

特集 ● 安倍「雇用改革」との対抗軸——労働運動の課題と役割

■単産レポート■北海道医労連

指定管理者制度とたたかう非正規の仲間たち

——厚岸介護福祉労組

吉田岳彦

【納得いかないんですけど】

「町営の特別養護老人ホーム（以下、特養）と併設するデイサービスセンターで働いています。2014年4月から指定管理者制度で社会福祉協議会（以下、社協）へ経営を委託するので労働条件が大幅に切り下がる、といわれました。どうしたらいいのでしょうか？」。北海道東部に位置する漁業と酪農の街、厚岸町（人口1万人）から相談が舞い込んだのは同年1月末でした。

釧路地区労連と一緒に事情を聞いたところ、「特養が町財政を圧迫しているので民間に経営委託したい。町と関係の深い社協にお任せしたい」との理由から、両者の間で以前より準備が進んでいたとのこと。2013年10月中旬、特養ホームとデイサービス勤務の職員全員（9割が非正規労働者）を対象にした面談が実施され「正職員（事務のみ）は役場に戻って別の仕事をするか、このまま仕事をするか決めてほしい。残る場合は一旦町職員を退職し嘱託（非正規）として社協に再雇用となる」「給料も退職金も下がる」等の説明がされました。非正規職員は、労働条件が下がることを前提に「働き続けてもいいし、辞めてもいい」「どうするか今決めてほしい。保留は認めない」など、労働条件を何ひとつ提示せず結論を迫られました。

小さな町で他に仕事もなく、何より長年寄り添った入居者や利用者のことが頭に浮かび、ほ

とんどの職員が「働きます」と意思表示はしたものの、当然納得できません。「町営で続けられないのか？」との問いに「議会では誰も反対しなかった」と返され、途方に暮れての相談でした。

相談者の1人は正職員でした。「2年前に経営改善を命じられて特養に異動してきた。収入の9割が人件費で消えていた。正職員の人件費は町が負担するよう進言したが拒否された」「待機者を減らそうと施設を整備したことで、赤字は広がった。経営責任を職員に押し付けている」「私は役場に戻れば同じ給料で働けるが、みんなは違うから何とかしたい」。非正規職員の2人も「町民が安心して暮らせるのは、重度の方まで対応できる町営の特養があるから。指定管理を止められないか」と話されました。相談の結果、①指定管理者への移行まで時間はないが町営の継続を要求しよう、②経営委託された場合でも、いままでの労働条件を継続させよう。以上2点を確認。そのためには労働組合の力が必要不可欠であること、同じ思いのなかまがたくさん必要であることを伝え、水面下での「声掛け」が開始されたのです。

【労働組合しかないっしょ】

1月31日夜、極寒の公民館で最初の集まりが開かれました。短期間にも関わらず10名を超える職員が集まりました。集会には、前年に

誕生したばかりの北海道医労連「はまます福祉の里ユニオン」から2名が駆けつけてくれました。北海道石狩市が同制度を利用して浜益区（人口約2千人）の福祉施設を社協に委託していましたが、指定管理者の見直し入札で決まった新しい経営者（土木建設会社）に、「給料は半分にする、嫌ならやめろ」と減茶苦茶な提案を受けたのです。職員が知人である市議会議員に相談、北海道医労連へとつながり組合を結成しました。^{*}医労連や地区労連の仲間たちとやり切った「全戸訪問署名行動」や、議会を巻き込んで社協での経営を維持させた話は、集まった仲間たちに一歩踏み出す勇気を与えてくれました。

「町からは労働条件変わらないと言われ、社協からは切り下がると言われた。どっちなんだ？」「町の都合で解雇なのに、なんで自己都合退職にされるんだ」「いまだに給料や手当、賞与の取り扱いも知らされておらず不安」などの思いや疑問が出されるなか、「みんなで解決する方法は労働組合をつくって交渉するしかない」と呼びかけ、11名の仲間で「北海道医療一般労働組合・心和園分会」を結成しました。

【怒涛の交渉と単組結成】

翌日、厚岸町へ結成通知をおこないました。同時に、指定管理者制度導入の経緯や必要性への疑問、導入された場合の住民サービス、労働条件の低下を議題とした団体交渉を申し入れました。町側はその場で「お受けします」と回答しましたが、後日「心和園の職員は一般職、地方公務員法で規定されており団体交渉権はない」との見解を示し団交を拒否。北海道医労連は「介護職員は全員嘱託と臨時であり特別職。労働基準法が適用される」と反論し、労働条件も明示せず退職か再就職を迫るきわめて乱暴な町の対応について追及した結果、2回の申し入

れを経て「話し合いには応じる」との回答が得られました。

組合員には、小さな町ゆえに「役場に家族、親せきが勤めている」「労働組合に入ったことは知られたくない」などの悩みがあり、当初「町との『話し合い』には参加できない」との声も多かったのですが、3月25日開催した第1回「話し合い」には7名の組合員が出席しました。医労連、地区労連と町側の厳しいやり取りを見守っていた組合員から「給料や働き方もわかんないのに残るか辞めるか決めろって、酷くないですか？」との発言。初めて直接思いを伝えることができた瞬間でした。

町は「議会で決定した指定管理者への委託を止めることはできない」との一点張りでしたが、社協の説明との矛盾点や、労働条件未整備のまま職員を放り投げるのか？との指摘に回答不能となり、状況を調査し再度話し合いを持つことを確認しました。

しかし、委託開始は目前です。全組合員で議論し、町営存続要求はそのままに、労働条件維持を優先した交渉にシフトすることを決定しました。その間も労働者の権利や交渉経過等をニュースで職員に伝えながら仲間増やしを続け、組合員が30名を超えた段階で、社協での活動も視野に入れ単組化を議論、3月30日「厚岸介護福祉労働組合」結成大会を開催しました。組合名は「厚岸町にある他の介護福祉施設にも組合をひろげたい」との思いを込め、組合員みんなで考えたものです。

【激動の半年間】

3月31日、労働委員会へ団交拒否の不当労働行為救済申し立てをおこない、雇用関係がなくなつた後の交渉継続を確保しました。町は申立却下を求めましたが、労働組合は独自調査に

より判明した「臨時・パート職員に対して年休を付与していない違法な実態」や「夜勤の仮眠時間が労働時間から除外され未払い賃金が発生していること」を示し交渉が必要と主張し、調査開始となりました。その後は団交と調査期日でやりとりを重ね、臨時職員の自己都合退職扱いを取消し「任期満了雇い止めで最高水準での退職金支給」、年休は町職の勤務年数を引き継ぎ、「嘱託職員は4月1日に20日付与」「付与されていなかった臨時・パート職員には、残日数として一律10日を付与し、新たに4月1日付で10日付与」「社協が指定管理者となる3年間は、いままでの労働条件を保障するため町が人件費を補てんする」等の要求を認めさせ、全組合員での議論を経て同年8月に和解しました。なかでも時間外労働の未払いは、過去2年間の総額約4700万円を取り返し、退職者を含む対象者全員に支払わせることができました。

執行部は町との交渉と並行して基本的な労働組合の学習を重ね、「組合事務所の確保、掲示板の利用」「36協定の締結」など社協と合意。2015年、はじめての春闘賃上げ交渉では、20年間変わらなかった臨時・パートの時給上げが実現し、要求した当人たちが驚きました。

「組合をつくったから実現できた」との確信が広がりました。元々社協で働いていた非正規労働者の処遇も改善したことで、組織拡大が徐々に進んでいます。組合員数は現在48名（特養職員の7割）、社協全体の職員比率でも、過半数まであと一歩となりました。

社協の介護職員はほぼ全員非正規雇用、「嘱託」「臨時」「パート」の3段階に分けられています。嘱託に至っては日勤、夜勤はもちろん業務ごとのチームリーダーや会議の運営、勤務表の作成まで行っていることから「正職員化要求」を柱に交渉しています。また、「町からの

人件費補てん」はあと1年で終了し、同時期に「指定管理者見直し」の正念場を迎えます。少なくとも社協での運営と、住民の介護福祉、自らの労働条件を守り抜くため「提供するサービスの向上や収入増に向けた提言」など取り組みをすすめています。

【地域守る取り組みといっしょに】

自公政権による地方切り捨て政策の下、地場産業の衰退、人口減少、高齢化が進み地方自治体運営はどこも火の車です。医労連が実施する「医療介護キャラバン」で懇談した多くの首長は「地方創生」に怒り心頭です。「アベ政治を変える」幅広い共闘づくりの立場からは大いに共感する所もあります。しかし、自治体の財政悪化を安易に労働者へ転嫁する動きは広がっています。特に介護福祉事業においては、指定管理者制度の運用で公的責任を「いとも簡単に」民間へ売り渡す自治体も少なくありません。道東地域では特養を社協へ経営委託した自治体が直近で2ヶ所ありましたが、それぞれ当初から「職員の労働条件は切り下げない」などの対応となっており、これもたたかひの波及効果であると受け止めています。

一方で、短期間に2例の相談が寄せられたことを踏まえれば、同様の事例が全国で多発していると考えられます。介護福祉分野に限らず、指定管理者制度に関わる自治体の動きをいち早く掴むことが大切です。公的責任を放棄させない取り組みを基本に据えながら、自治労連の仲間や協力関係にある地方議員と連携を取りながら「非正規のなかま」「住民サービス」を一体として守り、労働組合も増やす。今回の取り組みは、ひとつのモデルケースになると考えています。

（よしだ たけひこ・北海道医労連副委員長）