

## 医療・介護分野の労組の取り組み

### 労働条件の改善と健康に生活できる賃金水準の確立を目指す

#### 日本医労連の2021年春闘基本構想

日本医労連は2020年11月26日、2021年春闘討論集会をオンライン開催した。新型コロナウイルス感染症の影響により、医療機関では医療収入の減少による経営悪化や、長時間労働の増加が発生。年末一時金についても、多くの加盟組織で、2019年に比べ引き下げられている。こうしたことから、春闘構想は、組合員の労働条件を改善し、健康に生活できる賃金水準を確立していくことを目指す姿勢を強調している。また、第3波による医療崩壊を懸念し、国民の健康と安全を守るための取り組みを今後も継続していく考えだ。

#### コロナ禍の影響で医療収入の減少や長時間労働増加に

春闘構想の内容を説明した森田進書記長は、はじめに、医療現場をめぐる情勢、特に新型コロナウイルス感染症拡大がおよぼす影響について触れた。

まず、社会保険診療報酬支払基金と国民健康保険中央会が発表した7月診療分までの確定点数（金額）、件数データを提示。これによると、2020年4～7月までの4カ月間での入院、入院外、歯科の医療費は、対前年比で約9,800億円減、件数では約7,300万件減少している。医療費の減少幅も前年と比較して、5月には入院10.1%減、入院外15.9%減、歯科15.7%減まで落ち込み、6月にはそれぞれ4.0%減、3.2%減、0.5%減まで持ち直したものの、依然として厳しい状況が続いている。

こうした結果を受けて、「医療収入の大幅な減少による多くの医療機関での経営悪化が、医療従事者の処遇に影響を与えている」と訴えた。

政府等の財政支援については、特に感染者（疑いを含む）を入院させた医療機関では入院料の引き上げや空床補填等の財政支援が手厚く実施されたのに対し、コロナ非対応の医療機関への支援策が少額と指摘している。

また、医療従事者の長時間労働についても懸念を示した。「2020年版過労死等防止対策白書」（10月30日閣議決定）では感染拡大が労働時間に与えた影響を調査。2020年3～5月までの月末1週間の就業時間が80時間以上の就業者の割合を見ると、医療・福祉分野では、3月が前年比0.08ポイント増の0.68%、4月も前年比0.1ポイント増の0.58%となっていた。過労死ラインを大幅に上回るペースで働いた人の割合が増える結果となったことから、医療・福祉業の人材確保を行い、長時間労働と不規則勤務の改善をする必要性を訴えた。

#### 年末一時金は4割強が前年実績を下回る

新型コロナウイルス感染症は、現在要求中の年末一時金にも影響をおよぼしている。

日本医労連が11月25日に発表した年末一時金への回答状況を見ると、2019年実績と比較可能な289組合のうち128組合（44.3%）が、2019年

実績を下回ることが明らかとなった。正職員の全体平均月数は、前年実績比0.149月減の1.747月、支給額は同4万3,315円減の44万8,138円となっている。

これを全国組合で見ていると、全日本国立医療労働組合は前年と同水準の月数2.175月を確保したものの、全国労災病院労働組合は前年実績比0.510月減の1.510月。全日本地域医療機能推進機構（全JCHO）病院労働組合（同0.113月減の1.815月）や全国厚生連労働組合連合会（同0.106月減の1.920月）も昨年を下回る結果となった。

#### たたかひの基調として4点を提示

こうしたコロナ禍のなかで、医療従事者が過酷な労働条件を強いられ、年末一時金も引き下げられている現状を考慮し、日本医労連では「たたかひの基調」をまとめるうえで、①健康でまともな暮らしができる賃金・労働条件の実現を最重要項目として掲げることとし、そのほか、②安全・安心の医療・介護を実現する大運動③憲法改悪阻止、戦争法廃止、いのちと平和を守る政治の実現④組織拡大・強化——の4点を基調としている。

そのうえで、賃上げ要求案は、月額平均4万円以上やパート時給250円以上の引き上げを提示。企業内最低賃金協定では、看護師27万円以上（時給1,800円以上）、その他の職種25万5,000円以上（時給1,500円以上）、ポイント賃金（初任給、35歳、50歳、59歳）、なども盛り込んでいる（詳細は後述）。

#### 時給1,500円以上の賃金水準を目指す

賃金水準については、「2020年度日

表 地域最賃額と医労連の企業内最賃協定額の推移

		2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
医労連企業内最賃	平均額(A)	¥ 948	¥ 908	¥ 900	¥ 882	¥ 867	¥ 869	¥ 872	¥ 876	¥ 883	¥ 898	¥ 888	¥ 900
	最低額	¥ 730	¥ 720	¥ 730	¥ 670	¥ 670	¥ 685	¥ 689	¥ 720	¥ 720	¥ 740	¥ 763	¥ 770
地域最賃	平均額(B)	¥ 713	¥ 730	¥ 737	¥ 749	¥ 764	¥ 780	¥ 798	¥ 823	¥ 848	¥ 874	¥ 901	¥ 902
	最低額	¥ 629	¥ 642	¥ 645	¥ 653	¥ 664	¥ 677	¥ 693	¥ 714	¥ 737	¥ 761	¥ 790	¥ 792
差額(A-B)		¥ 235	¥ 178	¥ 163	¥ 133	¥ 103	¥ 89	¥ 74	¥ 53	¥ 35	¥ 24	¥ -13	¥ -2

※地域最賃は毎年10月更新の金額、医労連企業内最賃は春闘期の確定額となり、約半年のズレがある  
※資料出所：日本医労連資料を基に編集部作成

本医労連賃金労働時間等実態調査」結果によるパート時給の最低額が、看護師850円、介護福祉士785円、給食部門773円、事務部門785円などと、2020年10月改定の地域最賃加重平均額902円を下回り、最低額792円をも割り込む状態(表)。「春闘で妥結した企業内最賃が10月改定の地域別最賃に追い越され、再び秋に引き上げる帳尻合わせが繰り返されている。2019年以降は企業内最賃も大きく前進しないため、地域別最賃を下回る違法状態となっている」(森田書記長)。

そこで要求案では、「時給・日額・月額」での企業内最低賃金協定の締結・改善に全組合で取り組むことを重視。あわせて、非正規雇用労働者の賃金底上げ、均等待遇の実現、正職員化の推進・無期雇用への転換など、非正規・パート労働者の処遇改善に取り組む考えも示した。そのうえで要求額は、一時金なし(基本給のみ)で最低生計費を確保するため、誰でも時間額1,500円以上(月額22万5,000円以上、日額1万2,000円以上)とした。看護師は新卒21歳モデルとなることを考慮し、時間額1,800円以上(月額27万円以上、日額1万4,400円以上)に設定している。

### 35歳、50歳、59歳での年代別ポイント賃金を要求

加えて、各年代の生計費を反映したポイント賃金も要求。提示した厚労省

「2019年賃金構造基本統計調査」によると、看護師(女性)の就労者平均年齢39.5歳と同年齢(35歳~39歳)比較で、看護師(女性)の所定内賃金は29万8,500円、福祉施設介護員(女性)は22万6,800円。同じく専門職である高校教員(女性)(36万8,300円)と比べて看護師はマイナス6万9,800円、福祉施設介護員(女性)はマイナス14万1,500円となっている。

また、医療・介護労働者の多くは全国一律の報酬制度を基盤としているが、賃金は地域間格差や設置主体・規模・機能などによる格差が大きくなっている点にも着目。「2020年度日本医労連賃金労働時間等実態調査」での看護師モデル賃金における、全体最高額と最低額の格差を見ると、初任給で約9.9万円、35歳で約20万円、50歳で約24.4万円、59歳で約28万円もの差が生じている。

これを受け、他産業の専門職との格差の解消、地域間・施設間格差の是正を図ることとし、看護師は35歳で35万円以上、50歳で45万円以上、59歳で51万円以上、介護福祉士は35歳で34万円以上、50歳で44万円以上、59歳で50万円以上のポイント賃金を提示した。

### 夏季一時金は正当な評価と財政保障を

一方、夏季一時金は、「2.5カ月+α以上」を要求することを提案している。

日本医労連の2020年の夏季一時金は、単純平均39万8,395円、月数1.579月。全労連・国民春闘共闘の集計結果(52万2,290円、1.76月)と比較すると、単純平均は12万3,895円、月数は0.181月低くなっている。こうした格差や年末一時金の引き下げ状況を鑑みて、診療報酬・介護報酬上の医療・介護労働の正当な評価と財政保障を要求していく考えを示している。

### 医療崩壊を防ぎ国民の健康と安全を守る

日本医労連は11月25日に「新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急要請書(第6次案)」を厚生労働省に提出。感染の急拡大を止め、爆発的感染拡大による医療崩壊を防ぐため、「地域医療を支える全ての医療機関・介護事業所に対する、新型コロナ対応と医療・介護提供体制確保のための十分な財政補償の実施」「PCR検査体制の大幅な拡充」「医療計画や地域医療構想の見直し」を求めている。

森田書記長はこの要請書にも言及し、「第3波による医療崩壊が起き始めているなかで、くい止めるためには国の支援が必要であり、国民の健康と安全を守るための取り組みを広げていくことが必要」と訴え、意思統一を図り春闘に向けて取り組む姿勢を示した。

春闘方針は1月19、20日の中央委員会で正式決定する。

## 全産業平均賃金と介護職との賃金格差は約8万円に

——勤務先のコロナ禍の対応には約7割が評価  
日本介護クラフトユニオンの就業意識実態調査結果から

介護職場で働く労働者らを組織する日本介護クラフトユニオン（NCCU）は2020年11月19日に「2020年度就業意識実態調査（速報版）」結果を発表した。それによると、月額賃金の平均金額は前年に比べ上昇しているものの、いまだに全産業平均賃金より約8万円低くなっていることが明らかとなった。働くうえでの不満でも賃金の安さや仕事量の多さなどが挙げられており、依然として処遇や労働環境の改善が課題となっている。他方、勤務先の新型コロナウイルス感染症の対応については、約7割が評価していることも分かった。

調査は、結成当初より組合員の就業意識や実態を把握するために行われている。例年3月に実施されていたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、今年度は2020年7月1日～8月7日を調査期間とした。分会組合員4,000人、個人組合員420人に調査票を配布し、合計3,171人（月給制組合員2,151人、時給制組合員1,020人、回収率71.7%）から回答を得た。

### 経験年数3年未満の職員は減少傾向

調査でははじめに、回答者の属性や現在の仕事について尋ねている。

現在関わっている主な介護サービスの割合を見ると、月給制組合員（以下、「月給制」）では「有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）」が23.8%と最も高く、次いで「訪問介護」が20.1%、「デイサービス（通所介護・認知症対

応型を含む）」が13.5%となっている。時給制組合員（以下、「時給制」）では「訪問介護」が27.1%と最も高く、次いで「デイサービス（通所介護・認知症対応型を含む）」が21.2%、「有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）」が17.0%となった。

主に従事している職種の割合を見ると、月給制では「入所系介護員」（22.4%）、「ケアマネジャー」（12.4%）、「訪問系介護員」（9.1%）などが高い。時給制では「入所系介護員」（25.8%）、「訪問系介護員」（24.5%）、「通所系介護員」（16.3%）などが高くなっている。

同職種の経験年数を見ると、月給制、時給制ともに、「10年以上」が3割超に上る。過去5年間の推移では、経験年数が7年～10年以上の職員が増加する一方、3年未満の職員は減少しており、村上久美子副会長は、「入職してもすぐに辞めてしまう人が相変わらず多い傾向にある」と指摘している。介護従事者の平均年齢も40歳代以上が増加する一方、20歳代は減少傾向にあり、若手職員の人手不足は深刻な状況となっている。

### 有休取得できない理由は人手不足が最多に

現在の仕事について、年次有給休暇の取得状況を見ると、「いつでも取得できる」と「ある程度取得できる」、「取得できても希望通りではない」の合計は、月給制が76.2%（それぞれ27.7%、41.7%、6.8%）、時給制が

79.1%（同44.3%、31.6%、3.2%）となった。一方で、「なかなか取得できない」と「全く取得できない」の合計は、月給制が19.1%（それぞれ17.0%、2.1%）、時給制が8.6%（同7.2%、1.4%）となっている。

「取得できない」とした回答者に取得できない理由（最もあてはまるものを二つ以内）を尋ねたところ、月給制、時給制ともに、「人手不足で取りにくい」（それぞれ68.1%、51.7%）が半数を超えた。次いで月給制では「仕事量が多くて取りにくい」（39.7%）、時給制では「周囲の人に迷惑をかけるから取りにくい」（33.3%）が上位となった。

2019年4月から2020年3月までの1年間の年次有給休暇取得日数を見ると、10日未満と回答した割合は月給制が47.3%、時給制が37.1%。平均取得日数は、月給制が8.0日、時給制が9.2日となった。一方、「わからない」と答えた割合も2割超ることから、村上副会長は「有休取得を会社任せにするのではなく、自己管理していくことが重要」と述べた。

### 半数が自分の体力・体調を不安視する

現在の仕事で働くうえでの不安はあるかを尋ねたところ、月給制では72.2%、時給制では61.2%が「ある」と回答している。

不安を感じる理由（最もあてはまるものを三つ以内）を見ると、月給制、時給制ともに「自分の身体（体力・体調）」（それぞれ48.4%、57.5%）が約半数を占めている。以下、「賃金や貯蓄などの経済的な不安」（同45.5%、36.2%）、「自分の将来のこと」（同29.6%、16.8%）、「利用者に適切なサービスができていないか」（同24.7%、



24.7%)が上位に挙がっている。

働くうえでの不満はあるか尋ねたところ、月給制では70.9%、時給制では54.4%が、「ある」と回答した。

不満を感じる理由(最もあてはまるものを三つ以内)については、月給制、時給制ともに「賃金が安い」(それぞれ47.9%、45.0%)が約半数を占めている。以下、「仕事量が多い」(同33.8%、23.8%)、「何年経っても賃金が上がらない」(同20.9%、28.3%)が上位となった。また、月給制では「連休が取りにくい」(20.3%)の割合も高くなった。

### 勤め先の新型コロナウイルス感染症の対応は7割以上が評価

調査は、勤め先の新型コロナウイルス感染症の対応についての評価も尋ねている。それによると、「評価する」と「どちらかと言えば評価する」の合計は、月給制が71.4%(それぞれ27.7%、43.7%)、時給制が73.5%(同29.5%、44.0%)となり、7割以上で勤め先の対応を評価。一方、「評価

しない」と「どちらかと言えば評価しない」の合計は、月給制が14.3%(それぞれ4.8%、9.5%)、時給制が13.6%(同4.3%、9.3%)で、「評価する」が「評価しない」を大きく上回った。

評価する理由には、「面会の制限、外出制限を行った」「特別手当や休暇対応をしてもらえた」「マスクや消毒液等の物資の支援が速やかだった」「外部の方の入館禁止、職員のマスク着用、アルコール消毒の徹底ができています」などが挙げられた。

### 勤続年数10年以上の賃金増減率はゆるやかに

一方、調査は賃金の状況について、2019年6月と2020年6月の月額賃金(所定内賃金)の平均額の変化を比較している。

月給制の2020年6月の月額平均は23万5,401円となり、2019年6月の同賃金(22万8,066円)と比較して7,335円(3.2%)の増加となった。一方、全産業平均賃金30万7,700円(「令和元年(2019年)賃金構造基本

統計調査」結果より)と比較すると、約8万円低くなっており、他産業との賃金格差が浮き彫りとなっている。

増減率の変化を職種別に見ると、どの職種においても、2019年6月と比較して概ね2%~5%程度の増減率となった(図1)。

時給制の2020年6月の月額平均は14万9,238円となり、2019年6月の同賃金(14万1,633円)と比較して7,605円(5.4%)の増加となった。

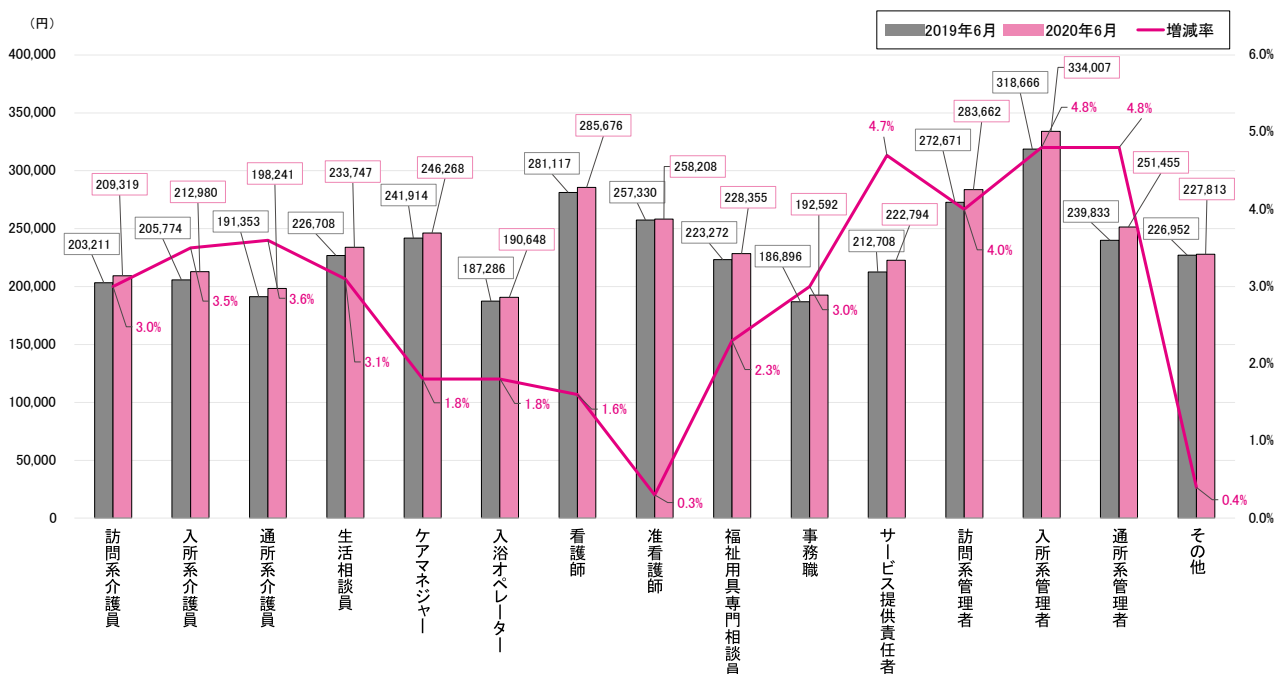
増減率の変化を職種別に見ると、「准看護師」(11.0%)、「看護師」(8.6%)、「ケアマネジャー」(8.0%)などで増減率が高くなっている。

月給制について、同期間の勤続年数階級による賃金の増減率の変化を見ると、2~3年未満(2.4%)から10年未満(4.4%)までは増加していくのに対し、10年以上は2~3%と、増減幅がゆるやかになる(図2)。

### 約半数が現在の賃金に不満を感じる

2019年(1月~12月)の年収(税

図1 2019年6月と2020年6月の月額賃金の平均変化(所定内賃金:月給制平均賃金)



込金額)を見ると、月給制は359.8万円、時給制は170.7万円となった。前回調査(2017年:月給制350.1万円時給制162.7万円)と比較して、月給制は9.7万円、時給制は8.0万円増加している。

今の賃金に満足しているかを尋ねたところ、「満足している」と「まあまあ満足している」の合計は、月給制が37.9%(それぞれ7.8%、30.1%)、時給制が50.7%(同12.5%、38.2%)となった

一方、「少し不満である」と「大いに不満である」の合計は、月給制が59.6%(それぞれ42.3%、17.3%)と時給制が46.1%(同34.4%、11.7%)となっている。

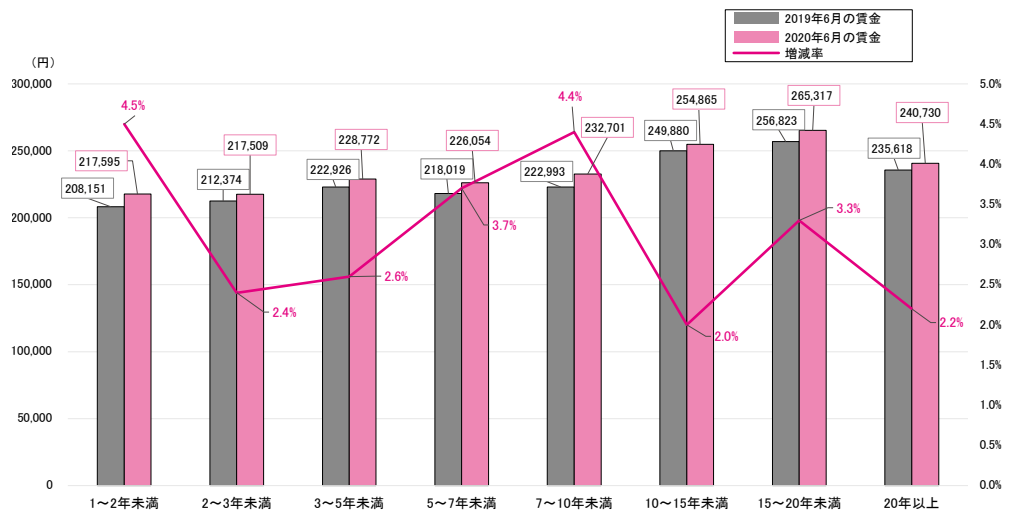
「不満である」とした回答者にその理由(最もあてはまるもの二つ以内)を尋ねたところ、月給制、時給制ともに「社会的な平均賃金より低いと思うから」(それぞれ45.4%、35.1%)が最も高くなった。以下、「今の業務量に見合っていないから」(同34.9%、30.4%)、「生活していくために十分ではない額だから」(同25.6%、24.3%)、「今の業務内容に見合っていないから」(同24.6%、24.5%)の割合も高くなった。

### 2019年一時金への不満は約6割に

2019年の一時金の平均額について見ると、月給制は夏が16万689円、冬が18万4,146円。時給制は夏が2万4,384円、冬が2万8,135円となった。

2019年の一時金に満足しているかを尋ねると、「満足している」と「まあまあ満足している」の合計は、月給制は24.3%(それぞれ5.8%、18.5%)、

図2 勤続年数階級による賃金の増減率(月給制平均賃金)



時給制は20.7%(同5.8%、14.9%)となった。一方、「少し不満である」と「大いに不満である」の合計は、月給制が66.9%(それぞれ35.1%、31.8%)、時給制が52.1%(同24.0%、28.1%)となっている。賃金に対する満足度と比べ、不満と感じる割合が高くなった。

「不満である」とした回答者にその理由(最もあてはまるもの二つ以内)を尋ねたところ、月給制、時給制ともに「社会的な平均賃金より低いと思うから」(それぞれ58.2%、30.6%)が最も高くなっており、月給制では半数以上となっている。以下、「今の業務量に見合っていないから」(同23.1%、26.5%)、「生活していくために十分ではない額だから」(同21.3%、17.7%)、「今の業務内容に見合っていないから」(同18.2%、20.5%)がそれぞれ2割程度となった。

### 事業所の介護職員等特定処遇改善加算を把握していない割合が最多に

同調査では、厚生労働省が介護職員の賃金改善のため、2019年10月より開始した「介護職員等特定処遇改善加算」の導入状況についても尋ねている。

現行の「介護職員処遇改善加算」(キャリアパスと職場の環境整備などについて、一定の要件を満たした事業所が受け取ることができる加算)の対象区分に該当する事業所が、取得要件とサービス類型によって、2段階に設定された加算率(高い順に新加算Ⅰ、新加算Ⅱ)による加算を追加で受けることができる仕組みとなっている。

所属する事業所が取得している介護職員等特定処遇改善加算の区分について尋ねたところ、「新加算Ⅰ」は月給制で22.7%、時給制で8.3%。「新加算Ⅱ」は月給制で17.2%、時給制で8.1%となった。一方、「わからない」の割合が月給制では43.2%、時給制では63.9%と、最多になった。

同加算が、賃金にどのように反映されているかを尋ねたところ、月給制、時給制ともに「毎月、手当として入っている」(それぞれ27.8%、20.6%)が2割超となっている。一方、「反映されているかわからない」(同19.3%、30.5%)の割合も高くなっており、所属する事業所の加算区分や、加算が賃金に反映されているかについて、把握していない割合が多い状況が明らかとなっている。