

いい介護が
したい

働き
続けたい

この思いを持ち寄って
ヘルパー労組と
いっしょに...

私たちの権利、
私たちが守らないと

東京 介護労
サービス提供責任者 (28歳・女性)

労働組合に相談する前は、厳しい福祉制度を考えると、私達の労働条件は二の次で、変えられっこないと、諦めの気持ちを抱いていました。

事業所は、4月より変形労働制に変わった事で、祝日や夏休日がなくなるというような混乱ができていました。

ところが、初めての団体交渉の申し入れをしたところ、事業所の責任者から、3か月分の祝日分にあたる未払い賃金を支払うとの通知がありました。初めての団交で緊張し、参加することで精一杯でしたが、キゼンとした組合の対応に、事業所の方も、誠実に対応し、労組が、事業所にとって大切だと感じました。働く私達の権利は私たちで守らなければ、どうしても低下的の方に向かってしまうことも、考えなければならぬこれからの課題だと感じました。

日・祝日の時給アップなど
勝ちとって

宮城・コープ福祉会登録ヘルパー
たなべ いくこ
田名部 郁子さん

私の職場では当時、登録ヘルパーだけが未加入で、労働組合からお誘いを受けて、とても恵まれた状況で労組加入が実現しました。

時間はかかりましたが、さまざまな要求実現がされ、中でも「日・祝日の時給アップ」「有給休暇の獲得」はとても大きな成果でした。これを見て数名の未加入の方から「労組が私たちのためにがんばっているのだから加入したい」と申し入れがあったときはとても嬉しかったです。

他にも自分達の抱えている問題点を整理し、解決策を検討できたこと。介護保険制度を学びなおす機会がもてたこと。仕事上の悩みを話し合える場ができたことなど労組に入ってよかったことはたくさんあります。今後は、ひとりで悩む孤独なヘルパーが一人もいなくなるよう、声掛けを強め、より良い組合活動を展開していきたいです。



あなたもヘルパーネットワークへ

お気軽にお問い合わせください

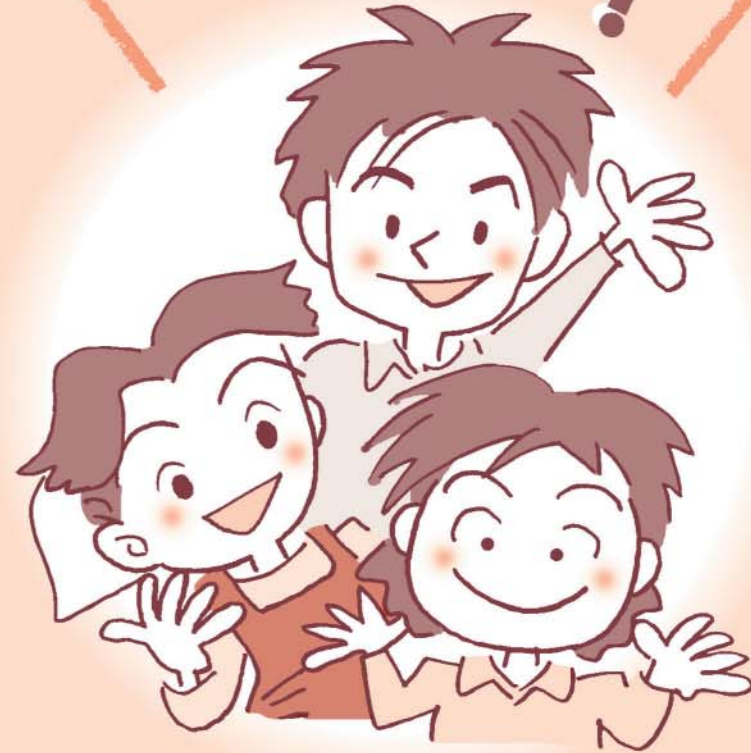
TEL03-5842-5611 FAX03-5842-5620 (全労連)
http://www.zenroren.gr.jp

老後の安心を
支えてください...

働きたい！

働きたい！

働きたい！



仕事、辞めよかな...
一人で悩んでいませんが



力をあわせて、やりがい
と安定した暮らしを
手に入れよう!!

「人に喜ばれる仕事をしたい」「資格を取って安定した収入を得たい」とヘルパーになったのに。ヘルパーの賃金では生活できない、結婚もできない。そして燃え尽きて辞めていく。そんなヘルパー・介護労働者が増えています。

みんなで力をあわせて、仕事のやりがいと安定した暮らしを手にしましょう。

ヘルパー・介護労働者の低賃金は社会問題

介護保険制度のかなめは介護労働者



高齢者が急速に増加している



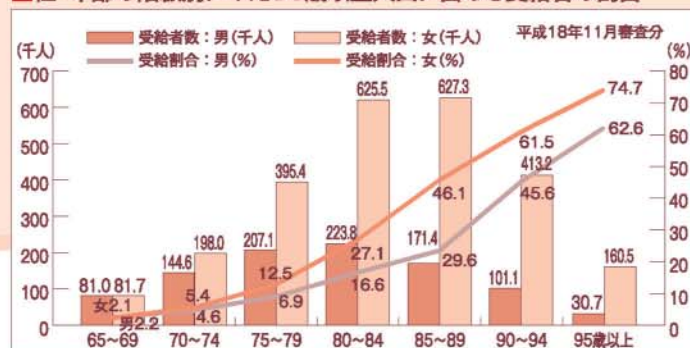
2025年をピークに高齢者社会をむかえますが、高齢者の方が在宅で暮らすためには、医療・介護の連携したサービスが不可欠です。

政府が今年の6月に発表した地域ケア整備指針や医療費適正計画・医療計画の素案で、短期と長期のワークシートを発表し、在宅重視の施策を打ち出しています。

高齢者の方が、住みなれた地域で、自分らしく暮らし続けるためには、ゆきどいた訪問看護・訪問介護・通所介護などのサービスの整備が必要です。

そのためには、在宅介護を支える介護労働者の確保と育成が必要です。高齢者の方が安心して暮らせるためには、介護労働者の役割が、益々重要となってきます。

性・年齢の階級別みた65歳以上人口に占める受給者の割合



高齢者社会の進行で
介護労働者の
役割は大きく

高い技術と能力が
求められて

健康な心と
体力と、きめ細かい
心使いも必要

高齢者の自宅で援助を行うホームヘルプは、利用者が置かれている多種多様な状況の中で、家族の方の様々な要望に応える援助を行っています。

そのために、画一的なサービスではなく、利用者の状態に応じたサービスが求められています。また、利用者が歩んできた生活や、経済状況、家族構成など社会的な背景を把握し、人間としての尊厳をもったサービスが必要です。

ホームヘルプの仕事は、長い間、誰でも出来る主婦の仕事として、また、低医療政策の受け皿として扱われてきました。そのため、直行直帰の登録型雇用などが大半を占め、専門職としての位置づけが軽視されてきました。

ホームヘルプの仕事は、専門的な知識と技術によって裏づけられた仕事です。社会的責任にふさわしい身分保障を確立することが社会的にも重要です。

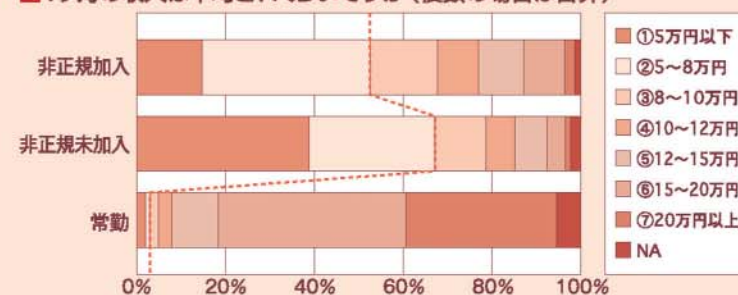
これでは生活していけない

ヘルパーネットアンケートより

07年におこなったヘルパーネットの調査では月収10万円以下のヘルパーが半数を超えています。また介護保険制度改正後、「時給が下がった」

21%、「1ヶ月の労働時間が減った」36%、「1ヶ月の平均賃金が下がった」38%となっており、ヘルパーの労働条件はさらに悪化しています。

1ヶ月の収入は平均どれくらいですか(複数の場合は合算)



でも—
1年未満の離職率20%…
ヘルパーが辞めていく

「やりがいも持てなくて…」(ヘルパーアンケートの声より)

- 介護保険制度改正後、賃金が減って、仕事も減って、体の故障がおき、医療費がたいへん。ヘルパーをやめようと思う。
- ヘルパーの仕事だけでは生活できないし、結婚もできない。
- 若いヘルパーが安心して仕事できるように賃金含め考えて。
- 利用者の時間が減らされてもヘルパーのやることは同じなの
- 介護保険制度改正後、利用者と一緒に仕事を少しやることも、80歳以上の利用者の方は大変。
- 実際は、ヘルパーが短時間で要求されることが多くなるばかりで、ヘルパー側としては余裕がなく、失敗をしやすい状況におかれるようになった。
- 1時間のサービス提供でも、往復40分かかれば1時間40分を労働時間として認定してほしい。
- ケアプランを事務的に行っているだけの現状が、むなしいことがある。
- いままでよりヘルパーの訪問回数が減ることにより、日常生活がスムーズになっていたものが滞るように思う。利用者全員が全員、前向きになれるとは限らない。

マスコミも取り上げる
介護労働者の現実

人材確保が必要



処遇の
引き上げは
急務



低賃金に
福祉悲鳴

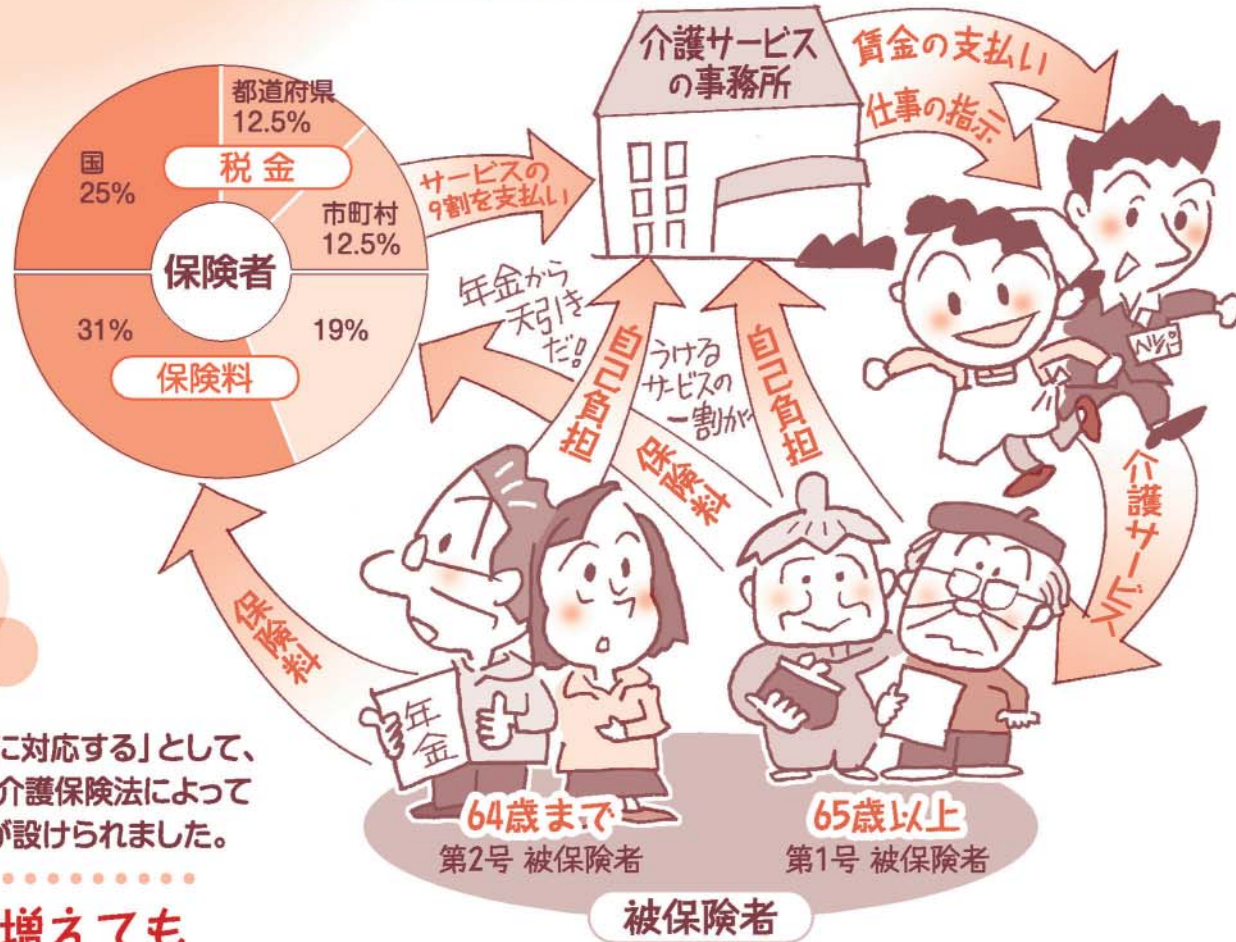




国と自治体の責任なのに 「負担は国民に押しつけ」のしくみに…

ヘルパーの賃金に、しわよせが

介護保険制度



「社会の高齢化に対応する」として、2000年度から介護保険法によって介護保険制度が設けられました。

負担は増えてもサービスの保証なし

介護保険制度の仕組み

もともと介護保険は、従来、国の責任であった「措置制度」を放棄してカネ次第の保険制度に転換するもので、国の福祉財源である税金で保障していたものを「サービスを利用しやすくする」などの名目で保険制度が決定されたものです。

この保険の問題点は、国民負担は増えるが必ずしも必要な介護サービスが保証されないことです。

法律の規定に基づいて制度全般の見直しの時期を迎え、06年4月、新たなシステムなどがスタートしました。その目玉の1つは介護予防を重視したシステムへの転換にあり、予防プランやリハビリによる要介護状態の軽減、悪化防止を目的とした「新予防給付」と市町村が予防メニューを実施する「地域支援事業」の2本立て構成になっています。

社会保障を削減して、軍事費には5兆円

保険制度になり国庫負担が激減

介護保険の保険料は、要介護状態にある人が介護サービスを利用する際、その費用を被保険者から徴収する保険料だけでなく、国・都道府県・市町村が負担するという特徴を持っています。

現行の制度では、サービス利用者の利用料負担は1割。介護保険サービスの財源は、65歳以上の第1号被保険者と40～64歳の第2号被保険者が50%、残りの50%を国(25

%)と都道府県(12.5%)、市区町村(12.5%)で負担しています。つまり、図のように国の負担は1/4しかないのです。

軍事費は5兆円を突破するという実態であり、社会保障予算の削減、国民負担の増大ではなく社会保障拡充を求めていく必要があります。

実際の拘束(労働)時間より少ない賃金

働き続けられない低賃金

居宅サービスに対する介護報酬は、身体介護が30分以上1時間未満402単位(4020円)、30分延長する毎に83単位(830円)、生活援助が1時間未満208単位(2080円)となっています。しかし介護報酬には、ヘルパーの移動や書類作成にかかる賃金、サービス提供責任者の賃金、事業所の諸経費まで含めて国が算定している金額なのです。

低い介護報酬が影響して、ヘルパーの賃金は実際の拘束(労働)時間ではなく、サービス提供時間内の枠のなかで支払われているのが多くの現状です。

労働基準監督署の監督指導の結果で、介護事業者の労働関係法の違反率は74.7%(全産業の違反率66.3%)にのぼり、特に労働時間、割増賃金や就業規則違反が多い状況が明らかとなっています。

2006年、国は介護給付費用を抑制するために、介護保険制度と介護報酬を大幅に見直しました。軽度者のサービス切り捨ての介護予防サービスの導入や生活援助の報酬加算の廃止などです。この介護報酬削減により、ヘルパーの賃金が、しわ寄せを受けている現実も注視しなくてはなりません。

知っていますか あなたの権利

①登録ヘルパーも労働基準法が適用されます!

厚生労働省通達「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」(2004年8月27日)で登録ヘルパーも労働基準法が適用されることが確認されています。

②労災保険は事業者の強制加入

保険料は事業主だけが負担します。休業中とその後30日間は原則として労働者を解雇できません。

ア、安全衛生教育(労働安全衛生法第59条)
訪問介護労働者の雇入れ時などには、安全衛生教育を実施しなければなりません。

イ、健康診断(労働安全衛生法第66条)
雇入れ時及び1年以内ごとに1回健康診断を実施しなければなりません。

雇用保険、社会保険は一定の条件を満たせば加入できます。

③もちろんあなたにも有給休暇があります

同じ事業所で6ヶ月以上働けば有給休暇がとれます。

あなたがとれる年次有給休暇日数

いまの事業所で働いてきた時間	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
1週間以上	5日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日





良い介護がしたいー 労働条件をよくするためにー

自治体や事業所との交渉や、国を動かす大きな力を発揮しています

「8・27通達」の徹底と 介護報酬引き上げ問題で 厚生労働省などと交渉

全労連は、ヘルパーの労働条件改善と身分保障を目指して、介護保険発足以来、中央社会保障推進協議会とともに、6回のヘルパー集会和厚生労働省交渉を行ってきました。

2004年8月27日、粘り強い運動で「8・27通達（訪問介護労働者の法定労働条件の確保のために）」を出させましたが、いまだ、多くの事業所で労働基準法が守られていない状況です。毎年の厚生労働省交渉や都道府県労働局に対し、指導の徹底を求めてきました。その結果、東京の一部の地域では労働基準監督署で「8・27通達」の事業者研修が行われています。

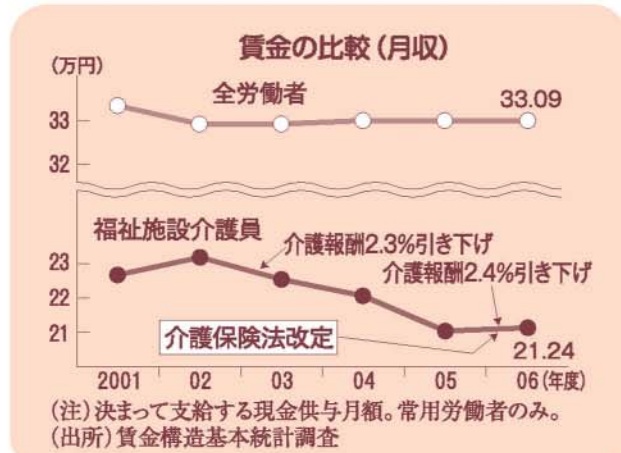
また、大阪府は要請を受けて介護報酬の引き上げを求める意見書を厚生労働省に対して提出しました。

福祉の人材確保指針に 「適切な水準の介護報酬」を盛り込む

07年7月26日、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の改定がおこなわれました。

福祉保育労は現場実態を伝える多くのパブリックコメントを寄せるとともに、中央行動を行って厚生労働省交渉、決起集会や有楽町マリオン前での1分間スピーチで介護労働者の実態を社会に訴えました。

この結果、「就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の分野とも比較して適切な給与水準が確保されるなど、労働環境を整備する必要がある」、給与体系は「国家公務員の福祉職俸給表を参考とすること」また「適切な水準の介護報酬」とすることを指針に書き込ませました。



コムスン問題で 厚生労働省交渉

訪問介護事業で最大手の株式会社コムスンが不正な手段による指定申請をしていたとして、厚生労働省は6月6日、全国すべてのコムスン事業所の新規指定と更新を5年間認めないよう都道府県に通知しました。

自治労連の介護労働者は、コムスン利用者の介護サービスは自治体自ら責任を持つこと、従業員の雇用確保を含めた救済措置を実行し、国による財政措置を行うことなどを求め、厚生労働省に現場の声を伝えました。

スキルアップ活動で
介護福祉士に合格
などの協力で、「薬の話」「感染症」「口腔ケア」などの学習会を、組合員以外の方にも呼びかけて実施しています。三多摩地域の西多摩ヘルパー労組は、事業所を共同で介護福祉士の連続して受験講座を開催し、今年度は38名の方が合格をしています。このように、労働組合として、ヘルパーのスキルアップのための研修を重視して活動しています。

各地のとりくみより
利用者の方により良い介護サービスを提供するために、各地で介護技術研修会や事例検討会、介護福祉士受験講座などスキル向上のための活動を行っています。東京都板橋区にある健康文化会医療労働組合ヘルパー支部では、看護師・薬剤師



知っていますか あなたの権利

④ 移動時間も労働時間

事業場から利用者宅、利用者宅から次の利用者宅への移動時間で、その時間が通常の移動時間に要する時間程度である場合は労働時間です。

⑤ 報告書作成時間も

業務報告等を作成する時間については、業務上義務付けられており、事業場や利用者宅等で作成している場合は、労働時間です。

⑥ 研修時間も

研修時間は、労働時間。また、使用者からの出席の強制があると認められる場合などは、具体的な指示がなくても労働時間です。

⑦ 休業手当もあります

使用者の責に帰すべき事由により、訪問介護労働者を休業させた場合には、使用者は休業手当として平均賃金の100分の60以上の手当てを支払わなければなりません。(労働基準法第26条)

あなたの賃金は
きちんと払われて
いますか

