

# 2013 秋闘・介護労働者の統一要求（案）【愛知県医労連】

日本医労連の全国統一闘争・到達闘争の方針を愛知で実践するため、愛知県医労連・介護労働者の統一要求書を掲げて提出します。なお、介護職場の現状は制度、報酬の極端な低さから生じているため、大幅増員闘争にも増して政府、自治体への要求もセットで掲げ、運動をすることを前提としています。

## < 1 > 賃金要求

- ① 賃金水準は、最低どの労働者も年収 300 万円以上とすること。
- ② 一時金は、年間で 4.5 ヶ月以上とすること。
- ③ パートの時給を 200 円アップし、1,200 円以上とすること。また、一時金も常勤と同じカ月数を支給すること。
- ④ 処遇改善加算金の継続を求め月額基本給にすること。対象者は全労働者を対象とすること。

(注) 賃金水準の目標は、日本医労連の方針に基づく統一要求とする。そのことは、愛知県医労連がこれまで目標としてきた、誰でも最低年収保障額 300 万円以上をいっそう確実に実現させる要求となる（月例賃金 20 万円×年間一時金金額を 4.5 ヶ月と計算し 16.5 ヶ月、＝年収 330 万円）。

日本医労連の加盟組織で調査した「賃金労働条件実態調査 2012 年度版」と、13 年秋闘の介護福祉士年齢別ポイント賃金要求は、以下の通りです。

### 参考1.

【介護福祉士】の日本医労連の年齢別ポイント賃金（モデル平均）

	初任給	35 歳	50 歳
全国平均	164,143 円	241,991 円	309,377 円
13 秋闘要求	200,000 円	340,000 円	440,000 円
不足額	35,857 円	98,009 円	130,623 円

### 参考2.

平成 23 年度「事業所における介護労働実態調査結果」から抜粋  
(平成 23 年 9 月調査)

「\* 介護労働者」の残業手当や夜勤・深夜手当などを含め実際に支給した税込み賃金額である「実賃金月額」の全体の平均額は、216,086 円。平均年齢は 45.0 歳。

訪問介護員=188,975 円 サービス提供責任者=224,791 円 介護職員 195,247 円 介護支援専門員=254,527 円 生活相談員または支援相談員 237,230 円

\* 介護労働者：訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、介護支援専門員、生活相談員または相談員。

## < 2 > 増員、夜勤制限要求

- ① 利用者の安全を守り、ゆきとどいた介護を提供するために、欠員を直ちに補充し、増員すること。
  - ・ 常勤と同一労働時間のパートは、常勤に切り替えること・
  - ・ 特別養護老人ホームでは、夜間にも常に看護師を配置すること。
  - ・ グループホームでは、夜間の体制を 2 名以上とすること。
  - ・ デイサービスの送迎は、安全のため 2 名以上で行うようにすること。

- ② 夜勤は、月 8 日以内（長時間 2 交替の場合は、4 回以内）とすること。
- ③ 産休病欠、育児休業を対象者全員に保障するために、必要人員を予備数として定数とは別に確保すること。
- ④ 年次有給休暇の平均取得日数は 10 日を取得できるよう人員を増員すること。

#### < 3 > 残業規制、不払い残業の解消や法律の遵守

- ① 違法な宿日直状態を改善し、交替制勤務とし通常労働時間とすること。
- ② 職員会議及び、行事の準備は法律上通り業務扱いとして、残業代を支給すること。

#### < 4 > 健康で働き続けられるようにするための改善要求

- ① 労働安全衛生委員会の開催と、腰痛防止対策、器具の購入
- ② 健診は、法人負担で実施すること。

#### < 5 > 研修の要求

- ① 必要な研修は、自社内研修、外部研修ともに有給保障すること。
- ② パートにも、常勤と同様に賃金保障すること。

（注） 「介護労働実態調査結果（平成 16 年度）」では研修の賃金保障について常勤、パートの双方を対象に研修保障を実施している事業所は 6 割。4 割のパートは対象外におかれている。また、有給保障については、自社内研修も、外部研修の場合でも 55. 6%で、研修の賃金保障は半分で介護労働者各自の自覚に任されている現状がある。

#### < 6 > ホームヘルパー（登録ヘルパー）の要求

2004 年 8/27 付厚生労働省通達に基づき、登録ヘルパーを直接雇用の労働者扱いとして労働基準法の適応すること。

主に問題とされる改善点は、以下の通り

- ① 労災・雇用保険（対象者には社会保険）の加入
- ② 労働基準法上の、労働時間にあたるミーティング（職員会議）、移動時間も労働時間として賃金を支給すること。
- ③ 年次有給休暇を保障すること、など

#### < 7 > ケアマネージャーの要求

- ① 介護報酬改定に伴うケアマネージャーのケアプランの作成制限によって利用者への対応が困難になる場合には、増員すること。また、希望者にはテキスト代、受験料など個人負担分の援助を行うこと。
- ② 兼務ではなく、専任体制を保障すること。
- ③ ケアプランの作成時間は、業務時間扱いとするか、すべて産業として認めること。

#### < 8 > 安全・安心のサービス提供づくりと、利用者負担軽減の運動に対して共同で取り組むこと。

## 【参考資料】

(1) 日本医労連作成「賃金労働条件実態調 2012 年度版」

(2) 平成 23 年度「事業所における介護労働実態調査結果」財団法人介護労働安定センター

調査の概要 全国の介護サービス事業を行う事業所の中から抽出した 17,151 事業所を対象にアンケート調査を実施、有効回答は 7,070。(有効回答率 41.2%)  
調査期間は、平成 23 年 11 月 1 日(水)～平成 23 年 11 月 30 日

◇「働く上での悩み、不安、不満等について」、以下のとおり結果を示した。

- 「仕事のわりに賃金が低い(44.2%)」
- 「人手が足りない(40.2%)」
- 「有給休暇が取りにくい(36.1%)」
- 「休憩がとりにくい (29.4%)」
- 「業務に対する社会的評価が低い(29.3%)」

(3) 平成 17 年「介護労働者のストレスに関する調査結果」財団法人介護労働安定センター

調査の対象 全国のグループホーム、ユニットケアを持つ特別養護老人ホームから、それぞれ 150 施設、100 施設を無作為抽出、有効回答数調査対象者数は 1,250 件、有効回答数は 580 件、有効回答率は 46.4%。  
調査の実施期間は平成 17 年 2 月 23 日(火)～3 月 9 日(水)

◇ ストレスを強く感じる事柄は？

介護労働者がどの程度ストレスを感じるか質問した結果、ストレスを「強く感じる」介護労働者は 4 割を超えた。少し感じるという人を合わせると 85.5% (少なくとも 5 人に 4 人)の介護労働者がストレスを感じると回答した。

ストレスを強く感じる事柄を順に紹介している。

- 「夜勤時に何か起こるのではないかとという不安(ストレスを強く感じる人の 42.9%)」
- 「仕事内容のわりに賃金が低い(同、35.3%)」
- 「休憩時間がとりにくい(同、33.3%)」
- 「介護従事者数が不足している(同、30.5%)」

◇ ストレス解消に役立つことは？

ストレス解消に役立つと考える雇用管理面での取り組みについて以下のように回答した。

- 「介護能力の向上に向けた研修(全回答者の 94.6%)」
- 「認知症への理解を深める研修(同、94.4%)」
- 「事故やトラブルへの対応体制(同、94.3%)」
- 「勤務体制を決める際、職員の要望を聞く機会の設定(同、93.6%)」

事業者が雇用管理面での取組みを十分に行っている施設では、取組みが不十分な施設と比較して、介護労働者が感じるストレス度が低い上に、仕事に対する満足度が高く、介護の仕事が続けたいという意向も高い結果となった。

介護労働者のストレスと職場環境整備との関係では、雇用管理面の取組みによる職場環境整備と、介護労働者のストレスには大きな関連があることが明らかとなった。多くの介護労働者が抱えている夜勤時の不安や適切なケアができていないかといった不安を解消する上で役立つ研修の実施や事故・トラブルへの対応体制の整備等の取組みが望まれる。