

ジェンダーの視点からみた介護労働

酒井 和子

均等待遇アクション21事務局

介護を担う女性労働者の調査

均等待遇アクション21では、2014年に介護プロジェクトを立ち上げ、介護を担う女性労働者へのインタビュー調査を実施した。育児介護休業法ができてから20年もたつのに、2013年度に介護休業を取得した労働者のいた事業所はわずか1.4%、介護休業取得者は0.06%にすぎない。育児休業と比べて介護休業が使いにくいのはなぜなのか、育児介護休業法の改正をまえにして、家族介護の経験者や現在介護をしている女性労働者の声を集めようと考えたのである。この調査報告書は、2015年に「介護は『女の仕事』?—聞いてください生の声〜125人へのインタビュー〜」として小冊子にまとめ、「介護と仕事の両立支援と継続就業への提言」を発表した。

この調査は、介護経験のある女性労働者を対象にしているが、介護事業所や介護施設で、ケアマネジャーやヘルパーなどの介護労働者が介護休業

制度について知っているか、要介護者の家族に介護休業制度をすすめたことがあるかどうかも調査項目にしたため、家族介護の経験のない介護労働者も調査対象とした。また、家族介護をおこなっている労働者も介護労働者も、ほとんどが女性であるが、ジェンダー比較のため若干の男性介護者、男性介護労働者も調査対象とした。

調査方法は、調査対象者本人による「基礎調査票」への記入と、面談によるインタビューを基本とし、事情によっては電話によるインタビューもおこなった。調査内容は、回答者のプロフィール、介護経験、要介護者の状況、仕事と介護の両立などである。調査には、女性団体や女性ユニオン、コミュニティユニオンなどの団体に協力を依頼した。結果として、北海道から沖縄まで、125人（うち男性12人）からインタビューをおこなうことができた。

家族介護経験のある3分の1が介護労働者

本稿では、この125人のうち、介護労働者について考察する。本稿をまとめるにあたって、125人の基礎調査票から介護労働者を拾い出してみたところ、39人にのぼった。約3分の1である。この数字の多さには、改めて介護労働と女性の結びつきが強いと感じさせられた。39人の内訳は、ヘルパー13人（介護福祉士を含む）、ケアマネ10人（うち男性2人）、看護師6人（介護施設等に勤務）、

さかい かずこ

1947年生まれ。地域ユニオンなどで、女性の生活・労働相談に携わってきた。2000年に「均等待遇キャンペーン」運動を立ち上げ、現在は「均等待遇アクション21」事務局。間接差別をなくし同一価値労働同一賃金の実現をめざしている。

均等待遇アクション21 ホームページ：<http://www15.ocn.ne.jp/~kintou21/>

その他10人（相談、事務など）である。

性別でみると39人のうち男性は6人（20代～60代）で、プロフィールには共通するものが少なかった。6人とも転職経験があり、そのうち3人は介護離職を経験している。前職も医療や福祉関連の仕事をしてきたため、離職し転職するにあたって、介護福祉士やケアマネの資格を取り、介護事業所や特養、老健などの施設で全員が正社員として働いている。介護職としての勤続年数が10年以下であるにもかかわらず、うち2人は課長待遇の管理職であった。親の介護のために長時間労働ができず、管理職から一般職に転換した男性もいたが、正社員として働いている。

女性の介護労働者33人のうち、正社員は18人、非正規は15人であることを考えると、この違いは興味深い。女性は介護のために離職して介護職に転職しても、家族介護を担うために労働時間を減らしたり、休みを取りやすいように正社員を望まない、あるいは望んでも正社員にはなれないのである。

また、男女ともに共通するのは、労働組合加入11人、未加入28人と、未加入が多いことである。この調査は、地域ユニオンなどにも対象者を紹介してもらったので、労働組合加入率は通常の調査より高いのだが、それでも介護職場に労働組合がないことと、あっても嘱託や契約社員、パートは加入資格がないという二つの理由から未加入が多いと推察される。調査結果からは、介護職全般にわたる年休取得の低さ、勤続年数が増えても役職がなく賃金も変わらないこと、ケアマネの長時間労働、介護職であるのに介護休業が取れないこと、慢性的な人手不足など、労働条件の改善が見込めないという不満が多くみとれた。

介護経験を生かし、ヘルパーとして再就職

介護職でもっとも多かったのが、介護ヘルパー（13人）である。そのうち施設で勤務しているのは3人だけで、民間事業所などの訪問介護ヘルパーが多かった。雇用形態は、正社員4人（うち課長

1人、主任2人）、契約社員4人、パート4人、派遣1人となっている。正社員は課長以外労働時間は40時間以上である。労働組合に加入しているのは、5人。年齢は50～60代10人、30代3人である。年齢、勤続年数、インタビューなどを総合して考えると、家族介護を終えた女性が、介護経験を生かして主婦の再就職あるいは離職後の転職先として介護ヘルパーを選ぶ傾向が表れている。しかし、後で述べるように、家族介護経験は、介護労働者としての仕事の価値があるとは評価されていないのである。インタビューから介護ヘルパーの声を拾ってみよう。

「正社員では親の介護はできないと考え、資格を身につけてヘルパーの仕事をしたが、労働時間など仕事がつくやめてしまった。親の介護ができないような仕事には就けない」

「ヘルパーの資格を持ったまま別の仕事に就いている人が多いのは、賃金や労働内容も含めて夢が持てないのだと思う。将来性のある雇用の待遇が必要。介護休業や介護休暇は知っているが事業所で取ることはいできない。取りたくても無給なので取れない」

「訪問介護事業所で、朝8時から18時まで、週5日働いている。1年契約のパート。基本給だけで手当は何もない。祝日に出勤しても休日手当もないし有給休暇もない。雇用保険に入っているだけで、社会保険にも入っていない。一番ほしいのは、移動手当」

「ヘルパーの仕事は細切れで20分単位。良い介護をするためには介護者と利用者とのコミュニケーションがとても大事なのに、相手の話を聞く時間も持てない」

【事例1】 介護経験を生かしてヘルパーになった60代女性

5年間寝たきりの義母の介護をし、義母が亡くなってから2～3年義父の介護をした。

義父が亡くなってから2級ヘルパーの資格を取り、民間介護事業所でパートの登録ヘルパーとし

て10年働いている。仕事は自分に合っているの
 でこれからも続けたい。介護経験が役に立ったと
 思う。介護福祉士の資格も取ったが、年齢的に
 正社員にはなれない。今は、週6日身体介護中心
 で、疲れやすいと感じるようになった。土曜日は休
 みなので、母の介護（要介護2）のため往復2時間
 かけて実家に通っている。給料は、交通費が時給
 に含まれているので、拘束時間の割には少ないと
 感じる（身体介護1750円、生活介護1250円、自費
 1450円、他に資格手当がそれぞれ20円つく）。

【事例2】 親の介護のため、働く時間を減らした ヘルパー

現在、90代の父と母を実家に行って介護して
 いる（2人とも認知機能低下があり要介護2～3）。
 兄弟3人で分担しているが、1人でも欠けると残
 りの人に負担がかかり、兄弟間の調整が難しい。
 20年以上介護ヘルパーをしているので、職場や上
 司には親の介護をしていることを伝えている。介護
 と仕事を両立したいと思い、就業規則に介護休業
 の規定はあるが、取らないで働く時間を週30時間
 以下に減らした。自分自身が介護職なので親の
 介護に特別な負担は感じないが、毎週末土・日は
 車で40分の実家まで通って宿泊している。育児
 時間のように朝遅くいけるようにして欲しい。急な
 容態変化の時に交替できるようにして欲しい。フレ
 ックス制があるといい。

【事例3】 介護福祉士として見えた介護現場の状況

特養に9か月パートとして勤務した後、有料老
 人ホームで6年間勤務している。この施設は、グ
 ループホーム、デイサービスなど、すべての介護関
 連を事業化している。正社員は1割でほとんどが
 契約社員かパート。50代が中心で30代、20代
 は少ない。労働条件は、フルで働ける人だけ早番、
 遅番があり、週に2～3日ある夜勤（17時～翌朝
 10時まで）では、20人を一人で担当する。救急
 車を呼ぶことも多々あり、一人ではパニックになる
 こともあった。日勤は全員が60代のパートでシフ
 ト制。夜勤は契約3人、正社員3人の6人で365

日を回している。ケアマネも月に10日ほどがケア
 マネの仕事、後の12日は直接介護労働をしている。
 「文句を言うなら辞めてくれ」という空気がすご
 い。最初は家庭的だったが、社長が交替して以降、
 休憩室もなくなり、従業員は病んでいる人が多い。
 自分もメンタルで病院に通っていたが、エリアマネ
 ジャーに「病気だから休め」と言われ、ユニオンに
 相談した。6月更新の時に正社員を希望したが、
 枠がないから無理と言われ、有休を取って休み、そ
 の後休職している。1か月に7回夜勤（手当は1回
 5,000円）があるが、夜勤手当を含めても手取りは
 18万円しかない。賃上げは年間300円。

ケアマネは長時間労働・人員不足で身体的 負担に不安

ケアマネは10人（うち男性2人）であるが、仕事
 の内容が多岐にわたって労働時間が長いことを問
 題点としてあげている。女性ケアマネ8人のうち、
 正社員は5人、週労働が50～60時間と答えた人
 は正社員3人、嘱託1人であった。介護のために
 転職したのは4人、ケアマネの資格をとって再就職
 したが介護のために離職したのが1人である。

ケアマネでもヘルパーでも、家族介護が必要に
 なると、介護の専門職であることを理由に家族から
 介護要員としてあてにされ、仕事をやめたり仕事の
 時間を減らしたりしている。仕事と介護の両立に
 身体的不安を感じる声が多かった。

【事例4】 週労働50時間を超える主任ケアマ ネ(30代女性)

少し認知症のある親の介護をしているが、仕事と
 の両立がかなり厳しい。在宅利用者の利用時間
 が、自分の勤務時間の8時30分～17時でない
 ことがあり、帰宅が遅くなる。正社員で主任級の仕
 事をしているので、週労働が50時間を超え時間外
 仕事はかなりある。働き方としては、フレックスタイ
 ムが良いと思うが、できなければ退職し、アルバイト
 的な介護労働に代わりたいと思っている。労働組
 合に入っているが、介護休業など権利行使はまっ

たできない環境にある。介護休業などの改善の前に、介護の人手不足の解消を改善すべきだ。

【事例5】 介護と両立するためパートのケアマネに(50代女性)

母(要介護3・認知症あり)を本人の自宅で介護、姉妹で役割分担している。施設ケアマネをしているが、介護と両立できるように週20時間のパート勤務になった。母の介護は休日を利用しているため、身体的疲れが負担になっている。泊まりで介護できるように、まとまった休業が取れるといい。

【事例6】 介護休業が取れる当たり前の職場に(50代女性)

勤務地はもちろん、自分のスキルを活用できるかどうかを転職の判断基準にした。転職して、今のところ介護と仕事の両立はどうにかなるが、自分も年を重ねるので、身体的負担を一番危惧している。介護休業制度は、自分とは無関係と思っていた。要介護者の家族に介護休業の情報提供や利用を進めたこともない。介護休業は、人員不足のこの業界において、制度があっても取りづらい現状がある。介護休業を取れることが当たり前になることが必要だと思う。

【事例7】 職場を転々とする人が多い介護職場(40代女性)

重度障害者施設、特養、デイサービスなどで働いた後、在宅ヘルパー事業所のケアマネになったが、労働条件が悪く(主任で15万円以下)退職し、老健に正社員のケアマネとして採用された。弟と同居している両親に介護が必要になれば自分がやることになるので、仕事を変えるか辞めざるを得ない。

介護の職場は労働条件が悪いため、自分と同じように職場を転々とする人がほとんど。介護施設では、長くいる職員が「最低限の仕事をこなす」という手法を身に着ける。やる気を持って仕事を始めた若い労働者は、先輩たちのあり方に疑問を持ち、退職していくので離職率が高い。子育ての時と違って、介護で休むことへの職場や同僚の理解

や対応が悪い。ケアマネやヘルパーの経験から、多忙過ぎて、基本的に介護休暇は取れない。働きながらケアすることは無理。

職務評価で介護労働者の仕事の価値評価を

これまでみてきたように、家族介護経験のある女性は再就職先として介護職を選ぶことが多い。男性は介護職に転職しても正社員になれるが、女性は非正規が多く、家族介護の経験が介護職に生かされているにもかかわらず仕事の評価が低い。介護労働者の賃金が低い理由は、伝統的な性別役割分業意識により介護士や訪問ヘルパーの約80%が女性という性別職務分離にある。

性別職務分離とは、男女で職種が偏っていることをいう。男性が多数を占める自動車産業、運輸業、建設業等のブルーカラーや、銀行員、営業マン等のホワイトカラーは男性職で基幹的職種と位置付けられている。女性が多数を占める保育士、看護師、介護士、訪問ヘルパー、スーパーの販売やレジ、事務員、相談員などの職種は女性職とされている。対人サービス業の介護、看護、保育などでは、女性の仕事と能力が過小評価されている。対人サービス業は製造業などと違って生産性の評価が困難であるため、生産性に対して支払われる賃金が低い。このような性別職務分離による男女賃金格差が女性の経済的自立を困難にし、女性の貧困につながっている。

職種や雇用形態が違っても「同じ価値の仕事には同じ賃金を」という考え方が同一価値労働同一賃金原則で、この原則に基づいて男女の賃金格差を是正させる有効なツールが職務評価という手法である。欧米では国内法が整備され、職務評価によって均等待遇が実現している国が多い。

日本が1967年に批准したILO100号条約では、同一価値労働同一賃金原則に則って、性別職務分離による男女の賃金格差を是正するために職務評価を実施することが規定されている。

国際基準の職務評価は性に中立で客観的な職

表1 賃金と職務評価点:看護師を基準として、()は率

	月給から換算した時給	年収から換算した時給	主要な職務の職務評価点	仕事全般の職務評価点
看護師 (正規・男女)	1,913 円	2,366 円	761.0	878.6
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
施設介護職員 (正規・男女)	1,438 円	1,739 円	767.9	847.3
	(75.2)	(73.5)	(100.9)	(96.4)
ホームヘルパー (非正規・男女)	1,237 円	1,243 円	667.9	737.3
	(64.7)	(52.5)	(87.8)	(83.9)
診療放射線技師 (正規・男女)	2,221 円	2,894 円	627.6	742.9
	(116.1)	(122.3)	(82.5)	(84.6)

(出所) 森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』有斐閣 2010年。

務分析に基づいて職務評価を行う。①知識・技能、②負担、③責任、④労働環境の4大要素を用いて分析・評価をする手法である。負担の中で、見えない労働として評価の対象とならなかった感情的負担(感情労働)があるが、サービス業では避けられない要素で、職務評価の重要なポイントになる。感情労働とは、「気働き・心配り」を意味する。介護の現場では、途切れることなく感情労働が続くが、「見えない仕事」であり評価対象とされることがなかった。職務評価の手法を使って、女性の仕事を見えるものにしていくことが介護労働者の労働条件改善につながる。社会的評価を得ることで自己評価も高まり、仕事に自信を持てる。

表1は研究者が労組や企業の協力で取り組んだ職務評価の結果で、看護師、施設介護職員、ホームヘルパー、診療放射線技師の職務評価点と実際の賃金の比較である。この表から分かることは、職務評価点に大差はないにもかかわらず、賃金格差が大きいことで、特にホームヘルパーの賃金は評価点と比較して極端に低い。介護労働者が誇り高く働き続けるために、ジェンダー平等の視点で、介護労働者の労働条件を抜本的に改革していくことは重要な課題となる。全国でも職務評価の実践は試みられているが、結果を活用して賃金是正につなげるには、労働組合がジェンダーの視点を持って積極的に関与することが不可欠である。■