

厚生行政にかかわる交渉報告

- ・日 時：04年3月26日
- ・場 所：厚生労働省 共用会議室
- ・参加者

全労連：国分事務局次長、岩田事務局次長、中嶋女性局長、井筒政策局長、池田総務財政局長、石川総合国民局次長、渡辺企画局長、大西総合国民局員

厚生労働省：年金局数理課数理第一係・木村係長、同 運用指導課・佐藤係長、老健局老人保健課・宿里課長補佐、健康局国立病院部職員厚生課・柳沢係長、同 筒井事務官、年金局年金課企画法令係・小金井第二主査、年金局年金課企画法令化係・木下第四主査、労使関係担当参事官室・市原課長補佐、同 古都係長

交渉概要：要求項目については、別紙参照。冒頭国分事務局次長が要請についての趣旨説明をおこない、厚生労働省側から重点項目について回答を述べ、質疑応答をおこなった。

交渉内容要約（●＝全労連■＝厚生労働省）

<要請趣旨説明>

● 国分事務局次長

今国会の議論が予測される年金問題は、国民の間に年金に対する不信があり、政府の制度改悪案に7割が反対しているという世論調査がある。法案の上程は遺憾である。

また、4月1日に国立病院が独立行政法人となるにあたって、まだ若干、労使間の対立が残っている。この問題をどうするか。あわせて、介護保険制度の改定にかかわって、介護職員の問題について要請する。

<厚生労働省回答>

■ 柳沢

国立病院、ハンセン氏病等療養所が4月1日に独立行政法人化への移行にともなって、常勤・非常勤職員の効率化、賃金職員を廃止することなど経営の効率化が求められている。賃金職員については平成15年度末をもって雇用期間が終了する。必要な職員確保のため、病棟勤務では、全員採用、外来は、非常勤として全員採用する。その他、短時間非常勤職員としても全員採用する。また、民間職場への再就職支援もおこなっている。

■ 木下

年金制度は、少子高齢化の進行により現役世代と高齢者が支えあい、持続可能な制度にしていかなければならない。将来の現役世代が過重な負担にならないよう配慮し、社会全体の給付水準の下限をあきらかにした。持続可能な制度として法案を示したことにより、年金制度の不信・不安を解消するものとなった。現役世代の生活安定のため、保険料についても、26%まで引き上げなければならなくなっている中、18.3%と明記した。既裁定者についても、物価スライド率、マクロ経済スライドなどで調整している。

国庫負担2分の1への引き上げについて、最終保険料水準を保つため実現に向け取り組んできた。改正案では、2分の1への引き上げの道筋として、平成16年度から3分の1プラス1600億円、17年度以降3分の1プラス1000分の11、18年度さらに引き上げを検討し、21年度までに2分の1にする。財源については、基礎年金費用の増大も見込まれることから、安定した財源の確保が必要になってくる。与党税制改革大綱では16年度は、国庫負担増額の財源として年金課税の見直しを充てるとし、17・18年は恒久減税の廃止など個人課税の見直しを上げている。19年度を目途に社会保障給付費全般を見ながら税制の抜本改革をしようとしている。

■ 佐藤

積立金について、国内債権が安全かといえ、そうではない。組み合わせが重要だ。積立金の取り崩しは、収支を見通し、給付の改善に充てながら、積立金の水準を抑制し、2100年まで、給付の1年分を残すところまで引き下げる。

■ 小金井

日本の公的年金は社会保険方式給付と負担が明確化している世代間不要のシステムで、自助・自立、納付実績に基づいて給付されるもので、税財源を組み合わせ安定したものとなっている。全額国庫負担では、給付と負担が不明確になる。また、個人の記録がなくなることから、費用管理ができなくなる。一定所得・資産を持つ人へも一律給付とする理解が得られるのか疑問だ。保険料も事業主負担がなくなることにより、被用者負担が増える。さらに、今まで負担してきた分はどうするのか。上乘せ給付が過重になるその財源はどうするのか国民の納得が得られるのか困難が伴う。国民年金は所得が低い人には免除制度があり、一定の保障をおこなっている。

■ 宿里

介護報酬はサービスの提供の平均。決定にあたっては、物価、賃金、事業所の経営実態、各事業所の給料の実態に基づいて、昨年改定した。制度発足時の設定の見込み違いがあり、ケアマネについては17%引き上げた。今後は18年4月に向けて検討を進めている。

<意見交換>

- 少子高齢化の進展があるからこそ、抜本改革が必要。世論の合意もないままの大改悪は理解できない。積立金を2100年までなぜ持たなければならないのか。
- 給付の50%を下回らないというが、下回らない人はどれくらいいるのか。積立金の取り崩しについて、100年前というと日露戦争の時代だ、その時代から現在が見通せるものか疑問だ。全労連結成以来15年ずっと積立金の取り崩しを要求してきた。そのたびごとに厚生省は、給付の4.5年分の積み立てが必要とってきたではないか。
- 50%給付はモデル世帯。家庭において事情も異なる。どれくらいの割合か示せる数字はない。積立金取り崩し100年としたのは、現在生まれている人に、責任を持つことが必要として設定したもの。積立金を早く取り崩すということは、少子高齢化のもと、賦課方式にするとすると給付の引き下げと保険料の引き上げが必至になる。
- 現代、就労構造が変わっている。夫のみ就労のモデルケースで、50%給付といわれるが、賃金などの個人単位化が研究される今、夫のみ就労はレアケースとなる。また、青年層で不安定雇用労働者が増えている。モデルケースなど説得力がない。
- モデルが標準というわけではない。しかし、なるべく理解しやすいものを示すことが必要ということで示しているもの。いくつかのパターンは示した。
- 政府の年金の報告が出るたびに不信が広がっている。年金改悪署名や電話相談を取り組んでいるが、その対話の中で「自分はいくらもらえるのかわからなくなった」「経済や少子化の進行で変わるといっているので、いったいどうなるのか」などまた、モデル世帯が国民の実態とは慣れすぎて実感として受け止められていない。世論調査にも国民の不安が反映されたものとなっている。国会審議が始まれば、ますます国民の信頼が揺らぐのではないか。積立金の無駄遣いが戻ってくるのか、答えてもらっていない。
- いま、厚生年金も脱退で空洞化している。国保の未納・滞納も増えている。100万200万円という年収の世帯では、現行の13300円の保険料すら払えない。保険料の徴収強化だけでは済まされない問題だ。免除・追納の制度があるというが、免除されるとその期間は給付に反映されない。それで本当に皆年金といえるのか。
- 未納・未加入は重要な課題と考えている。これについて積極的な対応を考えている。免除制度の金額をきめ細かな金額にするとして、4段階を設定した。収めやすい環境作りを取り組んでいく。
- 厚生年金に入らなければならない企業も国民年金に切り替えている。企業の雇用保険の加入と厚生年金加入を比較すると雇用保険のほうが30万社、断然多いとの報道もされている。厚生年金も空洞化している。財界は、厚生年金も、労災も民営化の方針を出している。財界の主張する方向性には反対するのか。
- 今回の改正は、現行をベースにおこなっている。5年に1度の財政再計算という制度が、現在の制度を複雑にしている。全体の年金制度のあり方は、国民的議論が必要だ。
- 年金解体の危機のリアルな実態はどれくらい把握しているのか。国民年金は今でさえ、生活できない水準だ。これで、どこが100年安心の年金か。国民の気持ちは離れていく一方だ。
- 賦課方式で現在やっている。積立金を給付に使うというが、使い切ったあとをどうするのか考えなくて

はならない。すぐに使い切ってしまうと、そのころ高齢化のピークを迎えて、完全賦課方式にしなければならなくなった場合、給付の水準は落とさなければならなくなる。負担と給付を両方見ながら、徐々に調整するしくみとして、マクロ経済スライドを考えた。

- 国庫負担を2分の1にする財源として、年金課税と所得税増税など国民負担でやりますということか。
- 与党の税制大綱を紹介した。税制については財務省の管轄。国庫負担自体、一般会計なので、どのような形をとっても、税負担であることに変わりない。
- われわれは、予算の組換えをすれば、増税によらなくとも、財源はあると主張している。
- 国立病院職員の雇用状況についてお聞きする。
- 現段階で発表できないが、当該の全医労にはお話をする。
- 短時間パートや業者委託している部分で、退職者が700人ほど出ている。その後も退職が相次いでいる。
- あと補充が追いついていない報告を受けている。
- 補充が追いついていないことによって、おむつ交換が間に合わなかったり、昼食とおやつが同時に出されるなどの、医療サービスの低下につながっていることを知っているか。
- 所々あると施設長から報告がある。
- 改善する用意があるということか。
- ある。
- やめる理由について、賃金4%ダウンが理由にあるがこれについても改善するのか
- リンクするか、サービス低下とイコールではないと考える。業務の見直しもある。業務委託など方法はいろいろある。
- パートになることによって、それまで8時間勤務から6時間になる。やめる理由は賃金ダウンによる。それが患者へのサービス低下につながっている。
- 改善の方法はいろいろある。病棟集約という方法もある。経営の効率化をする。
- 独法化にあたって、就業規則よりも労使協定が優先するというでいいのか。就業規則よりも上の条件を勝ち取ることも可能だということだが
- 法律に基づくもので、労使協議の方が優先する。
- 厚生労働省が介入するなということだ。
- 法にそむいた介入はない。厚生労働省が出した条件は、責任を持ったものだということだ。
- 就業規則についても、労組として意見を出す権限はある。誠実に交渉に応じること。
- 本省・全医労本部間で労使交渉もありうる。
- 介護保険について、全労連としてヘルパーアンケートを取り組んでいる。現在1400人集約している。その内容は、ヘルパーの劣悪な労働条件が反映された結果となっている。介護を支える労働者に充分力を発揮できる労働条件が確保されていない。3、4ヵ月でやめていくヘルパーも多い。1ヵ月80時間しか仕事がない、10万円以下の賃金、直行・直帰のヘルパーがほとんどだ。社保に入っていない人は8割もいる。事業所が社保負担できない報酬設定になっている。今後介護保険の抜本見直しをする上で、介護職員の問題は避けておれない課題だ。あらためて、これらの実態を踏まえた厚労省とわれわれの勉強会を設けるよう要請する。アンケートには、昨年の介護単価の見直しを受けての実態も反映されている。
- 要望は承った。現場の声は意見としても受けている。介護サービス向上の上でも介護職員については、重要な課題と受け止めている。介護報酬を上げると国民負担にはねかえる。介護報酬の限界がある。この現場は労使関係も成熟していないようだ。いろいろな方法で改善していきたい。

以上