

今日における保育労働の実態と労働組合の取り組み

澤田 まりや
川村 雅則

1. はじめに

保育所の整備・拡充に不可欠の保育士の確保が進まない。背景にある彼女らの労働実態を明らかにすることが本稿の主たる課題である。

厚生労働省発表資料（保育所関連状況取りまとめ）¹によれば、二〇一四年四月一日時点の認可保育所数は二万四四二五件で、在籍児童数は約二二七万人である。待機児童数は、対象を狭くとらえる新定義（二〇〇一年から使用。旧定義は二〇〇七年以降非公表）においても、毎年（各年四月一日現在）二万人台で推移している（図表1白棒グラフ）。保育所に入れなかった母親たちによる異議申し立て（行政処分に対する不服申し立て）などを背景に、保育所整備が一定程度進みつつあるものの（図表1表折れ線）、保育の需要増にはまったく追いついておらず、本稿執筆時点でも、母親たちの抗議行動が話題になっている。（その是非は

ともかくとして）現政権の掲げる女性の活躍推進の実現にはほど遠い状況である。

そもそも、二〇一五年に施行された新たな保育制度である「子ども・子育て支援新制度」においては、保育所をはじめとする保育施設的大幅な供給増が見込まれ、結果、二〇一七年度末までに六・九万人の保育士が新たに必要であると試算されていた。²

にもかかわらず、保育士が集まらない。厚生労働省によると（図表2）、二〇一三年の保育士登録者数のうち保育士として就業しているのは約四三万人に過ぎず、就業していない「潜在保育士」はそれをはるかに上回る約七六万人と試算されている。

保育士としての就業を躊躇させているのが労働条件問題である。例えば、保育士資格を有しているながら保育士として働くことを希望しない求職者を対象に二〇一三年に実施された調査によると、就業しない理由の上位五項目は「賃金が希望と合

わない（四七・五％）」、「他職種への興味（四三・一％）」、「責任の重さ・事故への不安（四〇・〇％）」、「自身の健康・体力への不安（三九・一％）」、「休暇が少ない・取りにくい（三七・〇％）」であった。

他の調査でも不満の上位に位置する彼女らの賃金水準は図表3のとおりで、専門職と位置づけられながら、男性全体より低いのもちろんのこと、女性全体と比べても低い（北海道では、年収格差は前者でおよそ一六〇万円、後者でもおよそ三〇万円）。また、勤続年数の短さも特徴的である。若くなければ勤まらない仕事であることが示唆される。³

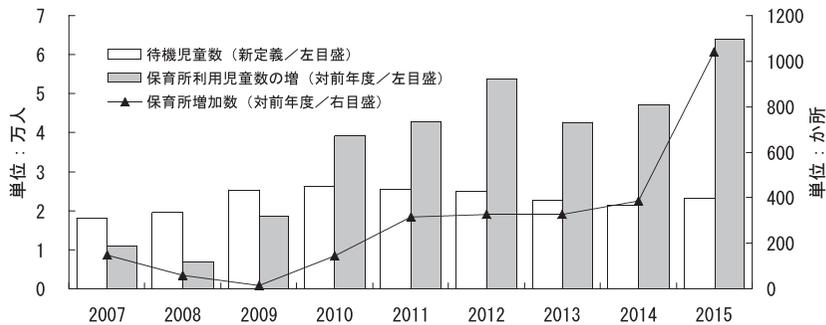
労働条件問題の背景には、そもそもわが国では保育に投じられる予算が少ないことに加えて、保育需要増への安易な対応策として、子どもの定員数など規制の緩和策が採用され、現場の負担が増していることなどがあげられよう。

かかる情勢、政策動向などもうけて、近年では、例えば非正規雇用・低賃金（ワーキングプア）問

題に焦点をあてた研究蓄積も進みつつあるものの、しかしながら、保育研究の第一人者である垣内国光氏が言うように、保育労働者の状態把握は不十分である。以上が本稿の課題設定の理由である。

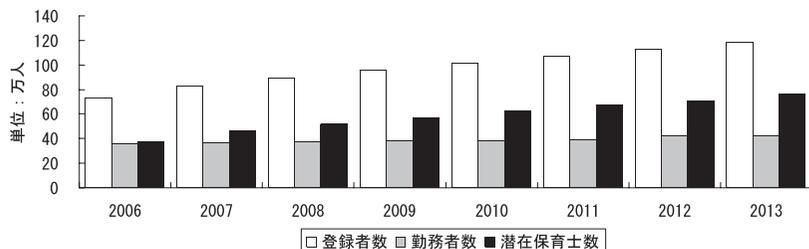
ところで、低水準の保育所運営費や職員配置の最低基準に象徴されるとおり、保育（など福祉）

＜図表1＞ 待機児童数及び保育所・利用児童数の増(対前年度)の推移



注1：数値は、各年4月1日現在。
 注2：待機児童数は、2007年度より新定義のみが公表されるようになった。
 資料：厚生労働省保育課調査資料より作成。
 出所：全国保育団体連絡会・保育研究所編（2015）p.110より。ただし、2015年の値は、厚生労働省資料（2015年9月29日発表）より作成。

＜図表2＞ 登録された保育士と勤務者数の推移



資料：登録者数は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課調べ（各年4月1日）。勤務者数は、厚生労働省大臣官房統計情報部「社会福祉施設等調査」（各年10月1日）。
 出所：厚生労働省「第1回保育士等確保対策検討会」（2015年11月9日）配布資料より。

＜図表3＞ 北海道及び全国の保育士（女性）などの賃金等

		年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与	所定内給与額		年間賞与その他特別給与額	年収(試算)
							千円	千円		
北海道	保育士	35.1	5.9	169	5	209.8	203.6	434.0	295.2	
	男性全体	44.5	13.0	169	14	318.5	292.9	748.5	457.1	
	女性全体	41.2	8.6	163	7	231.2	216.1	485.6	326.0	
全国	保育士	35.2	7.7	171	4	218.2	212.1	602.9	322.1	
	男性全体	43.1	13.5	165	16	370.3	335.1	1,033.4	547.7	
	女性全体	40.7	9.4	162	8	259.6	242.0	611.9	372.7	

注：保育士は女性。
 出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2015年）」より作成。

の職場は制度のあり方に強く規定される。労働条件の改善には制度の改善が不可欠である。ただ同時に、現行保育制度下でも、労働組合の取り組みを通じて労働条件の改善は可能であることを示すこと。それが本稿のもう一つの課題である。

② 保育士聞き取り（以下、聞き取り）アンケート結果をふまえて、二〇一五年九月一〇月に各園の支部長など一四人の保育士から聞

2. 調査の概要

本稿の基になっている修士論文では、札幌地域労組（以下、地域労組）と福祉保育労北海道地方本部の協力を得て調査研究を行った。

紙幅の都合により、本稿では地域労組調査の結果のみを扱う。地域労組の協力で行った調査は以下の二つである。

① 労働組合・職場アンケート

（以下、アンケート）

一一の園（A～K園）で結成され、地域労組に加盟する組合支部を対象に実施（原則として支部長が回答）。二〇一五年七月に調査票が配布され、九月までに回収が終了。調査は地域労組が実施（澤田は集計・分析作業から参加）。

なお、A～K園はいずれも社会福祉法人による運営で、C～H園は同一法人の園である。

き取り調査を行った。一一園全てからの聞き取りを希望したが、E園とK園では調査ができなかった（よって九園の一人）。いくつかの園（B園・I園・J園）では複数の保育士から話を聞いた。なお、聞き取り対象の属性などは、①性別（男性一人、女性一三人）、②年代（二〇代二人、三〇代三人、四〇代四人、五〇代五人）、③雇用形態（正規職員一人二人、フルタイム型非正規職員二人）である。

なお、第一に、給与規定など、同一法人であるC～H園からのアンケートはまとめて回答されている部分が少なくなかった（図表でもそのように示した）。

第二に、アンケートには無回答（未記入）が少なからずあったため、聞き取り時になるべくうめるようにしたが、それでも一部は不明として残った。また、回答者の誤解などで精度に欠ける回答もあることをお断りしておく。

第三に、とくに出所は示していないが、以下の図表はいずれも地域労組アンケートの結果から作成したものである。

3. 調査結果

以下では、アンケートと聞き取りから明らかになったことをまとめる。まずは各園（支部）の労働条件である。

本稿でみる各園の労働条件は、労使（集团的な労使関係）によって築き上げられた成果でもある。保育士に対する園長からのパワハラを機に数年前に組合が結成されたK園を除き、労使関係は、総じて安定しているといえるだろう。もともと、それでも園長による不当労働行為など発生し、その都度組合が対応をしている園もある。K園を除くと、組合が結成されてからの期間も長く、最も古いのはA園支部（本稿執筆時点の約四〇年前）で、一番最近に結成されたのはJ園支部（同約一〇年前）である。

(1) 非正規保育士、低賃金問題

第一は、非正規雇用で働く保育士の多さと賃金水準の低さである。

まず、**図表4**は各園保育士の雇用形態別人数であり、これによると、正職の割合が五〇％を超えているのは一一園中五園にとどまる。正職割合が最も低いのはK園で、その割合は三六・八％である（なお、アンケートでの雇用形態は呼称であって、例えばB園では、パート五人のうち、一人は一日二時間、四人は一日七・五時間の勤務である）。もともと、正職と臨職だけみると、K園を除き、どの園も正職が多い。

次に賃金についてである。先に**図表3**（厚生労働省「賃金構造基本統計」）で確認したが、保育士の賃金水準は低い。**図表5**は、賃金に関して雇

単位：人、％

<図表4> 雇用形態別にみた各園の職員数

	子どもの定員数	保育士の合計	正職	非正規		正職割合
				臨職	パート	
A園	90	24	12	11	1	50.0
B園	90	20	10	5	5	50.0
C園	150	25	11	9	5	44.0
D園	60	14	6	5	3	42.9
E園	120	23	11	9	3	47.8
F園	120	25	12	10	3	48.0
G園	120	21	11	8	2	52.4
H園	90	20	9	8	3	45.0
I園	110	19	13	3	3	68.4
J園	90	19	10	8	1	52.6
K園	90	19	7	10	2	36.8
全体	-	229	112	86	31	48.9

注1：アンケートでは各雇用形態の定義はされず、呼称に従って回答されている（臨職はフルタイム型の非正規職員で、パートはパートタイム型の非正規職員が想定）。

注2：人数には産休・育休など取得中の職員も含む（休暇取得前の雇用形態に含めている）が、もとの雇用形態で復帰するかは不明（例えばI園では3人の正職が産休取得中）。

形態別にまとめたものである。正職の結果をみると、初任給はどの園でも一五万円台で、組合員に限定して尋ねた残業や交通費を除く月額平均賃金（総支給額）は、最小で約一七万一千円、最大で約二二万三千円である。

なお、J園支部からの回答には臨職の平均賃金も回答されており、その金額は一六万四二六・二円である。正職の二二万七四〇〇円も高くはないが、臨職はそれをさらに下回る低さである。

同じく一時金（夏期手当、年末手当）を整理し

<図表5> 雇用形態別にみた賃金（賃金表の種類、初任給、金額等）

単位：円

	正職			臨職		パート
	賃金表の種類	初任給 (本俸)	組合員の月 額平均賃金	賃金表の種類	初任給 (本俸)	時給
A園	福祉職俸給表	156,800	170,977	福祉職俸給表	[不明]	1,000
B園	福祉職俸給表	155,300	222,856	福祉職俸給表	155,300	800~1,000
C~H園	法人独自の給与表	154,000	212,599	その他(雇用契約書に記載)	154,000	850
I園	福祉職俸給表	155,300	173,430	福祉職俸給表	155,300	900
J園	[不明]	153,200	217,400	行政職俸給表	153,200	900
K園	福祉職俸給表	152,200	[不明]	[不明]	[不明]	[不明]

注1：正職の初任給（本俸）は、4大卒の場合、表記の額よりも高い額で設定されている。
 注2：組合員の月額平均賃金は、残業・交通費を除いた総支給額。
 注3：J園の臨職の平均賃金は164,262円。

<図表6> 正職及び臨職の夏期及び年末手当

単位：ヶ月、円

	正職				臨職	
	夏期		年末		夏期	年末
	月数	平均額	月数	平均額	月数	月数
A園	1.975	[不明]	2.125	[不明]	[不明]	[不明]
B園	1.975	428,783	2.125	[不明]	1.5	1.5
C~H園	2.35	481,220	2.35	481,220	1.2	1.2
I園	1.95	400,618	2.15	442,112	1.0	1.35
J園	[不明]	329,864	[不明]	[不明]	1.0	1.0
K園	1.4	[不明]	1.5	[不明]	1.0	1.0

注1：正職の一時金の基礎は、C~H園は「本俸」と「役職手当」。その他の園は、「本俸」「特殊業務手当」「調整手当」「扶養手当」。
 注2：臨職の一時金の基礎は、どの園も「本俸」のみ。

<図表7> 特別保育事業の実施状況

単位：園

	延長保育	乳児保育	障害児保育	病後児保育	一時保育	産休明け 保育
実施園数	11	11	8	0	4	8

注：対象は11園。

<図表8> 各園の定員数と実際の受け入れ人数

単位：人

	定員数	実際の受け入れ 人数	不足/超過割合
A園	90	102	113%
B園	90	91	101%
C園	150	131	87%
D園	60	68	113%
E園	120	130	108%
F園	120	117	98%
G園	120	111	93%
H園	90	95	106%
I園	110	117	106%
J園	90	100	111%
K園	90	101	112%

注：回答が行われた日が基準日。

たのが図表6である。無回答（不明）が多いが、正職では、月数の最大は年間四・七カ月（C、H園）、最小は二・九カ月（K園）である。臨職は正職よりも低く、また算出の基礎も「本俸」のみであるが（おそらく諸手当がそもそも支給されてい

ないと思われるが）、それでも最も高いB園では、労働組合の取り組み（後述）も反映し年間三・〇カ月である。
 (2) 労働負担、働き方をめぐる問題
 調査で明らかになった第二は、労働負担をめぐ

る問題である。一つは、職員配置が不十分な一方で、手厚い保育が求められていることである。保育園では現在、

通常の保育以外の特別保育事業が行われるのが一般的である（図表7）。一園中、全ての園で「延長保育」と「乳児保育」が行われているほか、「障害児保育」と「産休明け保育」が八園、「二時保育」が四園で行われている。
 二つは、冒頭で述べたとおり、定員を上回る子どもの受け入れが各園に要請されていることである。定員数と実際の受け入れ人数を、調査回答日を基準日として記入してもらったところ（図表8）、一部の園で（とりわけ定員数の多いC園で）定員割れの状況にあるものの、この時点ですでに八園で定員に達している。一一〇%を超えている園も四園ある。
 わが国の低い職員配置基準のもとでのこうした

定員超過は、保育士の負担増を懸念させる。実際、こうした定員超過に加えて、いわゆる「気になる子」や特別なケアを必要とする子どもが増えていること、加えて、保護者との関係づくりの困難（背景にあるのは、保護者自身も、就業環境や養育環境の変化にさらされていること）など、「負担が増えている」ことが一様に聞き取りでは語られた。以下にその一部を紹介する。

○ 親も生きづらい、子育てしづらい世の中だから大変。悩みの相談なんかも結構細かになります。ちょっと危ないな、子どもの関係がしっくりいっていないとか、気分的に落ちていっているなとかいう親もいます。そういうのを見ていつて家庭に踏み込んだりもします。問題を抱えているとか、発達でサポートが必要という場合には定期的に支援します。

【B園】

○ 子どもの服の汚れ一つにしても、保護者の方はどうして?となってしまう場合もある。それは、どうしても集団の中での子どもの育ちがイメージしにくいことから生じているのではないかと思います。そのために普段からコミュニケーションを積極的に取るようにしています。

【C園】

○ 例えば靴とかも皆履けるところを履けない、話を黙って聞けない、絵本を読んでも黙って座ってられないというお子さんが増えてきている。そこは家庭環境だったりもするし、ひよつとしたら障がいをもっているのかなってちょっと

<図表9> G園及びI園の勤務シフト

G園

7:00~15:30	8:00~16:30	8:30~17:00
9:00~17:30	9:30~18:00	10:30~19:00

I園

6:30~14:30	7:00~15:00	7:45~16:00	8:00~16:00	8:15~16:15
8:30~16:30	8:45~16:45	9:00~17:00	9:15~17:15	9:30~17:30
9:45~17:45	10:00~18:00	10:00~19:00		

と疑ってしまうお子さんも、昔に比べ結構増えました。

○ 親との関係性で気になる子に対しては、皆でまず見て、個人懇談とかでちょっと家庭の様子を聞いたり、保護者（と保育士）の関係が出来ている状態であれば、ちょっとこが気になるから今度検診のときに聞いてきてもらっていい?ってそういう話にもつていたりとかしています。

【G園】

三つは、複雑な勤務シフトである。親の就労環境の変化もあって、年々、早朝・延長を利用する子どもが低年齢化しているというが、限られた職員数で対応（手厚い保育を提供）しようとするれば、勤務の複雑化は避けられない。

一園の閉園時刻は、B園を除き七時（B園は八時）、閉園時刻は、H園を除き一九時（H園は二〇時）であるが、勤務シフトは、最少で六種類（G園）、最大で一三種類（I園）のパターンが組まれている。図表9に両園のそれを参考までに

示す。なお、このパターンは毎年同じというわけでは必ずしもなく、その年の保育の利用状況や子どもの状況によっても変更がある。こうした複雑な勤務シフトは、保育士にとっては、生活リズムの維持の面で負担をもたらすほか、職場で保育士が一同に集まる機会（時間）をつくることを困難にする。

四つは、残業の発生状況と賃金保障状況である。聞き取りのできた園の全てで残業があると回答されたが、ただし、超過勤務として賃金が保障されるのは、子どものトラブルや保護者対応で職場に残った際ぐらいで、ほかには、行事の準備作業で一定の時間数だけが保障される程度のようなのだ。とりわけ事務作業に残業代が支給されている園はなかった。もつとも、残業はなるべく発生させないよう協力しあったりする工夫も聞かれた。

最後に、休憩の取得状況にみる問題だが、この回答には混乱がみられる（図表10）。保育士が休憩を取得できるのは、例えば子どもの午睡の時間帯があげられるが、アンケートでは、「取れている」という回答が四園あった。もつとも、表中の「備考（同設問でメモされていた記述や聞き取り結果）」に記したとおり、ここで回答されている休憩とは、仕事から完全に離れることができているという意味ではなく、事務を中心に作業が行われている状態（日案・週案・月案など保育指針に則った文書やお便りなどの作成、仕事の打ち合わせや行事準備など）を指す。つまり、「休憩が」取れている

<図表10> 普段の仕事での休憩取得状況

	休憩取得状況	備考
A園	○	〔聞〕 休憩は確実に1時間取っているが、実情は雑談等しながら連絡ノートを書き込んでいる。ただ疲れないように、リラクセスできる環境づくりに務めている。
B園	△	事務仕事が多いため。パート保育士はとれる。
C園	○	〔聞〕 休憩という時間は設定されているが、事務時間・行事の準備等に充てている。
D園	△	〔聞〕 その時間は休憩時間と事務時間が一緒になっていて、話をしながらも仕事もしているみたいな感じ。
E園	○	取れているが事務時間にあてている。
F園	×	〔聞〕 事務時間に充てている。
G園	○	〔聞〕 最低でも1時間半の休憩時間をとっている。人それぞれであるが全て休憩に充てているわけではなくそのなかで事務作業もしている。ただやりながらたわいの無い話などをしたり、お菓子を食べていたりしている。
H園	△	〔聞〕 休憩室はないが、更衣室で少し休憩をしその後は事務の作業をほぼしている。
I園	△	事務仕事のため。
J園	×	保育以外の業務をこなすため。
K園	△	クラスによってノート書きなど事務が多い。

注1：休憩取得状況の「○」はアンケートで「取れている」を、「×」は「取れていない」を、「△」はその両方を選択したという意味。

注2：備考は、アンケートに記載されていたのと、聞き取りの結果（〔聞〕と記入）。

という回答は、ゆとりをもつて作業ができていないことを指すようである。以下、聞き取り結果の一部を紹介する。

○（職員配置について）朝を厚くしてしまうと夕方の時間が少なくなり、夕方を厚くすると朝が薄

くなる。長時間保育の子どもが増えているので、もう一人（保育士が）いたら良いのと思うことがあります。保護者の働く時間にあわせて保育も長時間化しており、勤務終了の時間になってもあがれないということが随分増えています。また、現場にいるとどうしても現場の中での仕事が多くなってしまいうから事務作業は持ち帰って家で رفتりしています。

○ 普段休憩は、多くても三〇分とか四〇分です。

あとはノートとか書き物をやっています。何か急いでやらなければならない仕事があれば休憩が取れないこともあります。休憩を取ってしまうとその分仕事が残ってしまい、後でやることにもなるし。

○ シフト上はあがる時間でも、この時間にもう一人いたほうが楽だろうなと思つたら残ることがあります。残業代は出ないですが、現場が大変かなと思うので。また持ち帰りが多く、家事はほとんどできていません。／休憩は取っているけれども事務作業をそこに入れているので、だからそれが休憩かと言われたら違いますよね。

○ 行事もあるし、記録物も多くやるのがたくさんあるので、日々残っていることが多いです。一人担任の先生は特にそうで、一時間や二時間程度残業しています。時には一五時半に（シフト上は）終わっても、閉園の一九時まで残業することもあります。何か作るものがある時は材料を持ち帰って、家や、土曜日の公休に出動して行ったりして

います。他にも保育のこと、例えば子どもが吐いてしまつてそこに一人つかなきやいけない時には残業したり、朝人手が足りないときちよつと早く出勤している保育士に入ってもらつたりすることもあります。

(3) 労働組合の取り組みと成果

保育職場の労働条件は制度に強く規定されて厳しいとはいえず、ここまでみてきた条件は、労働組合によつて改善を図ってきた結果でもある。

保育士の解雇・雇止めや人事問題、あるいは、広義の労働条件・保育環境の問題など、各園での労働組合結成の契機や「土壌」は様々であるが、K園を除けば、当初の問題は解決し、労使関係は安定している園が多い（それでも問題は発生するが）。また、数値の把握はできなかったが、K園を除くどの園でも離職者は少ないという（数値の把握ができなかったのは、最後の離職者を支部長自身が覚えていないほど離職が少ないことにもよる。ただし、それは正職を中心とした話と思われる）。

組合の取り組みをみる前に、まず各園の保育士の組織状況を示しておく（図表11）。ほとんどの園で正職保育士は多くが組合員である。

さて、組合の取り組みとしては、第一に、組合結成後は集団的労使関係において労使対等原則に

もとづく労働条件の決定が追求されている。

一部の園／支部を除き「労働協約」も締結しており、そこには、誠実団交や組合活動の保障のほか、組合員の労働条件の変更時における「事前協議制」も盛り込まれている（ここでいう労働条件は、降格・昇給、懲戒、解雇、職種、賃金、賞与、退職金、職務内容、勤務先、労働時間、休日、休憩などが幅広く網羅されている）。会計分析にもとづく団交を行っている支部もある。

調査の中で「自由モノが言える」という発言がよく聞かれたが、日常的にあるいは団体交渉などを通じて働く者の意見や要求が表明可能な点は、離職を押しし、日々の保育実践にもよい影響を与えることが感じられた。

さらに、A園・B園・J園などでは、上記図表のとおり、今日の労働界の課題である非正規職員との組合への迎え入れ（集团的労使関係の強化）も実現されている。

もちろん、組合が定着した園だからといって問題が発生しないわけではないが、そういう場合にも、集团的な労使関係を通じて問題が解決されている。

一例をあげると、最近I園では、ある保育士に対して園長からのパワハラ的言動（園側は「教育・指導」）が繰り返されたが、組合として即座に抗議をして園側から謝罪文を提出させている。

第二に、賃金・労働条件の改善の取り組みである。例えば働き方をみると、すでに述べたとおり、

<図表11> 各園（支部）の保育士の組織・組合加入状況

	合計			パート	備考
	正職	臨職	パート		
A園	19	12	7	0	ほかに調理員（正職）1人
B園	15	11	4	0	正職の組合員に園長を含む
C園	12	11	1	0	ほかに調理員（正職）1人
D園	6	6	0	0	ほかに調理員（正職）1人
E園	10	10	0	0	ほかに調理員1人、用務・清掃員1人（いずれも正職）
F園	12	12	0	0	ほかに調理員1人、用務・清掃員1人（いずれも正職）
G園	11	11	0	0	ほかに調理員1人、用務・清掃員1人（いずれも正職）
H園	9	9	0	0	ほかに調理員（正職）1人
I園	9	7	1	1	ほかに調理員3人（正職1人、パート2人）、用務・清掃員1人（パート）
J園	19	10	8	1	ほかに調理員1人（正職）
K園	3	3	0	0	

注：数字は保育士の組合員。

不払い労働の存在や休憩の取得の困難などがあるものの、それでも国基準を上回る職員配置の増え追求・実現したり、日常的な仕事の助け合い・カバーが行われたりしている。そのことは、いくつかの園での有給休暇の積極的な取得にもつながっている（図表12）。

<図表12> 有給休暇及び長期休暇（有給休暇含む）の取得日数

	年間平均取得日数	長期休暇
A園	5日	3日程度
B園	13.9日	5日程度
C園	20日	7日程度
D園	【付与日数の】70%ほど	7日程度
E園	【不明】	【不明】
F園	10～15日	7日程度
G園	バラバラ（多い人では10日以上取得も）	【不明】
H園	個人差があるが、必要に応じて取得	7日程度
I園	15日くらい	3日程度
J園	10日前後くらい	7日程度
K園	3日	【不明】

注：長期休暇は、有給休暇に公休日などを組み合わせたもの。

こうした有給休暇も当初から取得できたわけではないし、そもそも以前は、就業規則に規定はあっても、有休はおろか産休や育休も取得できなかった園もある。それが現在では臨時職員も育休の取得ができていて、希望を前もってシフトに組み込むことで保育に影響を出さないよう長期休暇を輪番制で取得するなどの工夫がみられる。

賃金についても、全体としては低いものの、I園やJ園では経験にもとづく昇給が行われるようになったのは組合を結成してからである。あるいは、先にふれた非正規問題への取り組みでは、例えばA園支部では、臨職には勤続上限（三年）や、

正職員採用（正職員への転換）に際しての年齢制限が数年前まで設けられていたが、それらを撤廃している。また、組合員の月額平均賃金水準が二万三千円と他の園よりも高いB園支部では、臨職についても、一時金の月数を高く設定し、かつ、毎年賃上げを実現していることが語られた。さらにJ園支部では、運営費の学習や園の財政分析を通じて、非正規職員の正職員化要求を行い、二〇一五年度から臨職を一人正職にしたと述べている。

4. まとめに代えて

本稿で取り上げた保育士たちに、専門職としてふさわしい処遇が保障されているか、と問われれば、否である。パートは除いたとしても、全員が正職で雇用されているわけではなく、誰かが退職しない限り正職での補充はできない（臨職で雇用せざるを得ない）、とりわけ臨職は低い賃金水準である、あるいは、要請される手厚い保育や定員超過に対して職員配置が必ずしも十分ではない（結果、不払いなど発生している）、といった動かしがたい事実が存在する。そこには、制度的な制約がたしかにある（逆を言えば、いくつかの園で成果があげられている背景には、運営費収入や収支構造など、客観的な条件が存在する）。

しかしながら、労働組合の取り組みによって賃金・労働条件の改善が図られてきたのもまた事実

であり、それは本稿でみてきたとおりである。その水準は必ずしも高いとはいえず、また目覚ましい成果にはみられないかもしれないが、こうした実践がなければ、例えば離職率の低減はいっそう困難であつたらう。本稿でみた彼女らの実践は、労働界自身からもときおり聞かれる、保育士などの福祉職（あるいは、女性）に労働組合の結成や運営は無理であるという考えが、明らかに誤りであることを示している。

【謝辞】

調査研究にご協力いただいた札幌地域労組の大島利広氏（書記長）、各園の支部長ならびに組合員のみなさんにこの場を借りて感謝申し上げます。

【注】

- (1) 本稿は、澤田が北海学園大学大学院経済学研究科に提出した修士論文をベースに執筆された。
- (2) 厚生労働省「保育士確保プラン」（二〇一五年一月一四日発表）。
- (3) 厚生労働省「第一回保育士等確保対策検討会」（二〇一五年一月九日）配布資料。
- (4) 厚生労働省「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査」。同調査結果は、「保育を支える保育士の確保に向けた総合的取組」（二〇一三年一〇月一六日発表）の資料に収録。
- (5) 経験年数は、短い層の保育士が多く、七年以下

の保育士が約半分。離職率は一〇・三％（私営保育所に限ると二二・〇％）。注3の配布資料より。

【参考文献】

- ・ 伊藤周平（二〇一五）『社会保障改革のゆくえを読む―生活保護、保育、医療・介護、障害者福祉―自治体研究社
- ・ 垣内国光ら（二〇一五）『日本の保育労働者―せめぎあう処遇改善と専門性―』ひとなる書房
- ・ 垣内国光ら監修（二〇一五）『私たち非正規保育者です―東京の公立保育園非正規職員調査からみえてきたもの―』かがわ出版
- ・ 小林美希（二〇一五）『ルポ保育崩壊』岩波書店
- ・ 全国保育団体連絡会・保育研究所編（二〇一五）『保育白書二〇一五年版』ちいさいなかま社

△さわだ まりや・北海学園大学大学院生▽
△かわむら まさのり・北海学園大学経済学部教授▽