

「よい医療」実現めざして

—全医労2年連続ストライキを配置しての賃金闘争

前園 むつみ

私たち全日本国立医療労働組合（以下、全医労）は2023年3月9日、31年ぶり、独立行政法人（独法）化以降初となるストライキを決行した。そして翌2024年は2波にわたるストライキを構えて賃金交渉に臨み、前進回答を引き出した。全医労結成以来の運動の経過と職場実態、ストライキの経過などを報告する。

1 不採算医療縮小反対、国立医療を守るたたかい

全医労は1948年11月、結成時2.7万人の組合員を結集させ、労働組合＝全医労を立ち上げた。以来、同一労働・同一賃金の実現に向け多くの組合員に全医労結集を呼びかけ、どんな攻撃にも屈することなく、要求前進のためには組合員数で力を示すことに力を注ぎ、一貫して国民医療をはじめとする社会保障制度の充実、働く者の権利確立をもとめ運動を行ってきた。全国47都道府県に設置される国立病院（ハンセン病療養所を含む）の充実強化が地域医療の拡充につながると考え、過去に国が進めた相次ぐ病院統廃合計画に対しても、国立医療の縮小は地域で医療を受ける権利が後退する問題につながることを訴え、地域住民とともに反対運動を全国で展開してきた。

2004年以降は国直営から独立行政法人化移行で国立病院機構（以下、機構）が発足、2010

年には国立高度専門医療研究センター（以下、NC）も独法移行され、国が直接運営する医療機関はハンセン病療養所（以下、ハ病）だけとなった。独法化の最大の狙いは国の医療費削減計画であり、そのため独法化された機構、ならびにNCでは各法人で独立採算による運営が追求されている。独法化以降も、機構・NCでは民間に委ねると事業の継続が見込めないとされる不採算医療となるセーフティネット医療を担っているが、最大の目的が黒字化とされている。

その結果、不採算医療の縮小につながっている。国内最大の感染症である結核病床は独法化された2004年には国立病院で4,408床あったものが2023年度には1,027床と、3,381床も削減され、県内で唯一の結核病棟の廃止、三次医療圏に結核病床がない空白地域も発生するなどの状況を招いている。2020年初頭から世界を席巻した新型コロナウイルス感染症による新興感染症対策への医療的対応の遅れも関係がないとは言えない、と指摘する専門家もいる。

2 独法化移行後経営優先の国立医療

独法化後の賃金労働条件も各法人の経営の影響が強く表れている。独法職員の賃金労働条件は、国が定めた通則法で「国家公務員水準（人勧）」「民間医療従事者の賃金」「法人の経営」

の3要素を勘案し決定されるとしているが、実際には経営が良くても人勤がマイナスであれば引き下げ、人勤がプラスとなっても経営が厳しければ見送りが繰り返されてきた。

不採算分野を担う国立病院機構、NCであるにもかかわらず、黒字化を追求する法人側は、支出の削減、その多くを占める人件費の抑制に固執し続けてきた。経営悪化を理由に賃上げに後ろ向きであるばかりか、配置する必要人員も基準を満たす最低限の人員に抑制し続けている。そのため今も、看護師配置は公的医療機関の中で国立病院が最も低く抑えられている。育児・介護制度が進む中であっても代替職員の配置も行われず、採用数も抑制し続けているため、短時間・夜勤免除等を申請しても、そもそもの人材が不足しており、カバーできる人員体制となっておらず、夜勤強要も続いている。そのため、育児・介護と両立して働き続けることができず、退職を選択せざるを得ないという状況も増えている。同時に、育児・介護制度を利用する職員を支える他のスタッフも疲弊し、職場の人間関係もぎくしゃくしたものとなっている。さらにコロナ禍後は、必要採用者数の確保さえもままならない状況となり、悪化の一途をたどっている。機構病院の看護師の新規採用(2024年4月)は必要数4,600人に対し、入職者数が3,375人で、未達数が1,200人と過去最大の深刻な状況となっている。

看護師不足で1人当たりにかかる業務量の増大による超過勤務・夜勤回数増などの影響が続いている。人員不足が重なることで週休が夜勤連動のみとなる、休日が連休とならないなど厳しい勤務シフトが強要される。さらに、勤務希望も制約制限がされ、年休取得の抑制につながるばかりか、社会・家庭生活にも影響を及ぼす

ことにつながる。勤務者確保を優先するあまり、就学前の子がいる看護師の夜勤免除申請不許可や保育時間取り消しなど制度を否定するハラスメント事案が後を絶たない。

欠員によるこのような影響は働く私たちの労働条件に直結するばかりか、病床・病棟削減、医療後退を招く深刻な状況につながっていく。

③ 国立病院の機能強化を求める大運動

賃金は上がらず、人員不足のなかでの過重労働、夜勤回数・超勤の増加、夜勤体制の縮小、年休取得もできずハラスメントが横行する職場。このような状況では患者に優しく寄り添った対応ができるはずもなく、そのことがさらに職員を苦しみ離職者を増やしている。

全医労が追求する「よい医療」を実現するためには、これら職場に渦巻く課題、制度・法律上の課題の改善に向け、各級機関がその役割を果たすことが何より重要である。私たちは「全医労4つの要求」の柱として、「2人夜勤の解消」「超過勤務の縮減と適切な勤務時間管理」「年休取得促進」「ハラスメントの一掃」を掲げ、要求前進のために増員要求を続けてきた。しかし機構は賃金同様、人員増さえも否定し続けてきた。

そのような中で新型コロナウイルス感染症が爆発的に広がり、まさに医療崩壊となり、救えるはずの命が消えていき、医療従事者として許せない状況が続いた。機構、NCともに、国や地域の患者受け入れ要請に応じ続けた。機構ではピーク時コロナ病床として140病院中110病院、約3,000床のベッドを確保してきた。国立病院は民間では実施することが難しいと言われる不採算医療を担い、地域医療とも連携を図り

ながら患者の命を守っている。

ところが新型コロナウイルスの感染拡大により、これまで行ってきた医療を縮小し、病床をコロナ病床に転用せざるを得ない状況となった。全医労はコロナ対応や派遣に応じることに反対はしない。国立病院で働く職員として感染症や災害時の対応への使命感を持っているからだ。しかし、今いる患者に十分に寄り添った医療・看護・介護ができない中で人員不足への対策もないまま、コロナ対応をはじめ職員の懸命な奮闘に報いる賃金の改善も行わないという姿勢は許せない。だが、コロナ禍で職員はそのことに憤りを感じる余裕もないほどに疲弊していった。

国立病院は年々運営費交付金が減らされ、今では機構、NCともに診療事業に関わる運営費交付金は支給されていない。この状況は機構、NCとの労使協議だけでは変えられない、組合員がやりがいを持って働き続けられる職場、国民の命を守り患者に寄り添える国立病院にしたいとの思いから、全医労は2020年から「国立病院の機能強化を求める国会請願署名」に取り組む大運動を展開した。国立病院の職場実態を様々な場面で社会的にアピールし、感染症拡大時や災害時に対応するため日常から余裕を持ったベッドや人員体制が必要であり、余力ある運営を支えるため国が責任を持つように、と訴えてきた。

4 31年ぶりのストライキ決行

全医労は独法化移行後、定期大会において「ストライキ権確立批准投票」を確認し、機構、NC支部で「ストライキ批准投票」を実施してきた。毎年高批准率でストライキ権を確立

させた上で、賃金交渉に臨んできた。特にコロナ禍の厳しい実態、これに報いる賃金改善は全医労にとって何より切実な要求であった。

2022年度の賃金交渉において、NCでは施設ごとに改定時期の違いはあるものの、人事院勧告通りの賃金改定を行うという回答が示された。しかし、機構はコロナ病床確保の補助金収益で過去最大の経常収支黒字を上げているにもかかわらず、経営の先行き不安を強調し一部若年層の賃金改定、全職員に一時金を支給するという回答にとどまった。その上病院の経営状況を職員賃金に反映する「病院評価制度の見直し」まで提示した。

一方、コロナ禍で職員が自らの生活も家族も犠牲にしながら、まさに命がけで奮闘する中に支給された補助金のうち422億円を軍事費に転用するため、国庫返納が決定された。

人員不足の中でも患者の命を守ろうとなんとか踏ん張っている職員の汗や涙の上に積み上がった法人資金を賃金に反映させることなく、軍事費に転用する政府、機構に対し、組合員から「使命感だけでは働き続けられない」「我慢の限界」の怒りの声が沸き上がり、全医労は22年度の全職員の賃金改定、非常勤職員の経験加算制度の創設等を求め、ストライキを構えた賃金闘争をたたかうことを決定した。

全医労のストライキは31年ぶり、独法化以降そして賃金闘争におけるストライキも初めてのことであった。31年前のストライキ経験者は少なく、組合員からは不安の声も大きくあった。31年前は国家公務員であり、多くの仲間が処分されたことに対する不安の声、患者の命を守る使命感から職場を投げ出してストライキに参加することを躊躇する声も数多く聞かれた。各地方協での各種会議での意見交換のほ

か、全医労本部と支部をつないでの3回にわたるweb学習会を実施した。話し合いを重ねるなかで、「機構からの前進回答がなければストライキを辞さない」という構えを意思統一し、ストライキの準備を進めた。

4回目の22賃金交渉となる23年3月8日、機構は私たちの要求に歩み寄る姿勢を見せないばかりか交渉を打ち切ったため、全医労はストライキ突入を宣言した。交渉終了後、web集会を開催し、全支部でストライキをやり切ろうと意思統一を図った。今回の「3・9ストライキ」は国立病院の厳しい労働実態と機構の不誠実な対応を社会的にアピールし、大運動とともに要求前進につなげることであった。

翌3月9日、124支部で1時間2名の指名ストを決行、スト後も終日宣伝行動等を行った。指名者以外にも、当日勤務者以外の組合員やNC・ハ病支部の仲間、日本医労連、国公労連をはじめとする全労連の仲間からも大きな支援を受けながら実行した。当日は、記者会見や宣伝行動の様子がテレビや新聞、ネットを通じて報道された。そこで発言する組合員は「患者の命をまもりたい。そのために人員確保は不可欠、人員確保のためにも賃金改善を」と、私たちの賃金改善要求はまさに「よい医療」につながる、との確信に溢れていた。

ストライキを背景にした賃金闘争において機構提案を一部見直させることにつながった。それまでの3倍強の金額となる一時金の支給。特殊業務手当の引き下げ・病院評価制度の見直しなど賃金の改悪となる提案を見送らせた。そしてスト後の3月27日に実施した23年度賃金の第1回目となる交渉において、機構はこれまで頑なに拒否してきた非常勤職員の経験加算制度の具体的検討を表明した。機構支部すべてがス

トライキ行動に結集できなかったことは今後の全医労運動の大きな課題として残されたが、コロナ禍の影響で労働組合活動の基本となる対面・対話が制限される中、ストライキ行動を通じ、組合員自らが声を上げたことは全医労の長い歴史の中でも大きな節目となったと考える。

5 二波にわたるストライキを構えての23賃金闘争

22年度賃金闘争における一定の成果はあったものの、職場の人員不足は解消されず厳しい職場実態は続き、退職者の歯止めとはならなかった。このような中での23年度賃金交渉において機構は、一次回答で全医労の要求である「全職員の基本給改定を行う」とした。これは「3・9ストライキ」をたたかった大きな成果であったが、改定率は若年層のみに厚い配分であり、中高年層以上は人勧水準の2分の1、改定期も24年4月というもので、賞与改定も行わないというものであった。非常勤職員の時給は平均104円の改定は行うものの、経験加算については触れられなかった。機構は医業収支の赤字をことさら強調するが、コロナ病床確保の補助金収益で過去最大の経常収支をあげ、コロナ禍の4年間で2,000億円を超える法人資金を積み上げている。2度にわたる交渉で、組合員の思い、要求を書き込んだ賃金ポスター、病院長・機構理事長あてのひとこと署名に取り組み、全職員の基本給改定の上積み、改定期の前倒し、非常勤職員の経験加算制度確立等を要求したが、機構は何ら応えようとしない姿勢であった。この機構の不当な姿勢は断じて容認できないと、二次回答を引き出すために全医労は二波にわたるストライキ配置を計画し、賃金交

渉に臨む春闘方針を確立した。ストライキ配置が全支部で行えるよう、各級機関での学習活動の強化も行った。本部では地方協専従者を対象に4回にわたる対策会議を実施、各地方協・支部においても闘争の意義についての学習・取り組みの準備を進めた。また本部・地方協でストを構えて賃金交渉をたたかいぬくことを記者会見や宣伝行動で事前に訴えた。

⑥ 団結の力で要求前進！「よい医療」をめざして奮闘していこう

3回目となった2月29日の賃金交渉において機構は、全医労からの強い要求があることを踏まえ、二次回答を示す姿勢に転じた。機構が一度打ち出した回答を再検討し、二次回答を示したことはこれまでなかったことである。

二次回答は基本給改定時期の見直しこそ含まれなかったが、これまでの常勤職員で基本給平均改定率1.5%、平均改定額4,200円から平均改定率2.9%、平均改定額8,324円と大きく改定額を見直すものであった。非常勤職員の経験加算制度創設については機構が必要性を認め、早期に判断すること、24年度賃金交渉について、誠実に対応することを確認したうえで妥結

することとした。翌3月1日のストライキは回避、宣伝行動に切り替え、全国各地で宣伝行動に取り組んだ。今回の交渉では、看護補助者の処遇改善特別一時金の支給、能登半島地震派遣手当新設、移転料の特例措置を確認。病院評価制度の見直し・特殊業務手当削減の時期延期なども確認した。

機構が姿勢を改め、二次回答を示したこと、しかも大きく要求が前進したことは、2年連続のスト配置で全組合員の力を結集させた全医労の団結の力がなければ成し得なかったことである。

さらに24年6月21日、衆議院本会議において「国立病院の機能強化を求める請願」が採択された。全医労組合員がストライキも含め宣伝行動や署名に取り組み、地元自治体、地元国會議員にも要請を行い、国立病院の機能強化の必要性を発信し続けた大きな、そして歴史的な成果である。全医労は今以上に仲間を増やし、引き続き団結の力で「誰もがやりがいを持ち働き続けられる職場」「よい医療」をめざして、国立病院の機能強化の実現に向けた具体的な要求を続けて奮闘していく決意である。

(まえぞの むつみ・全日本国立医療労働組合委員長)