

Vol.76 No.7

2021
07

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1111号

特集

コロナ禍における介護労働

コロナ禍で再認識された介護人材確保の重要性とその課題
—高齢者支援を中心に—

大阪経済大学経済学部 教授 ● 森 詩恵
U.Mori

コロナ禍以前から続く介護職員の不足を考える

大阪健康福祉短期大学福祉実践研究センター センター長 ● 川口 啓子
K.Kawaguchi

日本介護クラフトユニオン インタビュー

正会員の議案書分析

議案書を読む(2020年・第2回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda



五輪経済効果の幻想

長崎県立大学 准教授 小原 篤次

東京五輪開催が近づいている。意外かもしれないが、経済学者は五輪の経済効果に懐疑的である。東京都が2017年に試算した東京五輪の経済波及効果(付加価値誘発額)は、招致が決まった2013年から2030年までの期間、日本全国で15兆5340億円と推計された。2013年度の名目GDPの3%相当になる。このうち、大会前・大会期間中の直接的効果が2兆4824億円、残り13兆516億円は「レガシー効果」と呼ぶ。レガシーには、新国立競技場の利用に加え、自転車道路整備、バリアフリーなど関連整備の効果のほか、観光客、外資系企業の直接投資、自動運転やロボットなどのイノベーションも含まれる。工事や広告など事業費は「需要」と呼ばれ、産業連関表というものに投入すると、付加価値誘発額が試算される。レガシー効果まで含めると、事業費を超える付加価値となるわけだ。例えば、選手村はマンションとなる。専有面積60平方メートル台から150平方メートル台で5000万円から1億円程度で販売された。冷静に直接的効果だけみれば、名目GDPの0.5%程度だ。さらに7年間で分割すれば、単年度分は0.1%程度に過ぎない。

五輪の主な収入はスポンサー、テレビ放映料、さらに開催都市と政府の財政である。懐疑的な経済学者の中で、カリフォルニア大学のアンドリュー・ローズ教授とサンフランシスコ連邦準備銀行のマーク・スピーゲル氏は、1948年のロンドン五輪から2008年の北京五輪までの開催都市で、長期的に輸出を増やす効果があるという論文を発表している。五輪招致に立候補するということは、対外的に自由貿易を進めるシグナルと解釈している。ただし、立候補した都市にも効果があるという分析で、開催を正当化する経済分析とは言えない。

では、予算規模はどうだろうか。東京2020組織委員会は、2020年12月、延期のため910億円増の7210億円の予算を発表した。2016年の予算規模からすると、2210億円増えている。このほか、道路や駅など関連インフラの整備費用も含めると、1兆6440億円の事業規模となる。立候補段階では詳細な予算は公表されず、東日本大震災の復興需要と東京五輪の建設需要が重なり、東京都が負担する建設費の高騰が早い段階で問題化していた。予算内に収めたロンドン五輪とは対照的に、オックスフォード大学の研究グループからは、東京の開催コストは史上最高という指摘もある。拡大した経費は国内スポンサーと財政が支えた。

東京決定後、欧米の五輪に対する世論は厳しい。米ボストンでは住民の反対にあい、独ハンブルグでは住民投票で賛同が得られないなど開催地選びが難航。IOCは2024年のパリ開催と2028年のロサンゼルス開催を同時に決め、さらにIOCは委員に対する事前の誘致競争をやめ、開催の7年前の決定から10年前の決定に切り替えた。新制度で2032年は豪ブリスベンが内定した。日本人は滝川クリステルの「おもてなし」を記憶するのかもしれないが、費用もかさむ五輪選考競争は東京を最後にしたい。今後の開催都市で東京の予算管理を反面教師にしたい。そのためにも第3者組織による東京五輪費用の検証が必須である。

CONTENTS

Page

■特集：コロナ禍における介護労働

グローバリズムを点検する (2)
第18回：五輪経済効果の幻想

小原 篤次

地球儀 (3)

コロナ・パンデミックとその社会的影響をめぐって (2)

板東 慧

特集：コロナ禍における介護労働 (4)

コロナ禍で再認識された介護人材確保の重要性とその (5)

課題 一高齢者支援を中心に—

森 詩恵

コロナ禍以前から続く介護職員の不足を考える (12)

川口 啓子

日本介護クラフトユニオン インタビュー (20)

編集部

論壇ナビ2021 (25)

第6回：疲弊する官僚の「働き方」

秦 正樹

リサーチファイル (26)

第16回：谷合佳代子インタビューを巡って (1)

本田 一成

正会員の議案書分析 (29)

2020年・第2回

篠田 徹

主要経済労働統計 (33)

Project News (34)

※ 今月の「Monthly Review」「労働批評」は、休載させていただきます。

地球儀



コロナ・パンデミックとその社会的影響をめぐって (2)

コロナの世界的流行が普遍化し、その社会的影響が深刻さをもってきたように思える、ということは、前号の本連載でも指摘した。一般的にみて、今日の医学的、疫学的な防護措置によってこれに対応することは、それほど困難とはいえない面があるが、コロナの流行の状況についてみると、きわめて強力な波及効果をもち、一度罹患して回復しても再び罹患するとか、あるいは重篤化して死に至るなど、一見軽いように見られて実は油断のならない一面をもっていることに注意する必要がある。

この意味で、その社会的な諸影響に関して熟慮すると、事はそれほど簡単ではないと思われるので、生活上のあらゆる面からの対応措置を心掛けなければならないように思われる。その意味で、若年世代、特に一般的には健康な青少年・発育盛りの世代にとっては罹患して軽度なものと感じて日常生活を送っているうちに重篤化する可能性を持っているので、特に注意が必要といえる。

いわば、通常の風邪の症状と変わらないのだが、一転すると重篤化していくというコロナ特有の医学的な分析は未だ十分に達成できていないのであろうが、油断のならない現代病の一種といえるし、ワクチンの接種は広がりつつあるといえども、未だ特効薬が開発されていない特殊な流行病の一種とみてよいだろう。一般にこの種のものは、高度な医療の対象とはみられていない身近な疾患とみられやすいかもしれないが、比較的やさしいようにみえて、実は最も高度な要素をもつ複雑な要因をはらんでいるとみられる。この意味からいって、特に重視する必要がある。

この種の事象は、時に生活の中でみられるもので、驚かされることがあり、この種のものを軽視した結果、ひどいしっぺ返しにあうこともある。このように我々の生活の過程で一見比較的軽やかに見えて、実は重厚で執拗な性格をもつ事に時に遭遇することがある。そしてそれを分析することによって極めて多面的・多角的な問題を解決したり、応用したりすることが可能となる場合がある。

この意味で、われわれはそのような「いとぐち」を大切にすることが必要であろう。
(会長・板東 慧)

特 集

コロナ禍における介護労働

いわゆる“団塊の世代”が後期高齢者(75歳)の年齢に達し、医療や介護などの社会保障費の急増が懸念される問題は「2025年問題」と呼ばれる。介護においても、2025年には後期高齢者人口が約2,200万人に上り、国民の4人に1人が75歳以上になるとされる。本特集の中でも触れられているが、介護保険の財源のひっ迫や介護難民といった問題もより現実的になると考えられる。介護は、働く人すべて、また社会全体にかかわる問題である。

コロナ禍以前より、介護労働者の人材不足や処遇改善は課題とされてきたが、このコロナ禍において、介護をはじめとするケア労働者は「エッセンシャルワーカー」として改めて注目を集めている。コロナという危機的状況が続く中、自身も感染のリスクを負いながら、現場で働く労働者を社会全体として支えるという視点が必要である。本号では、このような問題意識から、「コロナ禍における介護労働」をテーマに、特集を企画した。

特集1では、森 詩恵氏(大阪経済大学経済学部 教授)に「コロナ禍で再認識された介護人材確保の重要性とその課題— 高齢者支援を中心に—」と題して執筆いただいた。本稿では、高齢者介護支援における人材確保対策について、戦後からこれまでその対策を概観し、コロナ禍のもとで介護労働者や介護事業者が置かれている状況を2つのアンケート調査から把握している。それらを踏まえ、コロナ禍での介護労働者の現状からその課題を検討し、今後の方策の視点を提示している。

特集2は、「コロナ禍以前から続く介護職員の不足を考える」として、川口 啓子氏(大阪健康福祉短期大学 福祉実践研究センター センター長)に執筆いただいた。介護に従事する者は増えている一方、高まる需要に追いつけないことの主要因は、労働条件や介護保険制度・政策などであり、それらの問題解決は当然であるとしつつ、量・質とも継続して介護職員の充足を考えるため、異なる視点から検討を行っている。特に、未成熟な現代の高齢者観や人権意識にも言及されており、今後の介護労働を考える上で重要な視点を提示しているといえる。

特集3は、UAゼンセン日本介護クラフトユニオン(NCCU)へのインタビューである。インタビューはリモートにて実施し、村上久美子副会長氏に対応いただいた。NCCUの組合員数は約86,000人に上り、介護業界および関連事業に働く人々が結集した労働組合である。国や自治体、業界全体への交渉や、政府・省庁への要請にも力を入れている。インタビューでは、介護労働に対する課題感やこれまでの運動、コロナ禍におけるNCCUの取り組みなどについて話をうかがった。コロナ禍においては、「慰労金」「ケアマネジャーの報酬特例」などが、NCCUの要請をもとに実現しており、現場の声が国を動かした事例といえる。

コロナ禍で再認識された介護人材確保の重要性とその課題 — 高齢者支援を中心に —

大阪経済大学経済学部 教授 森 詩恵

1. はじめに

少子高齢化・核家族化の進展、共働き世帯の増加などを背景に、保育や介護といったケア支援政策の拡充は喫緊の課題である。そのようななか、新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍によってわれわれの生活は一変し、「ニューノーマル」（新しい生活様式）への転換が求められた。マスク着用、「3密」の回避、外出制限など、自らの感染防止や周りへの感染拡大に注意しながらの生活を余儀なくされ、オンライン化による教育や在宅勤務・リモートワークが進んだ。

そして、コロナ禍では医療・福祉、流通業、生活衛生業などの人々の生活を支える「エッセンシャルワーカー」の重要性を改めて認識することとなった。とくに介護サービスの利用者は、高齢や疾病を

抱えているなど高リスク者が対象であり、その大部分をオンライン化することができず、サービス提供と感染対策の狭間で対人福祉サービスの必要性和厳しさが浮き彫りとなった。

そこで、本稿では、とくにケア労働者のなかでも高齢者支援を中心に、これまでの人材確保対策を振り返り、コロナ禍での介護労働者の現状からその課題と今後の方策への視点を明らかにしたい。それは、近年、介護分野では人材不足が非常に大きな課題となっているなか、さらにコロナ禍という厳しい状況に追い込まれた介護現場ではどのようにサービス提供が行われているかを把握することで、人材確保対策の課題を解決する手がかりをつかむことができるからである。

2. 介護保険制度導入以前の人材確保対策

戦後のわが国の高齢者福祉政策は、貧困問題から多様化した生活問題の対応へとその広がりを見せる。高度成長期に制定された老人福祉法（1963年）では、住宅、医療・保健対策、介護対策、生きがい対策などのサービスが規定され、その支援は高齢者の生活全体を対象とした。

1968年に全国社会福祉協議会が行った「居宅ねたきり老人実態調査」からわかるように、貧困以外の生活問題の一つは介護問題であり、1970年代は施設ケアの整備とそれに伴う介護労働者

の処遇改善が行われるようになった時期である。1970年に答申された中央社会福祉審議会「社会福祉施設の緊急整備について」では、立ち遅れている社会福祉施設の整備（とくに寝たきり老人等の施設の緊急整備）、職員定数の適正化、夜間勤務体制の改善、中堅職員の処遇改善といった、施設職員確保に関する措置の必要性が述べられている。（旧）厚生省はこの答申を受け「社会福祉施設緊急整備5ヵ年計画」を策定し、特別養護老人ホームについては定員1万3,700人

(1970年度末)から1975年度末の整備目標定員を5万2,300人と設定した。また、1970年代は在宅ケアも推進され、老人福祉法制定時に規定された老人家庭奉仕員派遣事業に加え、1978年には寝たきり老人短期保護事業、1979年には通所サービス事業が国の補助事業となった。このように、高齢化の進展、保健医療・福祉サービスの拡大を背景に、人材確保の必要性は高まっていったのである。

しかし、オイルショックを契機に、政府は「福祉の見直し」「公費節約」という視点からの地域福祉への転換、社会福祉の財政支出削減に舵をきった。1980年代に入ると個人や家族による自助努力を強調した「日本型福祉社会」に基づく政策が本格的に実施され、公費によるサービスの整備・供給を抑制し、公費支出を節約しようとした。しかし、それは高齢化・核家族化の進展に伴う家族や地域の変容によって、家族や地域に依存した政策の限界が露呈される結果ともなった。そのため、1989年には消費税導入とあわせて「高齢者保健福祉推進十か年戦略(ゴールドプラン)」が策定され、ホームヘルパー10万人、特別養護老人ホーム24万床などの目標を掲げ、介護サービスとその担い手を整備・確保する取り組みが本格的にスタートすることとなった。

人材確保に関しては、1991年3月に厚生省大臣官房保健医療・福祉マンパワー対策本部が「保健医療・福祉マンパワー対策本部中間報告」を発表した。この報告では、保健医療・福祉マンパワー確保の現状やその対策について述べられており、すでに不足感が著しい看護分野ほどではないが、福祉分野においても人員確保に関する今後の見通しは楽観を許さないものがあるとしている。そし

て、今後の対策として、①他分野、他業種からの労働力を誘導するか、②60才以上の高齢者及び女子の労働力を最大限に活用することが必要となるとし、当面の具体的方策(1991年度予算)としてホームヘルパー・福祉施設職員の処遇改善、福祉マンパワー情報提供機能の強化としての「福祉人材情報センター」とそのプラチとしての「福祉人材バンク」の設置等があげられている。そして、1993年には「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」(「旧人材確保指針」とする。)が告示されたが¹、曾我[2008:14]は、旧人材確保指針は「『国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針』と並列して策定・告示されているところに大きな特徴がある」と述べている。このことからわかるように、政府の福祉人材確保対策は、サービスを提供する人材確保と人材不足を補うボランティアの確保という構図であったことを認識しておく必要がある。

このように、経済の拡大・高齢化の進展による福祉・介護ニーズの増大に対応すべき人材確保や処遇改善の必要性は、1970年代にその対策が打ち出されている。しかし、1980年代に政府は「日本型福祉社会」論によって家族や地域のインフォーマルなケアに依存する政策へと転換したが、家族や地域社会の変容によってその限界も露呈され、ゴールドプラン策定等によって再び人材確保に取り組むことになった。また、高齢者・女性の活用やボランティアの参加によって人材不足に対応しようとする動きも登場し、ゴールドプラン以降も「公費削減」の延長線上に人材確保と人材不足を補うボランティアの確保という構図があったといえる。

3. 介護保険制度導入以降の人材確保対策

(1) 2000年以降の人材不足の現状

2000年に導入された介護保険制度では、居宅サービス提供に民間営利事業者の参入が可能となり、利用者のサービス選択を可能とするためサービス事業者の多様化が図られた。サービス実施主

体の状況(2019年10月1日現在)をみても、各サービスにおける「営利法人(会社)」は、「訪問介護」が67.9%、「通所介護」が50.9%、「訪問看護ステーション」が53.6%、「居宅介護支援事業所」が51.8%となっており²、介護保険制度導入によって

「福祉の市場化」が促進された。そして、サービス事業者は介護報酬による「経営」のもとにサービスを提供し、その基盤となる人材確保は主にサービス事業者へ任されることとなった。

人材確保の状況については、「2004年までは、ホームヘルパーもホームヘルパーを除く介護職員も供給が需要を上回って」おり、ホームヘルパーの「有効求人倍率が1以上になったのは2005年から」である³。下野[2009:17~18]によれば、介護職員の求職者数減少の理由は、「他のサービス産業の給与と比較して低い賃金」であるとし、ホームヘルパーにおいては低賃金だけでなく、雇用形態における「求人側と求職者の間の深刻なミスマッチの存在」を挙げている。つまり、「ホームヘルパーの求人の8割が『登録ヘルパー』（介護需要がある時間だけ働くという労働形態）が大半の非常勤職員であるが、求職者の半分以上は正職員を希望している」とし、労働条件の低さも介護人材不足の原因であるという。また、井口[2020:96~97]も、2003年・2006年の介護報酬におけるマイナス改定が介護労働者の労働条件を大きく引き下げ、介護労働者の賃金水準の低下と本格化した「常勤換算方式」によって非正規雇用化が進行したと述べている。このように、介護保険制度では、介護労働者の賃金は低く抑えられ、非正規雇用化の進展により人材不足が慢性化することとなった⁴。

一方、2007年8月には厚生労働省が「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」（「新人材確保指針」、とする。）を改正した。それは、少子高齢化等を背景に国民の福祉・介護サービスへのニーズがさらに増大する一方で、福祉・介護サービス分野における高い離職率と常態的に行われる求人募集から、一部の地域や事業所では人手不足が生じているという背景によるものであった。新人材確保指針のポイントは、①労働環境の整備の推進、②キャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの周知・理解、④潜在的有資格者等の参入の促進、⑤多様な人材の参入・参画の促進、という5つである。とくに、「多様な人材の参入・参画の促進」では、新人材確保指針も旧人材確保指針と同じ

ように、福祉・介護サービス以外の分野からの就業支援や高齢者の就業と高齢者のボランティアを人材確保対策の一つとして位置づけている。

その後も、社会保障・税一体改革を推進するために、2014年には「効率的かつ質の高い医療提供体制の構築」と「地域包括ケアシステムの構築」を目的とした財政支援制度として「医療介護総合確保推進法」が制定された。また、2015年に政府は一億総活躍社会実現を目指し、「介護離職ゼロ」を一つの重要な柱と位置づけ、介護施設等の整備と併せ、必要な人材確保についても、就業促進、職場環境の改善による離職の防止、人材育成への支援などに総合的に取り組んでいくこととした。

（2）介護報酬改定による介護人材確保対策

介護保険制度では、事業者が利用者に介護サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われるサービス費用「介護報酬」がサービスごとに設定されているが、2008年には「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が制定され、介護報酬の改定等による介護職員の処遇改善・介護人材確保対策が実施されることになる。

まず2009年介護報酬改定では、介護従事者の離職率が高く、人材確保が困難であるという状況から、改定率を+3.0%（うち、在宅分1.7%、施設分1.3%）とし、介護従事者の人材確保、処遇改善に重点をおいた改定とした。あわせて、公費によって実施された「介護職員処遇改善交付金」は、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、2009年10月から2011年度末までの間、計約3,975億円（全国平均で介護職員（常勤換算）1人当たり月1.5万円に相当する額）を交付するもので、原則として介護職員、介護従業者、訪問介護員等として勤務している職員が対象であった。

2012年介護報酬改定では、介護職員の処遇改善の確保、物価の下落傾向、介護事業者の経営状況、地域包括ケアの推進等を踏まえ、+1.2%（うち、在宅分1.0%、施設分0.2%）とし、介護人材の確保とサービスの質の向上のため「介護職員処遇改善加算」が創設された。この介護職員処

遇改善加算は例外的かつ経過的な取扱とし、公費で賄われる介護職員処遇改善交付金を加算として介護報酬に組み込むという方法をとった。その後も、2015年介護報酬改定では介護職員処遇改善加算の拡充が行われ、現行の仕組みは維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境改善の取組を行う事業所を対象とし、上乘せ評価（月額平均1.2万円相当）を行う区分を創設した。2017年介護報酬改正では臨時に+1.14%（在宅分0.72%、施設分0.42%）の介護報酬改定を行い、昇給と結びついた形でのキャリアアップの仕組みを構築、手厚く評価を行うための区分を新設（月額平均1万円相当）して処遇改善を図った。

そして、2019年介護報酬改定では、+2.13%の改定率のうち処遇改善分は1.67%であり、介

護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に公費1000億円程度を投じ、新たに「介護職員等特定処遇改善加算」を創設した。直近の2021年介護報酬改定は+0.70%の改定率であり、感染症や災害への対応力強化を図るとともに、団塊の世代の全てが75歳以上となる2025年に向けて、「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止の取組の推進」、「介護人材の確保・介護現場の革新」、「制度の安定性・持続可能性の確保」を図ることとした。しかし、介護関係職種の有効求人倍率は2019年においても4.20（全職種は1.45）と厳しい人手不足傾向が継続しており、人材確保対策が成功しているとは言い難い状況である。

4. コロナ禍での介護事業所の現状—2つのアンケート調査から

前節では、これまでの介護人材確保対策について概観したが、介護労働の低賃金、非正規化、重労働などからその対策の効果があるとは言い難い状況である。本節では、2つのアンケート調査から人材不足のもとで起こったコロナ禍での介護事業所の現状を確認していこう。一つ目は、連合が2020年8月17日～9月17日までに行った「新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査」（郵送・インターネット併用調査で、有効回収数は580事業所）である。

ここで注目すべき点は、人材不足の状況である。「勤務先事業所の職員の過不足状況について」では、「非常に不足している」が24.0%、「やや不足している」が47.3%で、7割が職員不足の状況であった。一方、新型コロナウイルスの影響での人材不足の状況を確認するため、「昨年同時期と比較した場合の事業所の職員数の変化」をみると、「変わらない」が73.2%である一方、「やや不足するようになった」が19.3%、「非常に不足するようになった」が5.6%、と2割強であった。不足する理由について（複数回答）は、「募集に応募する人が少なくなったから」が43.2%、「家族の発

熱、子どもの休校・休園、家族の介護等により休む職員が出たから」が32.2%、「感染症対策のために業務が多忙になったから」が31.5%であった。そして、「不安に感じている点」（複数回答）では、「職員から感染者があらわれる」が61.5%、「利用者から感染者があらわれる」が48.7%、「職員のストレスが増加する」が44.9%という結果であった。

次に、介護労働安定センターが実施した「令和2年度介護労働実態調査（特別調査）新型コロナウイルス感染症禍における介護事業所の実態調査（中間報告）」をみてみよう。2020年12月7日～2021年1月6日まで郵送・オンライン併用調査で、訪問系、通所系、施設・居住系、居宅介護支援の介護事業所を対象に行っている。配布数は介護事業所2,160カ所、介護労働者数6,480人で、有効回収数は事業所調査1,240事業所（57.4%）、労働者調査2,951人（45.5%）であった。

経営に直結する「事業収益」では、前年度と比較して「減少した」が感染多数地域では46.2%、感染少数地域では26.9%となっており、4割以上の事業所で事業収益が減少しており、「収益に関する影響」では「マスクや消毒液等、資材の価格

高騰での経費圧迫」がいずれの地域も最も多かった。

「事業運営に関して特に苦労した点」に関しては、感染多数地域では「職員のシフト調整」が38.3%と最も高く、次いで「周囲の事業者等との連絡・連携」が36.3%であった。ICT活用についてはいずれの地域も「情報通信技術は導入していない」が4～5割と最も多く、次いで「オンラインミーティングツールによる会議」が約2～3割であった。

労働者調査では、「新型コロナウイルス感染症禍で新たに出てきた不満や強まった不満」（複数回答）では、いずれの地域も「心理的な負担が大きいこと」が約6割、次いで「利用者やそのご家族の感染症対策に対する意識に差があること」が約4割であった。その他、「衛生備品が不足している

こと」「通常業務に加えて、業務量が増えたこと」、「感染リスクに対する待遇がない（少ない）こと」といった回答が高かった。また、「新型コロナウイルス感染症禍で働く不安」（複数回答）では、「自身が感染症にかかる不安」「自身が職場にウイルスを持ち込んでしまう不安」「利用者の方が感染症にかかる不安」と感染に対する不安が8割を超えた。

以上の二つの結果から、「人材不足」「シフト調整」といった雇用問題と「ストレス」「心理的負担の大きいこと」といった精神的な負担があげられていることがわかる。これらはコロナ禍では当然の結果であるだろうが、人材不足は以前からの課題であって、災禍などのリスクに対応することが難しいサービス提供基盤の脆弱性を再認識する必要がある。

5. コロナ禍で露呈された介護人材確保対策の課題—むすびにかえて

本稿では、主に高齢者支援における人材確保対策について、戦後からこれまでその対策がどのように実施されたのかを概観し、コロナ禍のもとで介護労働者や介護事業者が置かれている状況をアンケート調査から把握した。これらを踏まえたうえで、コロナ禍における人材確保の課題を述べておこう。

一つ目は、コロナ禍における介護人材の不足状況から、なにが明らかになったかという点である。これまでも介護人材不足はその克服すべき重要な課題であった。それは、少子高齢化のもとで高齢者の一人暮らし・夫婦世帯が増加し、介護サービスが高齢期の生活維持になくてはならない重要なサービスだからである。しかし、低賃金、非正規化、重労働とされる介護労働は、処遇の改善に取り組んでもその効果はあまりなく、コロナ禍以前から多くのサービス事業者が人材不足のもとでサービス提供を行ってきた。

このように、介護サービスの利用は高齢期の生活にとって必要不可欠であるにもかかわらず、人材不足が慢性化した介護労働現場は災禍等には非常に弱い。コロナ禍においては、職員が罹患すれば当然仕事を休まざるを得ず、さらに人手不

足に拍車がかかる。その一方、感染対策などの新しい業務は増加し、人材に余裕のない事業者は運営することもままならない状況を引き起こしている。アンケートにもあるように、コロナ禍では「シフト調整の難しさ」が課題となっており、高齢期の生活を支える介護サービスの供給が非常に脆弱な基盤のうえで成り立っている点を再度認識する必要がある。そしてこの問題は、コロナ禍においてだけでなく、介護労働者のワークライフバランスの観点からも問題であり、介護労働者が安心して働ける身分保障や労働環境の整備が急務である。

二点目は、どのように介護人材を確保するかという点である。高齢化の進展・介護ニーズの拡大によって、政府は1970年代から人材確保に取り組んできた。「日本型福祉社会」の限界からゴールドプラン策定において介護サービス・介護人材確保の目標を掲げてきたが、1990年代以降の人材確保対策は、「人材確保」と人材不足を補う「高齢者等のボランティア確保」という二つの方法で解消しようという構図が描かれた。そして、2000年から導入された介護保険制度では「福祉の市場化」が促進され、人材確保は主にサービス事業者へ任されることとなった。しかし、介護報酬に基づ

いて事業経営を行う介護保険制度の仕組みのもとで、介護報酬のマイナス改定から「低賃金」「非正規化」といった労働条件の悪化が引き起こされ、人材確保が難しい状況を生み出した。2005年以降、政府は公費投入や介護報酬改定によって人材確保に取り組んできたが、その成果は厳しい状況である。

そこで、政府は、人材不足を補う「高齢者等のボランティアを確保」するだけでなく、住民や高齢者のボランティアを専門職とは別のサービスの担い手として位置づけ、介護保険制度内に組み込むという方法をとる。2014年介護保険改正では、全国一律の予防給付（訪問介護・通所介護）を市町村が行う地域支援事業に移行し、既存の介護事業所によるサービスに加え、NPO、民間企業、住民ボランティア、協同組合等による多様なサービスの提供を介護保険制度から可能とした。つまりホームヘルパーだけでなく、住民や高齢者のボランティアによるサービス提供も保険給付の対象としたのである。そして、高齢者に関しては、「高齢者の介護予防が求められているが、社会参加・社会的役割を持つことが生きがいや介護予防につながる」として、社会参加という視点から高齢者自らの介護予防と生活支援サービスを担う人材としての活用を促した。

しかし、コロナ禍において住民や高齢者などのボランティア活動はストップすることとなった。感染防止のため施設へ地域のボランティアが訪問できず、これまでレクリエーションや介護のお手伝いとして訪れていた人々が施設や事業所との関わりを中止せざるを得ない状況となったからである。介護保険制度以前から、国はボランティアによる介護サービスの提供や関わりを求めており、介護保険改正によって地域や高齢者のボランティアの力をサービス提供に組み込む政策がとられたものの、コロナ禍のもとでボランティアが介護人材不足を補う機能を果たすことができないことを示したといえる。

最後に、第三として、外国人介護人材の受け入れについてである。現在、外国人介護人材の受け入れについては、①EPA（経済連携協定）に基づく受け入れ（2008年から開始）、②資格を取得した留学生への在留資格付与（在留資格「介

護」の創設、2017年施行）、③技能実習制度への介護職種の追加（2017年施行）、④介護分野における特定技能の在留資格に基づく受け入れ（2019年施行）、がある。それぞれ制度の趣旨は異なるが、とくに ④の在留資格に基づく受け入れは、人手不足に対応し即戦力を確保するための制度で、政府は就労目的としての外国人介護人材の受け入れに舵をきった。

このコロナ禍のもとでも、日本から相手国への技術移転を目的とする技能実習制度の受け入れについては、2020年3月時点の認定件数は8,967件（2019年3月時点は1,823件）と飛躍的に高まった一方、在留資格の特定技能による受け入れは伸び悩んでいる状態である（矢澤[2021:5]）。新型コロナウイルスの影響で外国からの入国が制限される状況を目の当たりにし、過度な外国人介護人材への依存は安定した介護サービス提供の確保に影響を及ぼすことも懸念される。

以上のように、コロナ禍のような災禍において、介護サービスは提供基盤の脆弱性のうえに成り立っていることが露呈された。そのため、数合わせではなく、労働条件や身分が保障された介護人材確保対策が重要である。小手先の人材確保対策ではなく、働きやすい労働条件・環境の保障と質の高い人材養成に力を入れることが何よりも求められている。

【参考・引用文献】

井口克郎「介護人材政策の総括と課題」『検証 介護保険施行20年』（芝田英昭編著）、自治体研究社、2020年。

佐藤英昌「福祉人材確保に関する研究試論－介護人材の確保を中心に－」『帯広大谷短期大学紀要』第55号、2018年。

下野恵子「介護サービス産業と人材確保」『季刊家計経済研究』No.82、2009年。

鈴木亘「介護産業から他産業への転換行動の経済分析」『季刊家計経済研究』No.90、2011年。

曾我千春「『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』についての一考察」『人間科学研究』第2巻第1号、金沢星稜大学、2008年。

高橋紘士「新しい介護システムの構築と介護人材の育成」『日本労働研究雑誌』No427、1995年。

花岡智恵「介護労働力不足はなぜ生じているか」『日本労働研究雑誌』No.658、2015年。

森詩恵『現代日本の介護保険改革』法律文化社、2008年。

「わが国における高齢者福祉政策の変遷と『福祉の市場化』－介護保険制度の根本的課題」『社会政策』第9巻第3号（社会政策学会誌）、2018年。

矢澤朋子「コロナ下でも、外国人介護人材は増加」大和総研、2021年。

(https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20210611_022333.html)

横山壽一『社会保障の再構築－市場化から共同化へ－』新日本出版社、2009年。

【参考資料】

厚生労働省「令和元年介護サービス施設・事業所調査の概況」2021年。

(https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service19/dl/kekka-gaiyou_1.pdf)

厚生労働省『令和2年版厚生労働白書』2020年10月。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000735866.pdf>)。

厚生労働省老健局「介護人材の確保・介護現場の革新」（第79回社会保障審議会介護保険部会資料）、2019年7月26日。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000531297.pdf>)

介護労働安定センター「新型コロナウイルス感染症禍における介護事業所の実態調査（中間報告）」2021年2月8日。

(http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_t_chousa_tokubetu_chukan.pdf)

連合「新型コロナウイルス感染拡大下の介護現場実態調査」2020年11月。

(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kurashi/data/covid19kaigo-202002-04.pdf?3665>)

脚注

¹ 1992年の「福祉人材確保法」（社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律）に基づいている。

² 厚生労働省「令和元年介護サービス施設・事業所調査の概況」2021年、を参照のこと。
(https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service19/dl/kekka-gaiyou_1.pdf)

³ 下野[2009:17]、より引用。

⁴ 鈴木[2011]は、介護労働不足の一つの要因は介護報酬の3年間の固定とその改定プロセスに関係するとし、具体的に2004～2006年に起きた状況を説明している。

コロナ禍以前から続く介護職員の不足を考える

大阪健康福祉短期大学 福祉実践研究センター センター長 川口 啓子

はじめに

厚労省は、昨年(2020年)時点で26万人、2025年には55万人の介護職員¹が不足すると分析している²。年次推移だけでみると、介護に従事する者は増えているが、高まる需要に追いつけない現状にある。その主な要因として、一般的には低賃金や過重労働などの労働条件や介護保険

制度・政策などがあげられる。それらの問題解決は当然であるにしても、量・質とも継続して介護職員の充足を考えるには、別の視点も必要だろう。本稿では、高齢者介護を中心に、コロナ禍以前から続く介護職員の不足を、労働条件や制度・政策などと異なる視点から考えてみたい。

1. 超高齢社会—現在より将来

超高齢社会について、あらためて確認しておきたい。

日本が高齢化社会になったのは、1970年(高齢化率7%超)である。1994年に高齢社会に突入(同14%超)し、2007年には超高齢社会(同21%超)になった。現在、高齢化率28.4%である³。だが、そのピークはまだ先だ。現在の介護をめぐる状況以上に、将来にこそ課題が重くのしかかる。

(1) 高齢者人口と高齢化率のピーク

2025年、団塊の世代が全て後期高齢者(75歳以上)となり⁴、団塊ジュニアの老親介護が始まる。政府は雇用労働者の定年延長を求めているが、定年前の介護離職の増加が大きく懸念される。もちろん、家族介護ではなくヘルパー派遣や施設入所を考える人も多いだろうが、同時に懸念されるのが介護職員の不足である。介護職員が不足するという事業所の割合は69.7%、訪問介護員

が不足する事業所は81.2%にも及ぶ⁵。

2042年、いま働き盛りの40歳代が高齢期を迎えるころ、高齢者人口(3935万人超)がピークになる。おそらく、彼らは90歳代の老親介護を担うことになるだろう。

そして、2065年。昨今、成人したばかりの20歳代が高齢期を迎える。そのころ、高齢化率がピーク(38.4%)になる。2.6人に1人が65歳以上、3.9人に1人が75歳以上という社会である。平均寿命がさらに伸び、100歳前後の老親介護を担う時代を迎える。

半世紀近く先までの推計ではあるが、今より圧倒的に高齢者、要介護高齢者が増える将来、介護職員の不足が解決できる条件を、どこにどう見出せばよいのだろうか。

(2) 単身世帯の増加と孤独死

日本は、2008年(1億2808万人)をピークに人

口減少局面に入った。少産多死の時代が続き、身近に死が増える。どのように死ぬか、多くがPPK（ピンピンコロリ）を漠然と望んでいる。「健康寿命を延ばしてPPK」というイメージだろうが、健康寿命が延びれば平均寿命も延びる。その差は10年前後で、縮まる傾向にはない。

健康寿命は男性72.14歳、女性74.79歳である。後期高齢者（75歳以上）という区分は、健康寿命を過ぎた高齢者集団とも言える。そのころから要介護認定が増え始め、80歳を超えて急増。95歳以上の要介護認定率は、男性68.2%、女性85.0%になる（図1）。同時に、認知症も増え続ける。人生100年時代とは、要介護にならずともPPKが叶わなかった人たちが身近にたくさんいる、そういう時代である。

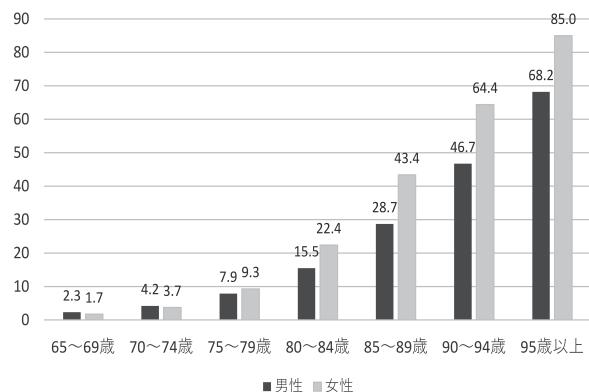


図1 65歳以上性・年齢別介護保険受給者割合(%)

出所: 厚生労働省「令和元年度 介護給付費等実態統計の概況」(令和元年5月～令和2年4月)

※要介護状態であっても介護認定を受けない人もいるため、実数はさらに多いと思われる。

では、これからの高齢者はどのような暮らしを営むことになるのか。少なくとも、かつてのコミュニティや大家族のように「誰かの目がある・手がある」という暮らしは激減した。

世帯構成でみると、65歳以上の人暮らし世帯は総世帯数の49.4%を占める(2019年)。そのうち、単身世帯は28.8%、夫婦二人世帯(単身世帯予備軍)は32.3%、親と未婚の子からなる世帯が20.0%という構成であり、単身世帯が確実に増える⁶。

未婚率も高くなり、1970年の男性1.7%、女性3.3%という生涯未婚率(50歳時未婚率)に比べ、

近年はそれぞれ26.6%、17.8%になった⁷。2019年の合計特殊出生率は1.36で⁸、人口置換水準2.1には遠く及ばない。DINKsが流行った時代もあった。離婚率もあがり、シングル家庭も増えた。この先、世帯構成員数は増えそうになく、若年世代の単身世帯も増え、そのまま高齢期を迎えることになる。

単身世帯が増えれば単身の要介護者も増える。訪問介護で家族の力を全面的には借りられないケースだ。加えて、在宅の孤独死が増えると予想される(図2)。「自宅で最期まで」が当人の本望ではあっても、すぐに遺体が発見されるとは限らない。引き取り手の無い遺体もある。「(遺体の損傷が比較的少ない)72時間以内に発見できるような地域でのつながり」⁹が大切と言われ、孤独死は避けられなくても社会的孤立をどう防ぐかが課題になる。一方、地域包括ケアシステムなど地域でのつながりを求める政策提起から10年以上経過したものの、無縁社会と言われる状況がなくなりつつあるとは思えない。

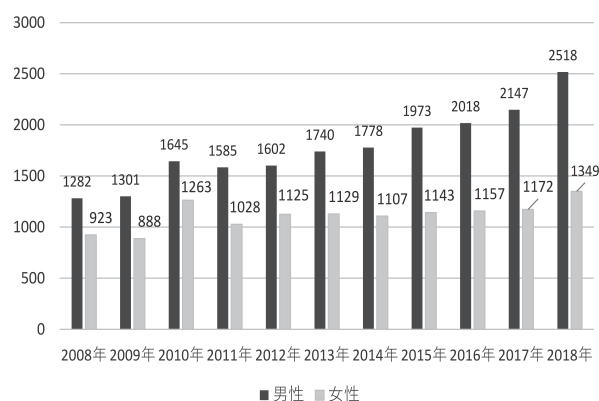


図2 自宅住居で亡くなった65歳以上単身世帯の者(人)

出所: 東京都監察医務院で取り扱った自宅住居で亡くなった65歳以上単身世帯の者の統計(平成30年)

「かつてのコミュニティは宿命であった。しかしポスト資本主義社会においては、コミュニティは意志である」¹⁰。類的存在と言われる人間は、次の時代にどのような社会を創るのか—超高齢社会の背後には人類史的な課題がそびえる。

2. 誰が介護を担うのか

『平成30年版高齢社会白書』によると、自分が要介護になったとき、「どこで・どのような(介護)サービスを受けたいか」という問に対して、7割が「自宅」をあげている。そのうち介護については「家族中心の介護」18.6%、「家族と外部サービス」17.5%、「外部サービスのみ」37.4%、「施設、病院等」や「その他」合計26.5%という回答であった。つまり、「家族中心の介護」と答えた以外の約8割の希望は、介護職員が足りていることを前提にしなければ成立しない。実現するのだろうか。

(1) 専門職養成の衰退と質の低下

介護の専門職は、主に国家資格である介護福祉士と基礎的資格である初任者研修修了者(旧ヘルパー 2級相当)であるが、ここでは介護福祉士養成校に焦点をあてて考える。

介護福祉士養成校は、2007年をピークに明らかに減少傾向にある。2020年度、介護福祉士養成校への入学者数は全国で7042人だった(図3)。大きな大学の1学部にも満たない人数しか、全国で養成されない。学生不足による経営難から閉科・廃校に追い込まれた養成校は多い。近年、わずかに定員充足率が上がってはいるが、定員数削減による母数の減少と外国人(2395名34%)の急増によるもので日本人は少ない。



図3 介護福祉士養成校の入学定員・入学者数(人)と充足率(%)

出所: 介護福祉士養成施設協会HP「令和2年度介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査の結果について」

また、介護は日本の子どもたちの「将来になりたい職業ランキング」の選択肢には登場しない¹¹。日経新聞は、高校生の圧倒的多数(85.8%)が将来の職業として「介護を考えない」と報じた¹²。誌面の意図とは裏腹に、職業としての介護離れを多数派のように思わせてしまう。

このように、将来の職業に介護を希望する若者が少ないということは、介護福祉士養成校の受験者減に直結している。当然、受験に際して競争力が働かない。したがって、いわゆる偏差値の高い学生層は少ない。そこに外国人留学生が増えた。日本語教育のみならず生活指導に時間が割かれ¹³、教育現場の困難は増すばかりである。2018年3月には、ふりがなの多い介護福祉士養成テキストも出版された。皮肉なことに、外国人以上に日本人学生にとって役に立つという声が教育現場からあがっている。

なお、養成校のほとんどが民間の教育機関で、専門学校と短期大学で8割を占める¹⁴。介護福祉士が国家資格であるにもかかわらず、国立大学はその養成課程を設置せず、介護という国民的課題に応える姿勢は見られない。著名な私立大学も同様の傾向ではないだろうか。

このように、介護が職業として選ばれにくい上に介護職員が不足する今、せめて既存の介護福祉士養成校を支えることが国の最低限の責務ではないか。このままでは、専門職養成の教育基盤すら消失する。

ちなみに、介護福祉士国家試験受験資格には、養成校を経ずに働きながら研修を受けて得られる実務経験ルートがある。登録者数で言えば、養成校出身者より実務経験ルートの介護福祉士のほうが多い¹⁵。筆者は、両者の比較を論じる術を持たないが、それぞれの学習時間を比べると次の通りである。

- 介護福祉士養成校: 1850時間(座学・演習1350h+実習450h+医療的ケア50h)
- 実務経験ルート: 450時間(通信教育併用可)+実務経験3年以上

なお、厚労省は介護職員の不足に応える経過措置として、養成校卒業後、介護業務に5年間従事すれば国家資格取得が可能であるとした¹⁶。「質より量」である¹⁷。介護福祉士会は「介護の価値を軽視し質の低下を招く」と批判的見解¹⁸を示したが、この経過措置延長は続いている。

(2) 介護事業所の職員不足と経営難

介護事業所は種別によって人員配置が決められているため、介護職員の不足はそのまま利用件数の減少につながり経営を圧迫する。コロナ禍以前から続く職員不足によりただでさえ経営体力が脆弱な介護事業所は、コロナ禍をきっかけに休廃業や倒産を余儀なくされた。2020年の介護事業所倒産は118件¹⁹と過去最多を更新し、休廃業も同様に過去最多になると言われる。

コロナ禍における経営難の特徴は、何より利用者が利用を控えたことである。介助では身体を密着させることが多く、感染拡大防止上やむを得ない事情もあった。加えて、介護職員自身が高齢であったり、高齢者と暮らす職員が出勤をためらったり、若い職員は保育所に子どもを預けられない²⁰など、職員が出勤できずに利用を制限せざるを得ない事態も生じ、事業所にとっては介護報酬の大幅減につながった。

その上に、消毒液や防護服など物品の調達、施設内外のゾーニング、リモート面会の設定など、通常とは異なる業務に多くの人手と時間が取られ費用が嵩んだ。

加えて、コロナ禍以前から嵩む費用のひとつに人材派遣会社への支払いがある。先述のように、介護職員が不足する事業所は69.7%、訪問介護員が不足する事業所は81.2%という状況にあって²¹、何とか職員を確保しようと、多くの法人・事業所が人材派遣会社に頼るようになっている。その支払いは、筆者が大阪で聞く限り、年間500万円から1000万円という額もめずらしくない。

もはや正規雇用による職員の育成・定着をあきらめ、数年で転・退職することを前提に、人材派遣会社への依存を常態化している法人もある。利用者との信頼関係をつくる間もなく職員が変わり、介護の価値やサービスの質が積みあがりにくい構造をつくってしまう。

「質より量」の安易な国家資格取得が継続されても人手不足は解消せず、事業所は派遣に頼り、外国人に依存する。もとより経営体力のない法人・事業所の撤退が、コロナ禍において加速した。介護業界そのものの弱体化である。介護をめぐる問題は、単に職員数を増やせば解決できるものではない。

3. 介護職員不足の波及

介護職員が不足する事態とは、この先「要介護になったら施設に、ヘルパーに」と考えていても、ヘルパーは来ず・空床があっても入所できず・入所しても職員不足により退所を迫られる、そんな事態である。結果、家族介護に依存するケースが増える。家族は、一般的には介護の知識やスキルを持たない。にもかかわらず、介護は「誰にでもできる(だろう)」という世間の認識に浸っている。その齟齬が虐待を生む。「介護保険があるから・・・」と呑気に構えていられる時代ではない。

(1) 家族介護の限界

高齢者未満の人の多くは、要介護にならないよ

う健康づくりに留意するが、「介護する側」になることはあまり考えていない。すなわち、介護の知識もスキルも学ばず、突然のように家族介護に直面しては狼狽える。そのような状態で介護を担うとどうなるか。

たとえ、多くの人が「家族の世話にはならない」ことを望んだとしても、介護職員の不足は家族介護を登場させる。知識もスキルも持たない家族による不慣れな介護は、「介護する側」も「される側」も負荷が大きくストレスが溜まる。場合によっては、虐待、介護殺人を生む。2019年度の家族介護者による虐待の相談件数は、過去最多の34,057件。判断件数も16,928件と多い(図4)。虐待には

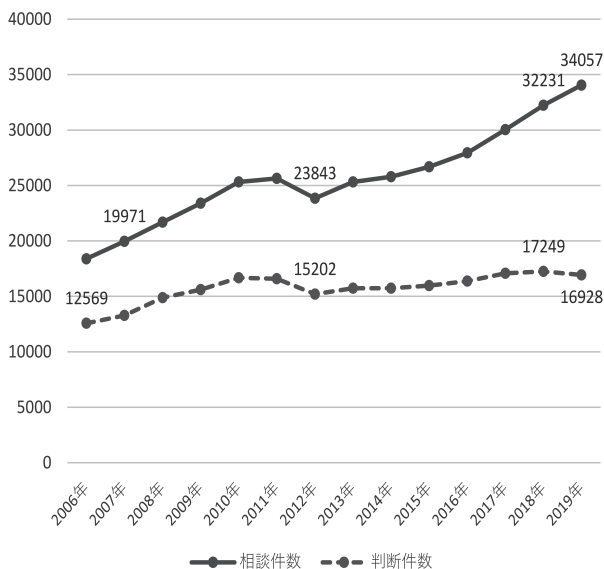


図4 養護者(家族等)による高齢者虐待の推移(件)

出所:厚生労働省『令和元年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果』

至らずとも、「介護は大変だ」というネガティブイメージを抱く人は多いだろう。そのイメージが介護を忌避する空気となり、介護職員の不足を助長する。

たとえば、子どもが排泄をコントロールできなくても、私たちはそれを自然のプロセスと受け止めることができる。このことは、全ての人類が経験している。だが、排泄などの身体機能が衰えた高齢者を社会に多数抱えるという経験は人類史上初である。日本の社会は、その先端に行く。

したがって、「家族の世話にならない」ことを望むなら、社会の一員として社会的に介護の担い手を準備する一員にもならなければならない。現在の介護職員の不足は、社会としての準備を放置している状態である。専門職による介護を望むなら、専門職が育つ社会的土壌をつくり、耕さなければならない。現状のまま家族介護への依存が続くなら、その家族の愛情や絆の深さにかかわらず、限界、破綻、虐待、ひいては介護殺人につながるケースをなくすことはできない。

介護は、その知識・スキルを「介護する側」と「される側」の共通認識にすることで、よりスムーズに実践できる。いつ「介護する側」になってもある程度対応できる知識・スキルが個々の家族に必要であり、その広がりや介護に対する社会的認識を向上させ、介護の担い手を育む土壌を準備する。

(2) 介護職員による虐待

介護職員による虐待も増加し続けている。2019年度の虐待相談件数は2,267件、虐待認定件数は644件と過去最高を示した²²。この根底にも、介護職員の不足がある。

職員不足が時間不足を招き、過重労働や研修不足を招く。職員間のコミュニケーションが減り、利用者の情報共有も不足する。一人ひとりに応じた質の高いケアをしたくても徐々にできなくなる。入浴回数を減らし、胃薬もそのまま、時間ごとのオムツ替えに追われる……。そんな状況が介護職員の毎日になると、どれほど専門職としての教育を受けようとも、働き甲斐は失われていく。この状況のまま職員数を確保したところで、自転車操業と質の低下という悪循環からは抜け出せない。

ちなみに、介護職員による虐待の要因は図5の通り、「教育・知識・介護技術等に関する問題」(41.3%)、次いで「職員のストレスや感情コントロールの問題」(19.2%)などとなっている。それらが相互に悪影響を及ぼすであろうことは想像に難くない。この状況下では、虐待には至らずとも対応が困難な利用者の退所を迫り訪問介護の依頼を断るなど、介護事業所・職員の側から利用者を取捨選択する事態も予想される。

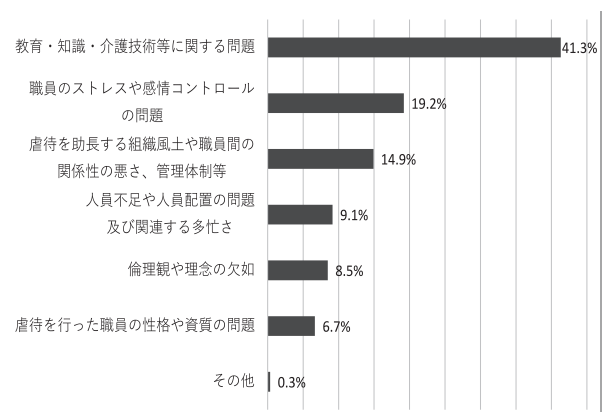


図5 介護職員等による高齢者虐待の発生要因(%)

出所:厚生労働省『令和元年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果』

4. 現代の高齢者観と人権意識

かつて、還暦、古希、喜寿、傘寿、米寿、卒寿、白寿など祝事として語られた長寿は、今でも節目の文化として続く。だが、私たちを取り巻く日常にはそれらとは異なる高齢者観がある。「加齢臭」や「老害」など、程度の差はあるものの、老いを忌避するような言葉が使われる。

このような高齢者観は、高齢者自身の人権意識にどう作用するのだろうか。長生きすることを恐縮させ、本来の権利を放棄させてはいないだろうか。

(1)「枯れ木に水をやるような」

高齢化率が伸長した1970年代から80年代にかけて、高齢者の社会的入院と言われる現象が国の財政を圧迫するようになった。1973年、福祉元年を宣言した日本は、まもなく逆方向へと舵を切る。70歳以上の医療にかかる診療報酬点数を低く抑えるという年齢差別の導入は象徴的だった。当時の政治家は、「乳牛は乳が出なくなったら、と殺場へ送る。ブタは八カ月たったら殺す。人間も働けなくなったら死んでいただくと、大蔵省は大変助かる」と発言し、高齢者への医療は「枯れ木に水をやるようなもの」と揶揄した²³。

もしもこの時代にコロナ禍が起きていたら、高齢者の治療は後回しにされていたかもしれない。今も、ワクチン接種など高齢者優先の対策はあるものの、後回しの空気がないとは言えない。たとえば、2020年6月、「私は若い人に高度医療を譲ります」と記載された意思カード²⁴が物議をかもした。2021年4月には「高齢者は入院の優先順位を下げざるを得ない」²⁵というメールが大阪府内の保健所に送信されてしまった。

高齢者に長生きすることを恐縮させている。コロナ禍以前から世間に漂うこうした空気は介護を敬遠する空気と親和し、介護職員が育ちにくい素地をつくってはいまいか。かの政治家の言葉を借りれば、介護は「枯れ木に水をやるような」仕事になってしまう。それは、もはや介護とは言えない。高齢者に自身の老いを恐縮させればさせるほど、介護職員は育たず、介護業界全体の成長を阻んでいく。

(2)「要介護者＝迷惑」という人権意識

JRの車内放送、「急病のお客様の救護を行っておりました。そのため、約5分遅れでの〇〇駅到着になります。ご迷惑をおかけして申し訳ありません」という表現に違和感を覚える。悪気はないだろうが、「急病人＝迷惑」になっている。同様に、「家族に迷惑をかけたくないから施設に入りたい」という高齢者の言葉にも違和感を覚える。

ここには、二つの問題がある。

一つは、高齢者自身の「要介護者＝迷惑」という認識である。この認識は「障害者＝迷惑」という差別意識と本質的に変わらない。要介護者は障害者(中途障害者)なのである。

もう一つは、「迷惑」の行き先である。家族には「迷惑」をかけられないが「施設ならかまわない」と言うのだろうか。施設は「迷惑」の受け入れ場所ではない。意図したわけではなくとも、施設にも介護職員にも甚だ配慮を欠いている。

こうした高齢者観は、どれほど謙虚に聞こえても「枯れ木に水をやるような」発言と本質は同じだ。あるケアマネージャーは、「施設入所はほとんど家族の問題解決です」と言う。高齢者自身が自らを社会の「枯れ木」に位置付け、施設入所以外の権利を放棄する—それが、まるで美德であるかのように。

つまり、現代の日本には「高齢者を恐縮させて良し」とする程度の人権意識しか育っていないということだ。これからの多数派となる高齢者の権利意識がこのレベルで推移するなら、JRの「急病人＝迷惑」も高齢者の内なる差別意識もなかなか無くならないだろう。同様に、介護も「枯れ木に水をやるような」仕事に据え置かれる。

言うまでもなく、介護は「枯れ木に水をやるような」仕事ではない。その人の尊厳を護り、その人らしく自立する暮らしを支えることを使命とする。この本来の使命を全うできる介護職員を育成するには、老いを忌避するような高齢者観の克服と人権意識の高揚が不可欠である。

まとめにかえて

介護職員の不足が常態化した現状は、「人は100%老いる・衰える」ことを当然として受け止める社会をどう創るか、という大きな問を孕んでいる。当面の数合わせに矮小化できることではない。少なくとも今から半世紀ほどのスパンを要する。

そのプロセスに不可欠なはずの専門職—とりわけ介護福祉士の教育基盤が衰退し、介護の質の維持・向上が危ぶまれる。介護事業所の減少に伴う業界の地盤沈下は、介護難民をあふれさせるかもしれない。家族介護への依存は続くだろうが、不慣れな介護が虐待の要因にもなりかねない。

これらに伴うネガティブイメージは、さらに介護職員の不足を助長する。この悪循環を脱しようにも、現代の高齢者観も人権意識も未だ成熟しているとは言い難い。

ややネガティブな考察に過ぎたかもしれないが、

以上のような概略でコロナ禍以前から続く介護職員の不足を考えてみた。

最後に、再びJR車内放送に言及し、本稿のまとめとしたい。

「ご迷惑をおかけして申し訳ありません」という謝罪が、「救護活動へのご協力、ありがとうございます」という感謝の言葉に変わればどうだろう。公共交通機関の日々の小さな積み重ねが「急病人＝迷惑」というこれまでの刷り込みを塗り替えていく。乗客は、電車の遅れにイライラするのではなく、救護できたことに安堵する。

こうした変化が互いの権利を尊重しあう行動変容を生み、豊かな人権意識を育むことに期待したい。介護職員の不足は、ここに解決されるべき課題である。

脚注

- ¹ 介護職員の呼称には、ケア労働者、介護従事者など多々あるが、本稿では雇用形態や資格の有無を問わず介護職員で統一した。
- ² 厚生労働省老健局「介護人材の確保・介護現場の革新」社会保障制度審議会介護保険部会参考資料（2019年7月26日）。
- ³ 以下、人口や高齢に関する数字は、内閣府『令和2年版高齢社会白書』。
- ⁴ 75歳以上2180万人、65歳以上の合計は3677万人の推計。
- ⁵ 公益財団法人介護労働安定センター『令和元年度介護労働実態調査』（令和元年10月1日～31日の調査結果）。
- ⁶ 厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概要」（令和2年7月17日）。
- ⁷ 厚生労働省『平成29年版厚生労働白書』（推計値）。
- ⁸ 厚生労働省2019年人口動態統計（確定数）概況報告（2020年9月17日）。コロナ禍で出生率はさらに下がると予想される。
- ⁹ 横尾将臣「『物』の整理を通して考える一暮らしの安全・安心と生協の役割」「くらしと協同」くらしと協同の研究所（2019年9月増刊号）。
- ¹⁰ P.F. ドラッカー（上田惇生、佐々木実智男、田代正美 訳）『ポスト資本主義社会』p.296. ダイヤモンド社（1993年）。
- ¹¹ 拙論「介護人材の不足—その根底に横たわるネガティブイメージ」『国民医療』No.345. 日本医療総合研究所（2020年冬号）。

- ¹² 「時にはモデル 介護の印象覆す」『日本経済新聞』(2021年3月10日)。
- ¹³ 住居、家具、家電などの調達、行政手続き、アルバイト先確保などに教員が奔走する。
- ¹⁴ 介護福祉士養成施設協会HP「令和2年度介護福祉士養成施設の入学定員充足度状況等に関する調査の結果について」によると、専門学校217校(64.6%)、短期大学59校(17.6%)、4年制大学59校(17.6%)、高等学校専攻科1校(0.3%) (2020年10月15日)。
- ¹⁵ 社会保障制度審議会福祉部会資料2(2019年11月11日)。
- ¹⁶ 国家試験不合格者も同様である。
- ¹⁷ 厚生労働省は、コロナ不況による失業者を介護業界に誘導する策を講じている。「介護への転職 融資で支援」『日本経済新聞』(2021年1月5日)。介護業界はおそらくそれを拒みはしない。だが、介護業界は決して雇用調整の道具ではない。拙稿「介護の仕事 今こそ安定した雇用創出を」私の視点『朝日新聞』(2009年2月19日) 参照。
- ¹⁸ 介護福祉士会の声明より(2020年1月24日)。
- ¹⁹ 東京商工リサーチHP「2020年『老人福祉・介護事業』の倒産状況」(2021年1月8日)。
- ²⁰ 医療・介護従事者が感染源であるかのような不当な差別がニュースにもなった。
- ²¹ 訪問介護員の有効求人倍率は15倍超。社会保障審議会介護保険部会資料(2020年8月19日)。
- ²² 厚生労働省『令和元年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果」(2021年3月11日)
- ²³ 渡辺美智雄氏(当時、自民党衆議院議員)の発言(1983年11月23,24日)。
- ²⁴ 患者が示す意思カード(日本原子力協会発行)。「命の選択」を迫られた場合、医療従事者の精神的負担を減らすことが目的。
- ²⁵ 大阪府健康医療部医療監が発信(2021年4月19日)。大阪府は、府の方針ではないと撤回、謝罪した。



日本介護クラフトユニオン(NCCU)

- ・現場の声やアンケートなどのエビデンスに基づき、国などに積極的に働きかけ。
- ・コロナ禍では、「慰労金」「ケアマネジャーの報酬特例」などで要請が実現。



副会長 村上 久美子 氏

1. 組織概要

日本介護クラフトユニオン(以下、NCCU)は、介護業界および関連事業に働く人々が結集した職業別労働組合(クラフトユニオン)である。職業別労働組合であるため、各会社(法人)との個別交渉にとどまらず、国や自治体、業界全体も交渉相手として働きかけていくことができる新しいかたちの労働組合である。

NCCUは、2000年の結成以来、介護従事者の労働条件改善と社会的地位の向上を目的として活動している。そのために、組合員の処遇について会社(法人)と交渉するのはもちろん、会社(法人)の枠を超えた介護業界全体のワークルール確立を目指し、労使が集団で話し合う産業労使関係の構築を提唱している。また、より良い制度改革を求めて政府会議の場で発言したり、政府・省庁への要請も行っている。国政に対しては、NCCUの政治顧問3名、上部団体であるUAゼンセンの組織内議員2名の国会議員とも緊密に連携し、現場の声を代弁している。

さらに、共済制度、相談活動、研修会、社会貢献活動、機関誌の発行などを通じて、組合員の生活支援はもとより、職業生活における技能向上や日頃の精神的支えになる活動にも取り組んでいる。

介護従事者の労働条件は、国の介護保険制度に影響されるだけでなく、保険者である自治体の対応にも大きく左右される。地域特有の課題解決に取

り組むと共に、同じ地域で働く組合員同士の結束と交流を深めるため、全国を8つのブロックに分けた「総支部」体制を整えている。また、会社(法人)ごとの活動単位を「分会」としている。NCCUの専従者は59名、43分会という構成である。また、インタビュー時の組合員数は約85,700名(男性17,200名、女性68,500名)であり、関連する法人は64法人、個人加入者は486名となっている。

2. 介護労働の状況と課題

介護業界では、コロナ禍以前から、人材不足・労働者の高齢化が大きな課題となっている。NCCUの調査(2020年就業意識実態調査)によると、組合員の平均年齢は46.3歳であり、時給制では51.5歳とより高くなる。また、この平均年齢は年々上昇している。

NCCUでは、「人材の確保・定着にもっとも有効な処方箋は処遇改善である」と長年主張してきた。NCCUが毎年行っている賃金実態調査によると、月給制で働く介護従事者の平均賃金は、2009年時点で月収20万4000円、年収約276万円であった。処遇改善交付金や処遇改善加算金が始まり、2020年には23万5000円、年収約360万円まで上昇した。ただ、全産業平均と比べると、依然として月収で約8万円、年収では約105万円の格差が存在する。

今回インタビューさせていただいた村上久美子副会長は、「介護労働者が希望と誇りを持って働いた

めには、全産業平均と同水準の処遇であることが重要だと考えています。これからも処遇改善について強力に推進していきます。」と話す。(以下、発言はすべて村上氏)

3. 介護業界へのコロナの影響

コロナ禍は、介護業界にも甚大な影響を与えている。高齢者福祉施設におけるクラスターの発生状況を確認すると、厚生労働省の発表によると、家族内感染を除く5人以上のクラスターの月別の発生件数は、感染の第3波で2度目の緊急事態宣言が発出された今年1月に961件の過去最多となり、2月には388件と減少したが、3月からは428件と再び増加し、4月(4月1-23日までの集計)も463件が確認された。高齢者福祉施設でのクラスターは、1月が約37%、2月が約35%と最も高く、3月が約21%、4月が約19%と割合が減少する傾向にあった。

最近の傾向として、クラスターの多様化がみられ、学校や教育施設でのクラスターの割合も増加している。高齢者福祉施設は全体的な割合としては減少しているものの、発生件数自体は依然多くなっている。厚労省の発表(5月17日時点)によると、クラスターの全体7422件のうち、福祉施設におけるものが2006件、そのうち高齢者福祉施設が1498件である。福祉施設のなかでは、高齢者福祉が75%と多くを占める。

現在、組合員の陽性者数は累計で615名(5月18日時点)となっており、組合数の0.72%に当たる。村上副会長は、「組合員の皆さんが感染しないということがもちろん第一ですが、このコロナの過酷な状況の中、よく抑えてくださっているなというのが正直な実感です。介護職で働くみなさんが、きちんと予防に努めてくれているおかげだと思います。」と改めて現場で働く一人ひとりの意識と努力を称えた。

4. コロナ禍での組合活動

組合活動においても様々な影響を受けているが、コロナ前後での大きな違いは、対面のコミュニケー

ションが制限され、組合員との対面の会議や現場訪問ができないという点である。ウェブ会議やメール、電話などを活用してコミュニケーションを図っているものの、コミュニケーションがとりづらくなり、またオルグも推進できないという問題がある。

NCCUでは、1.のとおり、活動は総支部単位が中心のため、総支部の委員(現場の組合員が担う)と総支部長が頻繁に連絡を取りあっている。これはコロナ前後でも変わらず、この意味では、コロナ禍だからといって現場の声が届かないということはない。また、よりタイムリーな情報発信のために、「NCCU NEWS」として、ニュースを各総支部・分会から組合員に向けてメールやFAXで発信を行っている。

コロナ禍においては、NCCU全体で対応する案件が多かったことと、感染防止の観点から、この「NCCU NEWS」は本部から各事業所に直接送付している。国への要請活動やそれに対する成果や回答などニュースがあるたびに発信され、多いときは2～3日に1通といった頻度になることもあった。なお、この「NCCU NEWS」では毎号、最後の欄に現場の状況を尋ねるアンケートを記載しており、課題や問題を吸い上げられるように工夫している。

5. 新型コロナウイルスに関する緊急アンケート

NCCUでは、感染拡大が懸念される状況を受け、「新型コロナウイルスに関する緊急アンケート」をこれまでに2回実施している。それぞれの概要とアンケートに基づいた活動の展開をみていきたい。

◆第1弾

調査概要

- ・期 間: 2020年2月28日～3月4日。
- ・対 象: 組合員が働く全国4,043の介護事業所。
回答数: 1,437事業所(回答率 35.5%)。
- ・調査方法: 上記事業所あてに一斉FAXし、管理者等が記入。FAXにて回収。

このアンケートからは、介護現場の衛生用品の不足が深刻な状況であることが明らかになった。そのほか、政府が突然発表した「小中高校などの一斉臨時休校」による現場の負荷や、「デイサービス、ショートステイ等での感染拡大を防止するため『(利用者)に発熱がある場合は利用を断る取扱いとし、利用を断った利用者については必要に応じ訪問介護等の提供を検討する』との厚生労働省事務連絡等による対応などへの不安や混乱も浮き彫りになった。NCCUでは、このアンケートを受け、訪問診療医や薬局と訪問介護事業所との連携強化策など、現在の対応方法にある課題を克服するための具体的施策を早急に示すよう、国をはじめ自治体に対して求めることとした。

◆第2弾

調査概要

- ・期 間: 2020年11月19日～ 11月26日
- ・対 象 者: 全事業所(一部の非介護サービス事業所除く)。回答者: 797名。
- ・方 法: FAXで各事業所に送信、FAXで返送

第2弾では、メンタルヘルス関連に悩む組合員が約25%と、4人に1人の割合にのぼることが明らかになった。中でも、「利用者に感染させてしまうのではないか」という不安を抱える組合員が多くみられた。また、法人の方針もあり、生活自体を一般の人よりも自制・自粛しなければならない組合員もみられ、普段の生活においてもストレスの負荷が高いことが示唆された。さらに、感染者が出た場合の事業所への風評被害への懸念から、メンタル面に支障をきたすといった状況も見受けられた。

このような事態に迅速に対応するため、「介護業界の労働環境向上を進める労使の会」(*)では、①コロナ禍におけるメンタルヘルスの相談窓口の設置②相談窓口の相談員を育成する研修への参加③相談窓口開設の周知徹底を図るための

ポスター掲示の取り組みを行うこととした。

この②の一環として「メンタルヘルス相談窓口担当者研修」が開催され、専門家を招いて、新型コロナ禍に伴う不安やストレスの特徴をはじめ、相談の受け方や実際の対応について講義を受けた。NCCUの相談窓口となる組織強化・教育担当ならびに分会担当34名と、40法人でメンタルヘルス相談にあたる担当者35名が出席し、法人からも好評であった。

※注: NCCUと労使関係のある法人と労働組合により結成されている会。

6. 国への働きかけ

NCCUは結成以来、1.にもあるとおり国への働きかけを積極的に行ってきた。村上副会長は、「これまでのNCCUの歩みをみると、国に訴えるということは大きく状況を変えると実感しています。現場で働く組合員の実際の声や各種調査など、きちんとエビデンスを示して訴えることにより、要請にも説得力が増すと感じています。」と振り返る。

2020年4月には、介護報酬改定において、「介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進」として、運営基準に「ハラスメント対策を強化する観点から、全ての介護サービス事業者に、適切なハラスメント対策を求める」と謳われた。これは、2018年にNCCUが行ったアンケートをもとに厚生労働省に働きかけたことが結実したものであり、NCCUが非常に大きな足跡を残したといえる。

また、コロナに関連して、特徴的な事例を紹介したい。特に、1)の慰労金は、「組合員の声から出たもので、『こんなに大変な思いをしている』という現場の声が、本当に国を動かしたのです。NCCUの組合員だけではなく、業界で働くみなさんにも波及するもので、大きな意味があると感じています。」(同)と評価する。

1) 介護・福祉従事者への「慰労金」の支給

5月1日、厚労大臣宛に、政治顧問の山井和則

衆議院議員を通じて「高齢者の命を預かるという責任感からリスクを負ってまで業務に従事している介護従事者の労に報いる」等を目的として、国の責任において特別手当の支給を要請した。その後、立憲民主党・国民民主党・社民党は3党共同で「第二次補正予算に関する要望」を提出し、その中でもNCCUの要請内容を後押しする形で「介護・障害福祉従事者等への危険手当の支給」について要請された。

その結果、介護・福祉の現場を支えている従事者に対して、全額国費で慰労金が支給されることが決定した。この給付金の支給と、要請の意図を反映した「慰労金」という名目は、まさにNCCUの要請が実現したといえる。

2) ケアマネジャーの報酬特例が決定

5月1日、厚労省へ介護従事者に対する特別手当の支給の要請書を提出したが、あわせて、介護現場の声として「デイサービスや訪問介護を利用者が中止した場合、給付管理がなくなるので介護報酬がゼロになる。しかし、ケアマネジャー等は無償で利用者の身の回りの世話をしており、強力な支援をお願いしたい」という内容の要請も行った。

その結果、厚労省から「この要請内容を踏まえ対応を決定した」との連絡があり、5月25日「サービス提供が行われなくても、居宅介護支援費を算定し請求してもよい」旨の事務連絡が発出された。

3) 在宅系サービスの介護労働者をコロナワクチンの優先接種の対象に

国の定める新型コロナウイルスのワクチンの接種の方針において、高齢者施設等の従事者については優先接種の対象となっていたが、この「高齢者施設等の従事者」に「在宅系サービスの介護従事者」は含まれていなかった。感染者への対応を在宅系サービスの現場に求めるにも関わらず、その従事者をワクチン優先接種の対象外とす

ることは到底受け入れられないとして、在宅向けのサービス従事者も対象に入れるよう要請を行い、厚労委員会や予算委員会でも政治顧問等を通じて要請を行った。

その結果、在宅系サービスの従事者も優先接種の対象とすることが決定した。ただ、市町村の判断を必要とするという条件付きであるため、UAゼンセンと連携し、地方議員を通じて働きかけを行っている。

7. 今後の展望

最後に、今後の運動の展望についてうかがった。

1) エビデンスの強化

NCCUでは、これまでも触れたとおり、アンケート調査を活動に反映している。毎年、就業意識実態調査と賃金実態調査は実施し、他にも様々なテーマでアンケートを実施している。

村上副会長によると、「就業意識実態調査は、回収率が上がっています。現場の声を国にぶつけるための基礎資料であるということをきちんと役員に伝え、役員の皆さんが理解した上で現場に調査を行うということを心がけています。そのように調査を展開すれば、かなり回収率は上がってきます。また、調査の回数を重ねることで、組合員の皆さんも自分の声が組合活動や政治に反映されるということが実感でき、より積極的に参加してくれるのではないかと感じています。今後も調査結果や組合員の声に基づいて、要請をはじめ様々な活動を展開していきます。」という。

2) 介護従事者の処遇改善

1.でも指摘したとおり、コロナ禍以前より、人材不足が課題となっている。介護従事者の処遇改善は、今後も大きな目的の一つとして取り組んでいく。

村上副会長は、「介護人材の確保と定着のために、もっとも有効な処方箋はやはり処遇改善で

あり、今後も国に訴え続けていきたいと思っています。
介護従事者が安心して長く働き続けられる労働環境を作っていかなければ、必要な介護を受けることができない高齢者、いわゆる介護難民にもつながってしまいます。介護難民になれば、家族が介護せざるを得なくなり、介護離職にもつながりかねません。政府が掲げる介護離職の防止は、“介護従事者の人材不足解消”なくしては成り立ちません。このような観点から、介護保険制度の安定性と持続可能性の確保に、NCCUの運動を展開していかなければいけないと思っています。」と語る。

また、若い世代に向けても注意喚起する。「介護と仕事を両立させるためには、介護保険サービスを使わなければ難しいのですが、それを知らない方がとても多いと感じています。まだ介護に現実味のないような若い世代であっても、きちんと準備していく必要があります、それを伝えていくこともNCCUとして重要な役割だと思っています。」(同)と締めくくった。

(インタビュー日:2021年5月24日。リモートにて実施。)

本誌で、介護に関連する直近の特集は以下の通りである。

テーマ:「東アジアにおける高齢者サービス供給の多様性」

掲載号:『Int'lecowk—国際経済労働研究』2018年11/12月号

掲載論文

- ・「台湾における地域密着の高齢者介護ケア提供体制構築の動向」

国立社会保障・人口問題研究所 情報調査分析部長・小島 克久 氏

- ・「中国の介護サービス供給と介護保険制度の行方」

同志社大学社会学部 助教 郭 芳 氏

- ・「地域住民は地域包括ケアにおけるサービス供給者になり得るのか」

国際協力機構(JICA) 中国事務所所員 内山 智尋 氏

本誌の特集3で紹介した日本介護クラフトユニオン(NCCU)についても、就業意識調査の結果を同号の「TOPICS」で紹介している。

※掲載誌は、以下のURLからPDFでダウンロード可能です。

https://www.iewri.or.jp/cms/docs/Int_2018_11-12.pdf

論壇ナビ 2021

第6回：疲弊する官僚の「働き方」

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦 正樹

2019年4月、厚生労働省の若手職員(20代・30代が中心)38名が立ち上げた「厚生労働省改革若手チーム」が、とくに霞が関官僚の過重労働を是正するためにいくつかの提言をしたことが話題となった。昨今の「働き方改革」の旗振り役である厚生労働省こそ、最も「働き方改革」が必要な組織であることが明るみとなって以降、とくに官僚の長時間労働の実態がたびたびメディアでも大きく取りあげられ「ブラック職場」といった表現までなされている。たとえば、内閣人事局の調査では、20代総合職の3割が過労死ラインの目安とされる月80時間を超える勤務実態があることが報じられている(日経新聞、2021年1月29日)。あるいは、今国会の目玉政策の一つであるデジタル改革関連法案に数多くのミスがあったことも大きな話題となった。平井卓也デジタル改革担当相は、同法案準備室職員のあまりの多忙さが引き起こしたミスであると認めた上で、再発防止のためには、官僚の働き方改革を考える必要があると強く訴えた。言うまでもなく、中央省庁の官僚は、日本の政策を支える大黒柱である。それゆえに、個々の官僚のパフォーマンス低下、あるいは国家公務員志望者の減少やそれに伴う官僚の質の低下は、国民生活にも直接影響しかねないと言えるし、早急に改善を要する重要な問題である。そこで今回は、国家公務員、とくに霞が関官僚の労働環境をとりまく諸問題に関する論稿を紹介しながら、労働環境の悪さの原因はなにか、またどのような改善策があるかについて検討したい。

特殊な官僚の職務と働き方

北村亘(大阪大学教授)「日本の行政はスリムすぎる」(『中央公論』2020年10月号)は、官僚の意識調査を用いて、日本の行政システムの課題点を浮き彫りにする。とくに、ここ数十年の行政改革により公務員は大幅に削減され続けており、業務の質・量に比して人員数があまりに少なく、行政側も業務実態の把握を怠ってきたことが、官僚の疲弊感の高まりや政策の実施体制に負の影響をもたらしていると指摘する。さらに野中尚人(学習院大学教授)「“超変則”な日本国会の構造：官僚の疲弊問題にもつながる課題が」(『nippon.com』2020年1月16日)は、官僚

の長時間労働の背景には、国会や議会の制度があると指摘する。戦後のいわゆる55年体制(自民党の一党優位)の元で、政策論議は、国会よりも党や委員会での調整が重視されてきた。それゆえに、議論の土台が、議会における与野党議員の自由な討論よりも、「質疑」の方に重きが置かれることとなり、官僚はその対応に注力するだけの役割となってしまうと述べる。こうした官僚の特殊な職務の在り方は、官僚志望者の低下にもつながる。鈴木崇弘(城西国際大学大学院特任教授)「今こそ「シン官僚論」が必要だ!」(『Yahoo!ニュース』2021年4月19日)は、国家公務員志望者が減少している理由として、そもそも官僚の立場や仕事に多くの優秀な若者が魅力を感じなくなっている点をあげ、政府や行政側も、官僚に求める能力の在り方を社会変化に応じてアップデートする必要があると指摘する。

ICT活用の遅れが引き起こす問題

こうした諸問題の改善策として、岩本隆(慶應義塾大学大学院特任教授)「霞が関の働き方改革に向けて～ICTを活用した長時間労働は正と生産性向上～」(『RP TIMES』2018年6月6日)は、とくに霞が関官僚の労働環境におけるICT活用が大幅に遅れていることを問題視し、テレワークなどの積極的な活用によりコスト削減も図れると提言する。また「#霞が関深夜閉庁要求運動」という署名活動の発起人の一人である白河桃子(相模女子大特任教授)「いまだに議員対応の8割がFAX。霞が関の働き方改革を求める署名活動、霞が関深夜閉庁要求運動とは」(『Yahoo!ニュース』2020年10月22日)も、霞が関のデジタル化の遅れが、税金の無駄遣いを引き起こしていることや、組織内でのパワハラ横行・人材流出の元凶になっていると指摘する。さらに、これらの要因が複合的に積み重なった結果、霞が関の官僚全体のパフォーマンス低下につながりうることを危惧している。

霞が関の労働問題は国民の問題でもある

以上の論稿を整理すると、霞が関官僚における長時間労働は、行政の人的・予算的なリソース不足に加えて、政治制度の不備・行政の硬直性・旧態依然の労働システムなどが複雑に絡み合った問題と見ることができるだろう。もっとも、こうしたことは政府も一定程度認識しており、今年の1月には、国家公務員の労働環境整備に関する新たな指針を示し、残業時間の削減に積極的に取り組むようである。とはいえ、とくにコロナ禍において、ICTの活用や推進を謳う永田町・霞が関こそが、最もICT活用に遅れをとっているという事実是否定し難い。あるいは、これまで、政治的なパフォーマンスとして公務員を削減し続けたことのツケは、いずれ、回り回って国民に降り掛かることになる。政府は、長時間労働の原因を単に官僚の「やる気」に求めるのではなく、より働きやすい「職場」となるよう、制度の根本から総点検する必要があると言えるだろう。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第16回】谷合佳代子インタビューを巡って(1)

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

結成大会の翌6月3日、第二組合(新組合)は、西村専務に22項目の要求を提出し、団交を申し入れたが、会社側は全織同盟幹部の介入を拒否したため交渉は決裂して、翌日から無期限ストに突入した。(谷合佳代子「大阪から始まった近江絹糸争議」『大阪社会労働運動史(第3巻)戦後篇、p1098])

1. 谷合佳代子

次に会ったのは、労働専門図書館のエルライブラリー(大阪産業労働資料館)館長の谷合佳代子である。エルライブラリーを運営する大阪社会運動協会(社運協)は、『大阪社会労働運動史』の刊行などを目的に1978年に設立された。この9巻にわたる重厚な書は地元の労働関係者を大量に動員した(最終の第10巻は制作中で著者も執筆することになった)。監修者と執筆者が参集する編集委員会を各巻30回近く開催して、文書資料や聞き取り記録に基づく報告や討議を行った上で刊行されたものである。労働界の金字塔の1つといえる。

大阪の社会運動、労働運動に関する資料の収集を続けてきた社運協は、2000年には大阪府の委託を受けて大阪府労働情報総合プラザを設立し運営してきた。

ところが、橋下徹が大阪府知事に就任すると財政改革の標的とされ、大阪府からの補助金を失うことになり、同プラザは廃止されてしまった。しかし、蔵書の保存と次世代への継承をすべきとの運動が生ま

れ、2008年には関係団体や個人の支援を受けながら、エルライブラリーが開館した。現在の蔵書数は約17万冊であり、エルライブラリーに約5万冊、残りの蔵書はあちこちに分けて保存し、寄付と市民ボランティアを頼りに運営を続けている。

エルライブラリーは、大阪府中央区のエルおおさか(大阪府立労働センター)の4階にある。谷合に会うために訪問してみて、同じ階に本誌を発行する国際経済労働研究所が入居していることに気付いた。奇縁である。谷合に会う前に、同研究所に寄り、知人で専務理事の八木隆一郎や本誌編集者に挨拶しておく。思い付きのアポなし訪問に八木は非常に驚いていた。

2. 「大阪から始まった近江絹糸争議」

谷合は『大阪社会労働運動史』に巻き込まれた職業人生を歩む。この書を世に出す使命に燃える社運協が、1980年代に入ってから本格的な編纂作業を開始した。1982年に京都大学文学部を卒業し、大学院進学を考えていた谷合は、これから労働運動史を刊行していくから資料集めのアルバイトをやってみないか、という知人の誘いに飛びつき、社運協と関わった。

だが、突然思いもかけない機会が訪れる。近江絹糸争議の執筆予定者が編集委員会から離れていったため、谷合に白羽の矢が立ったのである。理事長の中江平次郎は、大阪の運動史を書くのに近江絹

糸争議の原稿を落とすのはまずい、絶対に許されることではない、とハッパをかけてくる。谷合は大学では現代史専攻であったため、大好きな歴史のことを扱えるのだから、と心の折り合いをつけた。1か月で原稿をあげろ、と言われたのにはげんなりしたが、結局3か月後に原稿を出した。以来、40年近く経過した現在まで社運協との縁は切れていない。

谷合の資料集めがはじまった。争議の主戦場といえる彦根工場のことも調べたがほとんど使用せず、大阪本社労組の動きを知る資料として今津菊松文庫や『兵庫県労働運動史』などに目をつけ、兵庫県労働図書館に通いつめて熟読した。その時に複写した資料は現在エルライブラリー所蔵となっている。なお、大阪についても触れている「近江絹糸争議特集」『日刊繊維リポート』第140号のことを口にすると、残念ながら執筆後に見つけたために使用できなかった、と谷合は述べた。

こうして執筆された「大阪から始まった近江絹糸争議」には見るべき点が多い。会社側の反全織同盟教育は、当初の全織同盟によるオルグの敗北に相当の効力があつたこと、全織同盟の現場では本社に第二組合をつくるのは不可能と判定されていたこと、彦根工場や誘致予定があつた加古川工場での活動を増やして本社から目を逸らせる山口正義の戦略が奏功したこと、書記長になる木村進ら労組の極秘結成をねらう集団の中では不安になり神経衰弱に陥った者が続出したことなど、聞いたことのない新鮮な事実を散りばめた構成に感心する。

3. 持っていかれた主観

もう1点、当時の総評対全織同盟の対立構図もあいまいにしないところが、谷合の論考の特長である。しかし、よく考えてみれば、谷合に書かせた中江は、総評大阪地評の議長であるし、その大阪地評は大阪の社会運動の中心に収まっていた。エルライブラリーには、大阪地区における総評運動に関する議事録の類が所蔵され、その「レアもの」に谷合は目を通している。谷合の豊富な人脈と日頃の活動の根底に

は総評情報がたっぷり含まれているから、争議の謎を解きたい著者には非常に助かる。もっとも、余計に謎が深まる場合もある。

だからこそ、総評の動きについて率直に聞いてみた。総評は近江絹糸労働者を取り損ねた、というのが谷合の見立てである。総評はやはり最初から近江絹糸の労働者を狙っていた。想像を絶する劣悪な環境、蛇蝎のように嫌気される経営者など、総評が乗り出してしかるべきであろう。

だが、総評が取り損ねたという場合、経営者の総評嫌悪から同盟系に向かう場合とは異なるケースなのである。底抜けな経営者は全織同盟も拒絶した。全織同盟売り出し前の昭和20年代の1つの構図であることを再認識させる。

それでも、総評はナショナルセンターの枠を超えて支援した。何かあるときは動く思惑があつたのかもしれない。この谷合の見立ての何かとは何か。企業再建闘争に再建派が勝っていた場合は総評が乗り出して総評労組につくり変えたことは想像に難くない。

矢富も指摘していたが、内外から再建派に影響を与える勢力分布の一翼である共産党関係者は大勢力ではない。大きいのは総評であり、しかも、近江絹糸労組再建派の労働者たちを共産党に取られるのを怖れていた形跡がある。

「大阪から始まった近江絹糸争議」に戻ろう。こういう運動史では主観を入れないものなのか、と谷合に問うと、確かに編集委員会では主観を入れない方針であつた、と答えた。しかしそれも難しい。だから本当は大いに入れた、と続く。

主観を入れて書いた部分は、監修責任者であつた西村豁通同志社大学教授が、自分のところに使わせて欲しい、と言い出し、谷合の書いたところを削除して西村が書いた総論で使つたのである。

その部分を確かめてみると、つまるところ文意は、新しい時代の労使関係の重要性と趨勢が反映された争議であつたことに尽きる。それは3点から展開されている。第1は、経営者側の発言が労働者の立場を認めるかのように変わってきたこと、第2は未組織

労働者を勢いづかせたこと、第3は大衆路線が入る形で全織同盟すら変える力があったことである。味わいのある主観である。

4.「辻コレクション」が生み出す「謎」

しばらくしてから、谷合は著者を書庫に招き入れ、所蔵資料について詳細に説明した。戦後労働に関する第4書庫で、かの「辻保治コレクション」もここにある。説明を受けながら、遠慮なくオープンエンドに聞きたいことを聞く。

谷合はオーラルヒストリーの実践者でも名が知られている。かの梅崎修先生率いる労働問題のオーラル軍団で、近江絹糸関係の仕事に関与している。辻氏は死去しているのに、いったいオーラルをどうやるのか。谷合は空位のオーラルだと即答した。本人がいなくても、例えば、本人を知っている人間を集め、ここにある資料を読ませて辻氏のことを語らせればよい、と。

そういう発想に驚かされるが、近江絹糸関係のオーラルに足を踏み入れた経緯を聞いてまた驚いた。橋下徹の大阪府財政で運営資金が窮迫した頃、梅崎先生がアーカイブズのことを聞きにエルライブラリーをたずねたのがきっかけである。もうお金がないのならアーカイブズもだめですね、と言う言葉に、谷合が抵抗した。とんでもない、これからも手を変え品を変えやります、資料を集め未来へ向かってやります、と熱くなってしまったという。その後、再び連絡のあった梅崎先生をつかまえ、まだ整理もできていない辻資料を使ってオーラルをやるよう頼んだ。

いざオーラルが開始されると、谷合は仕事の都合がつく機会には同席した。谷合が仕掛け人であったことを知り、舞台裏をみた気がした。快活な笑顔の裏に相当の苦勞としぶとさがありそうだと、との直感が正しいことを知る。

谷合の辻コレクションの解説は明快である。辻コレクションに争議の資料はほとんどない。あるのは争議が終わってからの資料で、文化運動に関するものばかりである。だから、最も詳しいとされる上野輝将『近

江絹糸労働争議の研究』にも不満がないわけではない。なぜなら、政治と地域闘争に上野の最大の関心があるのはわかるが、ここへ来て辻コレクションを読んだにしては、「社会の深み」のある分析が欠けている。谷合の前任者で社運協を守ってきた田中はるみは、『歴史科学』へ寄せた上野の著書の評論「『近江絹糸人権争議の研究』から学ぶ」で遠慮なくその点を指摘している。手厳しい田中は、わざわざ上野がどの資料を閲覧したのかを確かめに来たほどである。

もしそうなら、上野にとっては争議に関する記述も前段、前提の情報という位置付けにすぎないのか。類書がないほどの詳細な記述で評価が高いはずの上野に対する見方が少し変わった。上野にはまだ会えていない。

黙ってそう考えていると、谷合は決定的なことを言い出した。谷合は、朝倉が2冊の本を出す前から近江絹糸争議に関する執筆に取りかかっていたこともあって、オーラルを通じて、朝倉の書きぶりを奇妙に感じていた。例えば、辻首謀説がある。彦根工場の労組結成は、朝倉ではなく辻が首謀者であったというのである。確かに、朝倉は労組の結成に向かう秘密組織の存在は書いているが、あたかもその頭目は自分であるかのような書きぶりである。いくつかあった秘密組織は辻がつくり上げていた可能性がある。

朝倉の性格もある。何しろ彦根工場では全織同盟との関係もなかったことになっている。謎が増える。なかなか奥が深いオーラルヒストリーと辻コレクションは他日を期してじっくりと向き合い、謎解きに浸らなければならない。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』（2019年、新評論刊）、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』（2018年、新評論社刊）の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

正会員の議案書分析

議案書を読む(2020年・第2回)

早稲田大学社会科学総合学院 教授 篠田 徹

1. 地方連合の議案書を読む

さて、「議案書を読む」の二回目。今年は試しに連合から読んでいます。

前は、それが、日本における集团的労使関係の再建を、その戦略的な展開の要点を示すと共に、明確にした点で、議案書としてのみならず、これまでの連合のすべての文書において、最も重要なものの一つであることを確認した。

今回は、地方連合会の議案書を読む。ただし、これは、今述べた連合の歴史的な方針が、地方連合会のそれいかに反映しているかを検証するためではない。今回は、その話と一旦切り離して、これまでの連合の諸方針を、地域の文脈やそこでの運動の歴史的経緯に照らして、いかにローカライズしているかに関心が向く。

2. 企業別組合の社会的責任

近年、大学での講義でも、「企業の社会的責任」は説明しなくてもいいようになった。CSRという言い方でも、学生は顔色一つ変えない。

おそらく、学生にとって、社会的に無責任な企業は、ブラック企業と同意語なのかもしれない。これはいい悪い、正しい間違っているという話ではない。「SDGs」同様、これらはもう常識になっていて、それに反論することはむずかしい。

そして、企業の社会的責任は、そのまま企業別組合のそれと重なる。ただ後者の場合は、反社会的な行為をしたと非難されることは、ほとんどない。そうではなくて、社会的責任を果たすことをしないと評価されない、あるいは存在価値をなかなか認めてもらえない。そういう傾向は、外部の人たちの見方だけでなく、組合員にもひろがりつつある。

もっとも、多くの企業別組合は、自分たちは、自組織をはじめ、産別や連合を通じて、社会貢献活動を長年行ってきたと主張されるだろう。た

だ社会は、企業別組合の社会的責任はボランティアや寄付だけでは不十分だと思い始めている。

社会における貧困や格差の問題を解決するのに、どれだけ貢献しているか。世の中で生きづらさを感じている人たちのために何をしているのか。労働三権やストライキは、そういうためにあるのではないか。社会は、労働組合が社会的責任を果たしているかどうかを、そこで判断し始めている。

だから、日本は企業別組合を基本に出来ているからという説明は、労働組合の社会的責任に対する反論の役に立たない。繰り返すが、これは当否や正誤の問題ではない。社会のまなざしのそれである。

もちろんそれにどう対応するかは、労働組合自身の問題である。ただ日本の労働組合が、これ以上社会的な影響力の減少を望まないなら、迷っている時間は多くない。

3. 企業別組合が社会的責任を果たす場所

日本の企業別組合が、社会の貧困や格差の問題に取り組むには、現在いくつかの方法がある。

まずは ①自社の労使による協力②NPOやNGOなど外部の団体やグループと協力する③産業別連合体に加盟し、そこで他労組と協力する④加盟産別を通して連合の活動に協力する。

①と②は、近年SDGsやILOのディーセントワークに絡めて話題になるグローバル・サプライチェーンの問題で効果があるかもしれない。た

だそれが現代日本の貧困や格差の問題を解決するのには、時間がかかりそうだ。

そうすると③と④ということになるが、③はどうしても産業の利害に左右されるので、実際には④になる。それも、企業別組合にとっては実際には地方連合会を通してということになる。

今回地方連合の議案書を読もうと思ったのには、冒頭述べた理由のほかに、こうした企業別組合の社会的責任という問題意識もある。

4. 貧困格差解消に向けた地方連合のリソース

企業別組合が地方連合を通じて、貧困格差解消に向けた貢献をしようとした場合、地方連合にはいまどのようなリソースがあるだろう。それを今手元にある関西2府3県の地方連合会が、2020年度に出した議案書から見ていこう。

企業別組合や産業別連合体組織と同様、地方連合の議案書には構成上、様々なバリエーションがある。

例えば、その中のA県の場合、貧困格差解消関係となると、

- ・「組織拡大強化推進委員会」
(県内工業団地オルグ、なんでも労働相談ホットライン)
- ・「非正規労働センター関係」
(県非正規労働センター幹事会)
- ・「政策委員会関係」
(地協フォーラム・推薦議員懇談会、県知事との政策懇談会、県社労士会との意見交換会、県働き方改革推進協議会)
- ・「中小労働対策委員会関係」
(中小労働対策委員会、県地方最低賃金および県特定(産業別)最低賃金、春季生活闘争<近畿ブロック春季生活闘争中小労働運動推進会議><県春季生活闘争中小交流集会><同左連合白書学習会><同左総決起集会
*中止><同左県経営者団体(県経営産業協

会、県中小企業団体中央会、商工会連合会、商工会議連合会)・(労働局への要請行動)

- ・政治センター幹事会関係(政治センター幹事会、政治活動関係)

B県の場合は以下の通りになるだろうか。

- ・組織部門関係について
(組織拡大関係<全国一斉集中労働相談ホットライン>)
(組織拡大委員会等<組織対策専門委員会>)
- ・労働雇用対策関係について
(専門委員会<労働条件・中小労働対策専門委員会>)
(春季生活闘争委員会<方針説明会、闘争開始宣言集会、闘争委員会・共闘センター設置、学習会・決起集会の実施>)
(関係団体への対応)<県経協労使交渉セミナー、県経協労使経営問題研究会>
(県労働局)<県地域産業労働懇話会、『取引の適正化』の実現に向けた要請行動、>
(連合本部・近畿ブロック関係)<中小労働運動推進会議>
(最低賃金関係)<担当者連絡会議、県地方最低賃金意向表明、県労働局、近畿ブロック関係>
- ・政策部門関係について

(政策・制度要請実現に向けた取り組み)＜政策制度検討専門委員会、「学校の働き方改革」に関する要請、県に対する2020年度政策・制度要請の回答の受け取り、新型コロナウイルス感染症対策関係、県産業労働部と政策制度検討専門委員会との意見交換会、県議会会派議員団との意見交換、2021年度県に対する政策・制度要請について＞

さらにC県の場合、活動報告の総括の中で、前回紹介した連合本部の運動方針案に従い、実績を列挙する中で、貧困格差解消の活動に関して以下のものが目を引いた。

- ・政策・制度の実現に向けた取り組み強化(部局毎に重点項目を設定し、県十部局と協議、最重点課題について知事、各部局長との総括協議、各市町要請では地域協議会と地区労福協及び県連合議員団が連携して申し入れと協議を実施)(「持続可能な水道」実現に向けた要請を各地域協議会が県下12市町に実施)(新型コロナウイルス感染症に伴い始まった小中高校等臨時休校に関し県、県労働局、県教育委員会に支援要請)
- ・すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた雇用・労働政策の推進(春季生活闘争で従業員に基本的なワークルールの周知徹底と労働条件格差解消、労使協定の適正化推進を労働基準行政に要請)
- ・賃金・労働条件の向上と地域社会を支える中小企業の基盤強化(世論形成と社会的環境づくりとして経営労働フォーラム(行労使)開催、関係団体(県経営産業協会、県社会保険労務士会)との意見交換)(県働き方改革推進協議会(県連合会長、県商工会議所連合会会長、県商工会連合会会長、県中小企業団体中央会会長、県経済産業協会会長、県知事、県労働局長)で下請取引適正化共同文書発行、長時間労働是正のため県経営産業協会会長、県労働局長、県社会保険労務士会会長と共同宣言締結)

一方、D府の場合は、以下詳細な記述がある。

- ・総合生活改善の取り組み
(春闘キャラバンを通じ、市町村長や京都府広域振興局、労働局等と意見交換、要請を行い、雇用安定、人材不足解消、中小地場産業支援強化)
(地域最賃は来年以降学生アルバイト等を含め組織内外に運動の輪を広げ、すべての働く人を巻き込んだ取り組みを行う)
(春闘期間中、府経営者協会、府商工会連合会、府中小企業団体中央会、府中小企業家同友会、商工会議所春闘要請)
(春闘実践研修会＜社会保険労務士による同一労働同一賃金に関する法改正ポイント、働き方改革助成金等説明、労働協約・就業規則に関し組合対象個別相談)
- ・最低賃金対策の取り組み
(最低賃金の引き上げを求める街頭行動＜府庁所在地繁華街にて政党関係者、連合役員、大学生が弁士)
- ・政策・制度要求実現の取り組み
(自治体要請、府知事、県庁所在地市長重点要請、府、市予算説明会、府労働経済活力会議＜府知事、市長、労働局長、経営者協会長＞)
- ・府議員フォーラム(自治体要請関連)

最後にE府だが、ここは地域協議会の関連箇所が興味深い。

- ・あ 地域協議会(地域・地区役員とOB会から市内居住者と意見交換会を実施し、出された地域課題を区長懇談会で回答を求めると同時に、市への政策制度要請とも関連部分共有)
- ・い 地域協議会(毎年実施の地域活性化フォーラムを全労働者が立ち寄り可能なシンポへ改良)
- ・う 地域協議会(推薦議員と連携し全ての市町で政策制度要請)(主要市では市長及び各部局長部長と回答に基づき意見交換会実施)
- ・え 地域協議会(域内七市への政策制度予算要請の回答を横串比較分析)(一部市では予算案説明会に係議員同席)

・お 地域協議会(地元の経営者協会と地域
労使会議を協同運営し、役員会、研修

会、見学会を実施)(地元自治体に審議
会に多数参加)

5. 春闘の限界と政策制度の可能性

以上の様に、地方連合の議案書にはバリエーションがある。実は、取り組み自体にはそれほどバリエーションはない。書き方が多様なのである。

今回改めて読み比べてみて、その表現の多様さに改めて気づいた。同時に、地方連合会の議案書と企業別組合のその違いも感じた。そして、前者は後者を参考にするより良いものに出てくる部分があるのではないかと思った。

この議案書自体の検討についてはまた別の機会を待つとして、議案書から読み取れる、貧困格差解消への貢献を試みる企業別組合にとって、地方連合にはその機会があることを改めて確認した。

まず春闘はその重要な機会であることは確かである。最低賃金、地域ミニマムやリビングウェイズなどは、それがルーティンで全ての地方、地域連合が取り組む課題であるため、上記では特に言及しなかったが、それらの引き上げが地域の労働条件向上に寄与することは間違いない。

ただそこには、春闘が既存の産業、企業、地域が置かれた構造的条件に影響されるがゆえの限界がある。貧困格差解消には現在の産業、企業、地域をめぐるこうした上下関係や力関係を含む秩序構造を変えていく必要があることはいうまでもない。

この点で、政策制度要求には、連合台のみならず、地方連合、地域協議会のそれにおいても、そうした内容を盛り込む可能性はなお沢山残されていると思う。これまでも筆者は繰り返し強調し、上記の記述でも明らかなが、連合が長年の政策制度要求活動で獲得した政策決定過程へのアクセス権とそれを活用する上で必要なソーシャルキャピタルは、他の利益集団を遥かに凌駕する。これは国よりも地方、地域で顕著である。

つまり政策制度要求には、そこに盛り込む内容次第で、貧困格差解消に向けて可能性がある。このことを認識した上で、それぞれの地域の企業別組合がそれにいかに参加関与するかが今後の検討課題になる。

連合、地方連合、地域協議会への参加関与は、加盟産業別連合体の地方組織を通じてであることが基本である。このルールが存在を念頭に、その有効利用や再検討を含めて、その中でより多くの企業別組合が貧困格差解消という企業別組合の社会的責任をいかに果たすのか、それが今考えられねばならない。

これは企業別組合のみが考えることではない。地方連合も地域協議会も、そして産業別連合体も、その社会的責任を果たすために考えねばならない。

(公社)国際経済労働研究所では、正会員組織の運動の全体像を知り、活動や方針等の新たな潮流や運動課題の把握、今後の提言等を行うとともに、様々な調査研究に活かしていくため、2019年度より、正会員組織の大会議案書を収集している。

毎年視点を変えながら、篠田教授による分析を掲載している。ぜひこれまでの記事もあわせてお読みいただきたい。

主要経済労働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有効求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都 区 部	全国167 都市町村	実収入	実支出
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2010=100	時 間	2015=100		円	円
2017	5,460	190	2,696	1.50	316,966	100.6	143.4	100.0	100.4	533,802	412,462
2018	5,936	166	2,780	1.61	323,553	100.8	142.2	100.9	101.3	558,718	418,907
2019	6,004	162	2,737	1.60	322,612	99.9	139.1	101.7	101.8	586,149	433,357
2020.2	6,026	159	2,567	1.45	266,706	84.5	135.6	101.8	102.0	537,666	390,709
3	6,009	176	2,492	1.39	281,632	87.2	137.0	101.8	101.9	490,589	415,178
4	5,923	189	2,197	1.32	274,825	85.1	137.8	102.0	101.9	531,017	406,241
5	5,920	198	1,938	1.20	268,789	83.3	121.9	102.0	101.8	502,403	400,042
6	5,929	195	1,930	1.11	443,111	102.5	136.9	101.9	101.7	1,019,095	473,617
7	5,942	197	1,959	1.08	368,756	102.3	140.2	102.1	101.9	685,717	412,666
8	5,946	206	1,967	1.04	273,243	84.5	128.8	102.1	102.0	528,891	397,069
9	5,961	210	2,009	1.03	269,323	83.3	135.9	101.9	102.0	469,235	392,410
10	5,998	215	2,097	1.04	270,381	83.8	141.1	101.9	101.8	546,786	403,345
11	6,017	195	2,116	1.06	280,460	87.4	138.1	101.4	101.3	473,294	394,705
12	5,984	194	2,095	1.05	547,612	171.2	136.9	101.0	101.1	1,045,032	513,155
2021.1	5,973	197	2,112	1.10	271,761	84.4	128.5	101.4	101.6	469,254	382,942
2	5,983	194	2,170	1.09	265,702	82.6	130.8	101.5	101.6	535,392	370,806
前月比(%)	0.2	-1.5	2.7	-0.9	-2.2	-2.1	1.8	0.1	0.0	14.1	-3.2
前年同月比(%)	-0.7	22.0	-15.5	-24.8	-0.4	-2.2	-3.5	-0.3	-0.4	-0.4	-5.1
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計		毎月勤労統計調査						

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿 易 統 計		
								輸 出	輸 入	差 引
	2015=100	2015=100	2015=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
2017	103.1	100.6	102.3	101,431	1,645,554	134,679	8,405	78,286,457	75,379,231	2,907,226
2018	104.2	104.6	103.1	105,091	1,815,771	131,149	8,235	81,478,753	82,703,304	-1,224,551
2019	101.1	109.6	99.9	104,323	1,229,900	127,555	8,383	76,931,665	78,599,510	-1,667,845
2020.2	98.7	113.9	95.0	8,585	77,224	9,030	651	6,321,285	5,214,703	1,106,582
3	96.2	121.4	93.0	8,547	77,447	9,837	740	6,358,054	6,350,851	7,203
4	86.3	137.6	80.2	7,526	56,143	9,992	743	5,206,030	6,137,194	-931,164
5	77.2	150.5	70.4	7,650	51,239	9,444	314	4,185,622	5,026,959	-841,337
6	81.0	138.3	75.3	7,066	67,190	9,925	780	4,862,354	5,135,263	-272,909
7	86.6	127.8	81.9	7,513	69,788	9,702	789	5,369,179	5,362,105	7,074
8	88.3	124.7	84.5	7,525	67,980	9,414	667	5,233,105	4,988,730	244,375
9	91.6	119.5	88.8	7,193	84,099	10,068	565	6,054,141	5,370,395	683,746
10	93.5	115.3	93.2	8,425	82,211	9,613	624	6,565,808	5,696,655	869,153
11	94.2	114.2	91.9	8,368	88,680	9,371	569	6,113,557	5,757,770	355,787
12	94.0	114.3	92.7	8,809	99,057	9,179	558	6,706,664	5,961,950	744,714
2021.1	96.9	108.7	95.7	8,417	88,627	8,377	474	5,779,567	6,106,730	-327,163
2	95.6	109.8	93.0	7,698	105,593	8,595	446	6,038,238	5,826,498	211,740
前月比(%)	-1.3	1.0	-2.8	-8.5	19.1	2.6	-5.9	4.5	-4.6	-164.7
前年同月比(%)	-3.1	-3.6	-2.1	-10.3	36.7	-4.8	-31.5	-4.5	11.7	-80.9
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財 務 省 貿 易 統 計		

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向ける方策を見出していくことを志向している。2018年4月に第1回研究会を行い、約2年の開催を予定している。労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に11組織の参加を得た。また、本研究プロジェクトでは、AIの技術論のみならず、国際的・政治的な観点も踏まえ議論を進めていく予定であり、社会学や経済学の研究者・専門家もメンバーに加わっている。

日 程

- | | |
|--|--|
| 第1回 2018年4月10日
「基調講演: AI社会に生きる」
本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長) | 第6回 2019年6月6日
「AIに対する電機連合の考え方 電機連合第7次産業政策(案)より」
斎藤 牧人 氏(電機連合産業政策部 部長) |
| 第2回 2018年7月27日
「最新のAI—インダストリアル IoTの最前線—」
入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授) | 第7回 2019年12月24日
「AI時代の労使関係—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 副理事長) |
| 第3回 2018年10月26日
「デジタル変革と雇用システム—どう捉え、どう対応するか—」
山田 久 氏(日本総合研究所 理事) | 第8回 2020年9月18日
「AI社会実装の最前線: AI、5G、クラウドとの融合」
入江 満 氏(大阪産業大学工学部 教授) |
| 第4回 2019年1月23日
「ICT基盤役務のオフショアリングとアジア」
平川 均 氏(国士舘大学経済学部・大学院 グローバルアジア研究科 教授) | 第9回 2020年12月24日
「信頼される社会—情報の正しい蒐集・分析・発信、ブロックチェーンに期待—」
本山 美彦 氏(京都大学名誉教授/国際経済労働研究所 所長) |
| 第5回 2019年4月25日
「AI社会のあり方」
広井 良典 氏(京都大学こころの未来研究センター 教授) | |

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことがあわせて重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態を把握するための調査を実施するとともに、意識データベースとのリンクによって、企業制度・施策が組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査として発信する。あわせて、正社員と非正規従業員の働きがいに関する分析や、流通業従業員を対象とした働きがいの分析を行い、得られた知見や成果を発信していく予定である。

日 程

〈2016年度〉

- 第1回 2016年5月20日
「人事制度・施策が企業内賃金格差に与える影響」
菊谷 達弥 氏(京都大学経済学部 准教授)
「第49回共同調査 速報報告内容の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

- 第2回 2016年9月7日
「年代別分析結果の報告」
田中 宏明 氏(国際経済労働研究所)
「制度施策に関する分析方法」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

- 第3回 2017年1月10日
「第49回共同調査 分析結果報告」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

〈2017年度〉

- 第1回 2017年11月11日
「第49回共同調査DBを使用した分析結果報告」
①等級制度に関する分析結果報告
齋藤 隆志 氏(明治学院大学 経済学部 准教授)
②女性活躍推進に関する分析結果報告
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

- 第2回 2018年1月19日
「第49回共同調査 第II期報告書の共有」
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

〈2018年度〉

- 第1回 2018年9月27日
①流通業の店舗別WMと業績
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)
②某地銀における従業員のWMとCS、店舗業績の関係
坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 準研究員)

- 第2回 2019年1月25日
①「薬剤師の経営管理について
—組織/職業コミットメントと役割コンフリクトへの着目—」
本間 利通 氏(大阪経済大学)
②「集団間でなぜ葛藤が生まれるのか?
—地位差に着目した社会心理学的検討—」
杉浦 仁美 氏(近畿大学)

- 第3回 2019年3月6日
「企業統治と雇用システム」
齋藤 隆志 氏(明治学院大学)

〈2019年度〉

- 第1回 2019年9月20日
「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」
竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)
「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察—時代と世代に着目して—」
岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)
第2回 2020年1月24日
「調査回答データの質を高める試み」
阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

ライフパタン研究会を中心に、人は、変化が大きい成人に至るまでの過程だけでなく、生涯にわたって発達するという生涯発達心理学に着想を得、人生の構造を明らかにするべく研究を継続している。その中心をなす概念として、「人の生涯にわたる発達のモデルは単一のコースではない」との仮説を立て、得られた結果から多変量解析により、人生のあり方のパターン・ライフパターンの抽出を目指している。これまでに、試みに年齢を軸にした場合のライフパタン抽出を行っており、そのアルゴリズムは発見・開発されている。また、仕事生活と家庭生活と趣味や地域などの第3生活領域、ストレス、メンタリング、ゆとり、生き方受容、生き方志向など各領域の基本設問が完成し、各領域への積極的関与と応答性を含む、より踏み込んだ関わり(「家族する」「会社する」「地域・社会する」)について概念整理・設問設計を行い、分析仕様の検討も進んでいる。2014年度にはこの研究の知見を用いた第44回共同調査ON・I・ON3を発信した。

日 程

<2015年度> ※第1回～第5回は省略した。

第6回 2015年9月10日

生育歴項目検討

井田 瑞江 氏(関東学院大学社会学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第7回 2015年10月24日

生育歴項目検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第8回 2015年11月13日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

古川 秀夫 氏(龍谷大学国際学部 教授)

第9回 2015年12月15日

ON・I・ON3で扱う領域全体の概念図の検討2

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

三川 俊樹 氏(追手門学院大学心理学部 教授)

第10回 2016年2月2日

ON・I・ON3報告書の検討1

神藤 貴昭 氏

山下 京 氏

<2016年度>

第1回 5月26日

ON・I・ON3調査票の見直し

川崎 友嗣 氏(関西大学社会学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第2回 6月10日

ON・I・ON3報告書、分析後再検討

山下 京 氏(近畿大学経営学科 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

第3回 10月7日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリー

大浦 宏邦 氏(帝京大学文学部 教授)

神藤 貴昭 氏(立命館大学文学部 教授)

第4回 11月11日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて2

川崎 友嗣 氏(関西大学 社会学部 教授)

第5回 2月16日

ON・I・ON3報告書、分析とストーリーについて3

山下 京 氏(近畿大学 経営学部 准教授)

大野 祥子 氏(白百合女子大学)

Information

第56期総会 開催報告

2021年6月25日(金)、オンラインにて、第56期総会が開催されました。I部の総会では、第55期事業報告、財務報告、役員改選の各議案が採決されました。また、所内人事、第Ⅱ期中期事業計画案についても報告されました。Ⅱ部の「中期事業計画に関する議論」では、中期事業計画案をもとに、グループに分かれ、内容についての理解を深めるとともに計画案のブラッシュアップにつながる議論を行いました。

※議事録は、来月以降、本誌に掲載します。

次号予告

・特集予定テーマ

2021春闘の成果と課題(前編)

1. 2021春闘を振り返って

高木 郁朗 氏(日本女子大学 名誉教授)

2. 産別組織インタビュー

UAゼンセン、JAM、基幹労連(予定)



公式 Twitter アカウント開設のお知らせ

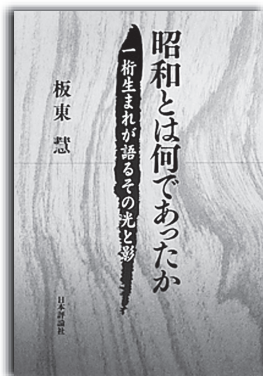
(公社)国際経済労働研究所では、このたび公式Twitterアカウントを開設しました。お知らせや共同調査・研究の知見などを、WEBや機関誌とはまた違った形でお届けします。Twitterアカウントをお持ちの方は、ぜひフォローや投稿のシェアをお願いいたします。

アカウント：国際経済労働研究所 @iewri_official

編集後記

今月は、コロナ禍で改めて注目された、介護労働について取り上げました。森先生、川口先生は、本誌に初めて登場してくださいました。また、日本介護クラフトユニオンへのインタビューでは、介護の問題は、社会全体で考えなければならないと気づかされました。

「Information」に掲載した、当研究所の第56期総会も、リモート開催ではありましたが、会員の皆さんとの議論が深まり、大変実りある機会となりました。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序 章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結 章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)
ホームページ <http://www.nippon.co.jp>



四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

序 章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち——株価資本主義の申し子
終 章	株価資本主義の克服——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.76-7 No.1111
July. 2021

International Economy and Work Monthly

The Importance and Problem of Securing Human Resources for Caregiver which is Reaffirmed Under the Coronavirus: with a Focus on Support for the Elderly

U.Mori

Considering the Shortage of Care Staff which Exist Long Before the Coronavirus

K.Kawaguchi

Interview : NCCU(Nippon Careservice Craft Union)

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)