

〈介護クラフトユニオン・河原四良会長インタビュー〉

介護保険制度スタートから9年

——浮かび上がった課題は何か

二〇〇〇年の介護保険制度のスタートとともに、Uーゼンセン同盟傘下で初の職業別労働組合としての「日本介護クラフトユニオン」(NCCU、現・約五万三五〇〇人)が産声をあげた。働きやすい環境や労働条件整備、また安定的な労使関係の確立、さらに行政への統一対応などに取り組んできた、この間の総括と今後の課題について聞いた。

——介護保険制度の開始から、この間の動向をどう見るか。

介護保険制度がスタートして九年になるが、この間の(社会保障審議会な



り介護給付費分科会なりでの)議論は年金制度同様、その費用を誰がどう負担し、いかに制度を維持するかに終始してきたように思う。そうした中で明らかに欠落してきたのは、制度を生身で支えてきた、介護・福祉の現場に働く者の処遇をどうしていくかという観点だ。介護・福祉の現場には、どうしてもボランテアという言葉がついて回る。そのため、あまり処遇にこだわると、この仕事に携わる良心さえ疑われかねない雰囲気もあり、当事者からはなかなか言い出しにくい側面が否めなかった。結果、NCCU組合員の就業意識実態調査(〇九年三月実施)(P28図1)で明らかかなように、「低賃金」と「社会的地位の低さ」に悩む介護・福祉の現場では、離職率が高止まりし、担い手不足によりその根幹から、制度を崩壊させかねない事態を招いてきた。

しかしながら、旧・訪問介護大手コムスンの不正問題を契機に、業界の過酷で疲弊した実態がマスコミの注目を集めたことで、明らかに流れが変わり始めた。新3K(きつい・汚い・給料安い)と揶揄されるほど負のイメージが付いてしまったことで、人材不足に拍車がかかり労働環境をさらに悪化させてしまうなど、ややもすると行き過ぎのきらいも否めない。だが、介護・福祉業界に働く者の処遇を何とかしな

ければならないと、社会がようやく認識してくれた。結果、いわゆる「地殻変動」が段階的に起き始めたと感じている。第一弾は、本年四月から三%増の介護報酬改定が行われたこと。そして第二弾は、一〇月から介護職員処遇改善交付金の支給が始まることだ。

——そうした地殻変動には、民主党の貢献があったと聞く。政権交代を勝ち取った同党のマニフェストには、月額四万円水準の処遇改善も掲げられているが、どうみるか。

確かに、NCCU組合員の間でも冷静に受け止められているようだ。事実、我々が報酬改定による処遇反映状況を集約した結果(P29図2)をみると、実際に受け取る果実にはかなりのバラつきがある。サービス・事業内容や企業規模、経営状況、地域性等が異なる所以で、また処遇改善原資とはいえ、賃金改善とはいって切っていないため、例えば赤字を補填して事業所閉鎖を防ぐことが、もつとも当該労働者に恩恵をもたらすという解釈もあるだろうし、新たにもう一人雇入れ恒常的な残業を減らすことこそ、労働者の働きやすい環境づくりに寄与するといった解釈もあり得るためだ。結果的に、どの程度の原資をどう処遇改善に充てたかは、経営者だけが知るところ。換言すれば、賃金への反映度合いはひとえに経営者の一念次第であり、経営者が労働者をどのように見ているかを如実に映し出したものと言えるだろう。

介護報酬改定の三%増はそもそも民主党の発案。それを当時の自・公政権がうまくフォローアップした格好だった。さらに、民主党が七%の上乗せを主張したため、交付金という形での(二〇一二年三月末までの)時限措置につながったと理解している。そうした中で、今度は政権交代が実現したが、マニフェストに明記されている四万円増が本当に具体化すれば、間違いなく第三の「地殻変動」になると考えている。

は、介護労働の対価として一体いくら
が妥当なのかの議論を欠き、賃金制度・
労働条件面からしつかり裏打ちされた
ものではないだけに、単なる水準論の
打ち上げ花火に終始してしまうのでは
ないかということだ。「貧すれば鈍す
る」と言うが、金銭的に虐げられると
精神的にもゆとりを持って働けなくな
る。その意味においては、確かに生計
を立てるに足る、絶対的な水準として
の底上げが不可欠であることに異論は
ない。しかも、四万円の水準増となれ
ば相当な資金を要するわけで大変、有
難い話だ。ただ、それでも我々が求め
る処遇改善のあり方は、介護労働者の
社会的地位が向上し、プライドを持っ
て、将来に思いを馳せながら働けるよ
うにしてゆくこと。そうした視点から
一連の施策を改めて眺めると、「低いか
らとりあえず上げれば良いのでしょ
う」といった物言わぬ声が聞こえてく
るようだ。

——介護労働者の処遇改善を制度面から裏打ちするには、具体的にどうすれば良いか。

他産業との賃金格差が（介護業界を
一〇〇として）全産業で一五五、サー
ビス業で一三三まで開くなか、もはや
従前からの取り組みの延長では追いつ
けない、方向転換（春闘要求における
職種別・賃金水準ゾーン別引上額方式
から、一律的な）一人平均賃上げ方式
への変更）する必要があるとの判断に
至った。我々は賃金プロジェクトを立
ち上げて議論を重ね、昨年一〇月には
介護業界の人事・賃金制度がめざすべ
き方向性として、提言「夢のある介護

業界、はじめの一步」にまとめた経緯
がある。

その主張通りになるが、NCCU組
合員が公平・公正に報われているとい
う納得感を醸成でき、しかも将来の生
活設計に希望を持てる人事・賃金のあ
りようとしては、やはり定昇制度の整
備が欠かせないと考えている。ただ、
定昇と言っても一律右肩上がりの年功
に依るのではなく、職務内容や責任性
（資格）を基本に、経験、能力、個別
資質等に応じた基準を設定し、その上
で貢献度合いを正当に評価される仕組
みを、構築しなければならぬと考え
ている。それには何より、専門職と言
いつつも、半年程度働けば誰でも一人
前になれるようなイメージのある介護
労働を、名実とも専門職にふさわしく
確立すべく、充実したキャリアパスを
整備する必要があるだろう。

その際求められる取り組みを、いく
つか具体的に挙げるなら、まずケアマ
ネジャーや介護福祉士以外に、ヘル
パーとの中間的なキャリアパスとなる
サービスマネージャーを、介護報酬上も
きちんと評価される業務に押し上げる
必要がある。厚生省は昨年末の介護
給付費分科会で、サービスマネージャー
の人員配置基準の見直し案を提起した
が、我々は、質さえ担保できれば優秀
な非常勤職員を活用する道も開くべき
であり、いずれはこの業界における短
時間正社員の普及の先駆けになると考
えている。

また、これはあくまで私案だが、医
療外行為領域（現在は例えば、①体温
測定②血圧測定③軽微な切傷、火傷等
の処置④軟膏の塗布やシブ貼付、点

眼⑤爪切り⑥口腔内清拭や耳垢除去）
——など厚生労働省医政局長〇五年七月
の解釈通達で「医行為ではないと考え
られるもの」として定められているも
の）を拡大することも有効だろう。併
行して報酬対価が担保されれば、ヘル
パー業務の専門性を認定するのに寄与
するはずだ。

キャリアパスの整備に関連してさら
に付け加えれば、現状、管理・監督者
の能力不足が深刻だ。労働集約型産業
だけに、その生産性や働く者の満足度
は、人間関係をどう作るかのマネジメ
ント次第に左右される。だが、そうし
た教育が施されることもなく、採用後
いきなり管理・監督者として現場に放
り込まれるから、本人も気の毒だがそ
れ以上に、職場は不満を鬱積させモチ
ベーションダウンを起こしてしまう。
管理・監督者についても、介護労働の
専門職、キャリアパスの一環としての
整理が求められる。

——介護保険制度全体の見直しに向けた議論もスタートする。今後の取り組み課題は？

厚生労働省が本年五月に発表した、
「地域包括ケア研究会報告書（P30資料
参照）」は、二〇一二年の介護保険制度
見直しに向けた伏線というか、論点整
理に相当する。介護に対するニーズを
核として地域社会の変革を狙う内容で、
まずは健康維持や民間保険等による
「自助」努力、次にボランティア等による
「互助」、そしてようやく介護保
険制度による「共助」がきて、最後に
生活困窮者等に対する「公助」で包む。
そんな美しいコミュニティを目指そう

というのだが、よくよく考えてみると、
実は非常におかしいことに気づく。

介護保険制度の費用負担が増大を続
けるなか、これをいかに抑制するかに
頭を悩ませている様子が窺えるが、そ
もそも介護保険制度がスタートした時
点で、社会全体でこれを支えていこう
という合意形成があったはず。報告書
はその枠組みを抜本的に覆そうとする
もので、本来的に公助↓共助↓互助↓
自助の序列は不変であるべきだ。具体
的な検討は来秋からの始動になるが、
大いに議論を交わしていかなければな
らないだろう。

政権交代が実現し、民主党・鳩山代
表が発信した「モノからヒトへ」とい
う言葉に、我々は希望を膨らませてい
る。彼らが作るうとしていける友愛、絆
のある社会の最小単位は家庭・家族に
ある。少子高齢化が急速に進むなか、
その家庭・家族を支える、介護をはじ
めとする社会福祉・社会保障分野を再
構築することで、地域を立て直し、教
育を育み・という理想には大いに共
感・共鳴できる。我々NCCUも、そ
の中心的役割を担ってゆきたいという
自負もある。

「高齢者をどう遇するかでその国の
品位が分かる」という、スイスの医学
者の言葉がある。介護労働をどうより
良い姿へ変えていくかの取り組みは、
日本社会のありようと一体の課題とし
て、今まさに新たな一歩を踏み出そう
としている。

（インタビュアー・まとめⅡ調査・解析
部／新井栄三、渡辺木綿子）

図1 NCCU就業意識実態調査 (2009年3月実施)より抜粋

月給制組員 [2,997人配布 回答率51.9%] 時間給制組員 [2,997人配布 回答率47.3%]

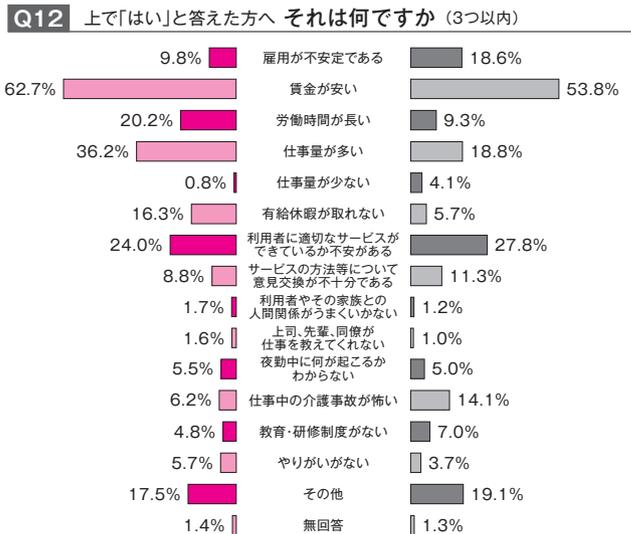
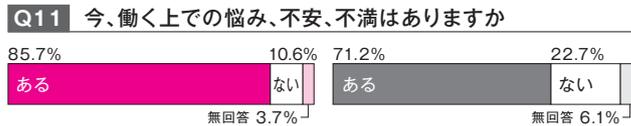
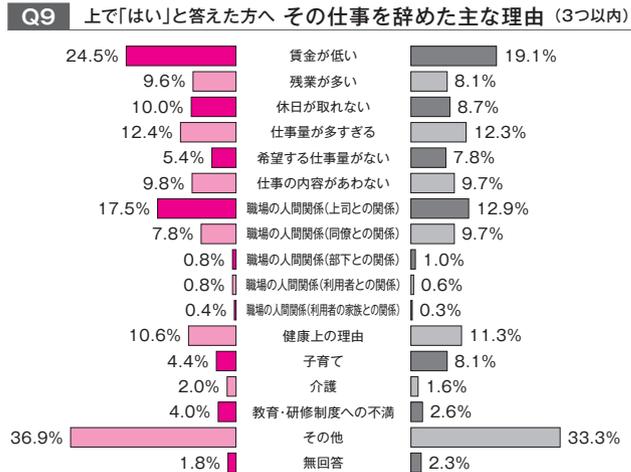
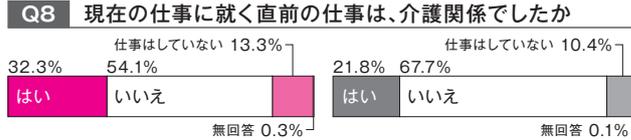
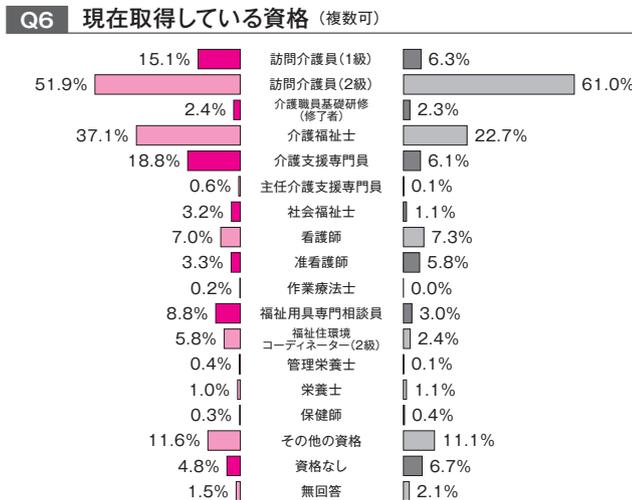
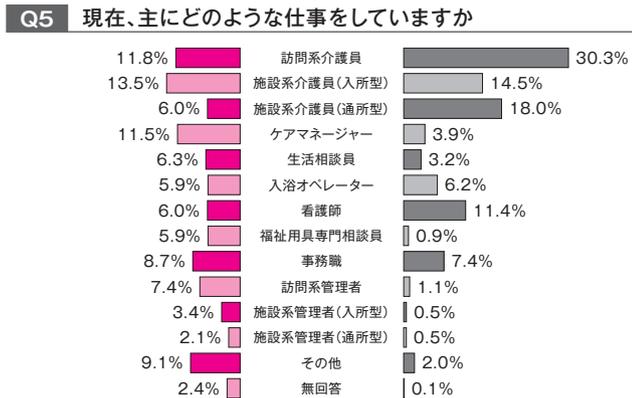
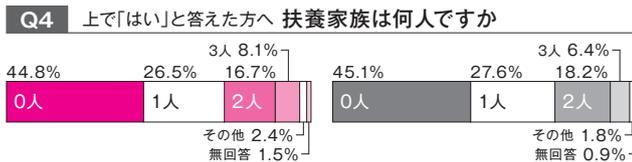
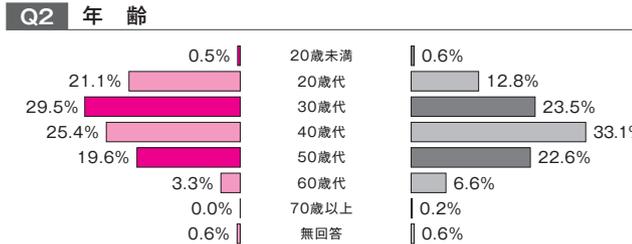
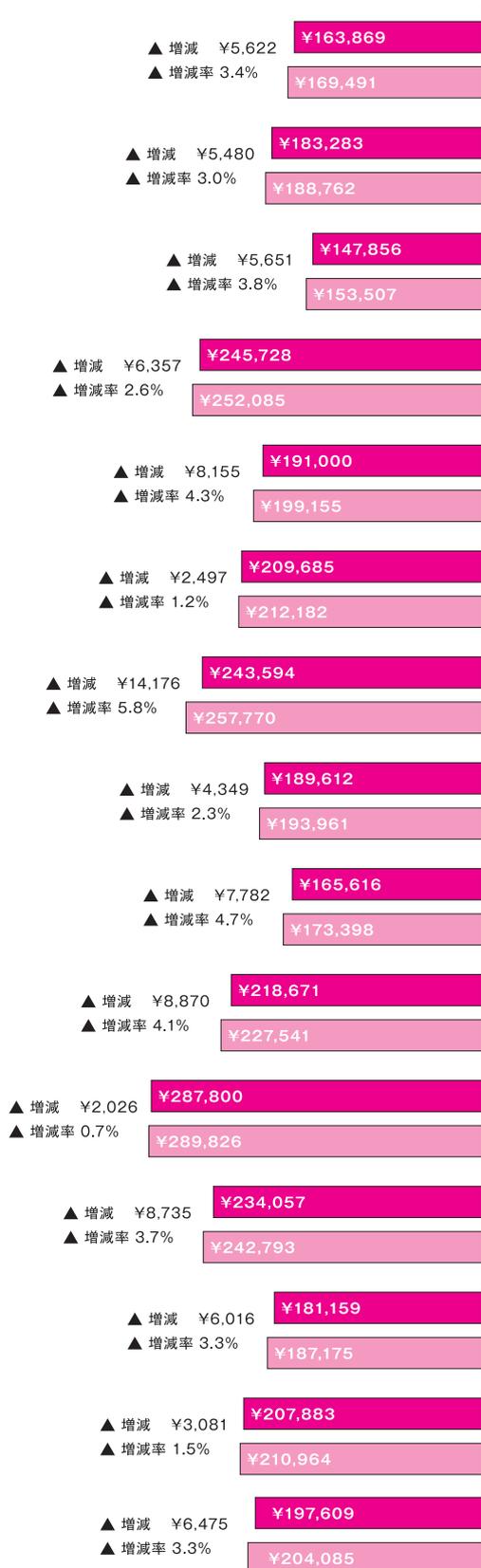


図2 NCCU 処遇改善緊急調査報告書 (2009年8月実施) より抜粋
(職種別) 09年3月と8月での賃金平均変化

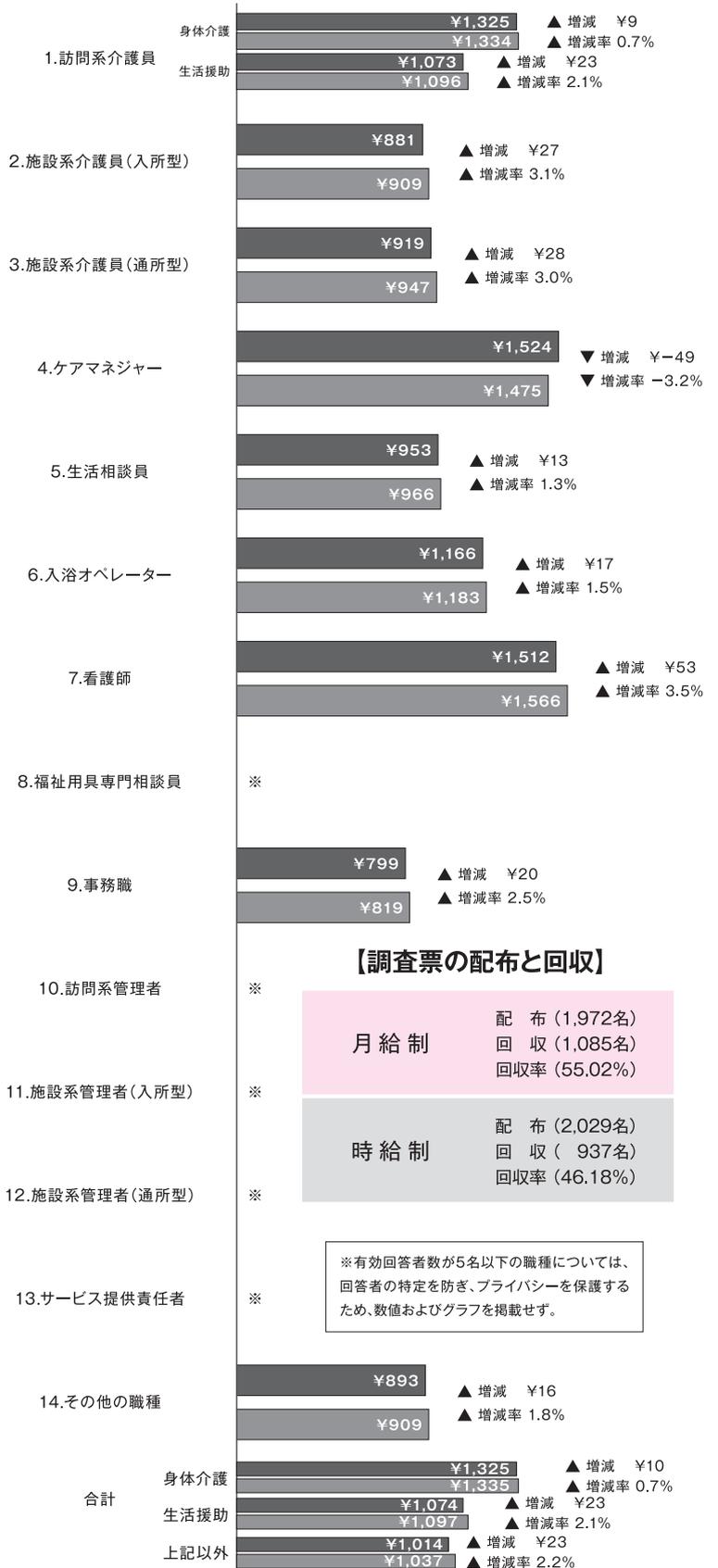
(注) ▲は増、▼は減

2009年3月 ■
2009年8月 □

月給制組合員 ◀



▶ 時給制組合員



【調査票の配布と回収】

月給制
配布 (1,972名)
回収 (1,085名)
回収率 (55.02%)

時給制
配布 (2,029名)
回収 (937名)
回収率 (46.18%)

※有効回答者数が5名以下の職種については、回答者の特定を防ぎ、プライバシーを保護するため、数値およびグラフを掲載せず。