

2014年10月18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

代議員の皆さん、おはようございます。

本日は休日にもかかわらずNCCU第16回定期大会にご参集いただきまして、ありがとうございます。また、ご来賓の皆様におかれましても、ご多用の中、ご臨席賜りましたことに感謝申し上げます。

NCCU第16回定期大会開催にあたりご挨拶を申し上げます。

東日本大震災から3年7ヶ月が経過しました。除染もなかなか進まず被災された多くの仲間の傷はまだ癒えていません。

そのような中で今年は気候変動が著しく、広島のと砂災害を筆頭に台風11号12号、などにより多くの仲間が被災されました。特に広島の災害で亡くなられた組合員とご家族の皆様にご心から哀悼の意を表します。

温暖化の影響なのか、環境汚染の影響なのか、私が子供の頃を思い起こしても比較にならないくらい気温は高くなっていますし、自然災害の脅威も大型化しているような気がします。

NCCUでもBCP(事業継続計画)の対策が一段落いたしました。組合員の皆さんも「もしも」の時の危機管理を家族と共に確認することをお願いしたいと思います。

さて、「超高齢社会」という語彙はいつごろから使われ出したのでしょうか。気がついてみると多くのメディアが当たり前のように使っています。

しかし、本当に世の中は超高齢社会をイメージできているのでしょうか。

今年になってその超高齢社会が、「介護職員は(団塊の世代が後期高齢者となる)2025年にあと100万人必要」というセンセーショナルな事象として表舞台に登場しました。

ですが、100万人ではありません。

介護職員ではなく、介護従事者（ケアマネ、相談員、OT、PT などのコ・メディカル職種等（※①）を含む）の区分では倍の200万人が必要であると考えられています。

※① コ・メディカル職種とは

協働して医療に当たるスタッフを総称する言葉のようです。

ただし医師、看護師や薬剤師はメディカルに含まれるとして、含めない考え方もあります。

コ・メディカルに当てはまる職種としては、例えば、管理栄養士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床心理士、臨床工学技士、義肢装具士、医療事務などがあるとのこと。

2020年オリンピックが東京で開催されることになりました。「お・も・て・な・し」が昨年の流行語大賞の一つに選ばれ、日本国中が再び巡り会える世紀の祭典に歓喜したのもつかの間、政府は人手不足を理由として東京五輪施設の整備等に、外国人技能実習制度（※②）を使った外国人実習生の活用を拡大することを決めました。

※② 外国人技能実習制度 国際貢献の一環として途上国に日本の技術を移転することが目的

また、新たに介護や家事支援といった分野も、この外国人技能実習制度の対象業種に含める事を検討することとしました。

今月10日に政府は、国家戦略特区で使える規制緩和追加策の中で外国人による家事代行を解禁することを決めたようです。

先ほど申し上げたように介護分野は2025年に向けて多くの人材を必要としていますが、現状でも賃金が上がりにくく仕事がきついことからなかなか従事者が定着しません。

しかし、だからといって手っ取り早く「働き手」を確保しようと、安易に技能実習制度に頼ることは、本来の目的を逸脱するだけでなく「外国人を都合のよい労働力としか見ていない」と考えざるを得ません。

その結果として、今でも遅れている日本人介護労働者の処遇の改善がおろそかになり、介護保険制度創設以来、（国が先頭に立って提唱し）大切にしてきたサービスの質と介護職の専門性の向上に逆行しかねない事態となれば本末転倒と言わなければなりません。

私たちは、このような、付け焼き刃的な技能実習制度での受け入れは断固反対します。

必要な介護従事者を確保するためには安易な近道はありません。

賃金をはじめとした労働条件の改善をしっかりと行い「努力すれば報われる」魅力ある業界を育てることが、「急がば回れ」だと考えます。

NCCUは職業別労働組合として、働きがいのある「魅力ある介護業界づくり」を達成するミッションを帯びて組織されました。

2000年の発足時に掲げた「介護する人 される人 明るく迎える新世紀」というスローガンは「介護する人の働きがいが、される人の生きがいにつながり」安心して暮らせる明るい未来を示しており、今でもNCCU運動の根幹をなしています。

このミッションを達成するには、私たち現場の声を各交渉先（国、業界、加盟法人）に届け、要求を実現化していかなければなりません。

まず、最大の交渉相手である「国」との係わりでは2009年以降NCCUは審議会の一部（※③）に参画できることになり、現場からの声を直接届けることができるようになりました。

さらにNCCUは、公益財団法人として介護分野全般に対する支援事業を行っている「介護労働安定センター」の理事に就任することができ、まだまだ限られた範囲ですが着実に労働環境改善に結びつく歩みをはじめることができました。

この流れを止めずさらに確実なものとするために、私たちは組織の拡大そして強化に全力をあげていく必要があります。

※③・厚生労働省 社会保障審議会介護保険部会

- ・厚生労働省 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会
- ・厚生労働省 介護職員等によるたんの吸引等の実施のための制度の在り方に関する検討会
- ・内閣府 実践キャリア・アップ制度 介護人材ワーキンググループ

次に業界とのかかわりですが、NCCUは民間事業者だけでなく社会福祉法人、NPO法人などにも仲間づくりを広げてきました。その結果、労使協議の場づくりでは、NCCUが一方的に主催していた方式から、労使が協同で開催できる「労使の対話」という舞台を設置することができました。

医療法や介護保険法あわせて19の改正法が一本化された「地域医療介護総合確保推進法」が本年6月に成立しました。

加えて来年は、3年に一度の「介護報酬改定」の年でもあり、私たち介護業界労使には難題が山積みです。

私たち労使は「労使の対話」を軸にしっかりと連携し、働く側から問題・課題を明らかにし、声を上げ、発信し、乗り越えていかなければなりません。

今月に入って厚生労働省は、2015年度介護報酬改定の基礎資料となる「平成26年度介護事業経営実態調査」を公表しました。

これを受け財務省は、一部の事業者の経営環境が改善していることを理由に、介護報酬の引き下げを求めて行くことを決めました。これに対し、厚生労働大臣は「国民の負担や介護職員の処遇、利用者の満足度をすべて考慮に入れ、バランスで決めていかなければならない」と語るなど、それぞれの立場から意見を述べています。

介護保険のように税で運用されている制度は常に事業の収益にスポットが当たりますが、NCCUでは前回の介護報酬の改定時に「介護報酬改定に事業者の収益状況を示す『収支差率』と収入に対する給与費の割合である『給与比率』のルールを作って欲しい」旨の要請を厚労省に行った経緯があります。

介護報酬の改定にあたっては、介護事業者の経営状況や事業サービス毎の収益などが一定程度に加味されています。

しかし、改定にあたって、この「一定程度」のルールが不明瞭であるために、あるいはあっても示されないために、介護事業者は健全な発展のための『収支差率』と『給与費率』の在り方に戸惑いを起こしています。

このことは、事業者が介護従事者の中・長期的な処遇改善のための原資のかかる昇給システムを構築できないことを意味し、介護従事者にとっては賃金の底上げが期待できない。また昇給システムが明確にならなければ将来設計も立てられないことにつながっています。

さらには、介護職員処遇改善加算の対象になっている「介護職員」だけでなく、対象となっていない多くの「介護従事者」の処遇改善も必要であり、含めて処遇改善制度の確立は喫緊の課題です。

『収支差率』と『給与費率』の相関関係は一口でルール化と言えるほど簡単ではないと思いますが、数字的な裏付けがない感覚だけで、引き上げ・引き下げを論議することはやめていただきたいと思います。

国には介護に働くすべての者の労働環境の改善に結びつくルールを是非作っていただきたいと思います。

また、私たちもこうした問題・課題の解消に向け、引き続き働きかけていかなければなりません。

交渉相手の三つ目は、一番身近な存在の加盟法人との係わりです。

事業主にとって労働組合は昔から苦手な存在だと言われていますが、反面「企業は労働組合が誕生して初めて一人前になった」とも言われています。

労働組合は企業の指揮命令の外に存在しており、だからこそ企業のチェック機能を有し、運命共同体であっても組合員の団結を背景に企業にしっかり意見の言える組織です。

したがって経営側は緊張感を強いられます。

この緊張感が、企業の健全性を高め、風通しのよい企業風土を醸成します。その環境は働く者にやりがいと働きがいを育み、企業の発展につながります。

私たちNCCUはこのような労使関係を実践し、「生産に協力し、分配で話し合う」民主的な労使関係をつくっていきたくと強く願っています。

そして先ほどお話ししました「労使の対話」という私たちの「業界団体」と協力連携し、介護従事者が自己実現可能な魅力ある業界創りに邁進したいと思えます。

さて、私たちNCCUは今年も10万人の仲間づくりを方針に掲げました。

しかし、2025年の介護従事者の必要数は、最大で383万人と推定されており、現在のNCCU組織率(3.1%)を維持するだけでは私たちのミッションを達成させることは困難です。

少なくとも現在の日本の労働組合の組織率を超える仲間づくりをめざし、早急に現在の目標(10万人)をクリアしなければなりません。

皆さんの力強いご協力を期待します。

最後に、喫緊の課題である介護従事者の労働条件の改善について整理したいと思います。

介護事業は報酬が国によって定められているだけでなく、事業主は必要な人員・設備及び運営に関する基準条例等、関係法令(労働法含む)を遵守することを求められます。

したがってどんなに利用者から支持されている事業所でも、人員基準を満たさなければ運営を続けることはできません。このように労働集約産業である介護事業は、当たり前ですが「人」で成り立っています。

反面、賃金は全産業平均と比べても10万円近く低位にあり、必要な人材の確保に困難を極めています。

このような処遇ではいつまで経っても(政府の言う)必要な介護従事者は確保で

きません。

このような状況から、NCCUは企業毎の対応だけでなく、国に対しても必要な対応策を行っています。

一つ目は、来年度の介護報酬改定に向け、厚生労働省の概算要求に間に合うよう本年8月5日に厚生労働大臣宛に「介護報酬引き上げ」の要請書を提出しました。加えて「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」との要請を厚生労働大臣に提出すべく、20万筆を目標に署名活動を行いました。

途中報告ですが、本日までに104,703筆の署名が集まりました。

組合員の皆さん、そしてご協力いただいたUAゼンセンの仲間達をはじめ全国の介護従事者の皆さんに感謝申し上げます。早速厚生労働大臣に届けたいと思います。

二つ目は民主党を中心に野党6党が共同提出した「介護職員らの賃金引き上げをめざす処遇改善法案」を後押しするために、衆議院厚生労働委員会に多くの傍聴者を派遣するなどの活動を行いました。

与野党で協議が続けられた末に与党が提出した法案には、賃上げ額の明示はなかったものの、「財源の確保も含め検討を加え、必要があると認める時は必要な措置をする」という、財源（賃上げ）を介護報酬の引き上げで工面することを検討するとの政府見解（新聞報道）につながりました。

この法案にまつわる記事が先だって記事になりました。

「介護職員賃上げへ、15年度月1万円」という見出しでしたが、決定に係わる審議会では何も決まっているわけではありません。

私たちはこの法案の成立に向けて必要あれば対応していかなければなりません。

私たちは介護従事者が希望と誇りをもって働き続ける処遇を実現することが、介護サービスの質の向上、ひいては介護保険制度の維持・発展に寄与すると考えています。

そのためには企業、法人の垣根を越えたNCCUに多くの仲間を結集するとともに、働きがいのある「魅力ある介護業界づくり」に向けた熱い思いを全員で共有していきましょう。

最初の一步は、仲間づくりからです。皆さんの協力を期待します。

一緒に頑張りましょう。

以上