

# りんくう総合医療センター 未払い賃金をめぐる経緯とたたかい

## りんくう総合医療センター労働組合

### はじめに

私からは職場の紹介と経過、そして、われわれ組合の課題と目標をについて報告します。

りんくう総合医療センターは、大阪府泉佐野市にある病院です。2011年から独立行政法人化し、病床数は388床で、大阪府南部の地域医療を担う基幹病院です。その役割は関西空港の対岸ということで、感染症対策や災害拠点病院、そして命の最後の砦となる三次救急を行っています。

このように職員としては大変やりがいのもてる病院です。しかし、2年前の2017年2月に経営状況の悪化を理由に給与カットの申し入れがありました。そして、たった2か月後の4月に労使合意がないまま給与のカットが強行されました。

### 関係労組・上部団体のすばやい対応 交渉で給与カットを撤回へ

振り返れば、今回の問題が起こるまでのりんくう労組は、幸か不幸かほのぼのとした組合で、年に1回の日帰りバス旅行の行き先や、組合員からの組合費に対するクレームに頭を悩ましていました。

りんくう労組を助けてくれたのは、泉佐野市職労、大阪労連阪南地区協議会、そして大阪自治労連です。

関係労組・上部団体の対応はすばやく、すぐに対策会議を組織し、どのように運動すればいいのかの指示、そして団体交渉にも参加があり、なんの知識もなく交渉もまともにやったことのなかった私たちをフォローしていただきました。

団体交渉において、「職員に責任はなく、消費税が上がったから」「給与カットは泉佐野市職員のカット率を参考したもの」などの説明で、給与カットにはなんの根拠もなく無計画であったことが明らかにされました。団体交渉において支援していただいた関係団体の強烈な気迫があり、病院当局が正直に回答したからだと思います。

そして、交渉を重ねた結果、当初2年の予定だった給与カットを、1年で撤廃させ、2018年4月より元に戻すことを勝ち取りました。またさらに今後「労働条件については労使で誠意をもって交渉し、合意して決める」という労使協定を結びました。とても大きな成果でした。

しかし、それまでに病院に見切りをつけてやめてしまった職員も少なくありません。今まで通りの業務量をこなすだけではなく、病院当局が経営悪化を理由に病床の稼働率を上げたために、緊急の入院、緊急の検査が増え、職員は疲弊して

います。職員が減り、業務量が増えている状況で、「いつ事故が起こっても仕方がない」という声も聞こえます。また、日々の業務以外にも昨年の災害時ではDMAT（＝災害派遣医療）の活動もし、その使命を全うしています。

### 労働基準監督署から是正勧告 態度あらためない病院を提訴

病院当局はこの強引なカットで、カット以上の強烈な副作用を受けました。それはずさんな労務管理に対する労働基準監督署からの是正勧告です。

是正勧告に従うことは、社会通念上の常識ですが、理事長は是正勧告書の受取氏名欄に、氏名以外にわざわざ「異議を申し立てる」と記載しました。これは情報公開請求した資料より明らかになりました。

労働組合は是正勧告に従い団体交渉での解決を図りましたが、結局、埒が明かず、「法律を守らない病院に未来はない」と去年の9月と12月に病院を提訴し、記者会見を開きました。

私たちも提訴を決して好んでしているわけではありません。提訴は病院の評判にも傷をつけるため、本当にギリギリまで労使交渉で解決を図りました。一時は是正勧告に従うという一歩手前まで進んだというときもありましたが、意思決定を行う理事会を説得できず、最後の交渉では理事長はまるで「訴えてください」と言わんばかりのあり様でした。

提訴の記者会見に至るには大変な道のりでした。まずは今回の提訴を職員に理解してもらうことの重要性であると、こ

のようになった理由を組合新聞や朝ビラ、弁護団説明会を実施し理解する機会を設けることに努力しました。

労働基準法は労働について最低限度を謳った法律であることをこの運動を通して知りました。また、その当事者である使用者と労働者は向上に努めなければならないということも知りました。ただそれを守ってほしいだけなんです。

私たちは労働基準法以下で働いていたこととなります。例え立派な医療をしても、法を違反するような病院に未来はないと思います。労働条件は労使で決めるという基本的なことをもう一度職員の手に取り戻すたかいたと位置づけています。

決して十分ではなかったのですが、職員に見せる運動を通して、組合を理解し、新規加入してくれた仲間もいます。

### たかいたとおして組合員が増えてきた

給与カットが強行された2017年4月時点から組合員が大きく増えています。

組合加入理由は給与カットの強行と複数の是正勧告を受けるブラックな体質が明るみになったことと、業務量の増加で退職者が出たことによるものです。やりがいのある医療看護をしてきたことが、いつからか毎日が苦しいだけで、自分たちが求めている看護はできていない。辞めた看護師は「もっとゆっくりと看護がしたかった」という、なんとも悲しい言葉を告げて退職したといっています。このどん底な状況をなんとかしたいという理由からでした。

なかには「組合加入はイチかバチかなんです」と言って入ってきた看護助手さんもいました。看護助手さんは現在、マイナス15人の定数でやっています。組合加入は博打なのか、それほど追い込まれていると私も驚きました。

### すべては独法化したときから

組合員が増える一方で「提訴はやりすぎ。病院がつぶれたどうするの。やくざまがいのことをして」という声を聞きました。

私たちもりんくう総合医療センターをつぶしたくないのです。医療収益は上がっています。大学病院に次ぐ診療ができる病院と評価されています。経営状況はそもそも強引な給与カットで立ち直るものではなく、すべては独法化したときからくりが仕組まれていました。

泉佐野市は、赤字再建団体に転落することを避けるために、旧市民病院を市から切り離すために独法化を行いました。しかし、当初の出資額だけでは独法化できないため24億円の追加出資を行い、独法化を強行。本来、市からの負担金12億円がりんくうに支払われるはずが、この6年間4億円差し引かれた額しか支払われなかったことで、経営難に陥ったことが明らかとなりました。

このような結果を招いた責任はどこにあるのでしょうか。是正勧告を受けることになった病院にしたのは誰でしょうか。

### 変えることができるのは労働組合だけ

病院幹部はこのような事態を招いた責任とは向き合わず、団体交渉にも参加せ

ず、組合を敵視し、交渉の結果を無視する行動をします。また、職員から「提訴までして病院をつぶすつもりか」という発言があったりします。

もちろん、現状の運動を理解し、加入した職員もいます。だからこそ、組合本来の姿である団体交渉を行って、組合本来の形をつくらないといけないと考えています。関係労組の方から「要求のない組合は組合でない」と言われました。本当にそうだと思います。まずは執行部で団結し、職員の期待がもてる基本を実践したいと思っています。

### おわりに

今年はりんくう労組にとって正念場の年になることは間違いありません。給与カット以来、ここは正念場、正念場…と言い続けながら、正念場が3年続いています。本当の正念場です。いつも私たちをフォローしてくれている泉佐野市職労は6年間で裁判に費やしました。それに比べると折り返し地点です。

泉佐野市職労からは裁判、労働委員会の経験者だから的確なアドバイスをもらえます。大阪自治労連からは署名も用意をしてくれるなどいつもフォローしてもらっています。肝心なのは中身を固めることだと思っています。

近い将来、私自身もこのりんくう労組に自信を持ち、この組織集会で報告できるよう努力したいと思います。目標は過半数労組、そうなれば病院当局にも堂々と職員代表は組合の執行委員長だと胸を張って言えます。そんな日が来ることを願って私の報告とさせていただきます。