

●単産レポート〈福祉保育労〉

福祉職場に存在する2つの「ブラック」

澤村 直

顕在的ブラック

この数年間で、福祉保育労の地方組織で受けた労働相談からは、福祉労働者の雇用・賃金・労働条件が破壊されている姿が浮かび上がる。

首都圏でフランチャイズ制の介護施設を展開する株式会社で雇用された相談者は、複数のデイサービス事業所に職員として登録されていた。ひとつの事業所で夜勤をした場合、夜勤明けの日は法定休日とはならないため、翌日に公休日設けて法定休日としている。ところが、相談者はこの公休日にもうひとつの事業所で働かされていたのである。各々の事業所単位でみれば法定休日があるが、相談者にとっては法定休日が全く保障されないで働かされている労働基準法35条違反の状態になっている。

また、別の相談者は、NPO法人が経営する障害児デイサービス事業所で、長期にわたって「日勤・夜勤・明け」という公休のないシフト勤務で働かされていた。こちらも、法定休日が全く保障されない違法な働かされ方である。相談者が、あまりの過酷な労働に耐えきれずに退職を申し出ても、人手不足を理由になかなか辞めさせてもらえないという深刻な状態であった。

若者を低賃金・長時間労働・パワハラで確信的に使い捨てるブラック企業と似た実態が福祉職場にも広がっている背景には、社会福祉関係費用の国庫負担分削減を目的に1990年代後半から始まった「社会福祉基礎構造改革」がある。2000年の介護保険制度の導入を経て、そ

の後、障害福祉分野や保育分野での制度改悪がすすめられたなかで、近年急激に広がり社会的にも注目されてきたのが、前述した例のような福祉職場の「顕在的ブラック」である。こうした福祉職場の「ブラック化」は、社会福祉施設における労働基準法などの法令違反が2000年以降13年間で急増したことからも裏付けられる。

厚生労働省労働基準局が毎年発行する『労働基準監督年報』によると、社会福祉施設での労働基準法違反率は、2000年までは50%以下と全業種平均を下回っていたが、2001年以降は毎年70%以上と跳ねあがり、全業種平均を10ポイント前後上回っている。労働者から違反の申告がされた事業所数は、2000年の261カ所が2010年には1115カ所と4.3倍に増えている。以前は「就業規則」と「労働時間」に関する違反の割合が多かったが、違反件数の急増に伴って「割増賃金」に関する違反が全体の3割前後を占めるようになっていて、サービス残業が福祉現場に蔓延してきていることを示している。

また、大阪労働局が2013年11月に出した『介護労働者の労働条件等の改善に関する取組について』によると、社会福祉施設の労働災害（休業4日以上）の災害も、全産業の労働災害が減少している中で増加傾向にあって、平成14年の202件に比べ平成24年には471件と約2.3倍に増加している。

こうした状況を反映して、岡山労働局からは、2013年10月に労働基準部長名で『「職場のコ

ンプライアンス・チェックシート」活用のお願い』という事業者宛ての文書が出されている。その中では、「介護事業を含む社会福祉関係の事業におきましては、他業種からの参入や新設事業場が多いこと等から、全産業と比較して労働基準法、労働安全衛生法違反の割合が高くなって」との指摘がされている。

社会福祉事業は、安定性・継続性・非営利性が求められるため、経営主体は行政か社会福祉法人に限られていたが、介護保険制度導入を機に経営主体の制限は一部の事業を除いてなくなり、他業種の営利企業等からの参入が進んできた。利潤追求ができないしくみであるはずの社会福祉事業で利潤を生み出すために、事業経費の大部分を占めている人件費の安易な削減がされている。削減方法として、非正規化に加えて時間外労働に対する賃金未払いや、休憩・休日などを保障しないなどの法令違反が、意図的におこなわれていることが疑われる。

企業だけではなく社会福祉法人の中にも、制度改悪による先行き不安を理由に、いわゆる内部留保を増やすことを経営努力としておこなう傾向が強まっている。ここでも人件費の抑制という安易な方法がとられているが、組合のある職場でも、単純な賃金引き下げではなく、さまざまな労働条件の不利益変更が法人側から提案されている。例えば、①労働基準法の水準を上回っている年次有給休暇の付与日数を労働基準法水準まで減らす、②定期昇給に係る出勤率の計算対象から育児休業・介護休業期間を除外する、③病気休業が長期に及んでも復帰できずに人件費コストがかかることを理由に病休期間を6か月から3か月に短縮する、などである。

①は労働基準法第1条2項違反、②は育児・介護休業法第10条違反、③は労使合意がなく

一方的に就業規則変更が実施されれば労働契約法9条違反のはずである。組合として法令違反を指摘し、撤回を求めて団体交渉を重ねた職場では一方的な実施を許さずにがんばっているが、財政難や先行き不安などの法人側の理由を「しかたがない」と納得してしまい、不利益変更の実施を許してしまう職場もあるのが実態だ。

潜在的ブラック

福祉職場では、住民の切実な福祉要求に応えていこうと仕事をすればするほど、労働基準法をはじめとする労働法令が遵守できないという実態が、「社会福祉基礎構造改革」が始まる以前からあった。背景には、福祉制度における基準があまりにも低いという、構造的な問題が存在している。現場の労働実態に合わない極めて不十分な人員配置基準であるため、利用者の処遇を優先しようとすれば、少ない職員が長時間・過密労働で無理せざるを得ない。

例えば、保育所では1日11時間を超える保育時間を、保育労働者が1日8時間労働でシフト勤務を組んで保育している。しかし、労働時間内には入所児童を直接処遇するのが精一杯で、保護者との対応や必要な会議、保育記録などの事務処理は時間外労働になりがちである。保育所の人件費財源はほとんどが公費だが、その額は極めて低い人員配置基準によって積算されている。そのため、1か月の超勤時間に上限を設定している職場が多く存在するが、現場実態は上限以内で時間外労働が収まるはずもなく、結果として申告しない時間外労働や持ち帰り仕事などのサービス残業が常態化することになる。

構造改革以前には、こうした法令違反の実態が社会的にはあまり注目されていなかったのが、「潜在的ブラック」と表現してみた。潜在化の

理由として、自らの賃金・労働条件や労働環境改善に対する福祉労働者の問題意識や優先順位が、福祉制度への問題意識に比べて相対的に低く、社会的アピールが弱かった点があげられる。

福祉労働者は、福祉が必要な人の個々の状態に合わせて福祉を提供することで、その人の「生存権」を保障するという福祉労働の使命感を持っている。だから、福祉を必要としている人の処遇に関わる最低基準に対して強い関心を持ち、その内容を理解したうえで行政に対して基準引き上げを求める意識を高く持っている。それでは、賃金・労働条件の最低基準を定めている労働基準法に対する関心・理解・意識はどうか。

労働基準法第1条2項では、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と、常に最低基準を上回る努力を労使双方に求めている。ところが、福祉職場では、前述のようなサービス残業を「内部努力」という名に置き換えて、現場で無理を重ねることで制度の不十分さを補ってしまう実態がある。これでは、よりよい福祉を追求するがゆえに、福祉制度の貧困を理由にして結果的に法令違反を「しかたがない」と黙認することになってしまう。労使双方が「内部努力」を追求することは、法令違反を奨励することになりかねない。労使双方が利用者処遇に関する最低基準の引き上げを行政に迫りながら、福祉労働者の処遇に関する最低基準の向上についての努力を怠っている矛盾が、潜在的ブラックを顕在化できない要因だ。

福祉保育労のたたかい

福祉保育労では、まずは職場に法令違反があ

るという事実を組合員が認識して、「潜在的ブラック」を顕在化させようと、2013年秋から職場の「法令遵守度チェック」にとりくんでいる。その中間集計結果では、法令違反のチェックが多くついた項目のワースト3は、「超勤手当に上限がある」「1日の労働時間が8時間以上」「休憩がとれない」と、どれも労働時間に関わるものだった。そこで、今春闘での産別統一要求項目に、「1日8時間以内労働制を遵守するとともに、年間総労働時間を残業を含み2000時間以内に短縮すること」「不払い残業を一掃すること」を盛り込んでいる。

また、職場から法令違反を一掃するため、制度改悪による人手不足が原因で法令遵守が困難な場合でも、労使双方が「しかたがない」と黙認・放置せず、「内部努力」ではない法令遵守の努力を経営に求めること、「必要十分な人件費を積算し、住民の福祉要求に応えても法令遵守ができるだけの人員配置をおこなう」よう行政に求めることを、今春闘の重点に位置づけている。

法令違反に関する労働相談に対しては、相談者の生活と権利を守るために組合加入を勧めたうえで、労働基準監督署への申告や、場合によっては弁護士とも連携しての訴訟もしている。しかし、訴訟で和解に持ち込んで未払い賃金の7割ほどを支払わせた例もあるが、事業者の姿勢を根本から改めるのは容易なことではない。今春闘では、現場の実態を伝え、行政機関の監督・指導を強化させることを求めて、厚生労働省労働基準局との交渉もおこなう予定だ。

福祉職場のブラック化を許さないたたかいは、福祉労働者の生活と権利を守り、福祉を必要としている人の生存権を守ることに直結しているという位置づけで、今後も奮闘していきたい。

(さむむら ただし・全国福祉保育労働組合書記長)