

労働総研 ニュース

No.290

2014年5月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiuidori.net/soken/>
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎(03)3230-0441 Fax(03)3230-0442 Eメール rodo-socket@nifty.com

労働コストではなく資本コスト削減こそ急務

福間 憲三

フランスでは、競争力至上主義にもとづく労働コスト削減攻撃が強まっている。2012年の“競争力協定”、そして今年に入ってから、“責任協定”を巡る政労使の駆け引きが激しくなっている。“責任協定”とは、今後2017年までの間に、企業の社会負担、税負担を300億ユーロ以上免除して、企業の競争力を促すなかで、雇用の増進を図るというものだ。この協定は、CGT、FOは署名拒否したが、3月5日に労使間では合意書に署名された。

MEDEF(仏経団連)が中心となって推進しているのは、勤労者の社会的天引きを含めた総賃金抑制、雇用主側の社会保険などの社会負担など労働コストの削減である。そのために、様々な労働諸法制・諸協約の切り崩しが図られている。企業の国外移転をほのめかしながら事実上の賃下げ、賃上げなしの法定労働時間(35時間)延長(ボッシュ社など)、雇用市場柔軟化の名による派遣労働、有期雇用の拡大などもそうしたケースだろう。

しかし、労働者にとって肝心の雇用の拡大の具体的な保障はない。これまでの労使あるいは政労使交渉では、雇用や賃金などでの見返り措置は何も担保されておらず、産別交渉に丸投げされている。しかも、政府と使用者側が、先ずガイドラインを作ってから、労組にそれを提示するという交渉のやり方自体にも大きな問題がある。

これにたいして、労働組合が問題にしているのが、キャピタルコスト(資本コスト)の増大である。株主への配当金と銀行からの借入金に対する利子の異常な増大である。2012年の統計では、2986億ユーロで、年間付加価値額の29%にも達している。一方、労働コストである雇用主の社会負担は1579億ユーロで、付加価値総額に占める割合は16%にしかすぎない。労働コスト削減は賃金や社会保障システムの水準切り下げにつながり、勤労者とその家族の消費意欲を削り取り、経済の停滞を招く。だから、労働コストの削減ではなく、キャピタルコストの削減こそが重要だというわけだ。そんななか、CFE-CGC(仏管理職組合ナショナルセンター)が3月の終わりに署名を撤回した。同協定に署名した社会的パートナー(代表的諸労組)はCFDTとCFTC(2労組)だけの少数派に転落したことになる。そのため、

今後の交渉では、協定の内容(未発表)に変化が出てくる可能性も生まれることになった。“富をつくるのは労働者”というフランスの労働組合のたたかいが注目される。
(ふくま けんぞう・会員、フランス在住)

労働コストではなく資本コスト削減こそ急務

.....	福間 憲三	1	
福祉・介護分野における人材の確保と日本社会の将来	宮崎 牧子	2
常任理事会報告ほか		7

福祉・介護分野における人材の確保と日本社会の将来

宮崎 牧子

はじめに

高齢社会の進展により、高齢者福祉や介護保険に関わる事業所の数が増え、従事者数も増加してきているのが現状である。しかし、そのような中であっても、福祉・介護分野の人材を確保することが極めて難しい状況が続いている。少子化の進展によって、若年労働者の数が減少してきているものの、そのこと自体が人材確保を困難にしている理由とは言い難い。

筆者は社会福祉学科で教員をするようになって25年近くになる。振り返ってみると、それこそバブル時代には、福祉分野の賃金よりも他産業のそれの方がよかったので、福祉分野の人材を確保することは大変であった。しかし、当時は高齢者福祉の施設やサービスが量的に少なかったことと、バブルがはじけた後は福祉分野が安定した職業ということで、福祉分野に人が集まってきたので、ながらく人材確保が困難ということはなかった。しかし2000年に介護保険制度がスタートすることが決まり、社会福祉のあり方が転換した前後から、現場では大きな変化が起きた。1つは、非常勤採用が増えたこと。2つは、正規職員の給与の引き下げが起きたこと。3つは、NPO法人や介護系の株式会社の登場であった。福祉分野であっても、非常勤が増え給与が低いといったことから、社会福祉学科の学生でも、自活できなければ福祉分野の職業を選択するのを躊躇するようになった。

また、NHKの番組で、ワーキングプアの問題が取り上げられ、とくに介護労働者がその典型であるといったイメージが世の中へ浸透した。その結果、高校生が福祉系の大学あるいは介護福祉士養成の専門学校に希望しなくなっていく。

こうした状況はその後も続き、ここ2～3年、福祉・介護分野の人材確保は極めて困難な状況にある。その現状について以下で述べてみたい。

1. 介護の担い手と介護職員の見通しについて

日本社会の高齢化が進んでいる。とくにこれからは後期高齢者の増加にともない、認知症高齢者の介護がますます社会的な問題となってくる。この認知症高齢者の介護は、家族だけで乗り越えられるものではなく、やはり、専門職による在宅サービスあるいは施設サービスがなくてはならない。そのようなことを考えてみても、福祉・介護の従事者数は今後ますます増大していくであろう。

そのあたりを厚生労働省の「今後の介護人材養成の在り方について(概要)」(2011年)でみると、2007年から2025年にかけて、生産年齢人口が約15%減少すると予想されるため、労働力人口も約5～13%程度減少すると見込まれている。これに対して、介護職員数は、2007年に117.2万人であったものが、2025年には212万～255万人になると予想されている。2007年と比較すると倍以上の人数が必要になる計算である。

さらに、介護従事者の動向をみると、厚生労働省「介護職員の処遇改善等に関する懇談会資料」(2012年)では、介護職員は6.3万人増加(2009年度の対前年度比)、その内訳は、常勤2.8万人、非常勤3.5万人であった。この6.3万人の就職者のうち、学卒就職者(高卒・専修・短大・大卒の介護分野等へ就職した者)は4.8万人、社会人からの就職者は1.5万人となった。この社会人か

らの入職者は、ハローワーク等による就職14.0万人（常勤9.7万人、非常勤4.3万人）、他の入職ルート（民間、クチコミなど）9.3万人となっているが、その一方で離職者が21.8万人（常勤12.3万人、非常勤9.5万人）もあり、その離職者のうち他産業へ出ていく者が13.7万人いたことを明らかにしている。

このように、介護職員の数が今後増える予想されている半面、その離職者も極めて多いという事実が浮かび上がってくる。今後増加すると予想される福祉・介護分野の人材をきちんと確保する手立てはないのか。そのことを考える必要がある。

2. 新卒者を確保することが困難な現状について

まず、福祉・介護人材を確保するためには、学卒就職者を増やすことが不可欠であるが、現状はどのようになっているのだろうか。

福祉系の学卒者に関する調査としては、日本社会福祉教育学校連盟が2010年3月の卒業生を調査対象にして実施した『社会福祉系学部・学科卒業生の進路等調査報告書』（2012年2月）がある。これによると「四年制大学、短期大学、専門学校の総数336の学科・コース（有効回答学校数203校）の回答卒業生数23,694人のうち、福祉・医療系の分野に就職した割合は、全体で46.4%（11,000人）と半数を下回った。」¹しかし、それ以前の2007年度は43.7%（11,689人）、2008年度は40.4%（9,630人）であったため、これらと比較すると少々増加している。

ブロック別に見ると、「福祉・医療系の分野に就職した割合が50%を超えているのが、関東甲信越ブロック50.9%、東海北陸ブロック53.2%、中国四国ブロック54.0%の3ブロックで、北海道ブロックは35.0%であった。それと関連して一般企業への就職の割合が最も高いのが、北海道ブロックの29.2%、以下、20%を超えるのが近畿ブロック23.2%、東海北陸ブロック21.1%、中国四国ブロック20.3%であった。」²

一方、「入口」にあたる、介護人材養成校への進学者数に焦点をしばってみると「介護職に対する社会的評価や引き付ける魅力の低下などから、介護福祉士養成校の定員充足率は大学が67.1%、短期大学が51.0%、専門学校が41.3%、高校専攻科が17.5%に留まり、介護福祉士養成施設への入学定員の充足率は低下し続けており、専門学校や短期大学の介護福祉士養成施設では定員割れから廃校や廃学科などが生じている。介護職の人材が不足している一方で、それに対応する介護福祉士養成が困難であるといった矛盾が生じている」³という現状にあることは見落とすことができない。

このようにわが国は、たんに18歳人口の減少だけでなく、そのうえ福祉系とりわけ介護福祉士養成校への進学者数が激減しているという現状がある。介護従事者として学卒就職者を確保することが、ますます困難を極めているのである。

3. 福祉・介護分野を離職する理由について

介護労働安定センターの「介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」（2012年）によると、直前に勤めていた介護の仕事を辞めた理由として、「職場の人間関係に問題」が最も多く、つぎに「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満」が多かった。この結果に対して、堀田總子氏（労働政策研究・研修機構研究員）は、「ほかの産業では勤務先の『理念』を理由として辞めるというのはあまり聞きません。理念に関する不満の背景には、理念がわからないという側面と、理念はわかっているが、それと日々のケアが結びついていないという側面のふたつがある」⁴と指摘している。

筆者も、福祉という崇高な理念と、毎日行っている福祉や介護の業務とがどのように繋がっているのか理解できないまま仕事をしている社会福祉法人の従事者の実態をよく見聞きしている。また、立派な理念はあるが、そこで働いている自分が心身ともにくたびれ果てるといった職場環境があり、

矛盾を感じて退職する、といった話も卒業生からたびたび聞いている。

4. 医療・福祉業は賃金が低い

野口悠紀雄氏によると、産業別の賃金指数は、1997年の113.6がピークで、2000年には医療・介護は120、卸売・小売は110弱、製造業は100弱であった(図1)。しかし、その後、医療・介護は低下の一途をたどり、2012年には99.4まで落ち込んでいる。一方、製造業は2009年には一時的に落ち込んだものの、2012年には102.2と逆に上昇している。このことから、「製造業と対照的なのが、医療・福祉業の賃金動向」⁵であると指摘している。

さらに、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(2014年2月確報)から、現金給与総額を見ると、調査産業計が333,840円であり、産業別では製造業338,306円、卸売・小売334,525円、医療・福祉305,809円となっている。医療・福祉が調査産業計より低く、逆に製造業や卸売・小売が調査産業計より高いことがわかる。

ことのほか賃金が低いのは、ホームヘルパーである。介護労働安定センターの「介

護労働実態調査」(2012年)によると、ホームヘルパーは、男性19.2%、女性80.8%と圧倒的に女性が担っており、3割は60歳以上で、非正規社員が80.1%を占めている。このこともあり、給与の平均月額は204,200円と低くおさえられている。このような不安定な就業形態や低賃金のため、ホームヘルパーの高齢化は避けられず、ホームヘルパーの不足が慢性的になってきている。

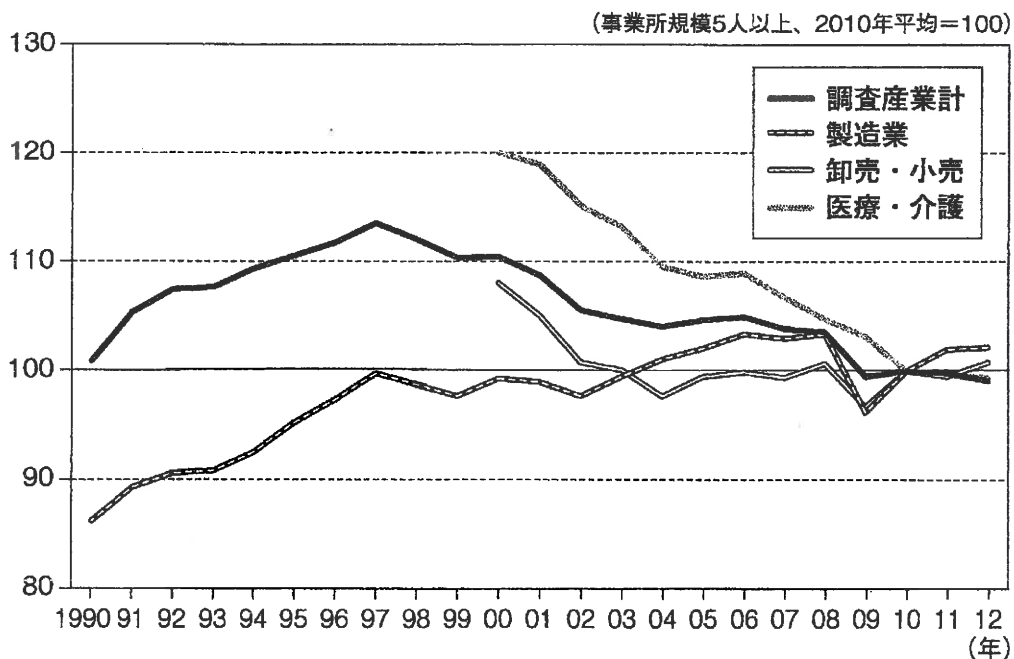
医療・福祉業の賃金が低いことは、人材確保の面にも影響を及ぼしているといえる。

5. 就業構造の変化にこそ焦点をあてた政策へ

高度経済成長以降、わが国は主要な産業として製造業を位置づけてきたが、高齢化が進んでいる現在、この先の主要な産業は製造業なのであろうか。筆者が大学で就職担当をするかたわら見聞きしているのは、福祉・介護の求人票が増えていることである。

また、実習先や卒業生が就職した社会福祉法人から、直接求人確保の依頼がくることも増えてきた。社会福祉法人運営の施設長からは、ハローワーク、新聞の折り込み

図1 産業別賃金指数の推移(現金給与総額)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

出所：野口悠紀雄『期待バブル崩壊』ダイヤモンド社、238頁

広告に求人を出しても、なかなか人が集まらないとよく聞かされている。日々、福祉・介護人材の確保が困難な現状を目の当たりにしている。

超高齢社会となったわが国にとって、とくにこの先は福祉・介護とりわけ介護領域の仕事に従事する者の増加が必至なのだから、義務教育の中に福祉や介護に関わる授業を増やす、さらにその仕事の意義について考えさせる機会をつくる必要があると筆者は考える。かつて高度成長時代には、義務教育の中に、製造業を支えるための人づくりを考えての授業もあったと記憶している。そうした国をあげて福祉・介護人材を育てていく姿勢というものがなくして、人材確保はありえないとさえ思っている。

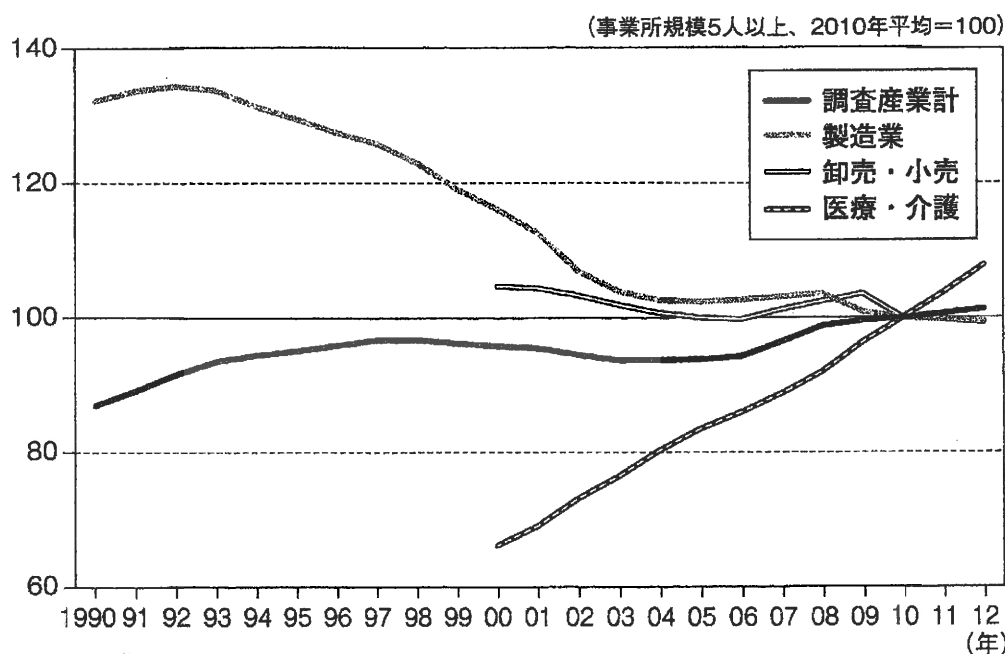
野口悠紀雄氏は、産業別の賃金水準について、これまではわが国の就業構造が製造業に占められていたので、製造業の賃金の上昇が重要であった。その製造業の就業者は「ピークであった92年には1569万人だった。しかしその後減少し、2012年には1032万人となった。」⁶ 他方、医療・福祉業は「04年度の39万人から12年度の86万人へと、

約47万人増えている。同期間中の製造業の従業員数の減少約62万人の約4分の3をカバーしている」ということから、「賃金が高い製造業が縮小し、賃金が高い非製造業(とくに医療・福祉業)が拡大」しているために、「全体の賃金が下がった」⁷ということを指摘している(図2)。

日本経済において実質賃金の引き上げを図ることは、生活が少しでも上向いているという実感を人々が持つことにつながる。実質賃金の引き上げは、先に見たように、とりわけ賃金が高い医療・福祉業で必要であり、この分野での賃金の引き上げなくして日本全体の賃金引き上げは実現できないと思う。とりわけ、医療・福祉業の従事者の人数が増えていることは、この産業の低賃金が日本経済にも悪影響を及ぼすことを多くの人々に認識させるきっかけになる。

まずは、医療・福祉業の賃金の引き上げこそ実現しなければならない。医療・福祉業の賃金と製造業のそれとの差がなくなっていけば、福祉・介護分野の人材確保の面でも、これを改善する大きな一歩となることは間違いない。

図2 就業構造の変化



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

出所：野口悠紀雄 前掲書243頁

6. 福祉現場の実態

筆者は2014年2月、「21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会」の研修会分科会に参加した。その分科会で、福祉分野の人材確保が極めて困難な状況にあることをうかがったので、そのいくつかを紹介する。

- ・北海道内の福祉系の学校に人材確保のために求人票をもっていったが、そもそも定員の半分ぐらいしか入学者がいなかったため、新卒者を採用することはとても難しい。

- ・職員の採用が困難で、ハローワークに求人情報を出しているが、なかなか集まらない。先日、数名の応募があったが、高校中退後に仕事を転々として20歳になるので定職につきたいという者であった。簡単な文章を書くことが苦手だったり、漢字が書けなかったりするが、現場で育てていくゆとりがない中で困っている。

- ・社会福祉法人で看護師資格者を採用することが困難である。その1つは、医療施設よりも給与が低いことにある。労働組合と話し合いを行い、資格手当によって、給与の引き上げをして何とか採用できた。

- ・保育園からスタートしたため、保育士資格があることが前提となる考え方のため、介護職員採用の際にも資格要件を求めた求人を出しているが、なかなか応募者がいない。

おわりに

本論で述べてきたように、福祉・介護人材の確保を円滑にするためには、学卒者であれ、他産業からの転職者であれ、また専業主婦からであっても、まず賃金のアップが重要であることは自明である。しかし、介護保険制度の実施以降、他の産業でも派遣や非常勤が導入されている現状から、福祉の領域でもそれにならえとばかり、それらが導入されてきた。その結果、福祉分野では非常勤やパートの比率が高まるようになり、他の産業と比べて賃金も低くなってきた。

特別養護老人ホーム入所待機者や保育所入所待機児童数の増大は、その施設でサービスを必要とする高齢者や子どもの数が増えたこともあるが、もう一方では、働く人を確保できないという問題があることも忘れてはならない。

そのようなことから、今後のわが国では、医療・福祉業を主要産業として位置づけ、そのような国づくりに向けて、国民の意識を変えていく必要がある。また、そのような取り組みを強める労働組合運動が必要になってきている。そうしたことを痛感する今日この頃である。

(みやざき まきこ・労働総研理事・大正大学教授)

注

¹ 日本社会福祉教育学校連盟『社会福祉系学部・学科卒業生の進路等調査報告書』2012年2月、15頁。

² 同上、15頁。

³ 日本学術会議・社会学委員会福祉職・介護職育成分科会「提言 福祉職・介護職の専門性の向上と社会的待遇の改善に向けて」2011年9月20日、10頁。

⁴ 「てい談 福祉人材は今後どうなる?!」『月刊福祉』2013年2月号、全社協、19頁。

⁵ 野口悠紀雄『期待バブル崩壊』ダイヤモンド社、2014年2月、240頁。

⁶ 同上、243頁。

⁷ 同上、244～245頁。

2013年度第4回常任理事会報告

労働総研2013年度第4回常任理事会は、2014年4月12日午後1時30分～5時まで、大須眞治代表理事の司会で行われた。

1. 報告事項

藤田宏事務局次長より、「提言・ディーセントワークの実現へ」学習会について、「【試算】安倍「雇用改革」で労働者の賃金42兆円減」「14春闘提言・内部留保の積み上げをやめ、大幅賃上げを」の発表についてなど、前回常任理事会以降の研究活動や企画委員会・事務局活動などについて報告され、承認された。

2. 協議事項

(1)事務局次長より、入会の申請が報告され、承認された。

(2)研究所プロジェクト「ブラック企業調査」の調査開始にあたって、事務局次長より調査チームでの進行状況が報告され、意見の交換をおこなった。

(3)事務局次長より、定例総会に向けた人事の進め方について、人事委員会での議論が報告され、承認された。

(4)定例総会に提案する予定の規約改正案について、検討委員会の文案が事務局次長より提案され、承認された。また、規約改正の趣旨についても、文案としてまとめることが確認された。

(5)事務局次長より今後の総会までの日程について、5月17日に第1回理事会を、7月30日に第2回理事会および2014年度定例総会を開催することなどが提案され、承認された。

(6)事務局次長より2014年度定例総会議案骨子案「研究所活動をめぐる情勢の特徴」について提案され、討論にもとづき、第1回理事会に提案する議案骨子を作成することが確認された。

研究部会報告

・中小企業問題研究部会（3月4日）

アベノミクスと中小企業・小規模事業者の動

向と「小規模振興基本法」について、藤田信好部会員から報告を受け、討議した。また、アベノミクス政策の各産業への影響と対策について、各単産の部会員を中心に情勢を討議した。

・労働時間健康問題研究部会（3月7日・4月12日）

3月は、①中小企業での労働時間短縮の闘いについて、現状は大手の長時間労働が足かせとなってこれ以上は無理だという雰囲気、逆に仕事量によって時間外協定の改正が企業から求められることなどが報告された。②新日鉄名古屋や三菱マテリアルで事故が連続していることに関して、急進展する技術進歩に安全対策が追いつかない現状であること、技術と化学物質の使用に対する安全対策の遅れを取り戻す課題が残ること、また、同じ夜勤交代勤務職場として、北陸自動車道の深夜バス事故も夜勤との関係が重大視され、労働組合運動の重大な課題として、賃金・労働時間・安全衛生などの基本的課題について専門スタッフを置いてたたかう仕組みをつくること、その運動の独自の追及が重要性などが討議された。

4月は、①前回から引き続いた夜勤交代制勤務のある職場のうち、やむを得ない業種・職場、可能な限りやめるべき業種・職場、すぐにもやめるべき業種・職場を分けて考えようというチェックを行う。②頻発する産業事故への労働組合運動のかかわりを検討し、抵抗なくして安全なし・たたかいなくして安全なし、の観点を強化する意義を確認、その上で、超過密長時間労働をなくしていくカギが安全衛生委員会活動にあること、未組織と重層下請構造のなかでの原発労働者の安全対策問題の調査を確認、次回に検討することとした。

・労働組合研究部会（3月15日・4月19日）

3月は、国分会員から「全労連におけるローカルセンター、ローカルユニオンの位置づけと現状」について報告を受けた。報告では、地域春闘やキャラバン運動、民主勢力の共同、全労連排除シフトの打破、組織建設などで、地方組織が果たしている積極的役割が浮き彫りにされ

た。討論は、主にローカルセンターの役割と機能、とりわけ賃上げ闘争におけるその役割に集中した。報告の後段では、ローカルユニオンの評価や課題、単産との関係などで、重要な問題提起があったが、これについては次回以降の討議にゆだねる結果となった。

4月は、かながわ総研の岡本さんから「神奈川労連の取り組みと問題意識」をテーマに報告。討論では、①全労連運動における地方組織の位置づけと人的財政的実態との乖離をどう克服するか、②地域春闘のあり方、最低賃金闘争や年齢別最低賃金要求、同期同学歴男女の均等待遇要求の評価、③大企業主導のリストラとの闘い、大企業の活動家集団との連携などをめぐり活発な意見が交わされた。

・社会保障研究部会（3月29日・5月10日）

3月は、前回の研究会で日野秀逸さんが報告された社会保障改革推進国民会議の報告書をめぐる議論を通して浮かび上がった課題について議論した。安倍構造改革はこれまでの社会保障の原理を根底から変えるような形で社会保障「改革」を提起してきている。憲法を頂点とする法体系のリニューアルが試みられている時、労働者の社会保障要求が「保険」で絡みとられるような動きも出ている。そのような状況の中で社会保障運動再生のための論点を整理していくことが必要ということが確認された。

5月のテーマは「日本社会保障憲章・綱領づくりの背景と論議」、報告者は公文昭夫さん。1995年に中央社会保障問題審議会答申が出される中、中央社保協で社会保障憲章づくりが完成できなかった。その原因としては、当時の状況の中で、参加団体が個別的対応に追われた、「社・公合意」などの複雑な政治状況があった、課題別共闘の重視で社保協への求心力が失われたなどの要因が重なって憲章の完成ができなかった、との報告がされた。これをめぐって当時の状況にそれぞれの経験から意見がだされた。翻って今日、社会保障改悪が進行する中で、社会保障憲章の経験を踏まえてどのようなことを

すべきかについて、意見の交換を行った。何等かの形で、労働運動に対して方向の提起が必要ということになった。

3・4月の研究活動

- 3月4日 中小企業問題研究部会
- 5日 女性労働研究部会
- 7日 労働時間健康問題研究部会
- 8日 プロジェクト「提言」学習会（山形）
- 14日 経済分析研究会
- 15日 労働組合研究部会
- 16日 大企業問題研究部会
- 18日 賃金・最賃問題研究部会
- 20日 国際労働研究部会
- 26日 労働組合運動史研究部会
- 27日 公開研究会「労働者の賃金42兆円減の“衝撃”」
- 29日 社会保障研究部会
- 4月9日 女性労働研究部会
- 11日 労働時間健康問題研究部会
- 15日 賃金・最賃問題研究部会
- 19日 経済分析研究会
労働組合研究部会
- 25日 国際労働研究部会

3・4月の事務局日誌

- 3月5日 （公財）全労連会館理事会
- 27日 企画委員会
- 4月12日 労働総研クォーター編集委員会
第4回常任理事会