

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



自治労連第31回組織集会(千葉市)

▼2019年2月号 contents

・水は生存権であり人権です 浜松市水道事業民営化めぐるたたかい

自治労連第31回組織集会特別報告

- ・西宮市嘱託調理員組合のとりくみ
- ・非正規職員が会計年度任用職員制度に移行！
要求実現に向けて（名古屋市職労）
- ・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

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

2019.2.28

水は生存権であり人権です

浜松市水道事業民営化めぐるたたかい

浜松市職員組合 執行委員長 良知信一

「命の水を守る」運動

2013年4月、G20財務相・中央銀行総裁会議で記者会見した麻生太郎財務大臣は、「日本の水道をすべて民営化します」と宣言しました。これに呼応するように2014年4月、大阪市の橋下徹市長（当時）が水道事業民営化を市議会に提案しましたが、市議会は否決します。2016年3月には吉村洋文大阪市長が再び提案しましたが否決されました。大阪市民と大阪自治労連のなかまがとりくんだ「命の水を儲けの対象にさせない」の運動の成果です。

浜松市においても、水道、下水道のコンセッション方式（施設の所有権は自治体を持ち、運営権を民間事業者に譲渡する）導入に向けた検討が進んでいました。2018年4月から下水道終末処理場の一つの運営権を、世界で水事業を展開しているフランスの「ヴェオリア社」の日本法人を中心とした企業に譲渡しました。

次は、水道事業が狙われる。「命の水を儲けの対象にさせない」と、2018年3月2日、市民、市議会議員、西部地区労連、そして浜松市職などが参加して、「浜松市の水道民営化を考える市民連絡会（仮称）準備会」を立上げ、学習会を行ってきました。

6月10日、「浜松市の水道民営化を考え

る市民ネットワーク設立総会」を開催。自治労連公営企業評議会・議長の植本眞司さんと、事務局長の近藤夏樹さんを招いた学習会も行いました。



6月10日に行われた設立総会で学習会を行う自治労連公営企業評の近藤氏

一方、浜松市は広報誌2018年7月号から「未来につなげたい命の水」の連載を始め、「料金の値上げをできるだけ抑えるために前例にとらわれない一層の運営の効率化が必要」と訴え、運営委託方式（コンセッション方式）についての紹介を始めました。

7月4日、国会では衆議院において、水道法の改正案が可決され、その後、12月6日に参議院で可決され、水道事業へのコンセッション方式導入の危機が現実となりました。

2019年2月28日

水道法改正が国会で議論されるなか、「市民ネットワーク」は、市議会各派への申入れや、市内各所での学習会を開催し、市民へコンセッション方式の危険性を訴えていきました。さらに、毎週水曜日の12時から13時、浜松市役所前の交差点でのスタンディングを始めました。浜松市職もこれらに参加していきました。



毎週市民団体が行っているスタンディングに参加

また、7月から、「市民ネットワーク」は、浜松市だけの問題ではないと全国に発信するため、「水道問題全国集会」（仮称）の実行委員会準備会を立ち上げて、2019年1月13日の集会の成功に向けて準備を始めました（集会については後述）。

9月には鈴木康友浜松市長に2回目の公開質問状を提出。市民に対して2045年の人口推計を3万9千人も少なく見積もっていることで、水道事業の赤字への危機感をあおっていると指摘。7月の質問状（1回目）で「水道事業は17年度決算で10億円の黒字、累積赤字なし」と回答していることに対して「市の水道事業は極めて優良、民営化する必要はない」と主張してきました。

同時に、浜松市長に宛ての「上水道事業の民営化計画をとりやめ、優れた浜松市水道事業を公営で発展させることを求める要請署名」を展開しました。

世論の高まりを受けて、11月24日、浜松市長は記者会見で、18年度内の導入結論の見送りを表明しました。

住民のいのちとくらし、自治体労働者の権利を守るために

浜松市職は、再公営化が進んでいる世界の事例からも、水道の民営化は運営費の他に役員報酬や株主配当の確保が必要となるため、料金の値上げは必至であること。また、事例からも水質悪化が起きる可能性が大きいことから、地域住民の健康と生活を脅かすものであるとして、自治労連の「地域住民の繁栄なくして自治体労働者の幸福はない」という民主的自治体労働者論に立ち、「命の水を守る」運動に積極的な参加をしてきました。

コンセッション方式による水道事業の運営権の譲渡により、上水道部の職員の多くが、民間事業者への出向や、職場がなくなることによる分限解雇の危機にさらされることが懸念されます。浜松市労働組合連合会の秋季年末要求書の提出に際して、組合への情報の提示、労働条件の変更に関する早期の交渉を求めました。

組合の機関紙において職員に、水道部が導入の理由としている、「①施設の耐震化、老朽化による更新需要。②人口減少による水道料金収入の減少。③企業債削減への対応。④職員の減少、高齢化による技術承継への懸念」に対して、①、②は導入しても同じで、民間事業者の経営圧迫の要因。③は安定した水の供給に必要な経費への対応で義務的なもの。④は人員管理の問題で、採用を増やし教育を行うべきもの。民間への運営権の譲渡で、さらに技術継承は危機

2019年2月28日

にさらされること。自然災害が頻発する中、他都市からの支援は受けても、他都市へ支援することができなくこと、などを訴えてきました。

秋からの署名活動では、静岡自治労連を通じて、全国の自治労連のなかまにも協力を訴えてきました。浜松市労連で、1,383筆。全国のなかまからも、3,016筆が集まりました。12月14日、「市民ネットワーク」ではこれらを含め、12,000筆を市長に宛てて提出しました。全国の自治労連のなかまのみなさんに、この誌上を借りてお礼を申し上げます。

集会の成功と運動の成果

「1. 13命の水を守る全国のつどい・浜松」は、会場に入りきれない、600人を超える参加者が集まり、集会に先立つJR浜松駅から会場までのアピール行進にも200人を超える参加者で成功しました。

集会の後、浜松市長は1月31日の定例記者会見で、「導入検討を市民の理解を得るまで当面延期する」と発言しました。市民の粘り強い運動の成果です。

集会の様子と水道事業の民営化問題は、2月3日のTV朝日『たけしのテレビタックル』で紹介され、集会でパネリストだった水ジャーナリストの橋本淳司さん、集会の実行委員会事務局長の池谷豊さんも出演し、民営化による危険性を訴えました。

2月10日に開催した「水道民営化は誰のため」学習会には、100人を超える市民が集まり、終了後にはアピール行進も行い、民営化阻止を訴えました。

浜松市長は「凍結、断念ではない」とも発言しています。これからも「命の水を守

る」運動は続きます。



1月13日に行われた全国のつどいにたくさんの仲間が参加し、マスメディアにも取り上げられました

西宮市嘱託調理員組合のとりくみ

西宮市嘱託調理員組合

はじめに

みなさん、こんにちは。私からは手書きの資料をつくり、ほとんどの人が、はじめての組合づくりをする13人のメンバーが、プレゼンターとなって会計年度任用職員制度の説明を開催し、わずかですが、組織拡大がすすんだことを報告します。

役員だけで勉強してもアカン 組合員全員の意思統一をめざす

まず、嘱調組は毎年役員がほとんど入れ替わってしまう輪番制をとっていることを頭に入れておいてください。

昨年度の役員は、ほぼ組合活動に参加していなかったメンバーでした。私に至っては、まったく組合活動に参加したこともありませんでした。組合がなぜあるかも分からず、くじ引きにあたり、役員を引き受けました。

総会後に役員交代となるのですが、なんの引き継ぎ資料もなく、このときに初めて「会計年度任用職員制度になるから」と言われ、私は「なにそれ…」っていう始末で、不安な状態のままスタートになりました。

そこでまず、執行委員会で「組合について」と、「会計任用職員について」の勉強会を2回行いました。2回目の勉強会が終わり、「2020年ってすぐじゃない。

たった2回の勉強会ではまったく足りないし、これって役員だけが勉強してがんばってもあかんよね」となりました。

そして、組合員として組合とはどういったものなのか全員ちゃんと知っているかということでもまずは役員を調査してみました。「先輩に言われたし、みんな入っているから」という感じで、びっくりするぐらいみんな同じ理由でした。

そこで役員としてどうするかとみんなで見え方を話し合いました。まずは減っている闘争期の決起集会などへの動員の回復を目標にしました。「組合員全員の意思統一、納得すれば動員もとれるめざそう動員率100%！加入率100%！」を目標に組合員が全員強制参加の説明会を開催することになりました。

組合員に分かりやすい資料づくりへ

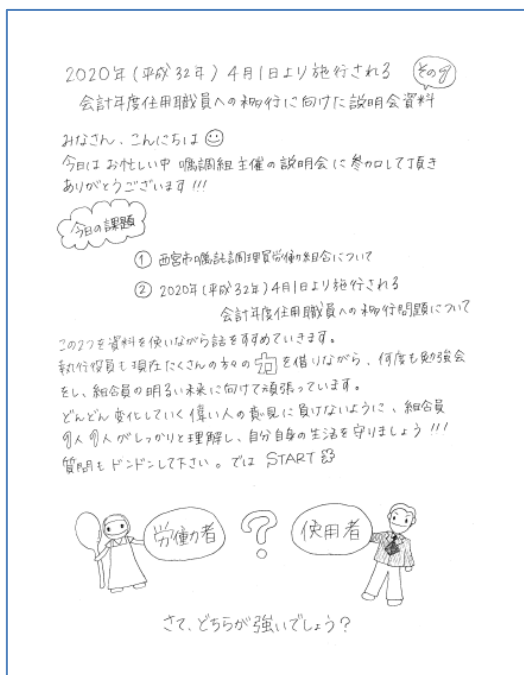
でも、ここで問題が、どうしたら全員が一発で興味をもてるのか。普段、調理員の私たちが真剣にお話することと言えば、お野菜などの食材や調理の火加減です。

パソコンでつくられた文章を読むのはなかなか難しいし、漢字は読めないし、意味も分からない、老眼で明朝体を見るのもつらいということが分かりました。

このときに西宮市養護学校介助員労働組合が新しい介助員さんが仕事を続けら

れるように、介助用器具の名前とか、配置場所など、いろんなとりくみに写真を入れてとても分かりやすい小冊子をつくっていることを思い出しました。

これが私の中で大きなヒントとなり、写真はないから「絵本みたいに目を引きように手作り資料をつくってみよう」と制作を開始しました。



手書きで目を引くよう工夫しました

私は目標を立てるのが大好きなんです。それも大きな目標だけでなく、達成しやすい小さな目標をたくさん立てます。この手作り資料作成も目標です。

『老眼に優しい執行委員会』、だれでも分かる資料作り。ついでに加入率 100%。執行委員会でも仕事の休憩中も、毎日、毎日、ああでもない、こうでもないと考える日々が始まり、たくさんの人を質問攻めにして巻き込みました。

全組合員を動かすために

資料作りと同時に、説明会に向けた開催実施方法も考えなければいけません。なんと言っても組合への理解が浅い、役員経験のない私たちが、西宮市内 62 校に分散する組合員を全員動かすには知恵がいります。

1 日の開催ではただでさえ動員を減っている状態で無理がありますし、今回、勉強した役員が市内 8 ブロックに分かれて説明しても、どうしても歪みができません。

知恵を出し合い、作戦を練りに練った結果、組合員としての行動、自分のことは自分で守ろう。組合員としての第一歩として、曜日違いの 5 日設定で開催することにしたのです。

今回の説明会は加入率を上げるために組合未加入者も対象にしました。ただし、組合員は、組合費を払って情報を得ているということ、これ以降の未加入者は自分で情報収集をすること。なれ合いになっていた組合員と未加入者を明確化することになりました。

役員全員が学習会プレゼンターに

いつまでも誰かが一人に頼ってばかりでは嘱調組が弱体してしまうことも頭において、プレゼンターも初日を制作した私が担当し、その録音音声を役員全員で共有、あとの 4 日は資料を 3 つに分けて、残りの役員 12 人で割り振って、役員全員がプレゼンターになることにしました。

なぜ、私が全部やらなかったのかと言えば、役員として各自がしっかりと理解することによって、少なくとも役員が配

属されている13校の組合員さんが正しいことを教えて、それがどんどん、どんどん広がっていけると思ったからです。

5回の説明会では組合に対する期待と、任用が変わることへの関心の高さを知ることができました。多くの方から、「大変分かりやすい説明として資料です」というおほめの言葉もいただき、終わってみれば組合員を超える参加と、新たな組合加入も生まれました。

加入率100%の目標を立てたことによって、役員の組織拡大の意識も高くなり、昨年の新規採用者も例年になくすでにほとんどの人が加入しています。

づけるよう奮闘してくれることと思います。

声をかけ合って新役員の選出へ

さて、今年度の役員についてですが、今年度は委員長が同期や同じ学校の組合員に声をかけ、そこから声をかけた組合員がまた仲良しに声をかけ、という形で構成されています。

役職決めも私たちとは違い、用意したくじ引きを使うことなく、委員長から立候補で決まり、三役から他の役職もすべてすぐに決まりました。

会計年度へのたたかいに向けても学習意欲が高く、今回の組織集会にも三役で来ています。年末闘争も少なくなっている動員の回復に工夫をこらし、多数の組合員さんの参加を実現しました。今年度メンバーの三役は昨年にも増して盛り上がっている状況です。

嘱調組はこれからも先輩たちの運動によって勝ち取ってきた賃金、労働条件と、自校方式での調理を守り、西宮市の子どもたちに安全でおいしい給食を提供しつ

非正規職員が会計年度任用職員制度に移行！ 要求実現に向けて

名古屋市職員労働組合

はじめに

2020年4月、多くの非正規職員が会計年度任用職員制度への移行するなか、要求実現に向けて、名古屋市職労のみんなで取り組んだ運動と組織・強化拡大について報告します。

名古屋市には会計年度任用職員が対象になる非正規職員の方々が約260職種、6,000人（消防局を除く市長部局）ほどいるとされています。しかし、組合員の加入率はまだまだという状況です。

非正規職員の多く職種が週30時間勤務の嘱託員であり、給料や労働条件などが一定整理されていたこともあって、名古屋市では会計年度任用職員制度の労働条件について、いち早く提案が出て交渉が進んでいきました。

1.交渉の流れと運動

7月23日に市側一次提案が出ましたが、たいへんひどい内容で、交渉の場で即時、撤回を申し入れました。

7月26日に、非正規職員要求交流集会を開催しましたが、事前に市職労本部の中で「大切にしたいことは何か？交流集会の内容をどうするか？」と話し合い、まずは「会計年度任用職員制度についてみんなで理解を深めよう」「正規・非正規

問わず多くの人と手をつなぎ運動を進めよう」という目的のもと、企画を進めて参加を呼びかけました。

当日、参加者は区役所、学校、保育園、保健センター、本当にたくさんの職場から、さまざまな職種の人たちが、非正規の方だけではなく、職場の組合役員など、正規の方も含めて、70人ほどが集まりました。要求交流集会のなかで、会計年度任用職員について説明し、市側の第一次提案を伝え、その後、グループに分かれて、それぞれ問題点を出し合って、理解をさらに深めました。

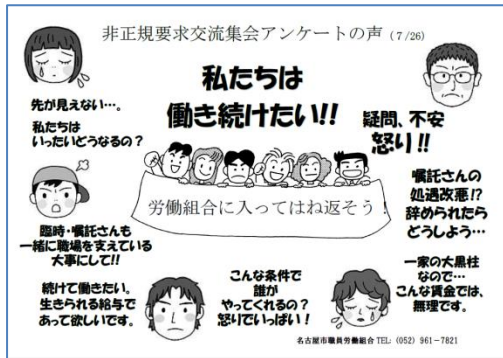
集会後のアンケートでは「自分の働き方への参考になった」「制度について知らない人がいるので伝えていきたい」「会計年度職員についてはじめて聞いた」「まだ分からない」「不安」「怒り」「落胆」「もう民間で他の仕事を探したい」などという声が出ました。

参加者の発言のなかでは『自分たちの労働条件こんなに悪くなるんだ！』ということ伝えて、組合員をこれから増やしたい。みんなで頑張りたい」という前向きな声もたくさんありました。

それを受けて8月1日には、7月26日の要求集会に参加した人たちを中心に集まり、「今後どうしていこうか考えよう」

2019年2月28日

と会議を開きました。そのなかでも、まずは「この制度を多くの人に知ってもらいたい。この悔しい思いをみんなで伝えたい」という話になり、ビラづくりを行いました。



8月10日の朝、出勤する職員にビラ配布しました。顔がたくさん載っている方を表にして折り、みんなが「なんだろう?」と受け取ってくれる物にしました。ビラにある言葉は、要求交流集会のアンケートの中で出てきた声です。

8月15日の市側二次提案は、改悪案を少し押し戻したものに止まり、再検討を申し入れました。

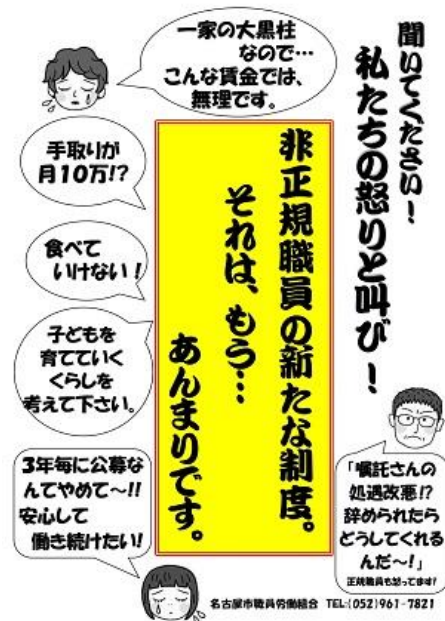
その後、再び会議を行い、参加した方々の声を集め第二弾のビラを作成し、8月30日に配布しました。ビラの中に「非正規職員の新たな制度、それはもうあんまりです」という言葉を表に目に入るようにして、裏に二次提案について記載しました。

粘り強く会議や学習会の開催、上申行動やビラ配布などの運動を背景に交渉を続け、10月11日の市側最終回答では現行水準をほぼ確保、一部改善を勝ち取ることができました。

12月3日にもう一度、非正規職員要求交流集会を開催しました。そこでは60

人以上の参加があり、最終回答を共有し、新しい組合員も発言して今後の決意や思いを語りあう集会となりました。

休暇制度や賃金のことは全体としては一段落しましたが、現在も各局と支部とで個別の職のあり方について交渉があり、それに向けてがんばろうと参加者で確認しました。



2. 各支部で、職場で、学習会などを行い、組合加入へ

各支部でも活発に取り組み、組合員だけでなく、正規・非正規を問わず、全職員にビラを配布しました。

その結果、「もっと情報を知りたい」という人や個別の相談にも応じ、また、支部や職場で会計年度任用職員制度についてもっと理解をしようということで学習会を行いました。その学習会には組合未加入の非正規職員に「組合に入ることによって情報が得られる」「組合員数が増えて声を大きくすることで要求実現に結び付く」

「あなたの声が必要」と組合加入を呼びかけ、そして、多くの非正規職員の組合加入が実現しました。

仕事が忙しいなか、ビラ配布や学習会が開催できなかった支部や職場もありましたが、市側の第一次提案が出たあと、職場や支部でさまざまな取り組みが行われました。提案を聞いた非正規職員の方々から「私たちも正規職員と同じように市民のために一生懸命に働いている」「こんなにプライドもって仕事をしているのに、給料や処遇がこんなに下げられるのは納得いかない」「給料が低くて生活していけない。他の仕事を探さなければいけない」などの怒りの声が多くでした。この思いを届けて、よりよい労働条件にすることを多くの人びとに伝え、組合員を増やし、市側の提案をはねのけよう、という強い思いをもったみなさんがいたおかげで運動がすすんできたと思っています。

非正規職員の方々に声をかけるなかで、様々なエピソードがありました。

ある区役所では、この会計年度任用職員制度を知って、不安に思う非常勤職員のうちのある職種の方々の声が多くなったので、区役所でその職種の方を対象に学習会を開きました。当事者の思いを受け止め、学習を行ったことで、多くの方の組合加入となりました。

保育園職場では、臨時職員を対象にした交流会で保育に使えるおもちゃづくりをしたり、会計年度任用職員制度について説明しました。そして「今も交渉が続いていて多くの人声が必要です。組合加入をしてください」と訴え、その場で

組合加入につながりました。

3. 取り組みで感じたことや今後の課題

この間のとりくみを通じて、「みんなで学習し、理解を深め、多くの人に情報を広げる」ということ、職場からの声を集め、その声に丁寧に対応すること、そして、「要求実現のためにみんなの声が必要」と伝え続けた結果、多くの人々の組合加入につながったと私は感じています。

当事者や支部の方々が行動したことで組織拡大につながり、交渉するなかで一歩ずつ改善へと向けた回答を勝ち取ることができました。私はみんなと一緒に運動をして、「組合の力はすごいんだ」ということを実感しました。

本部と市側の交渉は一段落しましたが、今後の課題としては、「再度の任用の3回目は公募になる」ということで、安心して働く労働条件にはまだまだほど遠いものです。

年末、年始と続く支部と局とのやり取りでも、「週30時間では足りないから、フルタイム化を」「正規化を」という要求を出しても、市側の提案はほぼ現行どおりの案で、それをなんとか打破していかなければいけません。そのなかで保育園臨職でフルタイムの回答が出ました。これにより給料や休暇などの改善ができたことは大きな成果です。しかし、市当局からは、人件費を抑えろという圧力も強くなっています。

今回の取り組みで組合加入者が増えましたが、これからも労働条件を改善するためには、さらなる組織拡大が必要です。

2019年2月28日

まだまだ課題は多くありますが、市民サービス向上のためにも、非正規職員が安心して働き続けられる労働環境をめざし、職員みんなが一丸となって取り組めるように、今後も働きかけを続けていきたいと思います。

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になります。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たかいだ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。

たたかいを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「もっとゆつ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。

2019年2月28日

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12億円がりに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年続いていますが、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年間を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。