける内容として活用を進めていきたいと思えます。

相互扶助である「共済活動」に触れます。NCCU共済は、大きく分けてUAゼンセンとNCCUの2本の太いサービスで構成されています。

まずNCCU独自のサービスですが、今年の1月より大幅な見直しを行いました。給付の関係では組合費の効率的な運用をめざし、外部の保険会社との契約をやめ自家共済（組合費だけで運用する）としました。

保険会社を使わないことで調査を必要とする機微な補償への対応ができなくなりましたが、証明書類をシンプルにし、出金までの手続きを時間短縮できました。これからも共済は組合員の皆さんの使い勝手のよい給付金制度として育てていきます。また、組合サービスの利用促進の意味から、リーズナブルな保養所・ホテルの宿泊時に組合からの補助金も利用できるなど、サービスを拡大しました。レジャーに家族サービスに是非一度ご利用ください。

続いてUAゼンセンの共済サービスですが、2016年3月より一部リニューアル

されます。

医療共済に「女性医療特約」が加わり、総合レジャー共済に「配偶者なしの家族タイプ」、つまり多様な家族の形態に対応した廉価な掛け金の新商品が登場するなど、加入しやすい改定を進めることとなりました。詳しくはDM10月号で「UAゼンセン共済ニュース」が配られていますのでご覧ください。

以上、特に特徴ある、あるいは変化の著しい運動・活動に触れましたが、NCCUは総支部活動・分会活動を軸に、組合活動を進めるリーダー教育、そして職務に携わるプロの育成をはじめ、日頃直接お会いできない組合員の皆さんへの機関誌・ホームページ等の広報による周知活動なども引き続き強化し、一層盛り上げていきたいと考えています。

最後になります。2016年は参議院選挙の年です。UAゼンセンでは候補者として「かわいたかのり」さんの擁立を組織決定し、支援を行っています。

かわいたかのりさんといえば、前参議院議員時代にはNCCUと行政の窓口として走り回っていただきました。残念ながら前回の選挙で惜敗しましたが、あらためて来年再挑戦する運びとなりました。

かわいさんの挑戦する参議院比例代表区は、UAゼンセンの組織力だけが頼りの選挙です。かわいたかのりさんは全国区ではほとんど無名といっても過言ではありません。だからこそUAゼンセンの「組織力選挙」なのです。

介護保険制度は国の制度事業です。国の制度との闘いに、政治の力は欠かせません。私達NCCUは、他のどの組合より政治とのかかわりが深く、政治力が必要です。それは、これまでのNCCUの運動の方向性を見ても、皆さん十二分におわかりかと思えます。

今回もNCCUは、かわいたかのりさんと政策協定を結びました。

本日の議案でも必勝決議を提案しますが、この政策協定を実現するためにも、私達NCCUは、かわいたかのりさんへの支援に全力をあげ、かわいたかのりさんを通じて、超高齢社会を乗り切る強い諸環境づくりに挑戦していきたいと考えています。

一緒に支援していきましょう。

本日より一日宜しくお願いいたします。

ありがとうございました。

以上