HEERO REPORT No.83 2008年10月
Hokkaido Employment Economy Research Organization.

社団法人 北海道雇用経済研究機構
Hokkaido Employment Economy Research Organization
〒060-0004 札幌市中央区北４条西12丁目ほくろうビル1F
TEL. (011)272-0011 FAX. (011)272-5522
URL http://www.heero.or.jp
E-mail: info@heero.or.jp

■介護現場は持続可能か ・・ 1

■社会保障年金の制度再編を前にして
　―何が歴史的解体に面しているのか― ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

HEERO リポート

介護現場は持続可能か

川村 雅則

【PROFILE／かわむら　まさのり】
1974年北海道岩内町生まれ。北海道大学大学院教育学研究科博士課程修了。
現在、北海学園大学経済学部准教授。専門は、労働経済論（交通運輸、建設、介護等の分野で、構造改革の批判的な検証作業に従事）。
http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index

社会保障制度の持続可能性は高まった？

医療・年金など国民の健康や生活を守るはずの制度が機能不全に陥っている。貧困の最後の防波堤であるはずの生活保護制度も、給付を受けるには高い壁があり、国民の生活不安は増すばかりである。「社会保障国民会議」の設置や「五つの安心プラン」の提示によって、政府は、国民のそうした不安の払拭を図ろうとしているようであるが、果たしてどれだけの実効力をもつものとなるのか、疑問がある。

それは、予算の裏付けのなさという問題もさることながら、そもそもこの間進められてきた社会保障構造改革に対する政府の基本的な認識に対する疑問である。例えば、「社会保障国民会議」の中間報告は言う。「1990年代から2000年代前半にかけて、わが国では一連の「構造改革」を（ママ）実施されたが、「社会保障構造改革」はその重要な柱のひとつであった。（中略）これら一連の改革により、社会保障制度の構造改革が進み、経済財政との整合性、社会保障制度の持続可能性は高まった」。

さて、介護保険制度の創設は、改革の嚆矢として位置づけられていた。民間営利事業者の参入、措置制度から契約制度への転換、応能負担から応益負担への転換などがこれで実現した。その「成果」は政府や改革推進論者にはどう評価されているか。曰く、介護保険制度の導入で、みんなで支え合う「介護の社会化」が実現し、また、一方的で硬直化した介護サービスから多様な介護サービスを利用者・家族は選択できるようになった、等々。先にみた「持続可能性」に関わる評価もしかりである。

だが果たしてそれは事実なのか。介護の担い手である介護労働者に焦点をあててみただけでも、厳しい労働条件・低処遇を背景に離職が後を絶たないなど、現場から聞こえてくるのは、むしろ、介護・介護労働の持続可能性の困難である。介護あるいは社会保障制度の見直しの議論は、そういう事実をふまえて進めなければなるまい。そう考え、私たちの研究室では、多くの施設や労働組合（札幌地域労組、福祉保育労）の協力を得て、札幌圏の特別養護老人ホーム施設で働く介護職（539人）の労働・生活等の実態調査を行い、結果をまとめたので報告する。（なお回答者は、84.5％が女性で、若い年齢層が多い。調査結果の詳細については、以下を参照されたい。
http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/ ~masanori/index）

仕事が続けられない！―低賃金・低処遇

介護職の高い離職率の主たる背景の一つは、賃金水準の低さである。非正規を含む介護職全体の2007年の収入は、「300万円未満」が74.2％、「200万円未満」

も35.3%に及んだ。非正規に限ると、「200万円未満」は3人に2人の割合(67.7%)である。

ところで、非正規と一口にいっても、特養施設では、フルタイム型非正規とパートタイム型非正規が働いており、前者は、深夜勤務も含め、正規とほぼ(あるいは全く)同じように働いている。それにもかかわらず、一時金や諸手当がないなど、賃金・処遇は正規に比べて著しく低い。そんな理不尽な環境に彼女らはいる。例えば、「30歳未満」の若い非正規では、1人を除く全員がフルタイムで働いており、7割(72.9%)が深夜勤務にも従事していた。だが彼女らの3人に2人(66.0%)は年収200万円に満たないのである。「同じ仕事なのに何故?」「正職につきたい!」(自由回答)という彼女らの鬱屈した思いに、組織された正規労働者は敏感でなければなるまい。

介護の理想と現実—慢性的な人手不足と心身の疲弊

離職の背景は低賃金だけではない。なにがしかの夢をもって介護の仕事をはじめたものの、慢性的な人手不足の職場で時間に追われるように仕事をこなし、利用者(入居者)からの頼まれごとにも、「ちょっと待ってて!」が口癖に。あげくに、職員の目が行き届かないときに万が一事故が起こってはという心配から利用者の意に反して座ったままにさせておかざるを得ない、等々。利用者と向きあい、時間をかけて信頼関係を構築していくような理想の介護にはほど遠く、むしろ「人手不足で適切な介護ができない」(58.0%)、「ひろい意味での「身体拘束」をせざるを得ないことがある」(27.5%)というのが現状である。こうして、人手不足は介護の質をも変容させていき、それは、介護職の仕事のやり甲斐の喪失にもつながっていく。

しかも、その少ない人数で、早番・日勤・遅番・深夜勤という変則的な勤務をまわしていかざるを得ない。とりわけ深夜勤務時には職員配置が圧倒的に手薄になり、なおかつ、看護職も不在になるため、じつに2人に1人(56.3%)が何か起きるのではないかという不安を抱えながら夜勤に従事し、なおかつ、3人に1人(36.5%)が仮眠がとれないと訴えている。

さらに、そんな人手不足の中で、もし自分が休みをとってしまったらと考えると、有給休暇の取得もままならない。有休を「ほとんど使っていない」(36.5%)あるいは「4分の1程度の取得」(21.7%)だけで全体の5割を超える。そもそも、有休取得以前の問題で、「体調が悪くても休めない」(36.0%)状況に職場はある。

以上の結果、5割超の回答者がふだんの仕事で「強い疲れ」を感じ、「いつも」(19.5%)あるいは「よく」(27.6%)、疲れを翌日に持ち越してしまっている。これで介護・介護労働の持続可能性は高まったといえるのか、あらためて問いたい。

利用者の安全、介護の質の危機—犠牲的な労働による限界

こうした事態は、すでに示唆されているように、介護の質や安全性に否定的な影響を与えることにもなる。ひとつの事故の背後には、事故につながりかねないトラブルが数多くあるといわれているが、介護の現場でもしかりである。例えば、この1ヶ月の間で利用者の介護中にヒヤッとしたりハッとした経験が「ある」のは60.0%に及ぶ。

事態はさらに深刻である。程度・頻度の差はあれども、忙しさや処遇の低さ等を背景に、利用者につい憎しみを感じてしまったり(60.8%)、つい強い口調で対応してしまったり(76.9%)、あるいは、ついこづいてしまったり(11.4%)。職員の献身的な(犠牲的な?)労働ではもはや限界がきているといわざるを得ない。

身体拘束・虐待問題など利用者の人権に対して社会は感度を高めつつある。だがその一方で、十分な教育・訓練の機会も与えられずに現場に放り出され(人手不足でＯＪＴも困難)、認知症の利用者から叩かれたり・暴言をはかれたりしながらも、なす術もなくぐっとこらえて働いている介護労働者の人権に対する私たちの感度はどうか。「介護の社会化」と称してその全てを負わせるのは社会的な虐待ではないか。そう主張することは、いささか感傷的に過ぎるとのそしりを受けるかもしれないが、3人に2人(65.2%)の介護職が「介護の仕事に対する社会的評価が低い」という思いを抱えて働いているその事実に対して、私たちはどうこたえるのか。

希望と誇りをもって働ける職場を—必要な介護保険制度の抜本的な見直し

個別の施設や事業所内で問題が解決可能であるのならば苦労はない。この労働者調査とあわせて施設側を対象に行った調査でも、8割超の施設長が、現在の介護報酬単価では職員の賃金増や正規化は困難であると回答している。つまり、一連の問題の背景には、介護保険制度あるいはわが国の社会保障制度のありよう、という構造的な問題があるのだ。解決は容易ではない。

だが、望みはある。よりよい介護や労働条件の獲得を目指した取り組みがすでに全国各地で労働組合や利用者・家族を中心に展開されつつあることもさることながら、例えば、「現行の社会保障費用「抑制」路線が介護現場に様々な問題を引き起こしている」

という設問に7割（71.8％）の施設長がYes！と回答している現状は、立場の違いこそあれども、介護保険制度の見直しに向けた労使共同の可能性を感じさせる。

さしあたりいま労働組合や政党関係者に期待されているのは、こうした国民諸階層の声をひろく集め、真の意味で持続可能な社会保障の将来像を、きたるべき選挙において示していくことではないか。

注：紙幅の都合上、展開できなかったが、介護保険制度見直しの方向性については、伊藤周平（鹿児島大学）を参照されたい。