

2016年2月13日

UA ゼンセン日本介護クラフトユニオン(NCCU)  
第16回中央委員会

## 陶山浩三会長あいさつ

中央委員の皆さん、こんにちは。

本日はNCCU第16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、そして分会の役員として、NCCU活動の中枢を担っていただいていますことに感謝申し上げます。

定期大会から4ヶ月。元気でお過ごしいただけていたでしょうか？

今期はインフルエンザの流行が、例年より遅れてシーズンに入ったようです。

特に1月中旬から患者数が激増しているとのことなので、手洗いマスクなど身体には十二分に気をつけてお過ごしいただければと思います。

それでは、NCCU第16回中央委員会開催にあたりご挨拶を申し上げます。

さて、スケジュールの関係で「かわいたかのり」さんの挨拶を冒頭に入れさせていただきました。

ご承知のように参議院選挙は3年ごとにその半数が改選されます。UAゼンセンはこれまで都度、比例区に代表者を送り出してきました。

しかし3年前の選挙では惜敗し、現在は今回の改選議席となる「柳澤みつよし」議員だけになってしまいました。

その意味で今年の「参議院議員選挙」は議席を存続させる闘いであり、「かわいたかのり」さんの擁立はUAゼンセンにとっても、私達にとっても「背水の陣」となります。

中央委員の皆さんは、これまでNCCU活動に携わって来られたので十二分におわかりのように、私達の働くベースとなっている介護保険は国の制度であり、その仕組みは100%国の管理下にあります。

言い換えれば、国家レベルでも地方レベルでも介護保険制度の全てのルールは法に基づき決定・運営され、介護報酬を通して私達の生活にも深くかかわっています。

このように国の制度であるが故に、私達の代表者、代弁者をその決定機関である立法府に送ることは私達働く者の声を直接法改正にかかわらせ、制度の改善による利用者の利便性の追求だけでなく、働く私達の職場環境や労働条件など様々な意見を反映させることにも通じることになります。

私達は最高意思決定機関である国会に「かわいたかのり」さんを必ず送り出し、私達

の強い思いを介護保険制度に生かしていくことが重要で大切なことなのです。

皆さんの積極的な活動に期待しますと共に、応援態勢を強化し一緒に頑張っていきましょう。キャッチフレーズは「前へ・進もう」です。

さて、年が明けて早いもので2月も半ばとなり、賃上げ交渉の時期が来ました。

今年の賃上げを取り巻く環境を簡単にお話すると、企業の収益は円安による効果や原油安に伴うコスト削減が、利益の押上に寄与し好調に推移してきました。2015年度は、一部弱さもみられるものの穏やかな回復基調が続いているというのが様々な分析機関の見方です。

しかし、アメリカの金融政策の正常化が進む中、年明けから中国経済のさらなる失速、原油価格の下落等に端を発した株安、円高が急激に進行しており、我が国の景気に予断を許さないリスクになりつつあります。

このような環境の中での賃上げですが、安倍政権が「経済の好循環」を掲げ、デフレ脱却をめざす政策の一環として経済界に強く賃上げを働きかけたことから、2014年は2008年以来6年ぶりにベアが復活しました。

世間的には「官製春闘」と揶揄され連合のリーダーシップが問われましたが、この流れは2015年も続き、昨年の賃上げ率は2.2%の水準に改善されました。

しかし消費税8%の影響は払拭されず、実質賃金の減少を跳ね返すインパクトにはなり得ていません。また、賃上げの恩恵は大企業に偏っており、中小企業や働き手の4割を占める非正規労働者には十分及んでいないことも個人消費の拡大に至らない要因となっています。

政府のデフレ脱却の政策は今年度も続いており、賃上げを直接経済界へ働きかけています。また、先月行われた安倍総理の施政方針演説では、正社員と非正規労働者の賃金格差を是正する「同一労働同一賃金」の実現をめざすことを掲げ、企業規模間の格差是正だけでなく働き方による賃金格差を是正することでアベノミクスの恩恵を広げる政策を打ち出しています。

何故、単一組織であるNCCUがこのようなグローバルな話から入るかといいますと、介護は国の制度であり、経済の方向性と切っても切れない関係にあるからということをご理解ください。

それでは介護業界の状況に移ります。

先月、東京商工リサーチのまとめで2015年の介護事業者倒産件数が制度開始以来最多を記録したとのニュースが流れました。事情は、景気回復で他業種に人材が流れ、人手不足が深刻化していることや、昨年の介護報酬改定がマイナス2.27%に引き下げられ

たことが要因と書かれていました。企業倒産が低水準に推移している現在、介護事業が一段と厳しい環境下に置かれているように感じられます。

NCCUでも組合員が減少に転じています。職業別労働組合なので仲間づくり活動に課題があることは否めませんが、この減少は単純に人手不足だけが要因ではないと考えています。

人手不足をマクロ的にみれば、景気の回復基調に併せて雇用情勢は改善されていることが要因です。

昨年11月の完全失業率は3.3%、有効求人倍率は1.25倍となっており、特に福祉分野の有効求人倍率は、全国社会福祉協議会の中央福祉人材センターの調査によれば昨年7月から9月では3.96倍と跳ね上がっています。このように労働市場、とりわけ福祉分野は完全な売り手市場となっており、人材の取り合いが起こっています。

景気が良くなると介護職の求職者が少なくなることは以前からいわれていることですが、介護従事者の人件費が介護報酬に組み込まれているため、他産業のように高い処遇での求人募集ができないことが人手不足に拍車をかけている状況のようです。

昨年の介護報酬の改定時に介護職員処遇改善加算が新たに月額12,000円手当てされました。NCCUでは処遇改善調査により加算の対象となった介護職員で6,000円、加算対象でない介護従事者で2,400円、全体で4,100円の改善がされたことを12月に記者発表させていただきましたが、政府が介護報酬全体を大きく下げたことで法人の経営環境の悪化が処遇改善の効果を限定的にしていると思われる。さらには賃金水準での介護職員とそれ以外の介護従事者との乖離、大手を中心とした賃上げ水準との乖離は、今年度の賃上げに大きな課題となっています。

また、違う角度で人手不足と組合員の減少をみてみます。ご承知のように介護保険制度での介護事業は、全てのサービスで指定基準が厳格に定められています。

昨今NCCU組合員の現場で起こっていることは、この指定基準、主に人員基準が満たせず事業所が閉鎖される合理化です。

NCCUでは昨年事業所の廃止、統合、休止などの合理化が12分会69事業で発生しました。人員不足が主な理由で合理化になった事業所は7分会35事業所ですが、そのうち18事業所が人員基準に満たないことが理由となっています。

必要な介護保険上の指定基準にかかわる人材が確保できないことで、その事業所に働く従事者全体が失われていることも、人材不足を原因とした組合員の減少の側面です。

政府は一億総活躍社会の実現のために新三本の矢を掲げました。その矢の一本である「介護離職ゼロ」では、高齢者の利用ニーズに対応した介護サービス基盤確保として50万人分の施設を整備することを打ち出しました。

また、求められる人材の確保の対策として返還免除つき学資の貸し付けや、介護の仕事から辞めた人が復職する際の準備金貸し付け、介護ロボットの活用、さらに書類の軽

減などを主な施策として打ち出しました。

しかし、介護従事者の人手不足の原因は賃金水準の低さもさることながら、労働力の再生産費用としての賃金制度が未熟であることによります。すなわち子供が次代を担う労働力となるまでの20年間で安心して過ごせる制度となり得ていないということです。このままでは「結婚し子供を育てたい、働きたい」という介護従事者の思いに応えられず、2020年初頭に25万人不足するとされる介護職員を満たすことは困難であるといわざるを得ません。

その意味で今回政府の「介護離職ゼロ」をめざす政策は、一面では介護従事者の労働環境の改善に結びつく絶好の機会だと捉えることができます。

私達は今年の賃上げを全力で進めることと同時に、あらゆる方法を駆使して「処遇改善が人材確保の唯一の処方箋である」ことを内外に働きかけ、魅力ある介護業界に育てていきましょう。人を犠牲にした経済成長であってはなりません。

私達がこれまで要求し続けている「賃金の水準要求」と将来設計が描ける賃金体系の構築をめざす「制度要求」を進めていきます。

次に労使関係について触れます。

「介護業界の労働環境向上を進める労使の会」略称「労使の会」がスタートしました。

業界労使での集団交渉の成立がNCCUの悲願の一つであることは、皆さんにも再三にわたってお話ししてきました。いよいよこの夢の実現に大きな一歩を踏み出したと言えます。

具体的には社会問題化している「ハラスメント」対応について、法人側組織である「お世話役会」各社に賛同をいただき、今年に入って法人各社と「集団協定」を締結する段階に入りました。

介護業界には多くの事業者団体が存在しますが、未だ一本化に至っていません。介護は労働集約型であること、そして国の制度事業であること等を考えると、本来労使の協力が一番必要な産業だとNCCUは確信しています。

私達は介護を代表する労働組合として、その役割を認識し着実に自らの労使関係を積み上げ、その先にある業界労使の健全なパートナーシップ構築に力を注がなければなりません。

それが介護従事者の幸せに直結することを願い、NCCU全体で努力していきましょう。

次に組織強化について触れます。

今日の第3号議案で「総支部運営規則」の改定を審議しますが、中身は「総支部区分の変更」であります。NCCUは先に触れたように組合員の減少局面に入っています。この未曾有の危機に立ち向かい組織の拡大・強化を進めることは結成15年の節目を超

えたNCCUの命題であると考えています。

NCCUは結成以来現在の総支部区分を続けて来ました。その活動の変遷の中で幾度となく総支部区分の見直しを俎上にのせてきた経緯があります。しかし結果としては、もともと総支部区分が支部区分とイコールとなっていた北海道、そして東京総支部の運動区分の見直しを行い、総支部区分そのものは手つかずになっていました。

2013年に制定した「総支部運営規則」による「業務の多様性」、「仲間づくりを拡大発展させる体制」、「東海・北陸総支部の地勢的課題の改善」「分会の偏りによる人材配置の見直し」などを解決するために、今回、東日本を中心に総支部区分を見直すことにいたしました。また、発足から15年の間に交通網の整備が進んだことも、この区分変更の前提にさせていただきました。

大切なことは「組織は生き物」であり、現状維持では様々な問題に対処できないということです。仮説をたて実行することでメリット・デメリットが表面化します。この区分変更にご理解をいただきたいと思えます。

なお、この総支部区分変更により大きな課題が発生した場合は、あらためて見直しを行いつつ皆さんが地域活動しやすい体制作りに変更することを厭うものではないことを付け加えます。

最後になりますが、今年の賃上げ交渉は昨年と違い介護職員処遇改善加算の効力が及びにくい交渉になります。NCCU全体の統一要求である格差是正の意味を理解し、NCCU一丸となって闘っていきましょう。

そして、冒頭にお話しした今年の参議院選挙での「かわいたかのり」さんへの応援は、介護保険制度に対するNCCUの思い、皆さんの思いを国政という場へつなぎ、私達の政策が実現できるか否かの大切な活動です。

NCCUに集う組合員と共に団結して頑張っていきましょう。

以上