

視点

登録ヘルパーの就業条件の改善を

No.163 2002年7月

介護保険が施行されて1年経過した昨年、各種団体で介護保険制度に関連したたくさんの調査が行われた。これらの調査で介護ヘルパーの問題がとりあげられている。さまざまな就業形態の従事者がいることが介護サービス事業の特徴であり、その一つに「登録ヘルパー」がある。(財)雇用開発センター(厚生労働省所管)の『介護労働者の精神的緊張とその影響に関する研究』(平成14年3月)も「居宅介護職」(=ホームヘルパー)を調査対象としている。この調査で「登録ヘルパー」について奇妙な定義がされている。

すなわち、「居宅介護職」とは、「居宅介護保険サービスのうち訪問介護に携わる介護職」であり、雇用形態として次の5つをあげている。①正規(正社員フルタイム勤務)、②非正規(アルバイト・パート)、③契約(ヘルパー職が一時的に足りないときに期間を限って雇われるもので“産休先生”のようなもの)、④登録、⑤ボランティア(有償、無償のボランティアという雇用形態)。

登録ヘルパーは労働者でない？

その調査報告書では登録ヘルパーについて、次のような定義をしている。

「(自分の都合)に合わせ、就労日・時間を決められる。サービス事業者の都合に応じてその都度就労する(雇用契約は)“単発的”にすぎない。そのため、労働者の要件の一つである“就労により生計維持する”という要件をみたさない場合が少なくない。介護事業においては人件費圧縮の観点から、労働者とみなされない場合が少なくないことで…登録の雇用形態が少なからず増えている。登録ヘルパーは、そもそも労働者にあて

はまらないので社会保険の被保険者とならない場合がほとんど（P.9）。（労災保険も）労働者とみなされないためほとんどの場合、保険給付はなされない。登録ヘルパーは（雇用保険）法でいう「雇用されるもの」に該当しないので、被保険者とならない。」（P.10）〔一部要約〕

これはとんでもない暴論である。著名な公益研究機関からの報告書なので、影響もあると考えられ、あえてとりあげることにした。

まず、①いろいろな呼称の就業形態のヘルパーがおり、福祉サービスの分野でボランティアが活躍しているのは事実である。しかし、「介護保険」サービスのなかでボランティアが登場することはいえない。介護事業者は設置基準に基づいて常勤換算で2.5人以上の有資格人材を雇用していなければならないからである。「登録訪問介護員」（登録ヘルパー）もその従事時間から常勤換算される。②雇用するヘルパーによるサービス提供を前提に介護保険から事業者へ介護報酬が支払われ、ヘルパーは労務提供の代価として事業者から賃金の支払いを受ける。③直行直帰であっても勤務表に従って（＝管理者の指揮下に）労働しているのであり、当然に雇用契約が交わされることになっている。“就労により生計維持する”のが労働者の要件だなどという暴論がどこからでてきたのかは知る由もないが、登録ヘルパーの労働者性は疑問の余地がない。④社会保険・雇用保険の被保険者となるかどうかは就労時間が基準を満たすかどうかの問題で、労災保険はたとえ就労時間・日数が少なくとも、その就労にかかわって事故にあえば通災や業務上災害補償の対象になる。

あいまいな雇用関係をうみだす理由

実は、このような暴論がうみだされるのは根拠がないわけではない。業界の実情の一端を反映したものであろう。

介護保険施行前は、老人福祉法に基づき市町村が老人居宅介護等事業を実施していた。ホームヘルパー派遣の実施主体は自治体だが、実際には自治体直営の他、社会福祉協議会、福祉公社、社会福祉法人、農協、在宅介護サービスガイドラインを満たす民間事業

者、要件を満たす介護福祉士（個人）、さらには家政婦紹介所、シルバー人材センターなど多様な運営主体への委託が行われていた。その結果、ヘルパーの雇用形態の多様化が進み、80年代後半には非常勤・登録ヘルパーが主力になっていた。旧労働者派遣法でヘルパーの派遣は禁止されていたが、実際には請負契約の形をとりながら三者間・四者間の労務供給契約が行われていた。家政婦紹介所の場合は、依頼主へのヘルパーの職業紹介であり、紹介所とヘルパーの間に雇用関係は生じない。こうして、雇用関係が不明確な就労形態が広がっていった。そのため、厚生省（当時）は1996年に、登録ヘルパーが「雇用関係がないとして労働法の適用をしない例があるが、就労実態から所属団体との間に雇用関係が認められる場合には、労働保護法令が当然に適用される」（平成8.5.8労計80号）という通達を出している。また、労働省職業安定局は1997年に家政婦紹介所の請負への事業転換を勧める通達（平成9.1.9「請負事業の留意点」）を出している。

介護保険施行により、それまで老人居宅介護等事業の委託を受けていた事業者は介護保険サービス事業者としての指定を受け、家政婦紹介所からの事業参入組もかなりの割合を占めている。家政婦紹介を兼業でやっている事業者もある。

家政婦紹介兼業事業者が介護保険の訪問介護サービスを行っていて、保険外のサービスを行う場合にややこしい問題が生じる。つまり、介護保険で4時間の居宅サービス、上乗せ分を家政婦紹介で対応したとすると、4時間分は介護保険、上乗せ分は依頼主が自由契約で自らヘルパーを雇用することになる（上乗せ分は事業者との雇用関係がない）。業界の上部団体では、このような形態のサービスがある場合には、訪問介護と紹介部分は時間を明確に区分し、介護記録も書き、制服を着替えるなどの対応をするよう指導している。

なお、1999年12月から福祉分野への労働者派遣が解禁され、上記の上乗せ分が派遣で対応される可能性もある。派遣の場合は、派遣会社、介護サービス事業者、ヘルパー（及び要介護者）の関係になる。派遣会社と労働力を利用する介護サービス事業者がそれぞれ使用者として責任を担うことになる。

スキル向上が難しい登録ヘルパー

連合総研が昨年11月に実施した「在宅介護サービス事業における人材育成と活用調査」においても、各種就業形態のヘルパーの雇用数を設問したところ、登録型ヘルパーを「雇用従業員」とは認識していない事業者が少なからずあった。その認識の如何を問わず登録型ヘルパーを合計すると、事業従事者の過半数（50.2%）が非常勤・登録型ヘルパーであった。社団・財団65.6%、生協・農協74.8%でとくに多い。また連合総研が2001年4月に実施した「ホームヘルプ職アンケート」によると、登録ヘルパーの就労日数には大きな幅があり、フルに働いている人がいる一方で、月に数日しか働いていない人もいる。しかし、直行直帰が多く、打合せやケース検討会にもほとんど参加していない。こうした就労形態ではヘルパーとしてのスキルを向上させることは難しい。

介護サービスの質を高めるためには第一線の主力人材である登録ヘルパーの就業条件の改善が欠かせない。そのためにも登録ヘルパーが労働者（雇用者）ではないなどという認識を払拭し、雇用管理が適正化されなければならない。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)