

介護労働者を取り巻く労働問題と、 労働組合の取り組み課題

さほ
佐保

しょういち
昌一

●自治労社会福祉評議会・介護部会長

2000年4月からスタートした介護保険制度も、13年目を迎えた。3年に一度の介護報酬改定と5年に一度の制度見直しを幾度か経て現在に至っている。

昨年の2012年4月には介護報酬改定が行われたが、介護労働者にとっては満足できるものではなかった。

自治労は2012年の介護報酬改定がどのような影響を及ぼしたかについて、2012年7月から12月にかけて独自に調査した。その結果の一部や自治労の取り組みを紹介しながら、介護労働者を取り巻く労働問題と労働組合の取り組み課題について述べたい。

2012年介護報酬改定が 及ぼした労働問題

2012年の介護報酬改定で介護労働者にとって大きな変更となったものに、介護報酬の中に、それまで外付けであった介護職員処遇改善交付金相当分を介護職員処遇改善加算として内包したことが

まず挙げられる。

介護労働者の給与・賃金等の改善と離職率の低下をめざして、2009年10月から始まった交付金制度で、満足できるとは言い難いがそれなりの処遇改善と離職率低下がみられた。

しかしながら、2012年の介護報酬改定の際に介護報酬に内包されたことによって、利用者の自己負担が発生するからと加算届出を見合わせる事業所もあり、その結果として手当や一時金を抑制することとなったケースも存在する。この加算も2015年3月までの期限付きであり、今後憂慮すべき問題である。

次に、訪問介護における生活援助の時間区分が変更になり、従来60分で区切られていた時間区分が45分で区切られたことによって、現場で働くヘルパーに影響が生じたことである。

自治労の調査（『2012介護報酬改定影響調査』）で、生活援助の時間区分変更が業務に生じている影響について尋ねてみたところ、**第1表**のとおりとなった（選択肢による事業所ごとの回答、複数選択可）。

第1表 生活援助の時間区分変更により業務に生じた影響（複数選択）

内 容	回答数	内 容	回答数
1回当たりサービス内容の減少	92	利用者との会話が減った	113
サービスが時間内に終わらない	97	利用者の体調がチェックできなくなった	13
慌ただしい	123	改定が原因で利用者から苦情を言われた	86
ミスや失敗が多くなった	8	特に影響はない	28
職員が体調不良になった	6	その他	16
離職者が増えた	2	(回答事業所数・・・196)	

時間に追われて慌ただしく仕事をすると、援助する側のヘルパーが心身ともに疲労してしまう。介護労働者の平均年齢は年々高くなっているようであるが、中でもヘルパーは人員募集しても応募がなかなかなく、とりわけ若者からの応募は非常に厳しい。

また、通所介護（デイサービス）も時間区分が変更され、それに応じて一番多いサービス提供時間帯の介護報酬も抑制され、運営のためにサービス提供時間帯を延長した事業所が多く見られた。

自治労の調査で、通所介護の時間区分変更が業務に生じている影響について尋ねてみたところ、第2表のとおりとなった（選択肢による事業所ご

との回答、複数選択可）。

サービス提供時間が延長されると、シフト勤務に移行したり、サービス残業も多くなったりしたケースが前述の調査でも報告されている。中には勤務時間が増えたことで家族にも迷惑をかけているという回答もあった。

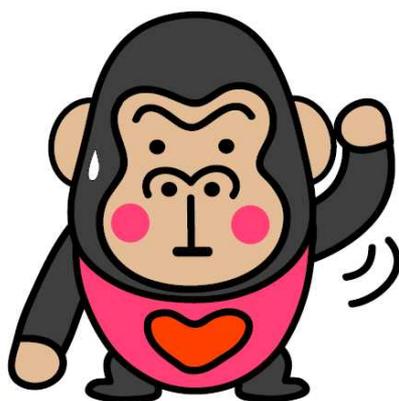
施設系のサービスについては、内部留保が多いからという理由でほとんどの区分で介護報酬が引き下げられた。その影響を受けるのが介護労働者の処遇である。賃金や手当の抑制、正規職員から非正規職員へのシフト、必要最低限の職員による介護などへの影響は何らかの形で生じていると思われる。

第2表 通所介護の時間区分変更により業務に生じた影響（複数選択）

内 容	回答数	内 容	回答数
勤務体系が変わった	83	利用者との会話が減った	6
長時間勤務になった	41	利用者の体調がチェックできなくなった	1
勤務から帰るのが遅くなった	59	利用者から苦情を言われた	28
ミスや失敗が多くなった	9	特に影響はない	68
職員が体調不良になった	10	その他	31
離職者が増えた	3	(回答事業所数・・・182)	

自治労の取り組み

2012年の介護報酬改定に際しては、介護職員処遇改善交付金の継続や生活援助の時間区分見直し反対などの取り組みを中心に行ったが、全面的な廃止論もあった中で処遇改善交付金が加算として残された点は評価しても、全体的には残念ながら不本意な結果となってしまった。



KAIGORI
SINCE 2013

自治労介護関係運動のイメージ
キャラクター「かいごり君」

この結果を踏まえて、2015年からの次期制度改正や次期報酬改定に向けて早期に取り組みが始めた。前述の『介護報酬改定影響調査』を行い、本年5月に最終の検証結果を報告書にまとめ討議資料として活用することとした。この調査の過程で、未組織職場にも調査を依頼し、そのやりとりの中で労働組合組織化の取り組みも行ってきた。

また、「介護政策に一言物申す」として、専用はがきに介護労働者はもとより利用者やその家族の方からも意見を書いていただき、国へ意見反映

させる行動も現在展開中である。加えて、必要な政策提言も様々な機会を通じて随時行っている。

その一方で、介護職場の勤務労働条件は労使交渉によって決定するという大前提のもと、交渉力をつける意味も含め自らの法人の財務分析を推進するため、中央本部や各県本部の介護や福祉の集會にて学習会等を企画し、参加者である一般組合員に理解していただく機会を提供している。

参加者の中には、難しそうだという先入観からか興味を示さない方もいらっしゃるが、どこをどうみるのか、どういう状態に気をつけるのかなどの説明を聞いて、早速自組織の財務諸表をチェックしてみようと言われる方がいて、徐々にではあるがこの運動が広がりを見せ始めている。自らが所属する法人の利益がどれほどで、どの程度人件費として職員に支払われているのか把握していなければ、数字を元にした要求や交渉もできない。こういった点では、介護職場はまだ遅れていると考える。

自治労としては、他にも大小いろいろな取り組みを試行錯誤しながらも行っており、介護労働者の処遇改善に向けて日々前進している。

次期制度改正の行方

現在、社会保障制度改革国民会議において医療や介護、年金、子育てといった分野の制度改革について議論されているが、介護保険制度は、この結果を受けて2015年の制度改正に向けた議論が本格化すると思われる。

この中で、特に注視しているのが要支援1・2のいわゆる軽度者についての議論である。具体的には、重度者への介護を重点化するために軽度者の介護サービスを保険給付から外し、地域支援事業へ移行させようという議論である。その背景に

は給付費用の抑制があるが、市町村間でサービス格差が広がるのはもとより、安価な事業費で市町村から委託されれば、そのしわ寄せは現場の労働者に及んで低賃金化を招きかねない。こんなことでは地域の高齢者の生活をどうやって支えていけと言うのだろうか。介護人材の確保を国も掲げているが、このままだと一層の介護職離れが進む恐れがある。もはや、介護人材の確保は国策にしなければならないほどの状況だと考えている。

また、処遇改善について、さらなる処遇改善が必要ということを示している点は評価できるが、具体的な方策は引き続き注視が必要であり、労使関係の弱い介護職場での処遇改善を図るため、最低でも処遇改善加算の継続を自治労は求めていく方向である。

介護職場における労働組合の取り組み課題について

労働者の勤務労働条件向上を図る上で、労働組合の存在は欠かせない。ところが、介護職場の組織率は他の業種と比較して低い。正確な数値は把握できていないが、厚生労働省の行った平成24年労働組合基礎調査において、「社会保険、社会福祉、介護事業」の分類での組合員数を、同時期の「労働力調査」の同分類の雇用者数に対する割合でみたとき、わずか4%程度に過ぎない。この組織率の低さが、介護労働者の勤務労働条件の向上が思うようにいかない原因であると考えられる。

また、介護職場には様々な雇用形態がある。正規職員と非正規職員という区分だけでなく、非正規職員の中にも嘱託職員と臨時職員がいる。また、フルタイムとパートタイムがあって、登録ヘルパーといった登録制の雇用形態も存在するといった労働の多様性も組合組織率が上がらない要因といえる。

介護の仕事は、利用者それぞれの状況や生活環境などに応じてサービスを提供する。まさにサービス業の極みに位置すると言っても過言ではない。そこで従事する介護労働者は仕事上、奉仕の気持ちがどうしても高くなってしまふ。そういったことにより多少の低処遇でも使命感で働こうとすることと、ヘルパーやケアマネジャーなどの一部の職種を除き、介護の仕事は資格がなくてもできるということも、経営側から処遇を抑えられる背景として考えられる。

こういった介護職場だからこそ労働組合の存在は必要であり、職場での組合化が困難であればユニオンのように個人単位で組合加入する必要性を労働者に説くことも重要である。地域で組合化が進めば組合間で連携し合って情報交換し、介護労働者の処遇改善を協力して推進することで地域の介護労働者の賃金相場も上昇していくものと考えている。一朝一夕に進むものではないと思うが、そういった運動を展開しなければ、上がるものも上がらないのではないだろうか。

時々、テレビや新聞で介護職員による利用者虐待のニュースを見かけると胸が痛む。こういった虐待の原因は虐待をした職員のスキル不足や、仕事やプライベートでの溜まったストレス、職員個人の精神的変調などが要因であるが、低賃金や休暇を自由に取得できない労働環境で働き続けることもストレスの1つにあるのではないだろうか。そして、こういった事件が、介護事業での規制強化や報酬抑制、社会的評価の低下などを招く恐れもある。

労働組合は勤務労働条件向上の取り組みだけでなく、こういった事件を防ぐための取り組みも必要であると考えられる。「主張すべきところは主張し、守るべきルールやモラルは守る」ということを運動の基本とすべきだと考えるとともに、組合員に対して周知し浸透させていく力は経営側よりも労

働組合の方が勝っているのではないだろうか。こうして労働組合としての価値を高め、組合員の拠り所として存在感を示せばよいと思っている。

話は少し横道に逸れるが、福祉関係の職能団体は、もう少し労働者側の立場に立った言動をしてほしいと思うことがある。福祉系の職能団体は積極的に研修会や学習会を開催し、有資格者の資質向上に力を入れている点は良いことと思っているが、それだけでは不足している気がする。労働者の代弁者としての機能をもっと高めていただきたいと思う。

外国では職能団体が労働組合的な立場で運動していると聞いている。日本の福祉系の職能団体は大人しすぎるのではないだろうか。職能団体が労

働組合の運動と必要に応じて連携することで、もっと労働者の声を代弁して国や地方自治体に届けることができれば、処遇や社会的地位の向上に寄与すると思っている。私も有資格者として職能団体の会員の末席にいる者であるので、ここで敢えて私の希望として書いておきたい。

進む高齢化により、介護人材の確保も急務である。10年間で100万人ほどの介護人材を新たに必要としている。介護業界も現状では拡大している。新規参入をめざす事業者も多く、業者間で競り合う状態となっている地域も少なくないが、このような状況下では労働条件が歪められやすい。こうした介護業界だからこそ、労働組合の力の見せ所ではないだろうか。

次号の特集は

「メンタルヘルス（仮題）」です。