

# 介護労働者の処遇の現状はどうなっているか

## ―日本介護クラフトユニオンと介護労働安定センターの調査から

介護労働者は、介護保険制度がスタートした二〇〇〇年当時の約五十五万人から、二〇〇八年までに約一二八万人と著しく増大した。団塊の世代が後期高齢者になる二〇二五年に向けて、二

一〜二五五万人もの介護労働者が必要になるとの推計もある。人材確保が急務となるなか、「定着の促進」とともに大きな課題とされてきたのが、「処遇改善」の問題だ。介護労働者の処遇は今、どのような現状にあるのだろうか。

### 日本介護クラフトユニオン調査

平均賃金は月給制二一・三万円、時給制一〇二〇円

「処遇改善調査」は、UIゼンセン同盟傘下でヘルパー等の介護労働者を組織する日本介護クラフトユニオンが、組合員の処遇実態や賃上げ改定などの満足度を把握するために実施しているもの。二〇一一年九月調査は、月給制組合員二〇一二人、時給制組合員二〇〇〇人を対象に調査票を配付。それぞれ一二五九人、九三〇人から得た有効回答を集計した。

「処遇改善調査」は、UIゼンセン同盟傘下でヘルパー等の介護労働者を組織する日本介護クラフトユニオンが、組合員の処遇実態や賃上げ改定などの満足度を把握するために実施しているもの。二〇一一年九月調査は、月給制組合員二〇一二人、時給制組合員二〇〇〇人を対象に調査票を配付。それぞれ一二五九人、九三〇人から得た有効回答を集計した。



回答者は、月給制は男性が二八・四％に対し、女性が七一・〇％。時給制では男性が二三・二％で、女性が八六・一％となっている。年齢はともに四〇歳台がもっとも多い（月給制で二七・一％、時給制で三一・一％）。次いで、月給制は三〇歳台（二五・〇％）、二〇歳台（二二・六％）、五〇歳台（一九・〇％）の順。時給制では五〇歳台（二四・〇％）、三〇歳台（二二・七％）、六〇歳台（二二・八％）などと続く。勤務している事業所の主な介護サー

ビスは、ともに「訪問介護」がもっとも多い（月給制で三四・九％、時給制で四二・九％）。次いで、月給制は「特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム）」が一五・六％、「通所介護」が一・〇％、「居宅介護支援」が八・六％など。時給制では「通所介護」が一七・一％、「有料老人ホーム」が一・五％、「認知症対応型共同生活介護（グループホーム）」が八・八％などとなっている。

いずれも上昇しているが、職種別みると賃金額・増減推移ともにバラつきがみられる。月給制については、賃金額の高い方から、看護師が前年同期比一・〇％（二六五五円）増の二七万六千七百三十三円、施設系管理者（入所型）が同三・〇％（八二〇五円）増の二六万九千八百七十七円、ケアマネジャーが一・六％（四二二四円）増の二五万四千九百八十八円などとなっている。

現在の会社における勤務年数は、総じて月給制の方が時給制より長い。月給制では多い順に、三年以上五年未満（二二・四％）、五年以上一〇年未満（一九・四％）、五年以上七年未満（一六・九％）などに対し、時給制では一年未満が一八・八％、一年以上二年未満が一七・二％と、二年未満が三人に一人を超え、次いで三年以上五年未満が一七・〇％などとなっている。

一方、賃金額の低い方からみると、施設系介護員の通所型が一・八％（三二一〇円）増の一七万六千八百七十七円、訪問系介護員（いわゆるヘルパー）が一・〇％（一八三三八円）増の一八万六千五百〇四円、施設系介護員の入所型が〇・九％（二七二七円）増の一九万八千七百五十九円などとなり、賃金額・改定率とも相対的に低くなっている。

こうした属性を踏まえたうえで、二〇一一年八月時点の賃金額と、一年前の賃金額を比較して増減をみると、月給制組合員の平均賃金（手当含む）は、前年同月より一・六％（三五〇七円）高い二万三千九百六十四円。時給制組合員の平均時間単価は、同〇・九％（九円）増の一〇二〇円で、同月に支払われた賃金総額は平均二万六千五百四十七円となっている。

同じく時給制でみても、賃金水準は職種別のバラつきがめだつ結果となっている。平均時間単価が相対的に高いのは、看護師の一三四〇円（前年同期比一・四％（一九九円）増）や、訪問系介護員の二二五八円（同〇・七％（八円）増）など。対して相対的に低いのは、事務職の八七〇円（同一・二％（二〇円）増）のほか、施設系介護員の通所型で九〇九円（同〇・九％（八円）増）や入所型の九二五円（同〇・

5%（五円）増）などとなっている。同じ職種で月給制と時給制を比較すると、賃金改定率は軒並み時給制の方が下回っている。時給制で、より勤続年数が賃金に反映され難い状況となっているようすが窺える。

**税込年収は月給制二九一・三万円、時給制一五三・八万円**

二〇一〇年九月以降、調査時点までの一年間に引き上げられた手当については、月給制で休日・早朝・夜間手当の引き上げがあったが二・三%、研修手当が〇・五%、時給制でも休日・早朝・夜間手当が三・一%、研修手当が二・四%などとなっている。新設された手当では、月給制が調整手当、資格手当、処遇改善手当や住宅手当、役職手当など。時給制では土日・祝日手当、処遇改善手当、交通費、業務手当、キャリアアップ手当などをあげている。

二〇一〇年一〜二月の一年間における税込年収は、月給制では平均二九一・三万円、時給制では一五三・八万円だった。職種別にみると、高い方から、月給制では施設系管理者（入所型）が三八三・二万円、看護師が三七九・三万円、ケアマネジャーが三三七・一万円など。低い方では事務職が二四・六万円、施設系介護員（通所型）が二四三・二万円、入浴オペレーターが二五二・三万円などとなっている。

一方、月給制とは働き方も大きく異なるが、時給制では高い方から、ケアマネジャーが二〇九・六万円、生活相談員が二〇三・五万円、入浴オペレーターが二〇三・二万円など。低い方からみると、訪問系介護員が一三六・六

万円、サービス提供責任者が一四一・二万円、施設系介護員（通所型）が一四四・七万円などとなっている。

また、一年間の賃金改定状況の満足度合いを尋ねると、月給制・時給制とも、不満が満足を大きく上回った。月給制では満足（満足十まあ満足）が二二・八%に対し、不満（少し不満十大いに不満）が六一・五%にのぼる。また、時給制では満足が三二・〇%に対し、不満が四八・七%などとなっている。

**処遇改善に向け「政策上の支援」を希望**

このほか、賃金以外の処遇で二〇一〇年九月以降に実施されたものを尋ねると、「何も実施されていない」が最多で、月給制で三六・六%、時給制で二八・六%だった。次いで高いのは、ともに「福利厚生が充実した」（月給制一五・〇%、時給制一九・七%）で、これに「職員の研修内容が充実した」（一三・八%、一六・二%）、「昇格・昇給・昇進のための要件が明確にされた」（六・九%、三・三%）、「非正規から正規への登用機会が確保された」（五・四%、一・九%）、「職員の研修参加費用が会社負担になった」（四・六%、一・八%）、「増員により職員配置が厚くなった」（二・五%、二・八%）——などが続く。

介護労働者の処遇改善に向けて必要だと思ふものでは、「国による政策上の支援」がもつとも多く、月給制で六一・八%、時給制で五七・六%にのぼった。次いで高いのは「介護保険制度の見直しや介護報酬の改善」で、それぞれ五六・六%、五三・四%だった。

**介護労働安定センター調査**

**「十分な賃金を払えない」が四九・八%**

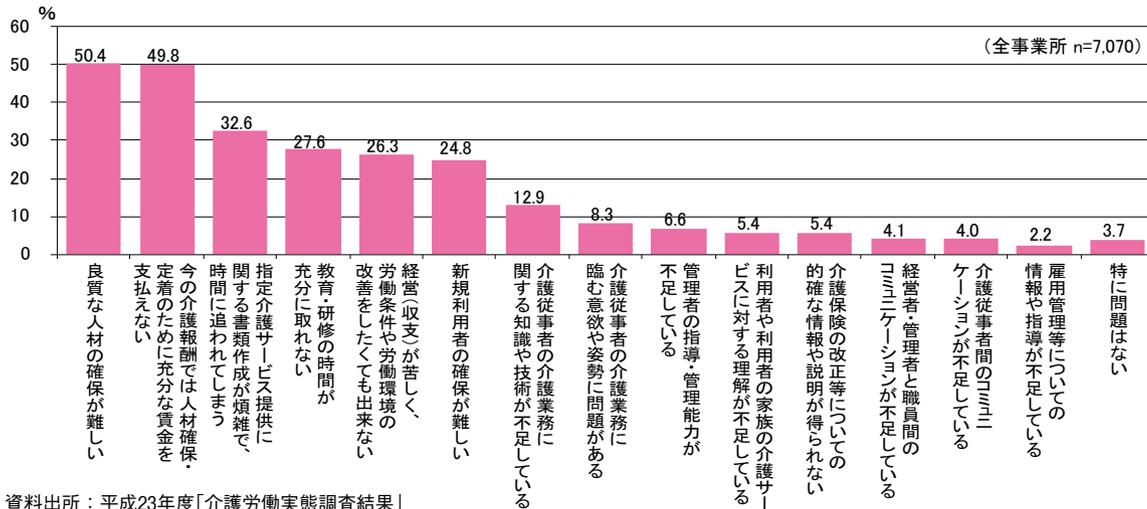
一方、介護労働者の処遇改善は、事業所の側でも切迫した課題となっている。（財）介護労働安定センターが今年八月に発表した「平成二三年度・介護労働実態調査結果」は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から無作為抽出した一万七四四九社を対象に実施し、有効回答のあった一万七五一社についてまとめたもの。

それによると、介護サービスを運営する上での問題点として、約半数の事業所が「良質な人材の確保が難しい」（五〇・四%（前年度四八・五%））や、「人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」（四九・八%（前年度五一・五%））をあげており、次いで「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われてしまう」（三二・六%）、「教育・研修の時間が十分に取れない」（二七・六%）、「経営（収支）が苦しく労働条件や労働環境を改善したくても出来ない」（二六・三%）——などとなっている（図1）。

介護労働者の処遇をめぐるについては、二〇〇九年四月に介護報酬の引き上げ（三・

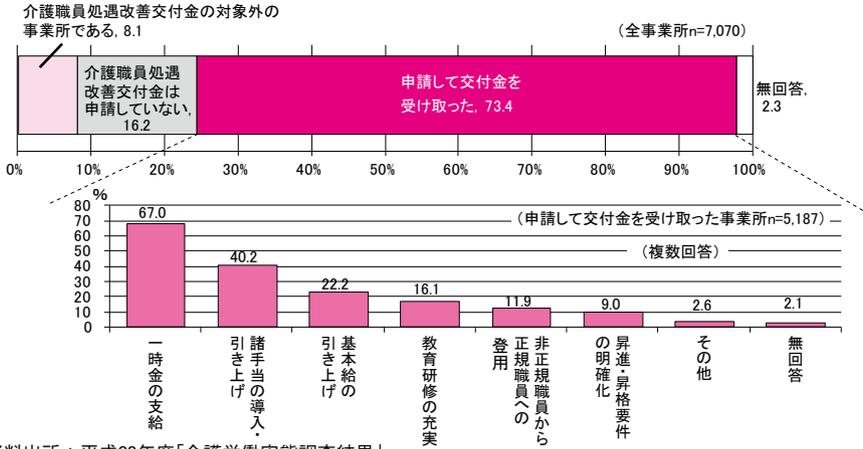
〇%）が行われ、一〇月から「介護職員処遇改善交付金」が支給されるなど、改善の取り組みが進められてきた経緯がある。また、本年四月にも介護報酬が改定（一・二%引き上げ）され、こ

図1 介護サービスを運営する上での問題点（複数回答・○は最多3つまで）



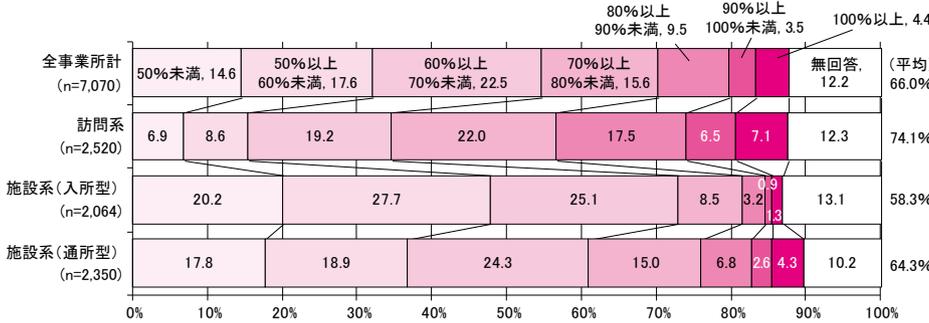
資料出所：平成23年度「介護労働実態調査結果」

図2 介護職員処遇改善交付金に伴う経営面での対応



資料出所：平成23年度「介護労働実態調査結果」

図3 介護事業等収入に占める人件費割合



資料出所：平23年度「介護労働実態調査結果」

れまで外付けされていた介護職員処遇改善交付金が、介護職員処遇改善加算として介護報酬に内包されるなどして

「介護労働実態調査結果」で、介護職員処遇改善交付金を受け取った事業所が具体的にどのような処遇改善に用いていたかを見ると、「一時金の支給」が六七・〇%、「諸手当の導入・引き上げ」が四〇・二%、「基本給の引き上げ」が二二・二%、「教育研修の充実」が一

六・一%—などとなっている(図2)。

介護労働は労働集約型産業だけに、訪問系で約七四%、施設系の入所型では約五八%、通所型では約六四%を人件費が占めるとの結果も明らかにされている(図3)。人口減少社会に突入し、少子高齢化が進展するなか、介護労働者の処遇改善による人材確保が急務となっている。

(調査・解析部 渡辺木綿子)

## 介護従事者の処遇改善に向けたNCCUの取り組み

介護保険制度の確立に伴い結成されたUIゼンセン同盟傘下の日本介護クラフトユニオン(陶山浩三会長、略称NCCU)。誕生から一三年目を迎え、三八分会四職域組織(五九の法人)・組合員六万四四七〇人を組織化している。NCCUがこれまで行ってきた処遇改善の取り組みを紹介する。

### 労使の対話等を通じ「有期組合員の雇用安定化協定」を締結

介護関連の職能別労組であるNCCUは、企業の枠を超えた産業労使会議の実現をめざし、業界標準となるワーカールール作りに取り組んできた。労使による話し合いの場は、労使懇談会に始まり労使会議、集団交渉、そして労使の対話等と変遷を遂げながら継続している。この間、「有期労働契約による組合員の雇用安定化協定」や「安全衛生に関する協定」などを締結してきた。

### 介護報酬の引き上げ等を厚労相要請

NCCUはまた、介護産業を横断・代表する労働組合として、行政に要望書を提出したり、審議会・検討会等に参加するなどして、介護従事者の処遇の抜本改善に傾注してきた。

具体的には、二〇〇八年に当時の外添・厚労相に対し、介護報酬の引き上げやキャリアパスを通じた社会的地位の向上など七項目から成る「介護労働者の人材確保等を求める要請」を実施。二〇一〇年には当時の長妻・厚労相に提言書「良質のサービスを提供するため」

を提出し、介護従事者の処遇改善や介護福祉士試験の受験機会の拡大など一二項目を求めた。また、二〇一一年には、希望と誇りのもてる処遇に向けた要請書「介護報酬改定に関する要請—介護従事者の視点から」に、「緊急署名活動」で集約した一三・八万筆以上を添え、当時の小宮山・厚労相宛に提出するなどしている。

### 引き続き「全産業平均を下回らない賃金水準をめざす」

この間、介護従事者の処遇をめぐっては、二〇〇九年に介護報酬の引き上げ改定(三・〇%)や介護職員処遇改善交付金の支給等が実施された。また、二〇一二年四月の介護保険法と介護報酬の同時改定では、処遇加算という形ながら、同交付金が介護報酬(一・二%引き上げ)に組み込まれるなどした。

一〇月一二日に開催されたNCCUの定期大会では、主張してきた要請内容の一部が実現したことを評価しつつも、「交付金がなくなることで実質的には〇・八%のマイナスになる」ことなどに不満の意を表明。引き続き、「介護業界で働くすべての従業員の賃金水準は、全産業の平均値を下回ってはならないことをめざす」方針などを確認した。

NCCUでは、賃金政策「夢のある介護業界、はじめの一步」の中で、月額約三〇万円、年収で約四五〇万円をめざしている。能力の向上や貢献度に応じた定期昇給制度の導入等を通じ、業界全体の賃金水準を扶養者で三〇%、無扶養者で一五%程度向上させたいとしている。