

松戸徹・船橋市長による 特別養護 老人ホーム三山園の民営化と 分限免職(解雇)絶対反対!

管理者である松戸徹・船橋市長は 民営化・解雇方針を決めないで!

船橋市、習志野市、八千代市、鎌ヶ谷市の4自治体(4市複合事務組合)が共同で開設・運営する特別養護老人ホーム三山園について、民営化(民間譲渡)と職員の解雇(分限免職)が強行されようとしています。

三山園は、公設公営の特別養護老人ホームとして、介護保険制度が始まる前の措置制度時代から数少ない地域の特別養護老人ホームとして重要な役割を担ってきました。その後も公設公営の施設として果たしてきた歴史や役割があります。

1月26日に行われた三山園職員労働組合との団体交渉においても4市複合事務組合の事務局は「分限免職はあり得る」と述べました。「それは本当に管理者である松戸徹・船橋市長の方針なのか」と確認すると「分限免職がないように努力する」と言い換えましたが、職員の雇用については真摯に検討されていないことを感じざるをえません。

2月15日(木)午後3時から船橋市役所9階の第1会議室で開催される議会において、民営化と職員解雇のための予算・選定委員会設置条例に関する議案が提出されようとしています。

私たちは議案の提出および採択に反対します。皆さん、施設と職員を守るために、ぜひお力を貸してください。

休日が年80日未満で賃金未払い、労基署が指導

4市事務組合の基本方針では、「人件費を抑制することで一時は内部留保金の取り崩しを抑えることができたが、労働基準監督署からの是正勧告により再び人件費が増加



し、令和3年度から運営経費を介護報酬だけで賄えなくなったため、関係市から分賦金を受けて運営する状況となっている」として、職員が労働基準監督署に申告したことや労働組合が未払い賃金の支払いなどを求めたことが民営化の理由であるかのような主張をしています。

本末転倒の主張です。そもそも、それ以前の三山園では、夜勤において4時間の「仮眠時間」と2時間の「休憩時間」が労働時間としてカウントされず(賃金もなし)、一般的な民間施設であれば夜勤1回が2日勤と計算されるところが三山園では実質的に約1.5日勤務とされてしまい、カウントされなかった時間については別の日に追加で働くことになり、通常であれば土日と祝日だけでも約120日の休日があるはずなのに三山園では年間休日が80日にも満たないというきわめて特異な職場環境が生じていました。

問題は単に未払い賃金の問題ではありませんでした。24時間対応体制で見守りやケアが必要な介護職場の労働実態として異例の状況が生じており、労働基準監督署への申告や行政指導があったことを民営化の理由とすることは、こうした経緯を無視あるいは歪曲するものであり、このような描き方に強く抗議します。

約10億円の改修費用の行方はどうなるのか?

介護の世界は、低賃金や過重労働を背景に労働者の離職、介護崩壊と形容されるような状況です。4市複合事務組合の議論はこうした現実を無視するものです。介護や医療、保育などの仕事はなによりも「人」が決め手です。三山園で一生懸命働いている職員を不安に陥れ、路頭に迷わすような民営化方針を撤回するように求めます。

また「10億円とも言われる改修費用について公費の投入が必要になるのでは」と指摘もされています(検討審議会)。巨額の費用を自己負担してまで手を上げる民間事業者は考えにくく、森友学園事件のように巨額の「お土産」を付けて譲渡するスキームになるのではないのかとの疑問も出ています。

自治体職場で働く皆さん、千葉県民・船橋市民の皆さん。三山園の民営化と職員の首切り反対の声を一緒に上げてください。

会計年度任用職員・公共サービス関連で働く皆さん、 労働組合に加入し安心して働ける職場へ

ちば合同労働組合は、民間で働く人だけでなく非正規公務員など自治体で働く人からの相談を受け付けています。

公務員は、労働基本権が法律で一部制限されていますので、一般の労働組合に加入することが難しい場合がありますが、ちば合同労組では、以下のケースなどに柔軟に対応します。あきらめずにご相談ください。

- 技能労務職・現業系職種・業務員(ゴミ収集・給食調理など)や企業局の労働者はちば合同労組に加入できます。
- 行政職の場合、一般の労働組合に加入できないので、職員団体(公務員

版の労働組合)の設立を、ちば合同労組がサポートします。これまでユニオン習志野、千葉県職員ユニオンや非正規国家公務員ユニオンなどの職員団体・労働組合の設立を手伝いました。

■ 会計年度任用職員や臨時職員も相談は可能です。対応を一緒に考えます。

■ これまでの取り組み

- ・ 会計年度の任用の上限を撤廃させ、何回でも更新が可能に(習志野市役所で設立されたユニオン習志野)
- ・ 千葉県庁での年度末雇止めに対して「千葉県職員ユニオン」を立ち上げて交渉し、次年度以降の雇用継続を実現
- ・ 県立高校の臨時的任用教員の問題で千葉県教育委員会と団体交渉