

保育所で働く保育士の雇用実態 北海道の状況(福祉保育労アンケート調査より)

川村雅則

北海学園大学

Ⅰ. はじめに

保育所整備を進めて待機児童問題を解決するのに不可欠な保育士の確保が進んでいない。文字どおり、争奪戦の様相さえ見せている(「都心で保育士争奪戦 求人倍率66倍も・1人確保に数十万円」『朝日新聞』夕刊2016年5月28日付)。

より多くの保育士を必要とする子ども・子育て支援新制度(以下、「新制度」)が2015年から始まり、また、女性活躍推進政策が進められ、さらには人口減少・労働力不足という中長期的な傾向を鑑みると、保育士不足は容易には解消されないだろう。しかも現政権が進めようとしている保育政策は、公費抑制と一層の市場化・規制緩和推進のミックスであって、保育士確保のために欠かせぬ、保育職場の労働条件の改善がこれで進むのかという疑問が残る。政策・運動の前提として保育士の状態把握が必要である¹。

本稿は、全国福祉保育労働組合(以下、福祉保育労)が行った調査から、北海道分の保育士データを提供いただき、集計・分析の上、結果をまとめたものである。

調査結果を扱う「Ⅱ」に先立ち、政府統計などを使いながら、上の問題意識をもう少し整理しておく(内容は澤田・川村(2016)と一部重複する)。

新制度では、保育所をはじめとする保育施設の大幅な供給増が見込まれ、結果、2017年度末までに6.9万人の保育士が新たに必要であると試算されていた²。保育士がいないわけではない。厚生労働省の資料³によると、2013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43万人に過ぎず、就業していない“潜在保育士”はそれをはるかに上回る約76万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し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2013年に実施された調査⁴によると、就業しない理由の上位5項目は「賃金が希望と合わない(47.5%)」、「他業種への興味(43.1%)」、「責任の重さ・事故への不安(40.0%)」、「自身の健康・体力への不安(39.1%)」、「休暇が少ない・取りにくい(37.0%)」であった。

実際、彼らの仕事は、社会的に低い位置づけしか与えられてこなかった。それは、保育士が国家資格となった2001年以降も、また子育て支援など多くの課題と期待が保育所に寄せられるようになった近年においても、基本的には同様といえよう。

「賃金構造基本統計調査」によれば(図表Ⅰ-1)、保育士(女性)の年収試算は、全国で322万円、北海道では295万円で、男性労働者と比べた年収格差はそれぞれ6割前後にとどまり、女性労働者全体さえ下回る水準である。また年齢に従い昇給していく幅も小さい(図表Ⅰ-2)。

「賃金構造基本統計調査」にも示されている勤続年数の短さも特徴的である。前出の厚生労働省の資料³によれば、保育士としての経験年数は、7年以下が全体の半数を占める(図表Ⅰ-3)。とりわけ民間保育所では、長く働き続けることが困難であり、制度設計もそのことを前提としてきた。

ただでさえ予算も基準(職員配置・面積)も不

十分であった、かかるわが国の貧困な保育制度に
民営化・市場化の波が押し寄せ、職場に一層の混
乱が生じている。いまや保育所の雇用は、公立も
私立も、非正規雇用が半数ないし半数を超える。
保育（・福祉）職場で貧困が生まれている。

その一方で、子育て・子育てが困難な現代日本
では、保育所保育指針の改定に象徴されるとおり、
多くの課題が保育所に持ちこまれ、しかも、認可

保育所を増やす代わりに定員規制の緩和などで政
府が場当たりの対応を重ねてきた（安上がり保
育を維持してきた）ために、現場は疲弊している。

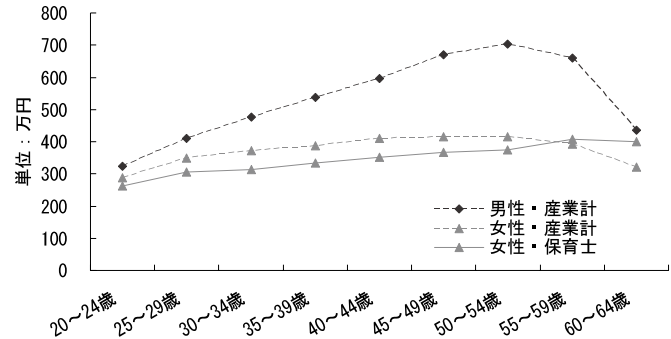
さて今日、待機児童問題を契機に保育士の状態
に社会的な関心が集まっている。政府・与党も、
政策課題として意識せざるを得なくなっている
（「1億総活躍、選挙にらむ 非正規の待遇改善／
子育て・介護支援 看板政策、野党に対抗」『朝

図表 I - 1 賃金構造基本統計調査にみる全国及び北海道の保育士（女性）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額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	年間総収入（試算）	年収格差（男性=100）
		歳	年	時間	時間	千円	千円	千円	万円	%
全国	女性・保育士	35.2	7.7	171	4	218.2	212.1	602.9	322	58.8
	女性・産業計	40.7	9.4	162	8	259.6	242.0	611.9	373	68.1
	男性・産業計	43.1	13.5	165	16	370.3	335.1	1033.4	548	100.0
北海道	女性・保育士	35.1	5.9	169	5	209.8	203.6	434.0	295	64.6
	女性・産業計	41.2	8.6	163	7	231.2	216.1	485.6	326	71.3
	男性・産業計	44.5	13.0	169	14	318.5	292.9	748.5	457	100.0

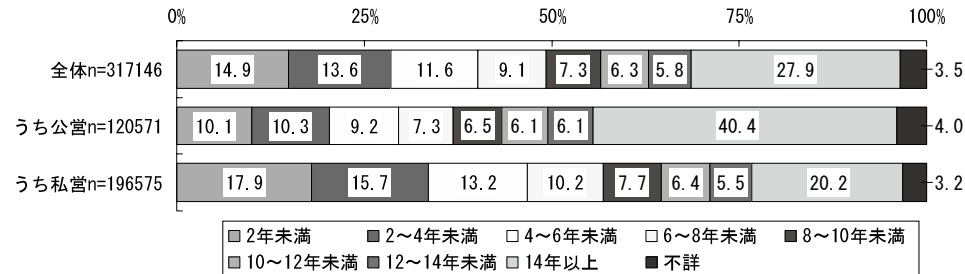
出所：厚生労働省「2015年賃金構造基本統計調査」より作成。

図表 I - 2 年齢別にみた、女性・保育士の賃金水準（全国）



出所：厚生労働省「2015年賃金構造基本統計調査」より作成。

図表 I - 3 保育所保育士の経験年数（常勤のみ）



資料：厚生労働省統計情報部「2013年社会福祉施設等調査」。

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。

日新聞』朝刊2016年5月19日付)。

むろん、新制度ないしその前身の子ども・子育て新システムがそうであったように、保育士（資格者）配置の弾力化など、一方ではさらに公的責任を後退させる内容の政策も準備されている（さらにいえば、社会保障の拡充が消費増税と常にセットで議論されていることや、自助・共助・公助といった概念の導入で社会保障制度の性格が変質している問題もあるが、ここでは割愛）。

保育実践の基盤である労働条件の整備なくして、よりよい保育の提供はできまい。「量」と「質」の双方の観点から、保育士の状態把握が課題である⁵。以下、福祉保育労が2015年秋から冬にかけて行った調査（以下、本調査）⁶の結果を使ってその作業を試みる。

Ⅱ．福祉保育労調査にみる北海道の保育士の状態

2016年1月末までに回収された、北海道の保育所（いずれも民間保育所）で働く保育士192人（札幌市の保育所分会から回収されたのがそのうち97人）の結果をみていく。

まず1で回答者の属性や雇用・勤続など確認し、2、3で賃金と働き方のそれぞれに焦点をあてていく。なお、アンケートの集計は、無回答を除

いて行っているため、各設問における有効回答数は必ずしも一致しない。

（1）回答者の属性と雇用形態、勤続年数

回答者の属性をみる。第一に性別は、女性が9割超である。192人の回答者のうち、「女性」が176人、「男性」が14人である（残りの2人は「不明」）。

第二に年齢は（図表Ⅱ－1）、「20代」が最も多く4割超（42.7%）を占め、「30代」とあわせるとおよそ7割を占める。長期の勤続が困難であることが示唆される。

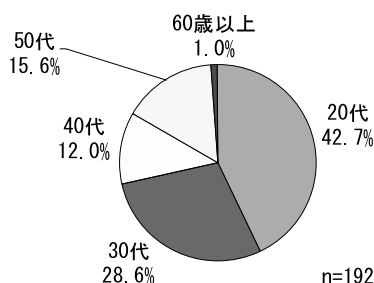
第三に学歴は（図表は省略）、「短大卒」が93.8%と多数である（残りは「大卒」）。

そして第四に、婚姻状況・家族構成は（図表Ⅱ－2）、「既婚」が40.0%で、「単身」37.3%、「未婚で家族と同居」22.7%となっている。女性に限定して結果をみると（同図表）、若い年齢層で「単身」「未婚で家族と同居」が多い。

次に雇用の特徴をみる。第一に雇用形態は（図表Ⅱ－3）、「正職員」が66.0%で、「常勤パート・臨時・嘱託（以下、常勤型非正規）」が31.4%で、この2群でほとんどを占める。調査は組合員に限定したものではないが、結果として組合員を中心に調査票が配布されたためか、非正規雇用割合が保育職場の実際よりも低くなっている。なお、不明4人を除く回答者の94.1%が組合員である。

ところで、ここでいう「常勤型非正規」とはどのような勤務条件の者だろうか。本調査ではとくに定義していないが、賃金の支給形態を尋ねている。その結果で分類したところ、ここに回答した60人中、「月給制」が49人、「時給制」が5人、どちらか不明が6人だった。「月給制」の回答者には、フルタイム型で正職員に近い働き方が多いと推測される。そこで以下、この群を「フルタイム型」と呼び、「正職員」とあわせて分析する。

図表Ⅱ－1 回答者の年齢



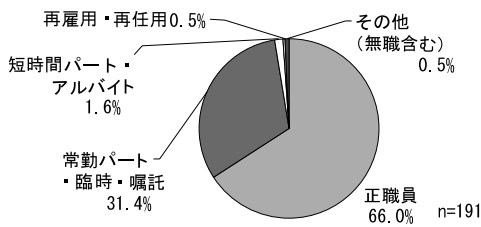
図表Ⅱ－2 全体及び年齢別にみた家族構成（後者は女性に限定）

単位：人、%

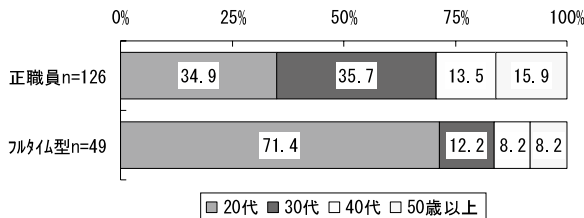
	回答者全体		女性全体		20代		30代		40代		50代	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
単身（未婚など）	69	37.3	64	37.9	39	49.4	15	34.1	5	31.3	5	17.2
未婚で家族と同居	42	22.7	41	24.3	25	31.6	10	22.7	3	18.8	3	10.3
既婚	74	40.0	64	37.9	15	19.0	19	43.2	8	50.0	21	72.4

注：年齢別の分析で「60歳以上」は省略（全体には含む）。

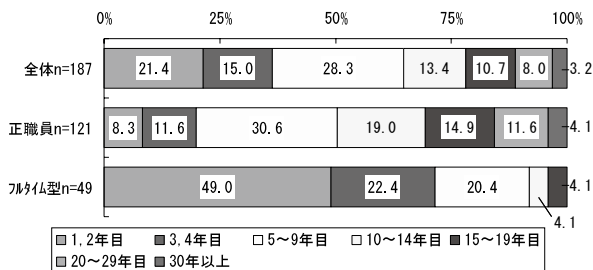
図表Ⅱ－３ 雇用形態



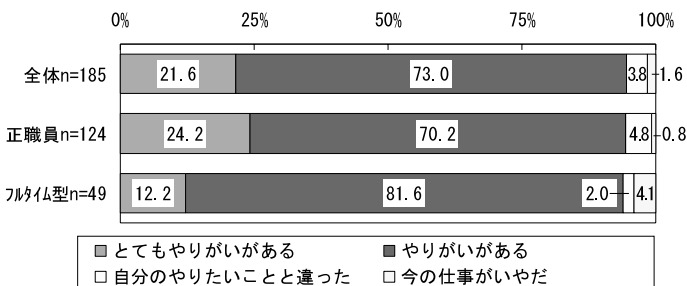
図表Ⅱ－４ 雇用形態別にみた年齢構成



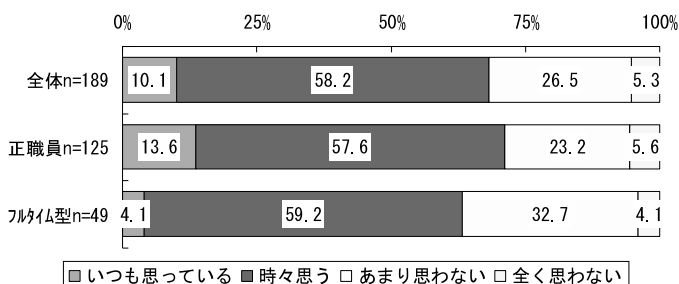
図表Ⅱ－５ 全体及び雇用形態別にみた勤続年数



図表Ⅱ－６ 全体及び雇用形態別にみた今の仕事への評価



図表Ⅱ－７ 全体及び雇用形態別にみた離職を考える頻度



なお第二に、あらためて年齢を（雇用形態別に）みると（図表Ⅱ－４）、フルタイム型では若い年齢層が多い。

第三に、保育士は長く働けることが困難と先に述べたが、それは、今の職場での経験年数（以下、勤続年数）にも示されている（図表Ⅱ－５）。とくにフルタイム型の勤続年数は短い（但し福祉保育労北海道地方本部に加盟する分会で、フルタイム型に勤続年数の上限が設けられているのは１園のみである。ほかは勤続上限を労使で撤廃）。

（２）やりがいと離職願望、仕事や職場への不満・不安

保育士の仕事の特徴の一つが、やりがいを感じている者の多さである（図表Ⅱ－６）。７割超の「やりがいがある」に、「とてもやりがいがある」を足し合わせると全体の９割以上が「やりがい」を感じていることになる。それは正職員でもフルタイム型でも共通の特徴である。

しかしその一方で、離職を考える者が少なくない（図表Ⅱ－７）。すなわち、離職を「いつも思っている」者は、全体では１０．１％（正職員では１３．６％）で、「時々思う」をあわせると全体のおよそ７割を占める。では何が不満（問題）なのか。

本調査では、仕事や職場で「とくに不満や不安に感じること」について、「その他」を含む１９項目をあげて、該当するものを３つ以内で回答してもらった（４つ以上回答したものが４人いたが、そのまま回答に含めた）。図表Ⅱ－８に、回答の多かった１０項目をとりあげ、かつ、回答の多かった順に並べ替えてみた。

特徴は第一に、賃金の低さ（「ア．賃金が安い」）が雇用形態を問わず断トツで多いことである。関連して、「ケ．正職員との賃金・労働条件の格差」「ク．正職員を希望しているがなれない」など、処遇（・雇用）に関

するフルタイム型（非正規）からの訴えが多い（それぞれ47.9%、20.8%）。

第二に、「エ. 休暇がとれない」「キ. 仕事がつい」「ス. 人手が足りない」「イ. 労働時間が長い」「シ. ただ働きがある」など働き方をめぐる問題にも回答が多い。

以下、この賃金問題と、働き方をめぐる問題について、項を改めてみる。

（３）賃金、生活状況など

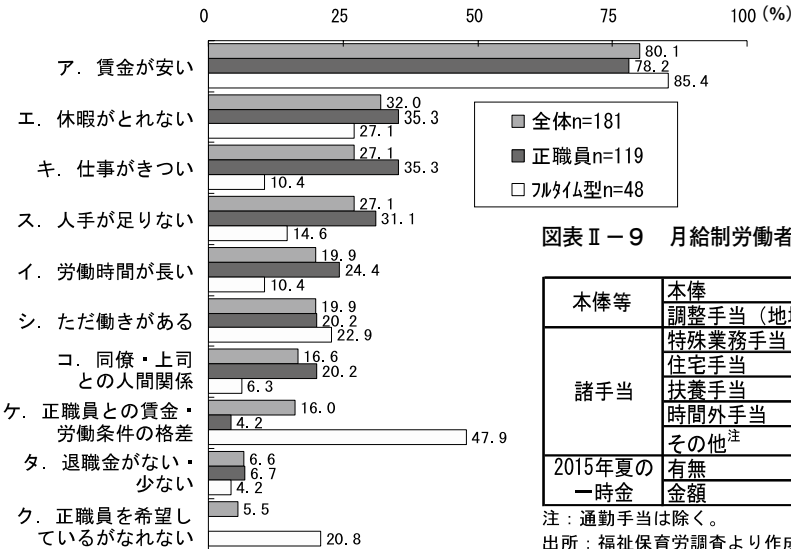
○賃金、一時金

本調査では、（１）月給制である正職員と、（２）月給制の非正規（本稿ではフルタイム型と呼称）、（３）時給制の非正規といった３グループに回答

者を分けて、2015年10月の給与を詳細に（給与表を見ながら）回答させている。負担の分だけ無回答もやや多く発生しているが、貴重なデータである。ここでは、回答数の多い前２者＝月給制労働者（正職員120人、フルタイム型39人）を対象に図表Ⅱ－９にかかげた項目についての回答内容を整理する。なお、誤記と思われる外れ値もあったが、そのまま分析の対象とした。

図表Ⅱ－10は、それぞれの本俸及び諸手当の平均値などをまとめたもので、一番右側の「合計」金額は、全ての手当を足し合わせてこちらで算出した。図表Ⅱ－11は、各手当が支給されていない者の人数で、図表Ⅱ－12は彼らを除いてあらためて算出した各手当の平均値である。

図表Ⅱ－８ 全体及び雇用形態別にみた仕事や職場における不満・不安（３つまで回答可）



図表Ⅱ－９ 月給制労働者（正職員／フルタイム型）の調査項目
単位：円

本俸等	本俸				
	調整手当（地域手当）	特殊業務手当	住宅手当	扶養手当	時間外手当
諸手当	住宅手当	扶養手当	時間外手当	その他注	
	2015年夏の一時金	有無	金額		

注：通勤手当は除く。

出所：福祉保育労調査より作成（レイアウトなどは変えている）。

図表Ⅱ－10 雇用形態別にみた2015年10月の賃金（本俸、諸手当）

単位：円

		本俸	調整手当	特殊業務手当	住宅手当	扶養手当	時間外手当	その他手当	合計
正職員 120人	平均値	196,803	4,270	7,584	8,598	2,159	11,048	4,145	234,607
	標準偏差	33,429	6,062	2,038	10,454	6,038	7,601	12,564	40,470
	最小値	149,088	0	0	0	0	0	0	174,930
	最大値	285,600	44,000	11,424	27,000	34,500	28,848	65,300	339,719
フルタイム型 39人	平均値	155,859	3,020	990	2,577	128	7,097	6,185	175,856
	標準偏差	9,240	12,440	2,375	4,819	801	4,889	24,366	30,142
	最小値	130,000	0	0	0	0	0	0	139,270
	最大値	176,000	65,300	7,800	13,000	5,000	19,158	139,766	313,610
合計 159人	平均値	186,760	3,963	5,967	7,121	1,661	10,079	4,645	220,196
	標準偏差	34,271	8,074	3,548	9,729	5,328	7,223	16,200	45,772

図表Ⅱ－11 雇用形態別にみた
各手当が「無い」者の規模

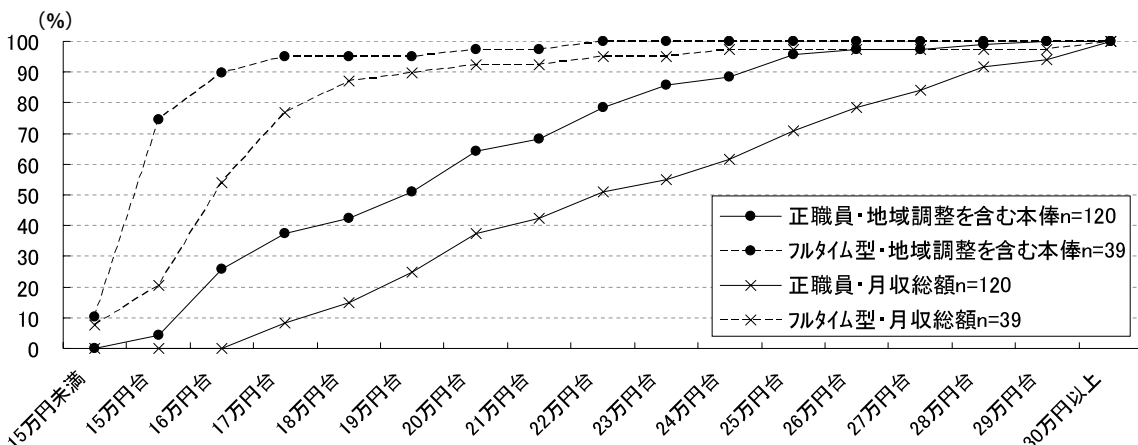
		調整 手当	特殊業務 手当	住宅 手当	扶養 手当	時間外 手当	その他 手当
正職員	人	49	5	62	103	12	93
120人	%	40.8	4.2	51.7	85.8	10.0	77.5
フルタイム型	人	35	33	29	38	2	34
39人	%	89.7	84.6	74.4	97.4	5.1	87.2

図表Ⅱ－12 各手当の平均値（手当が「無い」者を除く）

		調整 手当	特殊業務 手当	住宅 手当	扶養 手当	時間外 手当	その他 手当
正職員	人数（人）	71	115	58	17	108	27
	平均値（円）	7,217	7,914	17,789	15,237	12,276	18,421
	標準偏差（円）	6,394	1,306	7,862	7,710	7,003	21,199
フルタイム型	人数（人）	4	6	10	1	37	5
	平均値（円）	29,442	6,433	10,050	5,000	7,480	48,243
	標準偏差（円）	30,379	916	3,820		4,720	55,711
合計	人数（人）	75	121	68	18	145	32
	平均値（円）	8,402	7,841	16,651	14,669	11,052	23,080
	標準偏差（円）	10,068	1,326	7,885	7,859	6,813	29,974

注：各手当に回答の無かった者を除いて算出した金額。

図表Ⅱ－13 雇用形態×地域調整を含む本俸及び月収総額別にみた回答者割合（累積値）



さて第一に、賃金水準が低い。正職員の平均値は234,607円、フルタイム型は175,856円である。時間外手当を組み込んでこの金額である。ちなみに勤続年数は、前者が11.4年（不明を除く117人）、後者が4.2年（39人）である。後でみるとおり、正職員であっても昇給額が小さいことによる。

第二に諸手当の支給に関わって、まず、正職員であっても、諸手当の支給が必ずしもあるわけではない。「調整手当」は政令市である札幌市を除き支給されていない。「住宅手当」は世帯主でなければ支給されず、「扶養手当」の支給も多くにはない。保育士が女性職であることをあらためて感じさせる賃金内容である⁷。次にフルタイム型では、時間外手当を除き、諸手当の支給がそもそもない者が多い。

勤続年数に従い賃金はどう変化するか。調整手当を含む本俸を、雇用形態×勤続年数別にまとめたのが図表Ⅱ－14である。人数が多くないので

留意されたい（フルタイム型は長期勤続者がそもそもわずかなので、表示は「5～9年目」まで）。

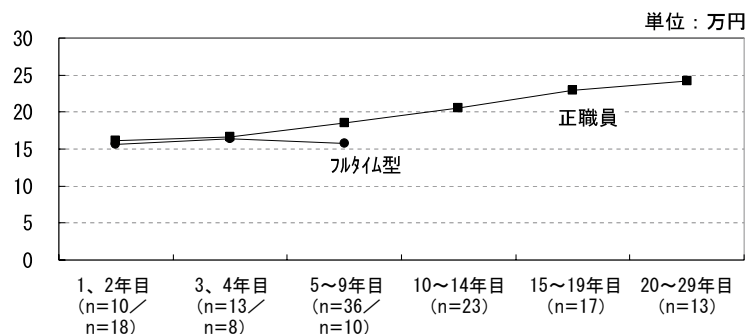
正職員は、上がり幅は小さいとはいえ、昇給がみられるのに対して、フルタイム型はほぼ横ばいである。収入の増減（前年比）を尋ねたアンケート結果（図表Ⅱ－15）からも、フルタイム型は昇給幅がない（ないし小さい）者の多いことが示唆される（「減った」という回答が少なくないことも留意。後述の自由記述【177】のような事態によるものだろうか）。

2015年夏の一時金の支給状況を尋ねた。給与明細から写した10月の賃金と違って、無回答（不明）が多い。

第一に支給自体は（図表Ⅱ－16）、正職員だけでなくフルタイム型にも支給されている者が多い。しかし支給月数や金額には当然、雇用形態によって差がある。

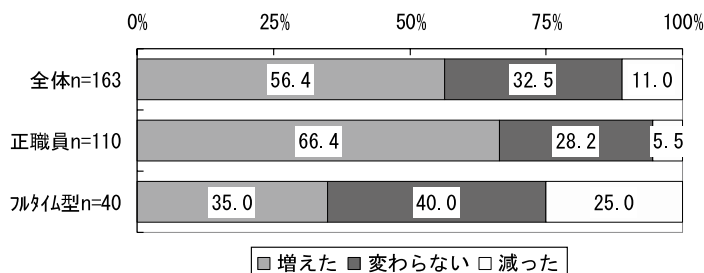
すなわち第二に、月数は（図表Ⅱ－17）、フル

図表Ⅱ－14 雇用形態×勤続年数別にみた、調整手当を含む本俸の平均値



注：括弧内に表記した回答者数（n）は、前者が正職員の人数、後者がフルタイム型の人数である。

図表Ⅱ－15 全体及び雇用形態別にみた本人収入の増減（前年比）

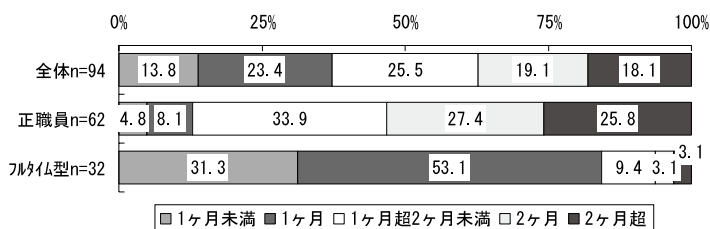


図表Ⅱ－16 全体及び雇用形態別にみた一時金の支給の有無

単位：人、%

	全体		雇用形態	
	人数	割合 (%)	正職員	フルタイム型
ある	143	100.0	108	35
なし	139	97.2	105	34
	4	2.8	3	1

図表Ⅱ－17 全体及び雇用形態別にみた一時金の月数



タイム型では、「1ヶ月」以下が8割超を占める。正職員では、「2ヶ月」以上が半数強を占める。よって第三に、金額も（図表Ⅱ－18）、フルタイム型ではほとんどが20万円に満たない。正職員はもう少し金額が増えるが、それでも本俸が高くない

ので、「30万円以上40万円未満」「40万円以上50万円未満」にそれぞれ3割前後が集中している。

なお本調査では、正職員を対象に2016春闘での賃上げ要求額を尋ねている（図表Ⅱ－19）。全体の4割を「1万円」が占め、3万円以上の要求額を選択したものが全体で3割弱（20代でも3割強）に及ぶのはかかる低賃金を反映したものといえよう。

○世帯収入（人員）及び生活意識など

以上の、本人の賃金収入のほか、世帯の収入人員（就労収入などにとくに限定はしていない）と生活意識を本調査では尋ねているので、簡単にふれておく。

第一に、図表Ⅱ－2で家族構成をみたが、本人を含め、収入のある世帯員数は（図表Ⅱ－20）、「1人」「2人」が拮抗している（「単身」であるのに複数の収入人員を回答している者が6人いたが、そのまま扱った）。第二に、生活実感は（図表Ⅱ－21）、全体では「かなり苦しい」が2割弱を占める。最多は「やや苦しい」で、両者を足しあわせると7割近くが「苦しい」と回答していることになる。雇用形態別にみると、フルタイム型で「かなり苦しい」の割合が高い（26.5%）。

さて本調査では、調査票の最後に自由記述欄を設けた。以下は、賃金に関する記述である。正職員、フルタイム型それぞれの記述を分けて紹介する。いずれも女性からのものである（以下、同様）。

なお後者では、賃金水準の低さもさることなが

図表Ⅱ－18 全体及び雇用形態別にみた一時金の支給金額

単位：人、%

	全体		雇用形態	
	65	100.0	正職員	フルタイム型
10万円未満	5	7.7	2	3
10万円以上15万円未満	8	12.3	2	6
15万円以上20万円未満	12	18.5	1	11
20万円以上30万円未満	9	13.8	8	1
30万円以上40万円未満	13	20.0	13	
40万円以上50万円未満	15	23.1	15	
50万円以上	3	4.6	3	

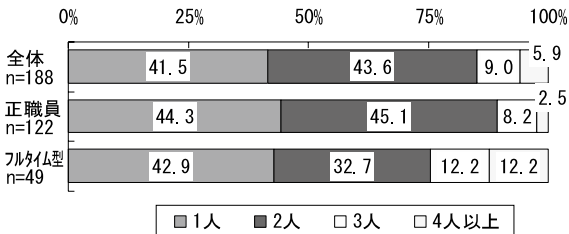
図表Ⅱ－19 全体及び年齢別にみた2016年春闘での賃上げ要求額（正職員）

単位：人、%

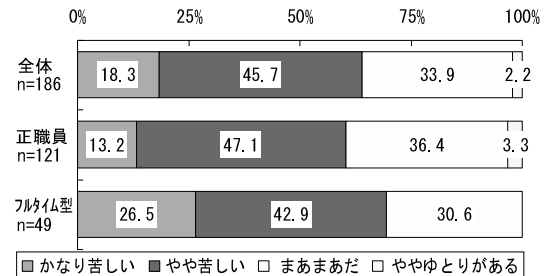
	全体		年齢			
	117	100.0	20代	30代	40代	50代
5千円以下	18	15.4	8	7		3
1万円	47	40.2	15	14	10	8
2万円	19	16.2	6	11	1	1
3万円	14	12.0	6	4	1	3
4万円	5	4.3	3	1		1
5万円以上	14	12.0	5	3	3	3
（再掲）3万円以上	28.2		32.6	20.0	26.7	36.8

注：各選択肢の回答数が必ずしも多くなかったため、両端は「5千円以下」と「5万円以上」にまとめた。

図表Ⅱ－20 全体及び雇用形態別にみた収入のある世帯員数



図表Ⅱ－21 全体及び雇用形態別にみた生活実感



注：「かなりゆとりがある」は回答がゼロだったため図表では省略。

ら、仕事は正職員とほぼ同じ、あるいはまったく同じでありながら生じている賃金格差（言い換えれば、賃金の不公正さ）への言及が少なくない。同一労働同一賃金が政策課題として浮上してきているいま注視すべきである。下線をひいておく。

【正職員】

【18】 10年働いてもこの給料の低さにはかなり不満がある〔本俸186,300円。諸手当全てを含む総収入227,731円〕。保育士はやりがいのある仕事なのに、給料が低いから将来も考えられない。やりたがらないのもわかる。まずは賃金UP！を要求したい。（20代）

【112】 年々仕事量が多くなっていき、それに

対し賃金がとても安いと思う。仕事以外でリフレッシュしたくても、自由になるお金がなくなただただつらい。手取りが少ない分、時間外をたくさんつけて欲しい。時間外をつけないように会議日を決めたりしている園長に腹が立ちます。（40代）

【121】 年々責任が増えてくるが、それに見合うだけの昇給ではないと思う。子育てもしながらで、保育料も増えたので、生活はきびしくなる。（30代）

【127】 毎月本当にきりつめた生活をしています。学ぶために研修に参加したり、本を買ったりしたいのですが、体力もお金も本当に苦しく、もっと余裕を持った生活、仕事の学び

をしたいと思っています。今の仕事は本当に楽しく続けていきたい思いはあるので、もっともっと改善をしてもらいたいと思っています。(20代)

【129】賃金が低く、超勤が多いが、超勤で生活出来るレベルにやっとなっているのが悩み。(20代)

【173】仕事の大変さに見合った賃金をもらっていないと思う。各家庭が大変な現代で保育の仕事はとても重要だと思うので保育士不足をなくすためにも、資格を持った人たちが働きたいと思える賃金をもらいたい。(20代)

【フルタイム型】

【05】1年ごとに昇給はしているが、やはり1人暮らしだと払うお金は多いし、決して今の生活に余裕があるわけではない。労働に関しては正職・臨職関係なく保育の仕事に責任を持ちながらやっている分、手当などで大きな差があるのは不満に思う。もう少し仕事量などと給料の額がそれに見合う分になってほしいと感じる。(20代)

【07】基本給の額から差し引かれるものが多く、実際に頂く給料の金額で見るとがっくりとくる時が何回もあります。正規職員とほとんど変わらない仕事内容にも関わらず、正規にならないだけで給料に差が出るのもどうかとも思った事もあります。全て同じ給料にとは願わないですが、せめてもう少し、正規職員と近づけられるような金額をいただきたいです。(20代)

【08】賃金やボーナスなどもう少し仕事内容にあった金額にしてほしい。今は夫婦共働きだが子どもがうまれた時に、生活していけるか不安。臨時職員も住宅手当等だしてほしい。(20代)

【11】賃金が安く、1人暮らしをしたいと思っていますがなかなかできない現状があります。賃金をあげてほしいです。(20代)

【13】収入から支出をひくとギリギリでとても家計が苦しいです。少しでも給料が上がればゆとりが出来ると思います。(20代)

【110】消費税も上がり、そのおかげで去年と

給料かわらず…食費をけずっても、ガス・電気とけずってもなかなか貯まらない。これから先、自分の将来のことに親のためのお金も貯めていきたいと思っているが、現実には自分がくらししていくのにいっぱい입니다。(20代)

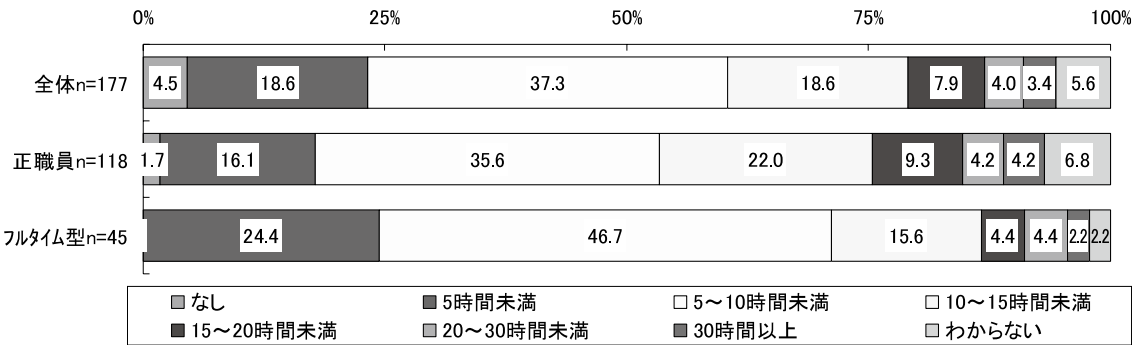
【125】とにかく、生活は苦しく、貯金していたお金をきりくずしている。正職と同じ内容の仕事をやっているのに賃金が安くて、やる気がうせることが多々ある。(50代)

【126】常勤の臨職として働いているが、仕事の内容、(勤務ローテーション、事務処理、研修参加等)は正規職員との差はないので、賃金(ボーナス、諸手当…)の差は、きびしく感じる。他の職場を探してみたいが、その時間さえとれないのが現実。(日々の勤務でいっぱい)(50代)

【136】給料が上がったと言っても引かれるお金の方が多いため手取り給料は減る[諸手当を含む総支給額257,568円]。毎月生活するだけで大変で貯金までお金がまわらず、将来の生活が不安です。年金も年々減額され受け取る年齢も引き上げられ、給料も安ければどのくらいもらえるのか、生活できるのか不安になります。退職金もほとんどないので将来が本当に不安です。(50代)

【177】臨時職員として働いていますが、正職とはまったく同じ仕事内容で(何ひとつ違いがありません)違うのは給与だけです。給与を上げられないのなら仕事内容を変えてほしい。「リーダーなど責任のある立場は正職員が率先してやった方がよいのでは?」と意見を出したら「常勤で働いているのだから、仕事内容は同じで当たり前」というような事を言われました。休憩をせず、勤務時間終了後も残り、仕事を持ち帰りしなないと求められる仕事を終える事はできません。毎日クタクタです…せめて正職と同じ給与をもらえたら…今、新園舎を建てる為に財政がきびしくなり、給与を下げる話がでています。この仕事は大好きです…でも家族を養う立場として、不安は大きいです。どうやってモチベーションを上げれば良いでしょうか…(40代)

図表Ⅱ－22 全体及び雇用形態別にみた先月の超勤時間や持ち帰りの仕事の時間数

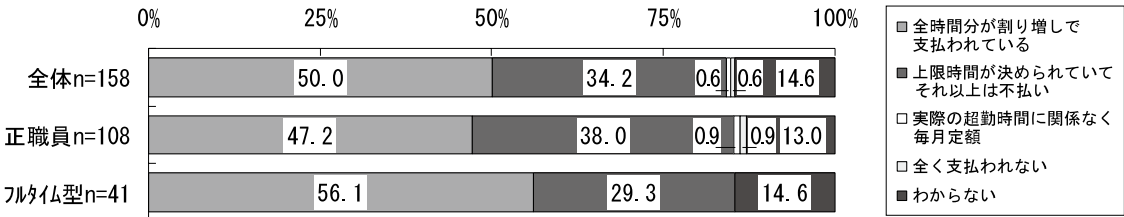


図表Ⅱ－23 全体及び雇用形態別にみた不払い残業の有無及び不払い時間数

単位：人、%

	全体		雇用形態			
	人数	割合	正職員	フルタイム型		
	169	100.0	113	45	100.0	100.0
不払い残業の有無	ある	29.0	36	13	31.9	28.9
	ない	46.2	51	17	45.1	37.8
	わからない	24.9	26	15	23.0	33.3
	31	100.0	19	12	100.0	100.0
不払い時間数	5時間未満	25.8	8	5	15.8	41.7
	5～10時間未満	29.0	9	4	26.3	33.3
	10～20時間未満	32.3	10	2	42.1	16.7
	20時間以上	12.9	4	1	15.8	8.3

図表Ⅱ－24 全体及び雇用形態別にみた超勤手当での支払い状況



(4) 働き方をめぐる問題と、疲れ・ストレス

○超勤・持ち帰り仕事、不払い残業の有無

冒頭にあげた厚生労働省調査では、賃金とあわせて仕事の責任の重さや健康・体力不安が保育士で求職しない理由としてあげられていた。また本調査の先の図表Ⅱ－8でも、「休暇がとれない」「仕事がつい」「人手が足りない」「労働時間が長い」が不満としてあがっていた。背景には、もともと低い職員配置基準に定員超過の子どもの入所そして仕事内容の拡大などがあると思われる。本調査から、保育士の働き方や健康状態などをみていこう。

第一に、先月の超勤時間や持ち帰りの時間数は(図表Ⅱ－22)、「5～10時間未満」に回答が集中している。正職員で長時間者が多い。

第二に「不払い残業」の有無は(図表Ⅱ－23)、46.2%が「ない」と回答している⁸。ただ、「ある」が3割程度のほか、「わからない」も全体の4分の1を占める点には留意が必要である。

第三に超勤手当がどう支払われているかは(図表Ⅱ－24)、「全時間分が割り増しで支払われている」という回答が全体では半数(とりわけフルタイム型では56.1%)と最も多かった。労働組合の取り組みも反映しているのだろう。

もっとも、全体の3分の1は「上限時間が決められていてそれ以外是不払い」で（「実際の超勤時間に関係なく毎月定額」もこの回答に近いかもしれない）、かつ、「全く支払われない」こそごくわずかであるものの、残り「わからない」が14.8%を占めている（注釈8同様、保育職場における労働時間概念の検証が課題である）。

○心身の疲れ、ストレス

働き方に関わって、保育士の健康状態を次にみていこう。

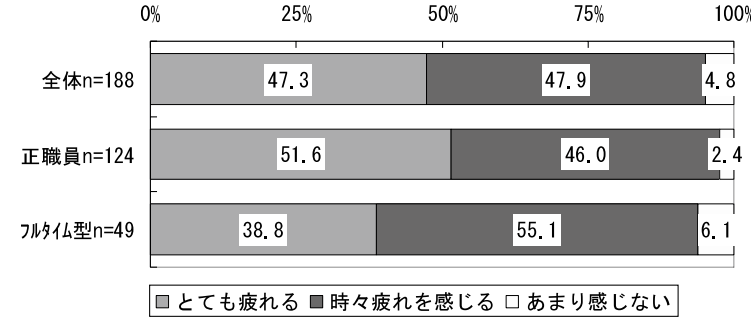
第一に、4段階で尋ねた普段の仕事での疲れの状況をみると（図表Ⅱ－25）、とりわけ正職員で

疲れの度合いが大きい（疲れを「全く感じない」は回答がないので省略）。しかも年齢別にみても（図表Ⅱ－26）、若い保育士でもその割合は半数に達している。

第二に、仕事や職場で強いストレスを感じる頻度（4段階）とその一番の原因を選択してもらった。

結果は（図表Ⅱ－27）、まず、ストレスを「常に感じる」のは、やはり正職員に多く、その原因としては、半数近くが、「責任や業務量の増加」をあげていた（図表Ⅱ－28）。なお、フルタイム型では、「責任や業務量の増加」と「職場の人間関係」をそれぞれ4分の1前後であげている。

図表Ⅱ－25 全体及び雇用形態別にみた普段の仕事での心身の疲れの状況



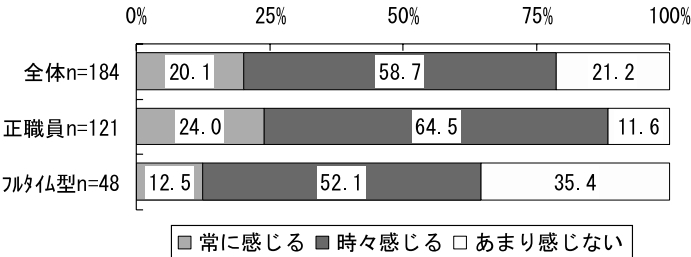
注：「全く感じない」は回答がゼロだったため図表では省略。

図表Ⅱ－26 年齢別にみた普段の仕事での心身の疲れの状況（女性・正職員）

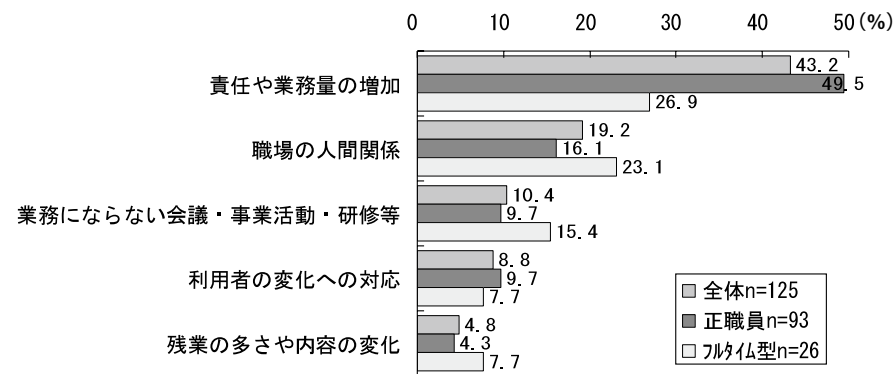
	20代		30代		40代		50代	
	人	%	人	%	人	%	人	%
とても疲れる	21	50.0	20	54.1	8	61.5	10	52.6
時々疲れを感じる	21	50.0	16	43.2	5	38.5	9	47.4
あまり感じない			1	2.7				

注：対象は女性正職員に限定。

図表Ⅱ－27 全体及び雇用形態別にみた仕事や職場で強いストレスを感じる頻度



図表Ⅱ-28 全体及び雇用形態別にみたストレスの一番の原因



注：対象はストレスを「常を感じる」「時々感じる」と回答した者。なお、紙幅の都合で上位5項目のみ掲載。残りの項目は順に「研修の多さや内容の変化」「会議の回数や内容の変化」「上司との関係」「新規事業の導入・拡大」。

図表Ⅱ-29 超勤・持ち帰り時間別にみた離職を考える頻度

	単位：人，％				
	5時間未満注	5～10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20時間以上
	21 100.0	42 100.0	26 100.0	11 100.0	10 100.0
いつも思っている	1 4.8	3 7.1	6 23.1	4 36.4	2 20.0
時々思う	12 57.1	26 61.9	15 57.7	4 36.4	8 80.0
あまり思わない	7 33.3	11 26.2	3 11.5	3 27.3	
全く思わない	1 4.8	2 4.8	2 7.7		
いつも＋時々	61.9	69.0	80.8	72.7	100.0

注：超勤・持ち帰りが「なし」2人を含む。

ところで、離職を考える頻度の高い者が正職員に多かった（図表Ⅱ-7）。

理由は多岐に渡り、また、複合的と思われるが、下記の自由記述などみても、賃金に加え、働き方・仕事をめぐる問題が影響しているのは容易に理解できよう。離職を考える頻度を超勤・持ち帰り仕事時間別にみると（図表Ⅱ-29）、人数は少ないが、長時間の回答群で「いつも」「時々」離職を考えている者が多い。保育の質にも関わるゆゆしき事態であり、賃金問題とあわせてもっとクローズアップされるべき問題である。

【正職員】

【01】日々の勤務時間が短いからか、土曜日も毎週勤務なので6連勤が辛いです。（20代）

【02】人手が不足し、産休代替等でもなる人がいない。勤務時間にあがれる事なく（保育時間の長い子が多い）ほぼ毎日、超勤してい

る。健康で元気に子どもと接することができるようになりたい。（40代）

【03】労働の実態としては、1人が休めば大変。もっと余裕を持って働きたい。（20代）

【04】勤務内で終わらないことがたくさんあって、仕事が全く終わらない。休みの日や仕事が終わって（勤務時間）からも毎日仕事している。休憩時間もつかわなければ1日の仕事が終わらなくて、心も体もボロボロになってしまっている。（20代）

【10】年休を自分のための時間にとる余裕はなく、1日1日あっという間にすぎ、仕事に追われていると感じることが多い。（40代）

【19】超勤のでない業務や夜の研修など続いているので、かなり疲れている。超勤対応や無理のないようにできると、もう少し頑張れるのかなあ…とも思う。（40代）

【20】働きやすい職場にしたいと思って働き

方を考えたり、休める時には皆で相談し合い、休暇を取るよう努力してはいるが、なかなかうまくいかない。残業が続くと、モチベーションも下がり、疲れもたまる。子どもの安全を必死で守りながら働き続けるのは、とてもやりがいがありますが、心身ともに疲れます。もっと保育の給与をあげて、手厚く保育できる体制をつくってほしいです。(30代)

【111】 同年代、大卒で一般企業等に勤めている一般的な収入に比べ福祉の仕事はやりがいや命を守る仕事であるのに関わらずとても賃金が安い。何年働いていても厳しさは変わりません。さらに残業や持ち帰りの仕事量も責任が重くなればなる程増えていきます。(20代)

【114】 仕事にやりがいを感じつつも、仕事量(事務・作物)の多さと保育士もいないので勤務時間内では終わることができません。家に持ち帰るのですが、子育てや家事を優先すると、仕事は夜中から明け方…月末など忙しい時は睡眠時間が2・3時間というのはあたりまえです。ですが、賃金は低いまま…。いつまで身体がもつかなあ？というのが本心です。(30代)

【120】 持ち帰りの仕事や業務内に終わらない仕事が多い。研修や係の仕事も多い。生活は正職になれたので困っていないが、臨時の方は大変だと思う。そして人間関係も良くなって辞めてしまう人が多い。(20代)

【123】 仕事にやりがいを感じる反面、忙しさや精神的疲労を最近よく感じる。休息をとりたくてしかたがないと思うことしばしば。ある程度の休みが必要と感じている。(30代)

【122】 生活自体はとくに何も感じることはありませんが職場に対してのストレスが激しく、今年度に入り月に1度体調を崩すことが多くなり、仕事に対してすごく不満なことがある。(20代)

【124】 保育士が足りない。途中で退職した保育士の補充ができなく、勤務のローテーションなどにひびいてきている。(50代)

【134】 代替の保育士がなかなかいなく、足り

ないので休みを取りづらい。日曜日の運動会の振休を全員が取るのに、1ヶ月以上かかる。疲れはでている。今は個別の対応が必要な子どもが多く国の最低基準では全く合わなくなっている。だから臨時職員ばかりが増えている。最低基準が改善されないと、仕事量もストレスも改善されない。正職も増えない。(50代)

【144】 親とのやりとりが大変になってきたり、持ち帰りの仕事も多いが賃金は安く悲しくなってくることもある。(30代)

【175】 超勤手当は会議や遅番勤務についての支払いはあるが、その他の記録物、書類、保育教材の準備等での残業については支払われていない。勤務時間はそのまま保育時間であり、時間外で書類の整理等をしなければ仕事が出来ない実態です。仕事の量、責任に対する賃金が他の職種と比べて低すぎます。(50代)

【フルタイム型】

【21】 給料が安いわりに日曜日や祝日しか休みがなく、体力がもたない。自分にあてる時間がない。そしてシフトが次の日しかわからない時があったりと、予定が立てられない。超勤も多く、職場の人間関係も良いと思われないため、身体的疲労がすごくある。(20代)

Ⅲ. まとめに代えて

「皆安い賃金のなかで、熱意で仕事を行っている。よりよい保育を目指せば保育時間以外に様々な業務や準備等を行わなければならない。ただ子どもを見るだけの仕事でよいという考えなら、楽な仕事なのかもしれない。発達のことや親への支援、教育としての面など様々に仕事量が増えていく。保育士という仕事が皆にもっと認知され、理解してもらいたい。子どもを見ること以外にもたくさんの業務がある。そのための雇用ができる補助金も増えて欲しい。保育所に求められているニーズなど、国には考えて欲しい。」

上は、40代の女性正職員による自由記述であ

る。熱意だけでは保育の仕事は継続できない。それは保育士確保が困難な現状が示している。保育士が長く働き続けられる環境整備、そのための保育制度の拡充が不可欠である。もちろんそのことは当事者にも強く意識されている。図表は省略するが、本調査でも、「医療・介護・保育の充実」が最多（71.0%）の対政府要求項目だった（12項目あげた対政府要求項目のうち、選択は3つまで可）。

保育士の待遇改善を求める声が保護者の間にも大きく広がり、「保育士辞めたの私だ!」といった当事者からの告発も始まっている今こそ、保育現場の窮状はもちろんのこと、労働組合運動そのものもまた、より一層「可視化」される必要があると考えるがどうか。

【謝辞】

調査データをご提供いただいた全国福祉保育労働組合中央本部と、北海道地方本部の岡秀子書記長及び組合員みなさんに御礼を申し上げます。

注

- 1 かかる問題意識で、川村研究室では、例えば、2010年には、公営・民営問わず道内の全ての保育所と、そこで働く保育士を対象にした大規模アンケート調査を行っている（結果の一部は、垣内ら（2015）の「第2章北海道保育者調査に見る現代の保育労働者状態」に掲載）。また直近では、澤田まりや（大学院修士課程）が労働組合の役割を視野に入れた調査研究を行い、札幌地域労組の協力で行った調査結果の一部を澤田・川村（2016）にまとめた。
- 2 厚生労働省「保育士確保プラン」2015年1月14日発表。
- 3 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。
- 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」（2013年10月16日発表）資料に収録。

- 5 この課題は、「政策課題としての保育労働研究の意義」として垣内ら（2015）の序章にまとめられているので参照されたい。
- 6 調査を簡単に紹介しておく、（1）調査の名称は、「福祉に働くみんなの要求アンケート」で、（2）調査の目的は、春闘や対政府交渉に向け、「福祉職場に働く人たちの賃金実態、生活実感や要求」を明らかにすること。（3）調査は全国の福祉（児童・高齢者・障害者福祉）職場で実施。そのうち北海道の「保育所」で働く「保育士」の調査データを提供いただいた。なお対象は組合員に限定されてはいない。（4）調査時期は、2015年10月上旬に調査票を配布。北海道地方本部の配布数は、全体で700部程度で、そのうち保育所では、およそ300部が配布された。
- 7 「特殊業務手当」に回答がなかったのは誤りかと思われたが、一方で、見かけ上、本俸を高く設定する（手当を本俸に組み込む）事例も、とりわけ労働力不足の今日、みられると聞く。
- 8 よく指摘されるとおり、そもそも多くの保育士は、書類業務などで、労基法で言う休憩時間の取得ができない状況にある。しかしその違法性は必ずしも正確・明確に認識されているわけではない（澤田・川村（2016）も参照）。本調査では「不払い残業」の有無を尋ねているが、休憩の取得状況もあわせて考えると、「不払い労働」の実態はもっと大きいのではないかと。

〈参考文献〉

- 浅井春夫、金澤誠一（2009）『福祉・保育現場の貧困』明石書店
- 伊藤周平（2015）『社会保障改革のゆくえを読む——生活保護、保育、医療・介護、年金、障害者福祉』自治体研究社
- 垣内国光ら監修・非正規保育労働者実態調査委員会編著（2015）『私たち非正規保育者です』かもがわ出版
- 垣内国光ら（2015）『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
- 小林美希（2015）『ルポ 保育崩壊』岩波書店
- 澤田まりや、川村雅則（2016）「今日における保育労働の実態と労働組合の取り組み」『北海道自治研究』第566号（2016年3月号）、公益社団法人北海道地方自治研究所発行
- 保育研究所（2015）『ポイント解説 子ども・子育て支援新制度——活用・改善ハンドブック』ちいさいなかま社