

自治体病院を守れ

地方独立行政法人化とは

自治体病院の独法化反対運動を中心に

1. 新たに34病院が地方独立行政法人化	3
ー総務省「公立病院改革プラン」策定状況よりー	
2. 独立行政法人化での具体的な提案内容	4
3. とりくみの経験	5
4. 具体的なとりくみ	6

Q&A

①「地方独立行政法人」制度とは、どのようなものですか	7
②運営の中味はどのようなものでしょうか	7
③病院財政面ではどのような変化が予想されるでしょうか	8
④職員の身分・労働条件はどのようになるでしょう	9
地方独立行政法人への移行にともなう職員の身分・賃金・労働条件	
一般地方独立行政法人（非公務員型）の場合	9
特定地方独立行政法人（公務員型）の場合	10
⑤自治体病院にとってこの法律の問題点は	11
⑥地方独立行政法人法が作られた際の、「附帯決議」とは どんなものでしょうか	11
要求書(雛形)	12
独法化の具体的な提案がされ、議会で提案が議決された時の要求書(雛形)	13

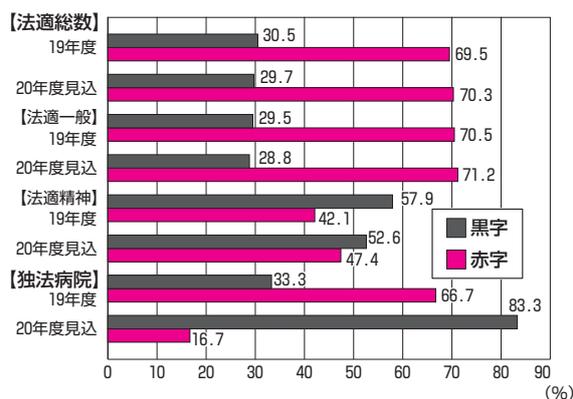
はじめに

「地方独立行政法人法」は2003年7月に「官から民」への流れの中で成立しました。自治体の事務・事業を職場単位や事業単位でアウトソーシング（外部化）するための受け皿として、自治体が新たに別組織（法人）を設立することによって、経営収支の面での「独立」性を強調し、人件費の切り下げをはかろうとするものです。

地方独立行政法人は、自治体が50%以上出資して設立し、病院の業務を自治体運営から切り離し、経営面での独立性を強めることがねらいです。「目標による管理と適正な業務評価、業績主義に基づく人事管理」が制度の柱とされています。

総務省が求めた「改革プラン」の中でH21年新たに法人化されたところは、*秋田県脳血管研究センター*秋田県リハビリテーション・精神医療センター*静岡県立総合病院*静岡県立心の医療センター*静岡県立こども病院*神戸市中央市民病院*神戸市西市民病院の7施設であり、平成22～23年に実施の決定予定をしているところは27施設と急激に増加しています。その中には神奈川県立病院（すでに議会で決定）京都市立病院など自治労連の組合のある施設もあります。経営形態の変更で「独法化」を選択肢の一つに入れている施設は240施設を超え、このまま法人化がすすめば、3割の自治体病院が「独法化」されることとなります。自治体病院の本来の役割が果たせない「独法化」に歯止めをかけ、反対運動の具体化が緊急に求められており、今回Q&Aを中心にパンフレットを作成しました。運動の出発点として学習会に活用してください。

病院の種類別にみた経常損益の黒字—赤字別病院数の割合



このグラフは自治体病院協議会が独自に調査したものです。独法病院の赤字が少ないのが特徴です。



1. 新たに34病院が 地方独立行政法人化

ー総務省「公立病院改革プラン」策定状況より

総務省は「公立病院改革プラン」を09年3月までに策定するよう各自治体に要請していました。4月28日、全国の「公立病院改革プラン」の策定状況を公表しました。それによると、策定済みが603団体（91.9%）837病院、平成21年度内策定予定が49団体（7.5%）96病院であり、病院の廃止を考えている団体以外は、策定済みか年度内策定予定でした。総務省は、「『公立病院改革ガイドライン』は単なる技術的助言である」と答えていましたが、事実上自治体に対する強制であることが明らかになりました。

その主な内容として、「経営の効率化」では平成23年度までに黒字化を目標に掲げたのは544病院（65%）、「再編・ネットワーク化」では、159病院（19%）が関係団体間で基本的な枠組みで同意、平成23年度までに結論予定は435病院（52%）です。「経営形態の見直し」では、地方公営企業法の全部適用（実施済み300病院）を新たに78病院が予定、地方独立行政法人化（実施済み11病院）を新たに34病院が予定、指定管理者制度の導入（実施済み54病院）を新たに10病院が予定、民間移譲は新たに12病院が予定、平成23年度までに結論取りまとめ予定は553病院（66.1%）です。

また、地方独立行政法人化の方針決定済みの27病院（2009年4月1日に独立行政法人に移行した7病院を除く）の自治体別内訳は、神奈川県6病院（2010年4月）、山梨県2病院（2010年4月）、長野県5病院（2010年4月）、岐阜県3病院（2010年4月）、山口県2病院（2011年4月）、佐賀県1病院（2010年4月）、浜松市1病院（2010年4月）、桑名市1病院（2009年10月）、京都市2病院（2011年4月）、泉佐野市1病院（2012年）、福岡市2病院（2010年4月）、大牟田市1病院（2010年4月）となっています。

既に定款が議決され、中期目標、中期計画（案）が示され、移行に向けた実施方針等が提起されているところも多く、内容の全体的な把握、分析、方針確立が必要です。「集中改革プラン」による人員削減のターゲットになっています。

自治体病院の職員の雇用形態では「非公務員型」が圧倒的に多いことが特徴です。今年4月に設立された4法人（8病院）はすべて非公務員型です。また、2010年4月までに設立される法人の定款を見ると、9法人（22病院）のうち神奈川県、長野県、岐阜県、佐賀県、浜松市、桑名市、福岡市、大牟田市の8法人（20病院）も非公務員型で、一般地方独立行政法人は全体の9割以上ということになります。

2. 独立行政法人化での具体的な提案内容

(1) 中期目標・中期計画で移行に向けた職員の身分・賃金・労働条件の実施方針での具体的提案

2006年4月に導入された大阪府立病院機構（公務員型）では、①臨床研修医及びレジデントの受入れを拡大する、②看護師職制を再編成し、病院運営への参画体制を強化する、③各病院で目標値を設定し、効果的な病床管理を徹底し病床利用率の向上にとりくむ、④定型的な業務のアウトソーシングを進め、事務部門の常勤職員数は平成16年度（192人）に比し22年度は130人程度の削減を目指す、⑤給食業務は全面委託を進める、⑥診療科の変更、医師などの配置の弾力化、常勤以外の雇用形態も含め多様な専門職の活用を行う、⑦職員の実績や能力を給与に反映させる、非役付職員の給与カーブはフラット化した独立行政法人国立病院機構の給料表を用いる、⑧抜本的な経営改善を行い、22年度までに不良債務（60億円）を確実に解消することなどが提起されました。

(2) 今年（2009年）4月に設立された6法人の中期目標、中期計画の内容

「業務の改善及び効率化」や「財政内容の改善」などの課題では、これまでと同じように職員の多様な採用形態、組織・人員配置の弾力化、病床利用率の向上、手術・検査件数の増加、高度医療機器の稼働率向上、事務・現業部門の委託、業績及び能力評価制度の構築、人事・給与・人員配置等への反映、経常収支比率を100%以上にする、外部研究資金の積極的な導入、競争的資金の活用、特許や製品化・技術の応用化などの数値目標化などが提起されています。

(3) 自治体病院での特徴

病院では職員採用・配置・人事管理の「弾力化」、職制機構の強化、病床利用率等の向上、経理合理化・アウトソーシングの徹底、低賃金構造の押し付けです。

大学病院では、研究の推進から成果の市場化までも視野に入れた産・学・公の積極的な連携、外部（企業等）資金の導入、企業ニーズ最優先方針の徹底、数値目標の明確化などです。

人員体制、研究推進も含めた組織の「柔軟で機動的な」再編と事業の効率的な執行、業績評価、能力・業績主義の導入、徹底は、病院も試験研究機関も同じです。

2008年4月に公立大学法人に移行した大学病院では、「平成21年度・年度計画」がホームページに掲載されています。その中で「研究に関する目標を達成するための措置」の第一項「目指すべき研究の方向・水準」の第5号「各教員は科学研究費を含む外部資金申請を一件以上行います」としています。

これで行くと「外部資金等」が獲得できた診療科は予算も人的体制も拡充されますが、そうでないところは減少し、限られた資金を奪い合う結果、全国の「国公立大学」としてもまた、大学内の診療科毎においても「いわゆる勝ち組と負け組」の結果、診療科の医師偏在が生まれ、医師不足の状況になりかねません。

3. とりくみの経験

現在、全国各地で公立病院の独立行政法人化に反対し、直営を堅持せよとの運動が果敢にとりくまれています。

(1) 大阪府立5病院では

この間、独立行政法人化にストップをかけられませんでした。先行した大阪府立5病院では、職員の身分保障、賃金確保、労働条件維持、人事評価・処遇への反映問題などで貴重な成果もあります。その到達点や教訓を踏まえた運動が必要です。

しかし、独法に移行した後は、5年間で64.8億円の累積赤字を解消することがうたわれ、採算性、効率化に拍車がかかり、ベテランの医師・看護師の退職が後を絶たず職場が疲弊しています。同時に患者の自己負担が増えています。たとえばセカンドオピニオン7400円/30分→21000円/45分、分娩料が93000円→150000円と大幅に値上げされています。

(2) 京都市立病院では

今年3月に発表した「京都市病院事業改革プラン」で京都市立病院と市立京北病院を2011年から地方独立行政法人（非公務員型）に移行させるというものです。

病院支部では、2005年に開業医に市立病院のあり方についてアンケートを実施しました。その結果、「自治体病院として充実してほしい」との答えが65%あったのに対し、「独法などで効率化を追求すべき」という答えは25%にすぎませんでした。

また、8年前から地域住民に向けた「医療要求アンケート」をとりくんでいますが、その結果、医療費や保険料の負担軽減を求める声が年々高まっていることが浮き彫りになり、市民の切実な医療要求実現のため独法化反対の運動をおこなっています。

病院門前宣伝や地域・商店街訪問などで「市立病院は市立のまま」の署名に組合員みなでとりくんでいます。7月には「市民の会」をたちあげ、広範な人々との共同の運動が広がっています。



7月2日「市民病院は市立のままで充実させる市民の会」の結成総会

4. 具体的なとりくみ

「独法化」の背景には「財政健全化法」の連結決算問題、「集中改革プラン」での削減の限界問題があり、独立行政法人化により対象から外そうということがあります。

急速に進みつつある「独法化」に歯止めをかけ、市民との共同の運動が早急に求められています。

(1) 本部でのとりくみ

- ① このパンフレットを積極的に活用し、運動をすすめます。
- ② 「地方独立行政法人化」の制度の柱となっている「目標による管理と適正な業績評価、業績評価に基づく人事管理」は医療現場になじまないこと、「経営の効率化」のみを優先すれば本来の自治体病院の役割が果たせないこと等を総務省への働きかけも強めます。
- ③ 先行事例を改めて調査し、広く問題点と、実態を知らせていきます。
- ④ 患者や住民アンケート、訪問調査などで地域の医療実態を把握するとともに、住民が望む医療供給体制のあり方について明らかにしていきます。
- ⑤ 「財政健全化法」で連結決算によって診療体制の縮小や、人件費削減などの押し付けがおこなわれる可能性に対すとりくみを強めます。財政的に特に厳しい病院に対し、地方組織と協力しながら実態調査と分析をおこない、具体的な政策作りをおこないます。

(2) 地方組織、単組、職場で

- ① 「独法化」のうごきがあれば、住民組織や関係団体とともに対策委員会を設置し、住民に知らせ、「〇〇の会」の結成をはじめ、共同のとりくみをすすめます。
- ② 「独法化」反対の運動は、地域医療を守る運動と一体化し、医療職場の深刻な実態を改善し、働き続けられる職場づくりのため、看護師など医療従事者への具体的な政策作りをおこないます。
- ③ 積極的に地域に入り、地域・地域医療について調査活動をおこないます。地域での政策作りを、他団体と共同でおこないます。
- ④ 「独法化」により確実に悪化する医師・看護師をはじめとする医療従事者の労働条件の改善・人員増の運動が地域医療の確保に不可欠なことを住民に発信し、住民とともに自治体病院と地域医療充実のため署名、住民宣伝など、組合員が行動できる問題提起をおこないます。
- ⑤ 自治体・議会・医師会・看護協会等に対し申し入れをおこない、要請、懇談をおこないます。

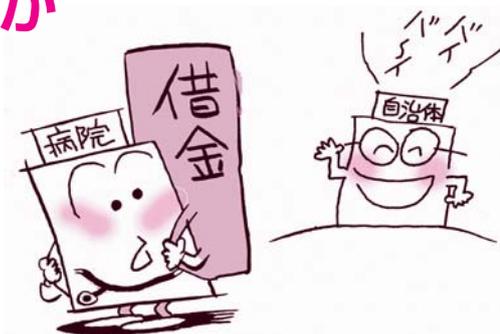
Q&A

「自治体病院の 地方独立行政法人化」って？

Q. 1 「地方独立行政法人」制度とは、 どのようなものですか

試験研究機関・大学・保育所・病院等の業務を自治体直営から切り離して法人の運営とするために、地方自治体が50%以上出資して設立する法人で、経営面での「独立」をつよめるものです。自治体版「分社化リストラ」の手法ともいわれています。

設立の定義・目的では、「自治体が直接実施する必要がない業務で、民間に委ねては確実に実施ができない恐れのあるものを効率的に行わせるために設立する法人」とされています。病院等の業務を、「自治体が直接実施する必要がない業務」と規定しているところに狙いが現れています。設立は、自治体が判断し、議会の議決を経



て定款を定めて、国・都道府県等の認可を受けます。設立される法人の業務に関する一切の権利・義務は当該法人が継承することになり、自治体病院の場合も、独立行政法人への移行時に持っている借金を抱えたまま、それを押しつけられて病院が出発するという形になります。

Q. 2 運営の中味はどのようなものでしょうか

運営面では、「目標による管理と適正な業績評価、業績主義に基づく人事管理」が制度の柱とされており、給与制度にも持ち込みます。

仕組みとしては、まず「中期目標」として、3年から5年の目標を設立団体である自治体の長が議会の議決を経て定めます。中期目標としては、住民のためにどういう医療サービスを提供するのか、財政的な運営をどうするのかということなどを定めることとなりますが、主には財政面での締めつけが強められます。

「中期目標」のもとに「中期計画」として、これも3年から5年の計画を定めます。これは法人が作成して設立団体の長が認可をします。病院のような公営企業法の適用組織は、この中期計画も議会の議決が必要となっています。

「年度計画」は、法人が作成して、設立団体の長への届け出するだけで、議会の議決や審議は



ありません。

これは、独立行政法人制度の一つの特徴ですが、議会の関与が弱まることによって、自治体の長や法人の長の独断的運営が強められる危険があります。住民からかけ離れて、住民の方を見ない、財政運営だけに終始する運営になる危険も強まります。「地方公営企業法」の現在の制度の中では、単年度ごとに予算、決算が議会で審議されて承認を受けますが、こうした議会や住民によるチェックができにくくなります。

また、「中期目標期間」終了時に、設立団体の長が法人の組織・業務運営全般にわたって組

織の改廃を含めた見直しをすることになっています。経営的に採算第一主義の運営で徹底的に住民サービスを削ったり、あるいは労働条件を改悪したりして、病院が経営的に成り立つようになってくれば、「何も自治体がやらなくてもいいじゃないか、民間も参入しやすくなる」ということで、民間移譲の条件が整うことになります。逆に運営がうまくいかなかった場合、できるだけ早目に廃止をしようという世論づくりがされることにつながります。したがって、独立行政法人は、最終目的ではなく民間移譲への通過点になりかねません。

Q.3 病院財政面ではどのような変化が予想されるのでしょうか

独立行政法人の財務及び会計は、企業会計が原則です。病院の場合はもともと公営企業法適用で企業会計原則ですが、独立行政法人への移行後、病院などの公営企業については、「事業の経費は当該事業の経営に伴う収入によって賄うことが原則」、要するに独立採算ということをわざわざ特例として規定をしています。

現在、病院については地方公営企業法で一般会計からの繰り入れ基準があり、それに基づいて繰り入れがされています。独立行政法人に移行後も、その繰入金相当分は「運営交付金」という名前に変えて同様の措置をすることに一応はなっています。しかし今までは、繰り入れ基準が不十分なため、不採算医療など住民のために必要な医療確保の観点から、多くの自治体で独自の判断で行政的に上乘せしています。

今回、制度的には繰り入れ基準に準じて同様の措置がされますが、独立採算ということですから、自治体が独自の判断として繰り入れてきた部分は削られる危険があります。



Q.4 職員の身分・労働条件は どのようなになるでしょう

地方独立行政法人には、特定地方独立行政法人（公務員型）と一般地方独立行政法人（非公務員型）とがあります。

地方独立行政法人のうち、①その業務の停滞が住民の生活、地域社会もしくは地域経済の安定に直接かつ著しい支障を及ぼすため、その役員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるもの、②その業務運営における中立性及び公正性を特に確保する必要があるため、その役

員及び職員に地方公務員の身分を与える必要があるもの、を特定地方独立行政法人と位置づけています。地方独立行政法人には、従来公務として行われてきた業務に相当する業務を行うこととなるものもあり、業務の停滞が住民の生活等に著しい支障を及ぼす等、きわめて公共性が高い業務が想定されるため、公務員が処理すべき業務を行う地方独立行政法人の職員には公務員身分を付与するとされています。

地方独立行政法人への移行にともなう 職員の身分・賃金・労働条件

現に働いている職員が地方独立行政法人に移行する場合、その自治体病院が特定地方独立行政法人（公務員型）になるのか、一般地方独立行政法人（非公務員型）になるのかによって、職員の身分・賃金・労働条件が異なります。

一般地方独立行政法人(非公務員型)の場合

一般地方独立行政法人法の成立過程での国会審議では、本人の意思に関わりなく公務員の身分が失われる点で問題となり、総務大臣も問答無用で公務員身分を剥奪することに躊躇を示し、「本人がどうしてもいやだという場合には、それは事実上、運用上、いろいろな工夫の余地がある」「人事配置上の話し合いで、いろいろな手がある」と答弁しました。同時に、「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律」の改正により、派遣期間が3年、最長5年となっている本則を、地方独立行政法人への職員派遣に限っては最長10年の派遣期間とする改定がおこなわれました。

現に働いているすべての職員に「法人に移行し非公務員となる」か、「派遣制度」をつかって最長10年間公務員の身分を保障させるか、の意向確認が必要です。

地方独立行政法人へ移行する場合、現に病院に配置されている職員は、原則として、地方独立行政法人の成立の日に地方公務員の身分を失い、非公務員になります。

団結権、団体交渉権、争議権の労働三権があり、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法等が適用になります。



現に働いている公務員の今までの労働条件、組合との合意事項などは継承されません。基本的には地方独立行政法人成立後に結成される労働組合と使用者である地方独立行政法人との間で締結される労働協約に基づき定められます。

一般地方独立行政法人に移行した者が退職するときは、公務員としての引き続きいた在職期間を一般地方独立行政法人の職員としての在職期間とみなして取り扱われることと規定されています。

特定地方独立行政法人(公務員型)の場合

公営企業法一部適用から特定地方独立行政法人に移行する場合、現に病院に配置されている職員は、身分は地方公務員のままで、適用法律は地方公務員法から「地方公営企業等の労働関係に関する法律」の適用に変更になります。そのため、労働組合法、労働関係調整法等は一部を除いて適用になります。労働基準法についても、解雇に関する規定等を除いて適用になります。地方公営企業の職員と同様、労働協約締結権が認められ、労働条件は団体交渉事項とされています。

公営企業法全部適用から特定地方独立行政法人に移行する場合は、身分は地方公務員のままで、適用法律は「地方公営企業等の労働関係に関する法律」で変わりません。

地方公務員法上の任用や身分保障、服務に関する規定、は基本的に適用されます。

現に働いている公務員の今までの労働条件、組合との合意事項などは継承されません。地方独立行政法人との間で締結される労働協約に基づき定められます。労基法90条では、就業規則の作成、変更にあたっては事業所ごとの過半数組合または労働者代表からの意見聴取が必要とされています。従って、労働組合の役割がきわ

現に働いている職員が一般地方独立行政法人に移行する場合には、地方公務員等共済組合法が全面的に適用されます。

刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなすこととし、いわゆる「みなし公務員」規定が設けられています。また、秘密保持義務が課せられており、守秘義務違反に対する罰則があります。

育児休業・介護休業については、民間の育児・介護休業法が適用になります。

めて重要です。2006年に特定地方独立行政法人に移行した大阪府立病院機構では、労働者の過半数代表をめぐって自治労と激しい選挙が行われましたが、大阪府職労が労働者代表に選出されました。この選挙の結果が、後の就業規則の意見聴取や時間外労働協約に大きく影響することとなりました。

給与については、地方公営企業と同様、人事委員会勧告の対象外となっており、団体交渉により決定されます。退職手当も、労使間の団体交渉事項となっています。

地方独立行政法人に移行した職員が退職する場合で、退職手当を支給しようとするときは、地方公務員としての在職期間を地方独立行政法人の職員としての在職期間とみなして取り扱うことすべきものと法で規定されています。

公務災害については一般の地方公務員と同様、地方公務員災害補償法が適用されます。

労働基本権の制約や苦情処理の救済の仕組みは、地方公営企業と同様、「地方公営企業等の労働関係に関する法律」によって規律されます。

育児休業については、地方公務員育児休業法が適用になります。介護休暇については法人の規程によります。

地方独立行政法人に移行する労働組合の扱い

現に働いている自治体病院が地方独立行政法人に移行する場合、現にある地方公務員法に規定する職員団体であって、その構成員の過半数が当該地方独立行政法人の職員となる場合は、地公労法の適用を受ける労働組合（特定地方独立行政法人）、または労働組合法の適用を受ける労働組合（一般地方独立行政法人）となるとされています。

当該職員団体が法人であるときは、法人であ

る労働組合となる者としています。

法人である労働組合となったものは、当該移行型地方独立行政法人の成立の日から起算して60日を経過する日までに、労働組合法に適合する旨の労働委員会の証明を受け、かつ、その主たる事務所の所在地において登記しなければ、その日の経過により解散するものとされています。

Q.5 自治体病院にとって この法律の問題点は

ア、自治体病院の運営について、議会や住民の監視が弱まります。単年度ごとの予算・決算が議会で審議されるという仕組みではありませんので、自治体の首長とか理事者の独断的運営が一層ひどく、腐敗や汚職の温床になりかねません。

中期目標、中期計画の押しつけなど、採算第一主義の徹底で住民無視が一層ひどくなり、人員削減など医療事故と背中合わせの職場実態が一層深刻になる危険があります。

イ、地域医療にとっては、もうかる医療にシフトするということで、不採算部門等の切り捨てや、今までとは違って一般行政とは切り離して別の法人ができるわけですから、保健・福祉

・医療を一体にした町づくりがいつそう困難になる危険もあります。

患者さんにとっても、採算第一主義の運営で、差額ベッドをはじめ保険外負担の拡大や、診療報酬制度のもとで早期退院の強制などが一層強められ、病院がますます住民にとって遠い存在になる可能性があります。

地方公営企業法では、原則として公共性の原則と経済性の追求というのがうたわれていますが、独立行政法人法では、経済性の原則だけで、公共性の原則は消えています。

今の国の悪政のもとで、自治体こそが最後のとりでとなって住民に必要な医療を提供する役割が求められていますが、そうした自治体の公的責任を縮小するものです。

Q.6 地方独立行政法人法が作られた際の、 「附帯決議」とはどんなものでしょうか

自治労連を中心とした運動の中で、「地方独立行政法人の設立に当たっては、地方公共自治体の自主的判断を十分尊重する」「地方独立行政法人への移行に際しては、雇用問題・労働条件について配慮をして、関係職員・団体または関係労働組合と十分な意思疎通が行われるよう必要な助言等を行う」ことなど明記されています。これらを活用して今後のとりくみを進めましょう。

地方独立行政法人法案に対する 参議院総務委員会附帯決議

(全会一致で採択)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について十分配慮すべきである。

- 一、地方独立行政法人の設立に当たっては、地方公共団体の自主的判断を十分尊重すること。
- 二、地方独立行政法人への移行等に際しては、雇用問題、労働条件について配慮し、関係職員団体又は関係労働組合と十分な意思疎通

- が行われるよう、必要な助言等を行うこと。
- 三、地方独立行政法人の情報公開に関しては、住民に対し業務状況等を積極的に公開するとともに、その公表方法の改善に努めるよう、必要な措置を講ずること。
- 四、地方独立行政法人の業績評価に当たっては、財務面のみならず、住民の意見を積極的に取り入れることにより、住民の視点に立った評価制度が確立されるよう、その体制整備に努めること。
- 五、第三セクター等の経営健全化に関しては、その手段として安易に地方独立行政法人への移行が選択されないようにするとともに、地方公共団体に対し、法的整理を含めその早期抜本処理を促し、経営責任の明確化、清算の可否、民営化の是非を精査検討できるよう、必要な対策を講ずること。
- 六、公立大学法人の設立に関しては、地方公共団体による定款の作成、総務大臣及び文部科学大臣等の認可等に際し、憲法が保障する学問の自由と大学の自治を侵すことがないよう、大学の自主性・自律性を最大限発揮しうるための必要な措置を講ずること。

右決議する。

様

自治労連
執行委員長

要 求 書

日頃、病院運営に尽力されていることに敬意を表します。

「地方独立行政法人」は、運営を独立行政法人にして「効率化」を徹底し、自治体の財政支出を削減すること、職員の定数削減を図ることを大きな目的としています。その結果、住民・利用者（患者）には負担増の押し付けと、良質な医療を受ける権利を奪い、職員には過密労働や雇用の不安定化をもたらすことになり、反対をしています。

自治体病院の目的である、その地域で不足している医療の確保と公正・公平な医療を提供し、「住み続けられる地域」作りに貢献することです。それが担保されるため、以下の事項について誠意ある回答を求めます。

記

- 1、地方独立行政法人は、経営効率化を最優先し、自治体の公的責任を放棄する制度であり、導入しないこと。
- 2、やむをえず地方独立行政法人を導入する場合には、広く住民の意見を聞くこと。
- 3、法人の理事長の任命、業務実績の評価など地方独立行政法人の運営については、住民、議会による監視、チェック制度を設けること。
- 4、公的責任を担保するために適切な運営交付金を交付すること。また、法人の評価結果や業績などを口実に、賃金・労働条件の切り下げをおこなわないこと。
- 5、地方独立行政法人の賃金、労働条件は、一般法人も含めて公務員準拠とすること。また設置団体から移行型法人に承継する権利義務の中に労使の合意事項を含めること。
- 6、地方独立行政法人へ移行する場合の身分切り替え問題等については、労使協議を原則とし苦情処理、問題解決のための第三者機関を設置すること。
- 7、地方独立行政法人における能力・成果主義賃金については、労使協議事項であり、法律上の規定から削除すること。
- 8、地方独立法人が解散した場合、そのつけを設立団体の住民に押し付けないこと、職員の身分保障をおこなうこと。

以上

(上記は導入前提の基本要件ですので、提案の具体性、地域性を加味して変更してください)

様

自治労連
執行委員長

要 求 書

日頃、病院運営に尽力されていることに敬意を表します。

「地方独立行政法人」は、運営を独立行政法人にして「効率化」を徹底し、自治体の財政支出を削減すること、職員の定数削減を図ることを大きな目的としています。その結果、住民・利用者（患者）には負担増の押し付けと、良質な医療を受ける権利を奪い、職員には過密労働や雇用の不安定化をもたらすことになり、反対をしています。

自治体病院の目的である、その地域で不足している医療の確保と公正・公平な医療を提供するため、職員の労働条件の改悪は許されません、以下の事項について誠意ある回答を求めます。

記

- 1、法人に移行後も、従来の労使関係を遵守すること。
- 2、賃金、労働条件の改悪は行わないこと。
- 3、賃金について
 - (1) 給料表の細部を明らかにすること。
 - (2) 人事評価を賃金に反映させないこと。
- 4、身分移行、人事異動について
 - (1) 人事異動については本人希望を尊重すること。
 - (2) 行政職の派遣については本人希望を尊重すること。
- 5、雇用について
 - (1) 非常勤職員等を均等待遇し、引き続き雇用を確保すること。
 - (2) 再任用については、従前の職員に準ずること。
- 6、労働条件に関すること。
 - (1) 中期目標、中期計画については、労働条件に関るので早急に説明すること。
 - (2) 就業規則を明らかにし、労働協約については誠意をもって書面協定を結ぶこと。
- 7、不良債務がある場合、自治体の責任で精算すること。
- 8、地方独立行政法人に移行した場合、一般会計の負担金を増額すること。
- 9、職員の福利厚生を充実させる立場で協議すること。

以上

「今後の都立病院の経営形態のあり方について」(07年11月 都立病院経営委員会)

区分	地方公営企業法			地方独立行政法人		指定管理者
	一部適用(現行)	全部適用	公営企業型 特定地方独立行政法人 (公務員型)	公営企業型 一般地方独立行政法人 (非公務員型)		
職員の給与	<p>人事委員会勧告を基に、一般の地方公務員と同様に条例で定められる</p> <ul style="list-style-type: none"> 職務の内容と責任に応ずる 生計費、国及び他の地方公共団体職員並びに民間事業の従事者の給与、その他の事情を考慮して決定 	<p>左記の要件に加え、当該地方公営企業の経営状況、その他の事情を考慮して、企業独自の給料表を設定可</p>	<ul style="list-style-type: none"> 同一又は類似の職種の国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与を考慮 当該法人の業務成績を考慮 認可中期計画の人員費の見積り等を考慮 	<ul style="list-style-type: none"> 当該法人の業務成績を考慮 社会一般の情勢に適合させる 	<p>指定管理者の定めるところによる</p>	<p>⇒管理者の裁量による。</p>
予算制度	<p>⇒職員の業績が処遇に反映されにくい。</p> <p>人材確保に向けた、独自の給与体系の設定が困難。</p>	<p>⇒制度上は独自の給与体系の導入が可能であるが、実際には、一般行政組織の給与体系に準拠しているケースが多い。</p>	<p>⇒制度上は独自の給与体系の導入が可能であるが、実際には、地方公共団体の給与体系に準拠する恐れがある。</p>	<p>⇒経営状況や職員の業績を、より反映させた独自の給与体系の導入が可能。</p>	<p>(地方自治法の財務規定の適用)なし (予算編成) 指定管理者が事業計画を作成し、地方公共団体と協議する</p>	<p>⇒民間のノウハウを活用することが可能。</p>
契約関係	<p>⇒中長期的な視点による柔軟な対応が困難。</p> <p>予算要求から確定まで半年以上を要し、機動的な対応が困難。</p>	<p>⇒中長期的な視点による柔軟な対応が困難。</p> <p>予算要求から確定まで半年以上を要し、機動的な対応が困難。</p>	<p>⇒中長期的な視点による柔軟な対応が困難。</p> <p>予算要求から確定まで半年以上を要し、機動的な対応が困難。</p>	<p>⇒中期的な視点による柔軟な病院経営が可能。</p>	<p>特別な法制なし</p>	
経費負担の原則	<p>⇒複数年契約が困難であり、経済性を十分発揮できない。</p>	<p>⇒複数年契約が困難であり、経済性を十分発揮できない。</p>	<p>⇒複数年契約など自由度が増し、より経済性を発揮することが可能。</p>	<p>⇒複数年契約など自由度が増し、より経済性を発揮することが可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 原則として独立採算 地方独立行政法人法第85条において、設立団体が負担する経費について財源措置の特例として規定(運営費負担金) 	<ul style="list-style-type: none"> 原則として独立採算 地方公共団体からの負担金、委託料
業務の評価制度	<p>特別な法制なし</p>	<p>特別な法制なし</p>	<p>地方独立行政法人評価委員会による評価</p> <p>⇒外部評価の制度化により、病院事業全体でPDCAサイクルを確立し、業務改善へのインセンティブが働く。</p>	<p>地方独立行政法人評価委員会による評価</p>	<p>特別な法制なし</p>	<p>特別な法制なし</p>

〈資料〉地方独立行政法人における公務員型及び非公務員型の職員の身分の取扱い比較

	地方公共団体の職員 (一般の行政職員)	独立行政法人	
		公務員型	非公務員型
対象となる 事務及び事 業	○地方公共団体は、住民の福祉の増進を図 ることを基本として、地域における行政 を自主的かつ総合的に実施する役割を廣 く担う (地自法1の2①)	○次の要件のいずれにも該当する事務及び事業 ア) 住民生活、地域社会・経済の安定等の公共上の見地から確実に実施されることが 必要なもの イ) 地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもの ウ) 民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの (独法法2①)	○左記の要件に該当しない業務
設立形式・ 組織形態等	○地方自治法 ○法人格あり	○地方独立行政法人に共通する設立根拠法 ○個別の独立行政法人の設立は、定款認可 ○独立の法人格を付与	(独法法)を設け、共通原則を制度化 (独法法7)
職員の身分	○地方公務員		○非公員 (民間労働者と同じ)
任用	○任命権者については、地公法第6条に規 定 ○地公法の任用に関する規定(15条～22条) を適用	○理事長・監事は地方公共団体の長が任命 (独法法14①②) ○副理事長・理事及び職員については理事 長が任命 (独法法14③、20) ○地公法の任用に関する規定(15条～22条) を適用	○同左 ○法人の長の任命により、法人と職員の間 に雇用契約関係が生ずる
労働基本権	○団結権及び団体交渉権 (協約締結権を含 まない)あり (地公法52③、55) ○争議権なし (地公法37) ○労働基準法の一部適用 ○労働組合法、労働関係調整法は適用除外	○団結権及び団体交渉権 (協約締結権を含 む。)あり ○争議権なし ○地方公営企業等の労働関係に関する法律 を適用 (労働基準法、労働組合法、労働関係調 整法等は、一部を除いて適用)	○労働三権あり ○労働基準法、労働組合法、労働関係調整 法等を適用
身分保障	○法律又は条例で定める事由でなければ、意に反して、降任、休職、免職されない (地公法27)		○降任、休職、免職等の事由については就 業規則において規定
給与	○職務給の原則 ○生計費並びに国及び他の地方公共団体の 職員並びに民間事業の従事者の給与その 他の事情を考慮 ○条例で定める (地公法24) ○人事委員会勧告の対象 (地公法26)	○職務給の原則、職員が発揮した能率を考 慮 ○支給基準を地方公共団体の長に届出、公 表 ○支給基準は、同一又は類似の職種の国及 び地方公共団体の職員、他の特定地方独 法の職員並びに民間事業の従業員の給 与、業務の実績、中期計画の人員費の見 積もり等を考慮 (独法法51) ○人事委員会勧告の対象外	○勤務成績を考慮した給与 ○支給基準を地方公共団体の長に届出、公 表 ○支給基準は、法人業務の実績を考慮、社 会一般の情勢に適合 (独法法57)
勤務時間等	○条例で定める ○国及び他の地方公共団体の職員との間の 均衡を失しないように考慮 (地公法24)	○法人で規程を定め、地方公共団体の長に 届出、公表 ○上記の規程は、国及び地方公共団体の職 員の勤務時間等を考慮 (独法法52)	○就業規則等により決定
退職手当	○退職手当条例を適用	○支給基準を地方公共団体の長に届出、公 表 ○支給基準は、同一又は類似の職種の国及 び地方公共団体の職員、他の特定地方独 法の職員並びに民間事業の従業員の給 与、業務の実績、中期計画の人員費の見 積もり等を考慮 (独法法55)	○支給基準を地方公共団体の長に届出、公 表 ○支給基準は、業務の実績を考慮、社会一 般の情勢に適合 (独法法57)
服務	○原則として地方公務員法上の服務規程を適用 (職務専念義務、信用失墜行為の禁止、 守秘義務、政治的行為の制限、営利企業等の従事制限等) (地公法30～38)	○政治的行為の制限は特定職員を除き適用 除外	○就業規則等により決定
刑罰関係	○虚偽公文書作成、公務員職権濫用、収賄、公務執行妨害、名誉毀損の特例等 ○服務規程違反については、地公法等を適用		○刑法その他の罰則の適用について「みな し公務員」とする ○守秘義務違反等に対する罰則
共済関係	○地共済法を適用 (地共済法2)		〈職員引継一般地方 独立行政法人〉 ○地共済法を適用 (地共済法141の2) 〈左記以外〉 ○団体職員として地 共済法を適用 (地共済法144の3)
災害補償	○地方公務員災害補償法を適用 (地公法45、地公災法2)		
定員管理	○定数は条例で定める (地自法172③)	○定数には含まれない (地方公共団体とは 別法人格) ○常勤職員の数を地方公共団体に報告 ○地方公共団体の長は、常勤職員の数を地 方議会に報告 (独法法54)	
育児休業・ 介護休業	○地方公務員育児休業法を適用 ○介護休暇については条例を適用	○地方公務員育児休業法を適用 ○介護休暇については法人の規程 (独法法52)	○民間の育児・介護休業法を適用



自治労連 (日本自治体労働組合総連合)

〒112-0012

東京都文京区大塚4-10-7

TEL 03-5978-3580

FAX 03-5978-3588

URL <http://www.jichiroren.jp>

E-mail jichiroren@jichiroren.jp