

# 公立病院の再編統合、経営形態の変更に対するポイント

～地域医療と雇用・労働条件を守るためには、早期情報収集、  
事前協議の徹底、たたかえる体制づくりが大事～

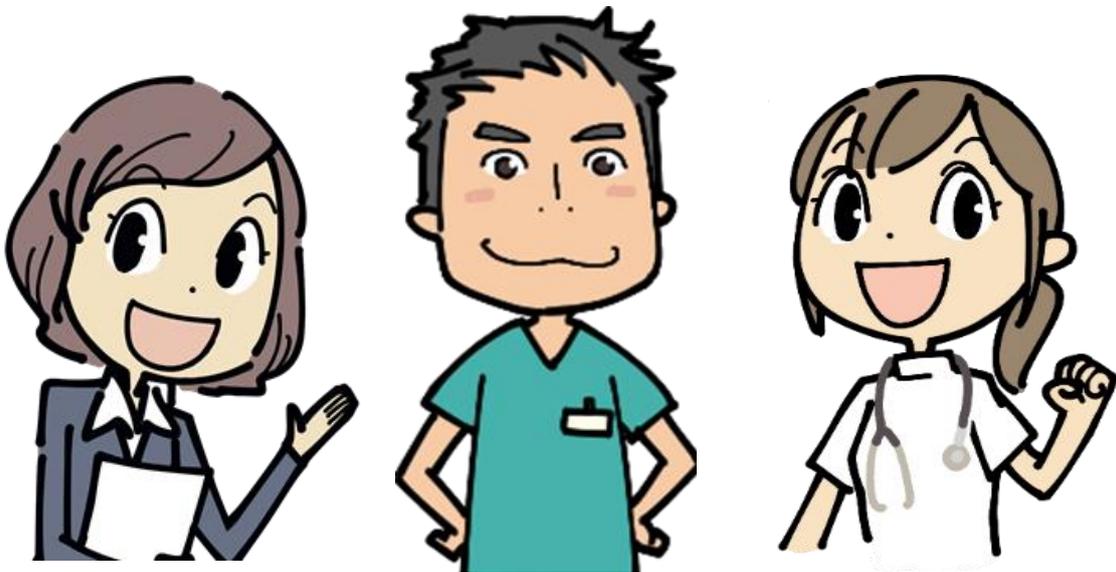
自治労・地域医療再編対策本部  
(総合政治政策局・衛生医療評議会／総合組織局)

## はじめに

自治労は、公立病院について直営であるべき、経営形態の変更の際は、全部適用までにとどめることを基本に取り組んできました。

しかし、現在の公立病院を取り巻く状況は、人口減少・高齢化、医療ニーズの変化に伴う機能分化・連携について地域医療構想が議論されるとともに、「持続可能な地域医療提供体制の確保のための公立病院経営強化ガイドライン」に基づく「公立病院経営強化プラン」が策定され、公立病院の再編統合、経営形態の変更の計画が各地で浮上しています。

各単組は、自分の病院がどのような状況か把握し、この資料を参考に、取り組みづくりをお願いします。



経営形態変更までの  
流れ（例）です



日頃の  
取り組み

P3 日頃の取り組み

- (1) 労働組合（支部・分会含む）の組織強化をはかる
- (2) 早期情報収集と事前協議徹底、事前同意の労働協約（書面協定）の締結※P12

検討段階

P5 経営形態の検討段階

検討委員会など  
第三者委員

- (3) 県本部対策会議の設置
- (4) 単組交渉を強化し自治体・事業管理者の責任を明確にさせる
- (5) 自治体、議会対策等の検討・実施

方針決定

P7 経営形態の決定段階

議会段階

- (6) スケジュール感をもって単組の交渉を強化する
- (7) 労働条件交渉と並行した、経営形態変更後の労働組合づくり
- (8) 病院統合、自治労単組以外の病院への対策

経営形態の  
変更

P11 経営形態移行後

- (9) 新しい労使関係に対応する労働組合としての活動



いざとなったらすぐ行動できるように、平時に備えをしておくことが大事です

日頃の取り組みができているか振り返ってみましょう

#### 日頃の取り組み

##### (1) 労働組合（支部・分会含む）の組織強化をはかる

- 執行委員会を毎月 1 回以上開催している
- 組織率にこだわり、組織率の改善をはかっている（新規採用者、中途採用者、非正規職員、高年齢層職員、未加入者の組合加入）
- 職場の課題を明確にし、組合員の声に基づく要求づくりと交渉を強化している（人員確保、時間外労働、休暇、タスク・シフト/シェアに対する課題など）
- 多くの組合員が関わる・参加する取り組みをおこなっている（アンケート、集会、職場決議、署名、檄布、ステッカー、交渉支援行動等）
- 情報宣伝・教育活動を活性化している（ニュース、朝ビラ、学習会）
- 組合員の交流の場をつくり団結を深めている
- 病院職場の役員体制を確立し、運動の担い手づくり（単組、支部、分会、評議会、職場委員）を行っている
- 地域医療提供体制の強化にむけて、自治体単組、自治体議員、住民・患者と連携している



情報収集と事前協議の徹底、  
事前同意の労働協約（書面協  
定）を締結しよう

## 日頃の取り組み

### （２）早期情報収集と事前協議徹底、事前同意の労働協約（書面協定）の締結

#### 【情報収集】

- 自分の病院の情報を収集する  
【例】地域医療構想、地域医療構想調整会議、重点支援区域指定、経営強化プラン、当局の考え、建替計画など
- 病院の外の情報を収集する  
【例】自治体、首長、自治体議員、新聞、ニュースなど
- 再編統合や経営形態の変更等の情報について、県本部（衛生医療評議会と組織担当役員、組織拡大専門員）と共有する。

#### 【労使関係】

- 労使の事前協議を徹底する
- 自治体・事業管理者から情報提供を受けられる良好な労使関係をつくる
- 病院の位置づけについて、営利目的に偏らず、公立病院が担うべき役割（不採算医療、救急、災害時、新興感染症など）を明確にさせる
- 再編統合や経営形態の変更について、検討段階からの情報提供の約束をとりつけ、労働協約（書面協定）化する
- 雇用や労働条件に関わる重要事項を、使用者に一方的・恣意的に決められないようにするため、再編統合、経営形態の変更については、労働組合との同意なく実施しないことを労働協約（書面協定）で明確にする

#### 【経営チェック】

- 労組としても経営に関わる情報を収集・分析し、現行の経営形態での経営努力を当局に求め、提言する
- 医業収益改善や医師確保の努力、病院経営の展望を持ちあわせているかなど、公立病院の経営状態をチェックする
- 一般会計の繰り入れ状況をチェックする

地域医療を守るため、  
現行の経営形態での努  
力を求めよう



### 経営形態の検討段階

#### (3) 県本部対策会議の設置、交渉できる体制づくり

##### 【県本部対策会議の設置】

- 再編統合や経営形態の変更等の課題が表面化した際は、県本部、自治体単組、病院職場（病院労組）と県本部対策会議を設置する
- 定期的に開催し、情報を共有する
- 単組交渉を強化し、雇用と労働条件、病院の存続、地域医療を守る取り組みを構築する
- 現行の経営形態で経営改善の工夫や努力がされているか確認・追求する
- 検討されている経営形態の問題点を追及する（ヒト、モノ、カネ）
- 地域医療の確保の点から、連合、地域住民、議員等と連携し、首長、議会対策を行う

##### 【交渉できる体制づくり】

- 導入が決まってしまうたり、変更が阻止できない情勢のとき
  - ①条件闘争の時期を逸しないこと（労使交渉・協議期間の確保）
  - ②経営形態の変更後に対応できる労働組合をつくること



## 労使交渉の強化と 議会対策をすすめよう

### 経営形態の検討段階

#### (4) 単組交渉を強化し、自治体・事業管理者の責任を明確にさせる

- 単組内で情報を共有し、組合員の不安や不満の声を集約し交渉する
- 病院の存続と地域医療の確保について、自治体（首長）の責任を追及する
- 安易な経営形態の変更は、雇用、労働条件へ影響を及ぼし、医療従事者の流出、地域医療提供体制に支障をきたすことを追及する
- 変更後の経営形態のデメリットを追及し、現行の経営形態での努力を求める（全適までにとどめる）
- 公立病院としての役割、病院への繰り入れ金のあり方を確認する
- 組合員の雇用、労働条件の確保と保障をさせる
- 経営形態、職員身分の変更について、労使合意なく進めないことをあらためて確認する
- 合意内容について労働協約、書面協定の締結（文書化）をする

### 経営形態の検討段階

#### (5) 自治体、議会対策等の検討・実施

- 組織内・協力議員との連携をすすめる
- 連合との連携をすすめる
- 地域住民等との連携をすすめる
- 学習会、アンケート、署名、シンポジウム、戸別配布などを実施する



スケジュール感をもって対応しよう

#### 経営形態の決定段階

##### (6) スケジュール感をもって単組の交渉を強化する①

###### 【交渉】

- スケジュール感をもって対応し、交渉・協議期間を確保する
- 交渉窓口を確認する（当局の責任のなすりあいさせない）
- 雇用の確保と保障、移行・転籍職員の賃金・手当・昇給・退職金・労働条件等について不利益にならないように要求する
- 賃金・労働条件等の比較表を早期に明示させる

###### 【雇用】

- 非正規職員を含む希望者の全員雇用を求める。万が一採用されない職員がいる場合には、自治体で雇用することを求める
- 指定管理者の場合は、非正規職員を含む希望者の全員雇用を指定管理選定の条件とすることを求める（仕様書、協定書に明記させる）
- 自治体への異動、派遣人事、任用替えの考えを明らかにさせる
- 分限免職回避の努力を求める（独法の移行型は別に辞令がでなければ自動的に正規職員は独法に移行する）
- 移行期に退職者が出た場合は、募集、採用をさせ、欠員状態のままにさせない

## 経営形態の決定段階

### (6) スケジュール感をもって単組の交渉を強化する②

#### 【賃金】

- 移行時に給与制度を改悪させない
- 移行後に賃金・手当が下がる場合は、現給保障をさせる  
【例】年収ベースの現給保障、期間は現給を上回るまでをめざす
- とりわけ移行直後の一時金は満額支給させる
- 退職金の途中清算ではなく、支給額が下回らない通算制度を検討させる
- 退職金の通算制度ができない場合は、分限免職による割増に加え、特別昇給の活用や条例改正などによる更なる増額を求める  
【例】早期退職加算とならない職員について、定年までの年数 1 年あたり●%加算する、職員の退職手当の基本額の算出の基礎となる給料月額を年齢の区分に応じた割合を乗じて得た額を規定する給料月額に加算した額とする

#### 【労働条件】

- 就業規則・給与規定・退職金規程等の労働条件について事前協議させる
- ポスト数を確保する、降格をさせない
- 有給休暇の完全取得と残日数の引き継ぎをさせる

#### 【福利厚生】

- 奨学金、資格取得費用、共済借入金、財形、団体生命保険で不利益な変更を行わせない
- 院内保育所、宿舍を確保させる
- 複数病院の際は、希望者以外の他院への異動は当面行わない
- 合併の場合は、一人配置は行わない

経営形態の変更後は、  
労働条件交渉における労働組合の  
役割が今まで以上に増します



### 経営形態の決定段階

#### (7) 労働条件交渉と並行した、経営形態変更後の労働組合づくり

##### 【労働組合内の取り組み】

- 職場での大小の集まりや学習会を重ね、経営形態の変更後は、今まで以上に賃金・労働条件交渉において、労働組合の役割が増すことを再確認する
- 経営形態変更後に対応した労働組合づくりを行う  
(地公法の職員団体から地公企労法・労組法の労働組合など、法に適應した労働組合づくりを行う)
- 新労組結成準備会を設置し、規約、方針、予算、役員体制を検討する
- 経営形態の変更前に新労組へ組織変更する(大会等で決定する)
- 自治体単組との連合体や連携体制を確立する(自治体との交渉チャンネルを確保し、スケールメリットを活かす)
- 過半数労組となり36協定(時間外・休日労働)や24協定(賃金支払控除)の締結権を確立する(組合員が過半数に満たない場合も、労組の代表者が過半数代表になり対応する)

##### 【当局に求める取り組み】

- 経営形態変更後の労働組合活動を保証すること
- 組合費のチェックオフをすること
- 病院内に組合事務所を貸与・設置すること
- 病院の施設を利用できるようにすること(会議室、組合掲示板など)
- ニュース等の教宣物の職場配布を認めること
- 電話、郵便物の取り次ぎ、メールの使用を認めること
- ユニオン・ショップ協定を締結すること(一般独法、指定管理、民間)
- 労働条件の変更は、事前協議、合意の上で変更すること
- 合意事項について、労働協約・書面協定(文書)を締結すること
- 経営形態変更後の協約締結を約束し、当局責任で引き継ぎをすること

全ての労働者が結集する労働組合づくりにむけてアプローチしよう



#### 経営形態の決定段階

##### (8) 病院統合、自治労単組以外の病院対策

- 自治労以外の単組へアプローチする
- 未組織病院へアプローチする
- 自治労県本部内の単組と連携をする
- 連合・連合構成組織と連携をする



交渉力が違います

過半数労組となって、  
36協定の締結権を確保しよう

#### 経営形態移行後

(9) 新しい労使関係に対応する労働組合としての活動スタート

##### 【当局に求める取り組み】

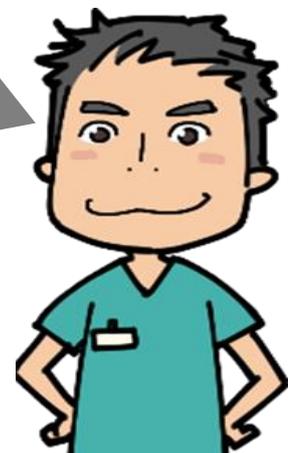
- 経営形態の変更前に合意した事項について、労働協約を締結すること
- 36協定は、組合費のチェックオフ協定と同時に締結すること（組合員が過半数に満たない場合も労組の代表者が過半数代表として締結する）
- 労使間のルールを作り、基本労働協約（ユニオン・ショップ協定を含む）を締結すること

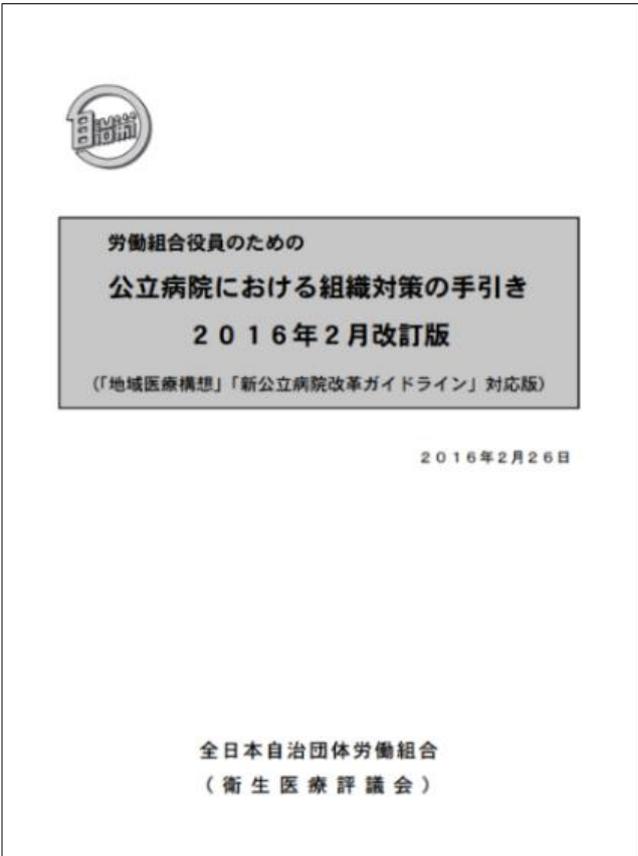
##### 【労働組合の取り組み】

- 移行前に労使合意した労働条件となっているかチェックする
- 移行後に残された課題解決にむけて取り組む

組合員数が増えるほど、使用者への影響力が高まるため、**仲間を増やす取り組みを意識しよう**

日頃の取り組み（P2）にもどって取り組みを！





指定管理者制度への移行…  
独立行政法人化…

など、病院の経営形態の変更が  
浮上したら、こちらも参考に



※事前協議および同意に関する労働協約（例）

一、病院は、組合員の労働条件を変更する場合には、組合と事前に十分協議し、組合の同意を経て行う。

一、病院は、○病院の再編統合、経営形態の変更等、組合員の雇用・労働条件に影響を及ぼす事項については、組合と事前に十分協議し、組合の同意を経て行う。

一、病院は、○病院の再編統合、経営形態の変更等に関する情報を検討段階から組合に提供する。

○年○月○日

○市長    ○○    ○○    印  
○病院管理者    ○○    ○○    印  
○病院労働組合 執行委員長    ○○    ○○    印