

ケアワーカーの過重労働の実態～介護保育ユニオンの現場から～

介護保育ユニオン

池田 一慶

0. 介護保育ユニオンとは

- NPO 法人 POSSE の有志メンバーで 2014 年に結成された個人加盟制労働組合・総合サポートユニオンの職種別業種別支部（2016 年 6 月結成）
- 同ユニオンには介護保育ユニオンの他に
エステユニオン、ブラックバイトユニオン、ブラック企業ユニオンがある

1. 蔓延する労働基準法違反

介護保育ユニオンの結成以来、私たちの元に寄せられた介護業界からの相談は 173 件（207 年 3 月現在）。

そのうちの 132 件（76.3%）で労働基準法違反が見られた。

介護業界では、休憩が取れない、残業代未払いがあるなどは、当たり前。

○労働環境の問題が表面化し辛い理由

- しかし、相談の多くは労働基準法違反や過重労働そのものを訴えるものは少なく、サービスの質（虐待等）やパワハラなどの相談が多い
- ケアワーカーは過酷な環境にあっても、サービス提供の相手が「人間」であるが故に問題視しにくい実情がある。「利用者のためなら仕方ない・・・」

○過重労働の実態

- 夜勤のある施設を中心に過重労働が広がっている
- また、管理者や施設長の施設長の過重労働は深刻
 - 人手不足の中で管理者としての業務をこなしながら、ケアに入りながら

2. 具体的事例の紹介

（1）M さん

- お泊りデイ「茶話本舗」で働いていた 30 代の女性。介護及び看護業務に従事
- 多い月で時間外労働が 70 時間近くになるほどの業務があり、さらに 24 時間勤務を月に数回こなさなければならなかった
- 残業が多かった理由は、人手不足。日中は 7~8 人の利用者を 2 名で回さざるえず、夜勤は 4~5 名の利用者を 1 名でみる。配置基準などからみれば「問題ない」が、利用者に要介護度の高い人（一晩にトイレ 30 回行くなど）もいて、過酷な勤務だった
- 人手不足・過重労働のせいで介護事故が多発。店舗運営開始から数年以内に、少なく

- ともとも 3 名の利用者が大腿骨の骨折を伴う事故が起きる
- 残業代は一部しか支払われておらず、約 90 万円にも及ぶ賃金未払い

(2) S さん

- サービス付き高齢者向け住宅（いわゆる「サ高住」）で働いていた 40 代男性「管理者」として就労
- 全くの未経験者を、だまして勧誘。元日本語学校講師で、この事業主が経営するレストランの店員の求人を見て応募したところ、「私たちも将来日本語学校を開きたいと考えている。その時に先生になってもらいたいの、まずはうちで働かないか。今は介護の人出が足りず、そちらに入ってもらいたい」という趣旨の話をされ、そういうことならと介護の現場に入ることに同意。この時、介護士として働いた経験もなく、当然資格もなかった。そして実際、日本語学校を作るなどの企画はこの時点で存在しておらず、勤務している中でもその話がその後出てくることがなかった。
- 介護で働いた経験が全くなかったにもかかわらず、「管理者」にされる。仕事としては、当然管理者としての仕事はできず、主に訪問介護員として介護士業務に携わっていた。
- 1 日平均 10 時間労働で、最高 45 連勤もしていた。その背景には、人手不足があり、労働環境が悪く、人がどんどん辞めていく事業所であった
- 介護の仕事中に、労災にあう。この時 18 連勤目であり、かなり疲れている状態であった。寝たきりになっている要介護度 5 の利用者の排せつ介助中（おむつ交換・パッド交換）に、手の上に利用者が倒れこんできてしまい、手の指の靭帯を切るけがをした。事故後に上司に報告したところ、「あなたは個人事業主だから労災はでない」と言われ、労災にしてもらえなかった。けがの翌日からも勤務させられ、最終的に 45 連勤
- 「業務委託」にさせられていたため、残業代は払われなかった

3. 問題の背景

(1) 配置基準の問題

- 職員数の基準は、配置基準によって定められている
- サービスの質を担保するもので、ケアワーカーの働き方の検討はされていない

(2) 介護業界への営利参入の影響

- 介護保険制度の導入と共に営利企業が介護業界に参入が許可された
- 介護報酬をできるだけ多くとることが必須に
 - 営利目的の入所施設では要介護度の高い人を多く受け入れるようになった
 - かつては施設的能力以上の受け入れはしなかったが、現在はそれができない
 - ケア（労働）の内容も、肉体的にも精神的にもきついものに
 - 職員数もギリギリに

4. 介護保育ユニオンの戦略

(1) 個別職場での労働基準法違反の是正

- 休憩がとれる、休日がある、残業代は支払われる、を当たり前。
- 団体交渉で解決
- また労働基準監督署も活用する

(2) 労働協約による規制

- 特定の地域・施設種で複数の使用者と、配置基準以上の職員の配置や過重労働の防止に関する労働協約を締結。
- 協約締結した使用者と共に配置基準や介護報酬の増額を行政に要請

☆ポイントは社会問題化

ひとつひとつの事件を社会問題化することで社会の言説を変える闘いが重要。

世論の後押しは、組織化を推進し、組合の交渉力も高める

- 労働基準法違反はなくして当然
- 「利用者のためだから仕方がない」なく、「利用者のためにも守るべき」へ
- その背景に配置基準の問題があるからこれを変える必要がある