

あ　い　さ　つ

UAゼンセン日本介護クラフトユニオン(NCCU)
会長　染川 朗

第26回 中央委員会にご参集いただきました中央委員の皆様、大変お疲れ様でございます。
日頃はNCCUの運動に役員として参加・参画・ご協力をいただいておりますこと、心から感謝申し上げます。

また、高齢者や障がい者等の暮らしと命を支えるために、現場で奮闘されている全ての組合員に敬意を表します。

中央委員会の開会にあたり、執行部を代表して挨拶を申し上げます。

初めに、NCCUも委員を務めております社会保障審議会介護保険部会での対応について触れたいと思います。

NCCUは現場を支える介護従事者の代表として「介護従事者の労働環境の改善と待遇改善、社会的地位の向上」そして綱領にかかげる「健全で明るい福祉社会の建設」を基本姿勢として、様々な論点に対して意見をしてきました。

そして昨年末に、2024年から1年以上に渡る議論を経て、2027年度からの介護保険制度改正に向けて、NCCUの意見も反映された介護保険部会としての意見書が取りまとめられました。

大きな論点としては4つ、1つ目は「人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制の構築」です。

主には、人材不足等を理由に管理者の配置基準や夜勤人員基準緩和を検討するとの内容で、NCCUとしては、有効な負担軽減策がなされないままに緩和が実施されると現場を支える従事者への負担が過重になることから、拙速に判断することがないよう主張しました。

その結果、あくまでも特例として出来る環境が整っている場合に限るという前提が示されました。また、NCCUは、人口減少地域でも事業として成立するよう、移動時間等にかかるコスト、人材確保可能な賃金水準等も考慮したうえで報酬の在り方を見直すことや、特定地域の利用者だけが著しく負担が増加することを抑制するため、基金の活用や創設など、財源構成の見直しも検討するべきであると提言しました。

2つ目は「地域包括ケアシステムの深化」についてです。「相談支援の在り方」の検討において、

NCCUとして粘り強く意見をした結果、ケアマネジャーの更新研修の廃止を含めた検討が必要であることが「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」報告書に盛り込まれました。

介護保険部会では、この報告書を踏まえ、更新研修の廃止が提案され了承されました。

NCCUとしては、早急に具体化が進められていることに謝意をしめすとともに、真に時間的負担と経済的負担の軽減につながるように今後の法定研修の内容改善等も進めるよう要請し、意見書にも反映されました。

諸課題に関する検討会で最初に「更新研修という仕組みは廃止するべき」と発言としたときは、「何を言い出すんだ、この人は」という空気が流れ、内心ひやひやしました。しかし、仲間の皆さんアンケートへのご協力など、力強いバックアップのおかげで大きな成果を残すことができました。改めて感謝を申し上げます。

3つ目は「介護人材確保と職場環境改善に向けた生産性向上、経営改善支援」についてです。

NCCUは、一貫して処遇改善こそが人材確保を進めるうえでのもっとも効果的対策であり、あるべき水準と実現時期について明確にして取り組むべきだ、と繰り返し訴えてきました。

4つ目は「多様なニーズに対応した介護基盤の整備、制度の持続可能性の確保」についてです。

NCCUは、要介護1・2の生活支援の総合事業への移行について、総合事業が受け皿として整っていないことや、報酬が切り下げとなる恐れがあり働く者の処遇に悪影響が及ぶこと、要介護1・2でも専門職の関りが欠かせないこと等を理由に現時点では移行すべきではないと主張し、結果として総合事業への移行は行わないことが意見書に盛り込まれました。

給付と負担の議論では、ケアマネジメントに関する自己負担の導入についてケアマネジメントの公平性・公正性への悪影響の懸念があること、請求・集金などの新たな管理業務が負担となること等を理由に反対を表明し、一部の有料老人ホームでは検討されるものの全体では自己負担の導入は行わないこととなりました。

また、多くの介護保険利用者へ最も大きな影響を及ぼす2割・3割負担の対象範囲拡大については、言い換れば負担を2倍、3倍にするということであり、実際に介護保険サービスを利用している方への影響が甚大です。

そのため、NCCUは、預貯金等を含めた金融資産を勘案することを検討するにとどめ、2割、3割負担の判断基準を見直すことは現時点では行うべきではなく、慎重かつ丁寧に影響をシミュレーションして判断すべき、と主張してきました。結果として、この判断は1年先送りとなり、2026年度中に再検討されることとなりました。今後も、働く者にとっても利用者にとってもより良い介護保険制度となっていくよう取り組んで参ります。

さて、本中央委員会では2026労働条件交渉方針を決定いたします。交渉の背景となる介護業界の情勢は極めて厳しく、東京商工リサーチの調査によれば、昨年の介護事業者の倒産件数は176件、休廃業・解散件数は653件といずれも過去最多を更新しました。そのような中、昨

年の労働条件交渉の結果は、組合員一人当たりの加重平均で7,329円、分会平均である単純平均で4,156円でした。

処遇改善加算の拡充など国の支援策が無い中での交渉結果としては、各分会の精力的な交渉の賜物といえますが、私たちが掲げた要求には遠く及ばない結果でした。

また、加重平均が単純平均より大幅に高い結果となったことから、大規模事業者での処遇改善が進む一方で、中小事業者は小幅な処遇改善にとどまり、業界内での二極化が進んでいることを示唆する結果となりました。

一方、並行して、総力を挙げて取り組んでいる政策実現活動の成果として、UAゼンセン組織内議員やNCCU政治顧問との強力な連携により、昨年12月から国が補正予算で処遇改善を行うことが決定されました。

これらを合わせることで、何とか形となった、というところです。

そして、これから望む2026労働条件交渉は、補正予算による補助金に続き、臨時の介護報酬改定で処遇改善加算の上積みが継続されることとなりました。

しかし、加算取得の要件に生産性向上のための取り組みが求められるなど、全ての事業者が容易に最上位の加算を取得することは難しい状況です。

また、新たな対象事業所に居宅介護支援事業所や訪問看護・訪問リハ事業所等が加えられたものの、介護職員に比べて処遇改善額が低く抑えられている、という課題もありますし、福祉用具貸与事業所は今回の対応でも対象となっていません。

そして、政府が新たに講じる処遇改善策だけでは物価上昇に賃金が追いつかないことは明白です。

したがって、今年の労働条件交渉は、国の臨時介護報酬改定による処遇改善加算の上積みという後押しがあるにしても、要求内容を実現することは容易ではありません。

しかし、私たちは、他の産業の賃上げに対する動向等を踏まえたうえで、他産業とのこれ以上の賃金格差拡大を食い止めなければなりません。

また、現場は介護専門職に限らず事務員や調理員、営業職など多くの仲間が支えているため、全ての職種を対象に公平・公正な処遇改善を求めていかなければなりません。

そして、何より、昨今の物価上昇を鑑みれば、組合員がこれまでと同じ生活を維持するためには、大幅な賃上げが必要不可欠です。

今こそ、国の処遇改善策だけに頼るのではなく、労働条件の向上のための力強い交渉を展開していくことが求められています。

最後に、これから方針を決定し、統一交渉として進めていく春季労働条件交渉は、決して組合役員、分会役員だけで臨むものではありません。組合員全員が一丸となって交渉に臨むことをお願いして、NCCUを代表しての挨拶とさせていただきます。