

女性の労働環境の改善に向けて： 保育士の健康と労働・くらしの実態調査をもとに

萩原修子
増淵千保美

要 約

本稿は、2008年に行った熊本市内の保育労働者の労働、生活・健康の実態調査（『子どもたちの健やかな成長を育む保育の向上に向けて―「保育士の健康とくらしに関する実態調査」報告書』2010年）をもとにした女性の労働環境の改善に向けた基礎的研究である。近年の女性労働者の労働環境は不安定雇用・低賃金労働の典型としての位置にあり、その女性労働者を支える保育労働者の労働、健康・くらしの水準もまさに、女性労働者の特徴をなぞるものである。こうした視点に立てば、保育労働者はその職責の専門性を超えて、子どもを産み育て働く女性労働者全体の問題や水準を体現するものと言える。そして、保育労働者に体現される女性の労働、健康・くらしの悪化は、子どもたちの「生存権」保障＝保育の水準にも大きな影を落とす。ではなぜ、このような深刻な労働環境なのか。それは、保育労働者が「女性」性を付与された職責であるがゆえに、社会的に色濃く残るジェンダー分業や社会的評価から免れるものではないからである。さらに保育労働者に求められる職責は、母であり女性であるという二重の意味における「女性」性の象徴として、女性の労働環境の現状を浮き彫りにする「指標」であることを確認する。本稿では、このように、保育労働者の健康やくらしの水準、すなわち労働環境の水準を高めていくことが、女性の労働環境の改善と次代を担う子どもたちの「生存権」の保障につながる連環を考察し、改善に向けた方向性を示す。

目次

はじめに

1. 研究テーマと先行研究
2. 本稿の研究課題

第1章 今日の女性労働者及び保育労働者の状況

1. 不安定雇用の典型としての女性労働者
2. 保育士も不安定・低賃金労働者
3. 熊本市で実施した「保育士の健康とくらしに関する実態調査」の概要
 - (1) 調査の目的
 - (2) 調査の方法

(3) 調査結果の概要

第2章 「生存権」保障の担い手である保育労働者の労働とくらし・健康

1. 保育士も生活問題をかかえた雇用労働者—女性労働者との共通課題

(1) 低い保育所運営費に規定された不安定・低賃金労働

(2) 社会階層に規定された生活問題

2. 長時間・過密・不規則労働の実態とその社会的要因

(1) 休憩時間がとれず、残業してもなお終わらない保育士の労働

(2) 長時間・過密労働の社会的要因

(3) 長時間労働と不規則勤務の帳尻あわせは？

3. 過労と精神的ストレスが身体的症状へ

(1) 過労に加わる精神的ストレス

(2) 過労に加えて、精神的ストレスの要因は？

(3) 過労とストレス症状が最終的に身体的症状に

4. 健康で生き生きと働き続けられるための課題

(1) 「仕事を続けていけるか」という不安

(2) 保育労働者が求める改善課題

第3章 保育士の労働環境が映し出す社会

1. 保育士の職場環境

2. 働く母親たちの職場環境

3. 「女性」性の職責

(1) 女性労働の周辺化

(2) 「女性」性の職責

(3) 二重の「母」として

4. 声を聞き、つなぐこと

おわりに

はじめに

1. 研究テーマと先行研究

本稿は、保育労働者の労働と生活、健康の実態をもとに女性の労働環境の改善に向けて研究することを目的としている。

今日、女性有業者が従事する産業は、全国平均（総数27,802,700人）では「卸売・小売業」が20.9%ともっとも多く、次いで「医療・福祉」16.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」13.4%、「製造業」13.3%の順である。今回、熊本市内の保育士を対象に調査を行ったが、熊本県の場合（総数415,600人）、「医療・福祉」が21.0%ともっとも多く、次いで「卸売・小売業」19.1%、「サービス業」12.0%、「製造業」11.2%の順である（総務省統計局「就業構造基本調査」平成19年）。

この「医療・福祉」産業に従事する雇用者は、看護師、介護福祉士、ヘルパー、保育士などの職種があげられ、なかでも保育士が働く保育所は、あらゆる産業の働く女性の労働権を保障する場であり、そこで働く保育士自身も労働者（あるいは母親労働者）の一員として、二重の意味で女性の労働環境について重要な課題を示唆している。

保育士の労働・健康問題についての最近の調査・研究としては、垣内国光・東社協保育士会編『保育者の現在―専門性と労働環境』ミネルヴァ書房2004年、川村雅則「保育・保育労働をめぐる問題（Ⅰ）（Ⅱ）」『北海学園大学経済学論集』第58巻第3号（2010年）、第4号（2011年）があげられる¹⁾。

まず、垣内と東社協保育士会が共同研究として実施した調査では、東社協保育士会会員の所属する私立認可保育所の保育士及び看護師801人の回答をもとに、保育の質を確保するための専門性とミッション性、労働条件の3条件（垣内他2005：145）について、保育制度と関連づけながら考察が行われている。また、「保育者の一日」の行動記録も調査されており、保育士の24時間の労働と生活を把握するための貴重な資料となっている。

この保育の質を規定している3条件については、それぞれが並列的に述べられているが、保育士も雇用労働者の一員であり、専門性を築く前提として、まずは労働者として当たり前健康で働き続け、家庭生活を円滑に営むことができる労働条件の確保がもっとも基本的な課題ではないかと考える。

次に川村の調査は、今日「子ども・子育て新システム」に焦点化されている社会保障改革に抵抗するべく保育・社会保障のあり方を問うための調査研究として位置づけられ、北海道内の保育所321ヶ所、保育士2,455人（調査表は1園10部配布）から回答を得た調査である。2010年の報告（Ⅰ：保育所アンケート）では、保育士の労働条件、処遇、子どもや保護者をめぐる状況、「子ども・子育て新システム」に対する評価など、2011年の報告（Ⅱ：保育士アンケート）では、仕事、生活、健康状態に関する実態と意識を調査している。

ここでは、公立保育所及びそこで働く保育労働者の課題を把握すると同時に、非正規保育士の実態を踏まえながら保育制度改革によるさらなる労働条件の悪化を問題提起している。

保育労働者の健康状態については、垣内とも共通して大枠では病状やストレス、疲労などの把握がなされているが、具体的な症状の把握やそれらの健康状態と労働・生活問題がどのように関連しているのかという分析は十分でない。

2. 本稿の研究課題

先行研究を踏まえた本稿における課題は、第一に保育労働者の労働問題を根底に据えながらそこから派生している健康・生活問題を構造的に把握することによって、女性労働者との課題の共通性（社会性）を明らかにしていくことである。それは、保育士の専門性を強調することから労働条件の改善を導く論理ではなく、まずは雇用労働者として健康に働き続けられる当然の権利としての労働条件の改善がもっとも基本的な課題ではないかと考えているからである。

第二に、保育労働者は、社会保障の一環である社会福祉（児童福祉）制度に位置づく保育所において、人間形成の土台にあたる時期の子どもたちの「生存権」保障の担い手でもある。つまり、子どもとその子どもを育てる家庭の保育問題（生活問題）に社会的に対応している保育労働者の労働や健康・くらしがどのような状況に置かれているかによって、子どもたちの「生存権」保障＝保育

の水準も規定されていると考えられる。今日、「子ども子育て新システム」（新保育制度）の導入が検討され、介護保険と同様に社会保障としての保育ではなく、商品サービスの購入による保育にすり替えられようとしている。そのような状況の下では、保育士の労働と健康・暮らしについて、制度との関連も視野に入れて考察をすすめていくことは不可欠である²⁾。

第三に、保育労働という職責の表象を社会的評価や歴史的背景から考察することである。たとえば、なぜ保育労働者の労働や健康・暮らしの水準が深刻な状態になるのか、また、先行研究が示すような保育現場の調査報告書などが提言するものが生かされず、ますます労働環境の悪化が懸念される「新保育制度」に移行しようとする社会的背景とは何だろうか。こうした問いについて、現場の保育士の声が届きにくい現状から出発し、実態調査におけるフリーアンサーを主な分析の材料として考察する。そして、保育士の労働環境と併せて母親の労働環境の双方から映し出される、「女性」性の職責の表象を考察し、現代社会の女性の労働環境を概括する。

以上の課題について、保育労働者の実態調査をもとにアプローチしていく。本稿は共同執筆なので、女性の労働環境についての共通の問題意識を踏まえた上で、それぞれの専門領域から多角的に考察していこうと考えている。第1章・2章は児童福祉研究の観点から増淵が担当し、第3章は文化・社会研究の観点から萩原が担当している。章ごとの論理の展開上、重複の避けられない箇所があるが、その点はご了解いただきたい。

第1章 今日の女性労働者及び保育労働者の状況

1. 不安定雇用の典型としての女性労働者

ここでは、まず保育労働者の実態を分析する前提として、今日の女性労働者の状況について概況をまとめておくことにする。

女性の雇用労働者化は年々すすみ、1960年の738万人（全雇用者2,106万人の31.1%）から2008年には全雇用者5,539万人のうち2,331万人を占め、全体の42.1%に達している（表1-1）。なかでも既婚女性は、2008年の非農林業の女性雇用者2,292万人のうち有配偶者1,310万人に死別・離婚245万人を合わせると、全体の67.9%を占めている（総務省統計局「労働力調査」）。

この背景には、高度経済成長期以降の産業構造の変化に伴う女性労働力の活用があげられるが、とくにバブル経済崩壊後、景気の悪化が深刻化した1990年代後半から失業・不安定雇用化が急速に広がり、女性雇用者の増大に拍車をかけている。完全失業者は、1999年に300万人を突破し（317万人）、2001年には男性の完全失業率が5.0%を超えた（表1-1）。さらに、男性の非正規雇用化も進み、2002年には男性雇用者（役員を除く2,867万人）の15.0%、2008年には約2割（2,917万人の19.2%）に達している（表1-2）。とくに、在学中を除く15~24歳までの若年男性の非正規率は3割近く（28.6%）である（「労働力調査」）。

このような状況の下で、女性も家庭をもち子育てをしながら働くことが一般化しつつあり、それに伴って男女の仕事と育児に対する意識も変化している。内閣府「男女共同参画社会に関する世論

表 1 - 1 女性雇用者の割合と完全失業率の推移

(単位:万人、%)

年次	雇用者総数 (全産業)	女性 雇用者数	雇用者に占 める女性雇 用者の割合	完全 失業者数		
				女性の 割合	男性の 割合	
1960	2,370	738	31.1	75	1.7	1.6
1970	3,306	1,096	33.2	59	1.0	1.2
1980	3,971	1,354	34.1	114	2.0	2.0
1990	4,835	1,834	37.9	134	2.2	2.0
1999	5,331	2,116	39.7	317	4.5	4.8
2000	5,356	2,140	40.0	320	4.5	4.9
2001	5,369	2,168	40.4	340	4.7	5.2
2002	5,331	2,161	40.5	359	5.1	5.5
2003	5,335	2,177	40.8	350	4.9	5.5
2004	5,355	2,203	41.1	313	4.4	4.9
2006	5,472	2,277	41.6	275	3.9	4.3
2008	5,524	2,312	41.9	265	3.8	4.1
2010	5,462	2,329	42.6	334	4.6	5.4

資料) 総務省統計局「労働力調査」

表 1 - 2 役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合の推移

(単位:万人、%)

年次	役員を除く 雇用者数 (男性)	非正規 雇用者数	雇用者に占 める非正規 の割合	役員を除く 雇用者数 (女性)	非正規 雇用者数	雇用者に占 める非正規 の割合
1990	2,674	235	8.8	1,695	646	38.1
1999	2,917	323	11.1	1,996	902	45.2
2000	2,892	338	11.7	2,011	934	46.4
2001	2,923	366	12.5	2,076	994	47.9
2002	2,867	431	15.0	2,073	1,021	49.3
2003	2,853	444	15.6	2,095	1,061	50.6
2004	2,851	466	16.3	2,124	1,098	51.7
2006	2,894	517	17.9	2,194	1,159	52.8
2008	2,917	559	19.2	2,242	1,202	53.6
2010	2,854	558	19.6	2,283	1,216	53.2

資料) 総務省統計局「労働力調査」

調査」(2009年10月調査)では、女性が職業をもつことについて、「子どもができて職業を続ける方がよい」と答えた男女は、該当者数3,240人のうち45.9%を占め、2002年の23.4%(該当者数3,524人)の約2倍になっている。とくに、女性雇用労働者は6割近くを占めており(総数718人、58.2%)、子育ての社会化を求める客観的基盤が広がっている。

しかし、結婚・出産後も以前と同じ仕事を継続できる条件のある女性労働者は、一部に限られている。たとえば、育児休業を規定している事業所について、100人以上の企業の場合は97%以上であるが、30~99人の事業所では86.4%、5~29人の事業所では61.4%と事業所規模が小さくなるほど、その条件も乏しくなる。また、労働組合のない事業所では、58.7%とさらに低い(厚生労働省「雇用均等基本調査」平成20年)。

そのため、「末子の年齢別子どもがいる世帯における母の就業状態」(「労働力調査」)をみると、2008年の子どもがいる世帯1,704万人のうち女性雇用者数は822万人と、その割合は48.2%である。これを末子の年齢別にみると、0~3歳の末子がいる世帯(318万人)では31.4%(100万人)と他の年齢層と比較して相対的に低くなり、母の雇用者率が5割を超えるのは小中高生になってからである。それでも、1998年は0~3歳の末子がいる世帯(総数332万人)に占める母の雇用者率は23.8%であったから、10年前と比較すると乳幼児を育てる家庭においても母親が早期に社会復帰していることが窺える。つまり、日本の場合は、育児休業中あるいはそれが利用できずに一旦退職した後の子育てにおいて、社会的・経済的保障が十分に整備されていないため、出産後から労働市場に押し出されていくまでの期間が短くなっていることの表れであると考えられる³⁾。

だが再就職したときには正規職への道は極めて狭く、不安定・低賃金の非正規雇用が主である。女性雇用者の非正規率は、男性にましてさらに高く、2003年には正規を上回り、2008年には53.6%にのぼっている(表1-2)。

全国の女性正社員・正職員の所定内給与額は244,000円、正社員・正職員以外だと170,900円になる(表1-3)。都道府県別の一般労働者(正社員・正職員と正社員・正職員以外を含む)の所定給与額は、熊本県の場合、198,000円(全国は227,600円)である。また、企業規模10~99人になると174,600円と一層低くなる(表1-5)。

表1-3 雇用形態別にみた所定内給与額及び年間賞与其他特別給与額

	正社員・正職員			正社員・正職員以外		
	労働者数 (人)	所定内給与額 (千円)	年間賞与 その他 特別給与額	労働者数 (人)	所定内給与額 (千円)	年間賞与 その他 特別給与額
男女計	17,056,710	311.5	886.1	2,661,480	198.1	182.5
女性	4,861,390	244.0	652.1	1,412,960	170.9	137.4
男性	12,195,320	338.5	979.4	1,248,520	228.8	233.5

資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」平成20年(民営事業所、企業規模10人以上、産業計)

さらに、短時間労働者（全国）では1時間当たり所定内給与額が1,004円となり、これに1日当たり所定内実労働時間数4.9時間と実労働日数（月）16.5日を掛けると、81,173円である。熊本県の場合は、1時間当たり835円と所定内給与額は全国より低い。しかし、実労働時間数は1日5.1時間、実労働日数（月）は17.5日と長くなっており、月の給与に換算すると74,523円である。これを産業別にみると、たとえばサービス業の場合は時給688円とさらに低い（表1-4）。

表1-4 短時間女性労働者の賃金、労働時間等

	年齢	勤続年数	実労働日数 (月)	1日当たり 所定内 実労働時間数	1時間当たり 所定内給与額	年間賞与 その他 特別給与額
短時間労働者（全国：産業計）	46.2歳	7.5年	16.5日	4.9時間	1,004円	35,700円
うちサービス業（全国）	49.4歳	7.5年	16.8日	5.4時間	949円	35,600円
短時間労働者（熊本：産業計）	45.1歳	4.7年	17.5日	5.1時間	835円	33,000円
うちサービス業（熊本）	50.6歳	12.8年	22.2日	5.3時間	688円	2,400円
短時間保育労働者（全国）	43.8歳	4.7年	17.0日	5.5時間	968円	44,500円

資料）厚生労働省「賃金構造基本調査」平成20年、企業規模5～9人（保育士は10人以上）

このように、常用の非正規労働者、短時間労働者など未組織で雇用が不安定化するにつれて、また産業や企業規模が小さくなるにつれて賃金の格差は低い方へと広がっている。しかし、女性たちの賃金はたとえ家計補助的なものであるとしても、男性労働者の失業・不安定雇用化が広がりつつあり、社会保障による所得保障も乏しい中では、貴重な収入源であり、だからこそ出産から早期に社会復帰する女性労働者が増えているのではないだろうか。

2. 保育士も不安定・低賃金労働者

そうした働く女性を支えているのが保育所である。公立・私立認可保育所は、今や22,933ヶ所を数え、2,137,692人の乳幼児が保育されている。さらに、その現場では329,101人の保育士が働いている（2008年度⁴⁾）。保育現場においても1990年代後半以降、非正規雇用化が急速に広がっている。行政統計では、保育士の非正規率は把握されていないが⁵⁾、先に紹介した川村の調査（川村2010:169）では、北海道内の316保育所において全園の保育士の合計人数2,476人のうち、非正規保育士2,546人（50.7%）が正規保育士2,476人（49.3%）を上回っている。後述する筆者らの行った熊本市の調査結果においても、割合としてはほぼ同様の傾向にある。

賃金については、全国の保育士（女性177,390人）の所定内給与額は平均207,500円である。この保育士の平均年齢は33.6歳、勤続年数7.8年で、所定内労働時間数は月171時間、超過労働時間数4時間で総実労働時間数は175時間となる。全産業の一般女性労働者と比較すると、平均年齢は39.6歳と保育士を上回っている。一方、一般女性労働者の所定内労働時間数は月163時間と短いのだが、超過実労働時間数は8時間と長く、これらを合わせた総実労働時間は171時間になる。平均年齢からす

ると一般女性労働者の所定内給与額も227,600円と決して高いとは言えないのであるが、彼女らよりも労働時間の長い保育士はさらに2万円も低い（表1-5）。

表1-5 女性労働者の賃金、労働時間等

	年齢	勤続年数	総実労働時間数(月)	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
一般労働者(全国)	39.6歳	8.9年	171時間	163時間	8時間	243,600円	227,600円	536,200円
一般労働者(熊本)	40.2歳	9.5年	171時間	165時間	6時間	210,600円	198,000円	444,800円
(うち規模10~99人)	42.0歳	9.1年	174時間	170時間	4時間	181,300円	174,600円	325,800円
保育士(全国)	33.6歳	7.8年	175時間	171時間	4時間	214,100円	207,500円	631,100円
保育士(熊本)	34.4歳	8.3年	177時間	174時間	3時間	200,000円	196,000円	532,000円

注1) 一般労働者とは、正社員・正職員、正社員・正職員以外を含む常勤雇用者である。

注2) 一般労働者の産業は全産業計、民間事業所である。

資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」平成20年、企業規模10人以上

ここで保育士(女)の所定内給与額の分布をみると、160,000~179,900円の山がもっとも高く(22.5%)、次いで180,000~199,900円(17.8%)、140,000~159,900円(14.2%)、200,000~219,900円(14.0%)などの順になっており、全体の56.9%が199,900円以下である(表1-6)。

この分布の第1・十分位数(所定内給与額の分布を十等分にしてその一番低い賃金の平均)は152,200円で、福祉施設介護員(男)154,000円と同水準である。ちなみに、他の「医療・福祉」分野の対人援助職では、看護師(女)216,000円、准看護師(女)177,500円、看護助手(女)143,100円、福祉施設介護員(女)149,200円、ホームヘルパー(女)142,300円となっている(「賃金構造基本調査」平成20年)。とくに福祉・保育労働者の賃金の低さが際立っている。

ちなみに熊本県の保育士(女性5,320人)の場合は、平均年齢34.4歳、勤続年数8.3年と全国の保育士とほぼ同傾向を示し、一般労働者と比較すると短くなっているが、総実労働時間数は177時間と、全国の保育士よりも2時間も長い。一般労働者と比較するとさらに6時間も長い。しかし、所定内給与額は196,000円と低く、熊本県の一般労働者の198,000円とほぼ同じである。

次に、全国の短時間保育労働者の場合(女性3,388人)をみてみよう。平均年齢は、43.8歳と一般労働者の保育士よりも高くなり、勤続年数は4.7年と短い。1日当たり所定内実労働時間数は5.5時間で、実労働日数(月)は17.0日、1時間当たり所定内給与額は968円である(表1-4)。これを1ヶ月の給与に換算すると、パート保育士の所定内給与額は90,508円である。

全産業の短時間労働者(全国、女性26,414人)の平均年齢は46.2歳、勤続年数は7.5年と保育士より長く、時給も1時間当たり1,004円である。熊本県の短時間労働者は、1時間当たり所定内給与額が835円である(表1-4)。同県の短時間保育労働者の統計がないので、全国の傾向から推測すると(短時間労働者の所定内給与額を100とすると短時間保育労働者のそれは96.4である)、805円となり、一層低くなる。

保育士は、国家資格化された専門職と言われているが、それ以前に彼女らの労働時間、賃金は女性労働者の低い水準に位置し、彼女らもまた不安定雇用の典型である女性労働者の労働環境を体現していることが明らかである。

表 1 - 6 女性保育労働者の所定内給与額
階級別労働者数及び構成比

	労働者数	構成比
計	177,390	100.0
～ 99.9千円	410	0.2
100.0～119.9	810	0.5
120.0～139.9	3,080	1.7
140.0～159.9	25,270	14.2
160.0～179.9	39,910	22.5
180.0～199.9	31,540	17.8
(～199.9千円)	101,020	56.9
200.0～219.9	24,880	14.0
220.0～239.9	15,420	8.7
240.0～259.9	9,400	5.3
260.0～279.9	7,150	4.0
280.0～299.9	5,610	3.2
(200.0～299.9千円)	62,460	35.2
300.0～319.9	4,590	2.6
320.0～339.9	2,660	1.5
340.0～359.9	1,070	0.6
360.0～379.9	1,340	0.8
380.0～399.9	1,110	0.6
(300.0～399.9千円)	10,770	6.1
400.0～449.9	1,840	1.0
450.0～499.9	680	0.4
500.0～549.9	120	0.1
550.0～	150	0.1
(400.0千円～)	2,790	1.6
第 1 ・ 十分位数 (千円)	152.2	

資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」平成20年

3. 熊本市で実施した「保育士の健康とくらしに関する実態調査」の概要

(1) 調査の目的

昨今、保育現場では、保育の中心的な役割を担っている保育士の健康状態の悪化が目立ち、休職や退職に追い込まれる保育士も少なくない。この保育士の健康問題は、すでに保育所が急速に増加した1970年代以降、保育労働者の職業病（腰痛、頸肩腕障害など）問題として社会問題化したことにも示されているように、決して新しい問題ではない⁶⁾。当時は、都市部を中心に保育労働者による組織的な要求・運動によって問題が社会的に提起され、健康診断における特殊検診の追加や子どもから離れた休憩時間の保障など、ある一定の対策に結びついてきた⁷⁾。しかし、現在においても、保育現場では保育士の健康問題が解決されているわけではない。そればかりか、問題の原因を個人の努力不足、健康管理の不徹底による問題とさえとらえ、根本的な解決策が講じられることもなく、彼女・彼らの個人的な「退職」という形で、長年に渡り問題が潜在化されてきた。そのことは、子どもの生存権と発達権を保障する保育において、どれだけマイナスの要因になってきたのだろうか。さらには、保育の仕事に希望を持って携わってきた保育士自身のくらしや人生にも大きな影を落としているのではないだろうか。

このような問題意識から、保育の質の向上をめざすためには、何よりも保育士が健康で保育の仕事に誇りとやり甲斐をもち、安心して働き続けられる条件を整備することが重要であるという認識に立ち、保育士の健康と労働・くらしを一体のものとしてトータルに把握し、問題解決の手がかりや道筋を明らかにするために実態調査を実施した。今回の調査は、筆者ら研究者をはじめ、元保育現場経験者、保護者など女性有志が集まり調査・研究・学習活動を継続している熊本保育研究会（2007年4月設立）のメンバーとの共同作業によって実現したものである。

(2) 調査の方法

今回の調査では、保育士の健康問題を中心に据え、それを規定している要因について労働とくらしの面から構造的に実態を把握するために調査票の設計を行った⁸⁾。その中で、本稿で取り上げる主な項目は、①保育士の労働条件や保育士がくらす世帯の生活基盤について、②保育士の具体的な労働面での困難や不安、③生活面での困難や不安、④日頃気になる健康状態、⑤将来の仕事の継続について、今後の改善課題についてである。これらの調査結果は、すべて熊本保育研究会編『子どもたちの健やかな成長を育む保育の向上に向けて—「保育士の健康とくらしに関する実態調査」報告書』2010年3月31日をもとにしている。

次に、調査対象者の選定は、熊本市内の公私保育所132ヶ所のうち、今回は私立認可保育所の保育士を対象とした。本調査は、有志の集まりである熊本保育研究会との共同研究であるため、団体を通して大規模な調査を行うことはできず、クロス集計など統計的に耐えうる最低限の母集団を確保することを目標に、保育所の定員・職員規模を考慮しつつ研究会メンバーのつながりのある保育所1ヶ所ずつに訪問し調査の協力依頼を行った。最終的に、対象者は私立保育所28ヶ所の保育士418人となった。

調査票は、各園の全職員数に配布し、各園の代表者に集まっていただき2度の説明会を実施した。調査期間は、2008年8月1日～31日の1ヶ月間である。調査は、アンケートと自由記述による形式をとり、有効回答者数は363人、回収率は86.8%となった。

なお、調査票については当然無記名式であり、回収から集計、分析、公表に至るまで、そこに記されているすべての情報が保育所、保育士個人を特定されることのないよう細心の注意を払いながら取り扱った。

（3）調査結果の概要

今回の調査では、女性が97.5%を占め、年齢層は20歳代が約4割（39.1%）と最も多く、30歳代（21.6%）、40歳代（24.1%）はそれぞれ2割程度である（表1-7）。

現在勤めている保育所の在籍年数（回答者359人）は、「1～2年」（28.9%）、「3～6年」（28.1%）がそれぞれ3割程度を占めている（表1-8）。一方、「10～19年」は18.1%、「20年以上」はわずか9.5%である。それに対して経験年数（回答者358人）は、「1年未満～4年」が24.3%、「5～9年」が25.7%である一方、「10～19年」が28.8%、「20年以上」が21.2%と合わせて半数を占めている（表1-9）。このように勤続年数は50.0%が10年以上であるにもかかわらず、在籍年数は72.3%が10年に満たない。ということは、有期雇用（1年契約など）や結婚・出産、あるいは心身の健康状態の悪化等の理由で、やむなく一旦退職をせざるをえない保育士が多いことを意味しているのではないだろうか。

そのため、雇用形態は、「正規職員」が51.5%であるのに対して、1日6時間以上の常勤で1年契約の「常勤臨時職員」は36.6%、朝または夕方のスポット的なパートや年度途中の短期契約である「非常勤臨時職員」は11.8%である。そして、未婚・既婚の割合をみると、「正規職員」（187人）の6割以上が未婚で（61.5%）、「常勤臨時職員」（133人）になると既婚が過半数（51.9%）、さらに「非常勤臨時職員」（43人）は約7割を占めている（69.8%）。すでに新卒（145人）の段階から非正規雇用という場合も2割以上を占めている（22.1%）。

この雇用形態を「年間を通じた常時勤務」という概念でくくると、その割合は9割近く（88.1%）を占めている。つまり保育所においては、少なくとも「常勤」で働く保育士が9割は配置されなければ保育業務を遂行することはできないことがここから読み取れる。しかし、実際にはその「常勤」の中で、一方は「正規」、他方は「非正規」という雇用形態や処遇面での格差が設けられているのである。

このような状況において、実際に保育士の労働やくらし、健康面にどのような影響が現れているのだろうか。そのことについて、第2章では、さらに調査結果から詳しく分析していくことにする。

表1-7 保育士の性別、年齢層、未婚既婚

(単位:上段:%、下段:人)

	総数	女性	男性	20代	30代	40代	50代	60代	未婚	既婚
合計	100.0	97.5	2.5	38.8	21.5	24.0	12.9	2.2	52.9	47.1
	363	354	9	141	78	87	47	8	192	171
正規職員	100.0	97.3	2.7	42.8	25.1	18.7	11.2	1.6	61.5	38.5
	187	182	5	80	47	35	21	3	115	72
常勤臨時職員	100.0	97.0	3.0	37.6	15.8	30.8	14.3	1.5	48.1	51.9
	133	129	4	50	21	41	19	2	64	69
非常勤臨時職員	100.0	100.0		25.6	23.3	25.6	16.3	7.0	30.2	69.8
	43	43		11	10	11	7	3	13	30

注) 年齢層は、不明を除く

表1-8 現在勤める保育所での在籍年数

(単位:上段:%、下段:人)

	回答者数	1年未満	1～2年	3～4年	5～6年	7～9年	10～14年	15～19年	20年以上
合計	100.0	13.9	15.0	14.5	13.6	15.3	9.7	8.4	9.5
	359	50	54	52	49	55	35	30	34
正規職員	100.0	1.6	7.6	17.3	14.1	16.8	12.4	13.0	17.3
	185	3	14	32	26	31	23	24	32
常勤臨時職員	100.0	24.4	25.2	10.7	14.5	12.2	6.9	4.6	1.5
	131	32	33	14	19	16	9	6	2
非常勤臨時職員	100.0	34.9	16.3	14.0	9.3	18.6	7.0		
	43	15	7	6	4	8	3		

注) 不明を除く

表1-9 保育士としての経験年数

(単位:上段:%、下段:人)

	回答者数	0～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25年以上
合計	100.0	24.3	25.7	17.3	11.5	10.9	10.3
	358	87	92	62	41	39	37
正規職員	100.0	18.8	28.5	13.4	13.4	11.8	14.0
	186	35	53	25	25	22	26
常勤臨時職員	100.0	30.5	19.8	21.4	11.5	10.7	6.1
	131	40	26	28	15	14	8
非常勤臨時職員	100.0	29.3	31.7	22.0	2.4	7.3	7.3
	41	12	13	9	1	3	3

注) 不明を除く

第2章 「生存権」保障の担い手である保育労働者の労働とくらし・健康

1. 保育士も生活問題をかかえた雇用労働者—女性労働者との共通課題

(1) 低い保育所運営費に規定された不安定・低賃金労働

第1章3(3)に示されているように、保育現場においても、同じ子どもの生命と成長・発達を保障する保育士でありながら、正規・非正規という雇用・労働条件に格差が持ち込まれている。これは、1998年に改正された「労働者派遣法」に象徴されるように、大企業を中心とする資本の利益追求に奉仕した人件費コスト削減のための国の雇用・労働条件に対する「規制緩和」の結果であり、それが社会保障においても「介護保険法」「障害者自立支援法」の相次ぐ成立とともに公的責任が外され、「常勤換算」という名の下で「非正規雇用化」が急速に進められてきたのである。保育分野も同様の傾向にあり、国庫負担削減のために1998年から正規雇用の規制が外されていった。当初1998年は、2割の上限枠が設けられていたが、2003年にはその枠も全面撤廃されている。

そして、保育所は、基本的に国と自治体行政、保護者からの保育料によって支出された運営費補助によって運営されているが、国庫負担の削減とともに年々減少しているその運営費では戦後40年以上改善されていない職員配置基準（「児童福祉施設最低基準」では、0歳児3人：保育士1人、1・2歳児6：1、3歳児20：1、4・5歳児30：1）の職員数ですら、正規職員を確保できるだけの人件費を賄うことができないのが現状である⁹⁾。

そのことが保育士の賃金に反映されている。今回の調査結果で保育士の平均賃金（所得税、住民税、社会保険料の控除前）は、「正規職員」で「20～22万円未満」が23.9%と最も多く、次いで「22～25万円未満」が18.7%、「18～20万円未満」が16.1%となっている。これを手取りに換算すると（所得税、住民税、社会保険料等を合わせて平均2割差し引くと）、それぞれ「16～17.6万円未満」、「17.6～20万円未満」、「14.4～16万円未満」ということになり、手取り20万円に満たない人は72.8%に上る。さらに「常勤臨時職員」は、「15～18万円」が55.8%と最も多く、次いで「13～15万円未満」「10～13万円未満」がともに13.3%を占めている。これらも手取りに換算すると、それぞれ「12～14.4万円未満」「10.4～12万円未満」「8～10.4万円未満」である。

そのため、「仕事の面での困りごとや不安、悩み」（表2-2で後掲、複数回答：回答者349人）でもっとも多かったのは、「賃金が安い」（51.8%）ことである。とくに「常勤臨時職員」（回答者数129人）は、54.3%と相対的に高い割合を示している。調査時点の厚生労働省発表、熊本県の最低賃金（2007年10月25日～2008年10月16日）は、時給620円、全国過重平均額は687円で、熊本県はDランクに位置づいている（注：Dは最低ランク、Aランクの東京都は当時739円）。この熊本県の最低賃金額で1日8時間、月22日労働¹⁰⁾として計算すると10,9120円、全国過重平均で同様に計算すると130,064円である。今回の調査で「常勤臨時職員」は、最賃の全国過重平均並みから熊本の最賃水準に位置するぐらいの賃金であることがわかる。

また、生活保護基準と比較すると、以下ようになる¹¹⁾。

① 20～40歳の単身世帯の場合：生活扶助（36,650円：第1類+39,520円：第2類）+住宅扶助（熊

本市内の単身者の場合) 31,100円 = 107,270円

- ② 20~40歳のひとり親と子(3歳保育園児・6歳小学生の2人)世帯の場合:生活扶助(36,650円+23,980円+31,000円:第1類+48,490円:第2類)+住宅扶助(熊本市内の家族世帯の場合)40,400円+教育扶助(小学生)2,150円+母子加算(7,210円+570円)+児童養育加算(2人)10,000円 = 200,450円
- ③ 20~40歳の夫婦と子(3歳・6歳の2人)世帯の場合:生活扶助(36,650円×2+23,980円+31,000円:第1類+50,200円:第2類)+住宅扶助(熊本市内の家族世帯の場合)40,400円+教育扶助(小学生)2,150円+児童養育加算(2人)10,000円 = 231,030円

今回の調査結果では、「正規職員」でも手取り20万円に満たない保育士が72.8%にのぼり、上記②のひとり親と子世帯の生活保護基準を下回っている。ひとり親世帯や本人が生計中心者として家族を扶養している場合は、非常に厳しい生活が想像できる。非正規職員であれば、なおのことである。

そのため、表2-1「くらしの面での困りごとや不安、悩み」(複数回答)をみると、回答者(331人)の83.4%が何らかの生活問題をかかえており、そのうちもっとも多いのが「税金や保険料が高い」(35.1%)である。これは、「賃金が安い」上にさらにそこから引かれる社会的強制支出の多さ(税率の高さ)を物語っている。また「失業や雇用の不安」(25.7%)も隠せず、雇用の不安定な「常勤臨時職員」に著しく高い(46.4%)。さらに、生活基盤に関する不安は、「収入が不足」(22.5%)、「自由に使える小遣いが少ない」(21.7%)という家計への不安にも結びついており、非正規職員はいずれも平均値を上回っている。自由回答記述においても、賃金が低い上に税金や保険料などが差し引かれ、さらに消費税や物価の値上げによる家計困難への不安が記されていた。

(2) 社会階層に規定された生活問題

上記(1)で述べたように、保育士も生活問題をかかえながら働いているという現実がある。その生活問題は、基本的に保育士のくらす世帯の生活基盤=生計中心者・大黒柱の社会階層に規定されている。今回の調査では、生計中心者の仕事を以下の6つの社会階層に区分した¹²⁾。なお、保育士自身が生計中心者の場合は、本文で分析したように必ずしも安定的な労働条件ではないため、不安定雇用者層に分類した。

- ① 経営者層:他人を常時3人以上雇って事業を営んでいる、または規模300人以上の事業所の部長以上の管理職
- ② ホワイトカラー層:専門・技術職(医者、弁護士、教員等)、または規模30人以上の事業所の事務・営業職、事務系の公務員
- ③ ブルーカラー層:規模30人以上の事業所の現場・労務職、または事務系以外の公務員
- ④ 不安定雇用者層:規模30人未満の事業所に雇われている、または商業・サービス業に雇われている、運転手、職人、臨時・嘱託・派遣・契約、パートタイマー、内職
- ⑤ 自営業者層:主として家族でやっている自営業

⑥ 無業者層：定年・老齢・失業・病気・障害などの理由で現在、収入のある仕事についていない。

これらの6つの社会階層の割合（回答者346人）は、「経営者層」8.4%、「ホワイトカラー層」22.5%、「ブルーカラー層」11.0%で、それらを合わせると相対的安定層は41.9%を占めている。一方、「不安定雇用者層」39.0%、「自営業者層」9.5%、「無業者層（年金）」9.5%を合わせると、不安定層は58.1%である。

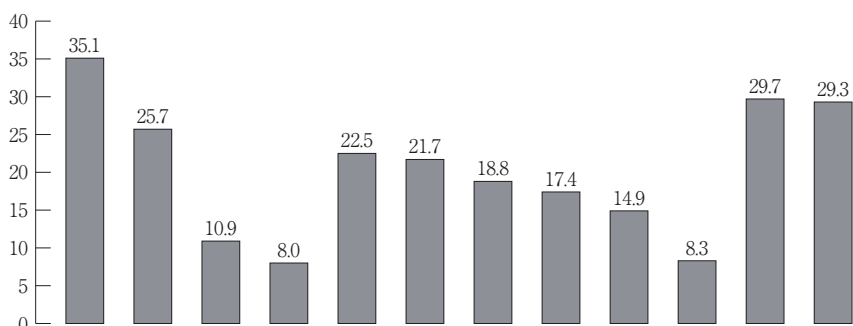
この社会階層別に生活問題をみると（表2-1）、世帯の生活基盤（社会階層）が不安定であるほど生活問題をあげている割合が高い。とくに、不安定雇用者層は、「税金や保険料が高い」（39.8%）、「収入が不足」（28.3%）、「生活費が足りない」（29.2%）、「自由に使える小遣いが少ない」（27.4%）など家計の圧迫に悩みをもっている。また、「仕事に追われて家事や家庭生活がおろそかになる」（34.5%）、「老後のこと」（31.0%）など、現在そして将来における生活そのものに対する不安もかかえている。また、生計中心者が自営業者層や無業者層の場合は、「失業や雇用の不安」（約3割）、「生計中心者の病気・事故」（2割前後）、「収入が不安定」（13～14%）など、生活基盤に対する不安も現れている。

それに対して、経営者層やホワイトカラー層、ブルーカラー層などの相対的安定層では、「子どもの教育や進学のこと」（2～3割以上）への関心と不安が現れており、「教育費がかかる」（2～3割以上）という悩みがあげられている。そのため、経営者層やホワイトカラー層では「自由に使える小遣いが少ない」（25.0%）、ブルーカラー層では「収入が不足」（31.0%）などの悩みもあげられていた。また、経営者層では、正規の保育士の占める割合も相対的に高いため、「仕事に追われて家事や家庭生活がおろそかになる」（50.0%）と悩み、ブルーカラー層は「子育てのこと」（31.0%）、ホワイトカラー層は「家族の病気・事故」（30.8%）など、家族の世話や健康についての不安も抱えている。

これらそれぞれの社会階層によって、生活問題の現れ方は違うが、いずれも今日の社会的共同生活手段の不備・不足による、個人の自助努力の強要としての教育費・医療費・住宅費、社会保障費等の社会的強制支出による家計の圧迫がみられ、たとえ子持ちの非常勤のパート、臨時職員であっても、そのわずかな賃金収入は貴重な家計収入となっているのである。その中で、とりわけ不安定層は経済的に非常に厳しい生活状況に置かれているのである。

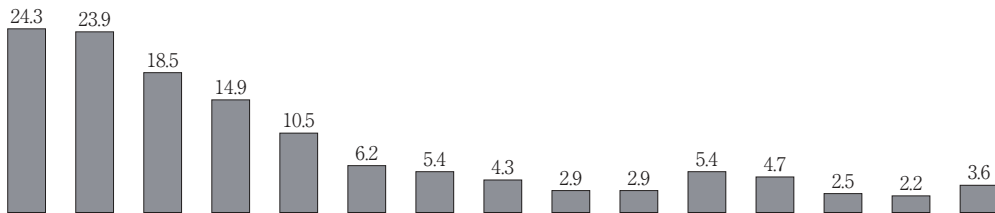
さらに、保育士たちの雇用形態と彼女・彼らのくらす世帯の生計中心者の社会階層の組み合わせをみると、①正規-安定層（19.7%）、②非正規-安定層（22.3%）、③正規-不安定層（32.9%）、④非正規-不安定層（25.1%）の4パターンになる。ここで、相対的に安定しているのは、①であるが2割を切っている。次に②も相対的には安定のグループに含まれるが、それでも①と合わせて4割程度である。これらのグループの保育士も先述のように生活問題を抱えながら働いていることは言うまでもない。そうした状況の中で、とりわけ生活問題として深刻な階層は、④のパターンであり、保育士の4人に1人の割合である。③は、本人が正規職であるため、非正規職員より幾分安定した生活基盤といえるが、先にも分析したように賃金は低く抑えられており、必ずしも安定的とは言いがたい。家族の収入と合わせても、やっと1人前の収入という状況がうかがえる。このようにみると、少なくとも約6割の保育士は生活基盤が不安定な中で働いていることがわかる。保育士自

表2-1 雇用形態・階層別にみたくらしの面での困りごとや不安、悩み（複数回答）



	回答者数	ある	くらしの基盤				家計						仕事に追われて家事や家庭生活がおろそかになる	
			税金や保険料が高い	失業や雇用の不安	生計中心者の病気・事故	家族の労働時間が長い	収入が不足	自由に使える小遣いが少ない	教育費がかかる	生活費が足りない	借金・ローンの返済	収入が不安定	自由に使える時間や休日が少ない	仕事に追われて家事や家庭生活がおろそかになる
合計	100.0 331	83.4 276	35.1 97	25.7 71	10.9 30	8.0 22	22.5 62	21.7 60	18.8 52	17.4 48	14.9 41	8.3 23	29.7 82	29.3 81
正規職員	100.0 168	79.2 133	35.3 47	8.3 11	12.8 17	12.0 16	18.8 25	18.8 25	15.8 21	18.0 24	12.8 17	6.0 8	38.3 51	36.1 48
常勤臨時職員	100.0 127	88.2 112	37.5 42	46.4 52	9.8 11	5.4 6	25.9 29	24.1 27	20.5 23	17.0 19	15.2 17	10.7 12	23.2 26	22.3 25
非常勤臨時職員	100.0 36	86.1 31	25.8 8	25.8 8	6.5 2		25.8 8	25.8 8	25.8 8	16.1 5	22.6 7	9.7 3	16.1 5	25.8 8
経営者層	100.0 26	76.9 20	30.0 6	10.0 2	5.0 1	30.0 6	15.0 3	25.0 5	25.0 5	10.0 2	10.0 2	5.0 1	40.0 8	50.0 10
ホワイトカラー層	100.0 68	76.5 52	32.7 17	21.2 11	13.5 7	7.7 4	13.5 7	25.0 13	23.1 12	7.7 4	17.3 9	3.8 2	28.8 15	25.0 13
ブルーカラー層	100.0 35	82.9 29	27.6 8	24.1 7	3.4 1	10.3 3	31.0 9	13.8 4	34.5 10	17.2 5	17.2 5		24.1 7	24.1 7
不安定雇用者層	100.0 125	90.4 113	39.8 45	28.3 32	9.7 11	8.0 9	28.3 32	27.4 31	16.8 19	29.2 33	18.6 21	9.7 11	31.0 35	34.5 39
自営業者層	100.0 30	76.7 23	34.8 8	30.4 7	21.7 5		21.7 5	8.7 2	13.0 3	4.3 1	8.7 2	13.0 3	43.5 10	26.1 6
無業者層	100.0 32	84.4 27	44.4 12	29.6 8	18.5 5		14.8 4	14.8 4	3.7 1	3.7 1	7.4 2	14.8 4	25.9 7	11.1 3

注) くらしの面での困りごとや不安、悩みの割合は、「ある」と答えた人を母数に計算



くらしの中身					社会的共同生活手段の整備					くらしを支える対話・交流					とくにない
家族の病気・事故	老後のこと	子どもの教育や進学のこと	子育てのこと	住まいのこと	家族の介護負担や費用がかかる	医療費がかかる	身近に利用できる公共施設がない・少ない	通院が困難	近くにもいない	いつでも診てくれる医者が家族の対話・協力が乏しい	参加できない	仕事が忙しく地域活動に参加できない	相談相手がない	となり近所とのつきあい	
24.3	23.9	18.5	14.9	10.5	6.2	5.4	4.3	2.9	2.9	5.4	4.7	2.5	2.2	3.6	15.2
67	66	51	41	29	17	15	12	8	8	15	13	7	6	10	55
30.8	23.3	14.3	12.0	10.5	5.3	3.8	3.8	4.5	3.0	6.0	6.8	3.0	2.3	3.8	18.7
41	31	19	16	14	7	5	5	6	4	8	9	4	3	5	35
18.8	25.0	21.4	12.5	11.6	8.0	6.3	6.3	1.8	2.7	4.5	3.6	2.7	1.8	4.5	11.3
21	28	24	14	13	9	7	7	2	3	5	4	3	2	5	15
16.1	22.6	25.8	35.5	6.5	3.2	9.7			3.2	6.5			3.2		11.6
5	7	8	11	2	1	3			1	2			1		5
25.0	20.0	35.0	15.0	15.0					10.0	5.0	10.0		5.0		20.7
5	4	7	3	3					2	1	2		1		6
30.8	17.3	19.2	13.5	9.6	7.7	5.8	3.8	1.9			3.8	3.8		3.8	20.5
16	9	10	7	5	4	3	2	1			2	2		2	16
13.8	13.8	27.6	31.0	10.3		3.4	3.4		3.4	10.3	3.4	3.4	3.4		15.8
4	4	8	9	3		1	1		1	3	1	1	1		6
23.0	31.0	16.8	14.2	13.3	7.1	8.0	5.3	4.4	2.7	8.0	6.2	1.8	1.8	6.2	8.9
26	35	19	16	15	8	9	6	5	3	9	7	2	2	7	12
26.1	13.0	13.0	17.4		8.7	4.3	8.7	4.3	4.3	4.3		4.3	4.3		21.2
6	3	3	4		2	1	2	1	1	1		1	1		7
29.6	40.7	7.4	3.7	11.1	7.4	3.7	3.7	3.7	3.7		3.7	3.7	3.7	3.7	15.2
8	11	2	1	3	2	1	1	1	1		1	1	1	1	5

身も、その多くが保育所に子どもを通わせている保護者と同様に、生活問題をかかえながら働いている女性労働者の一員としての共通課題を担っているのである。

2. 長時間・過密・不規則労働の実態とその社会的要因

(1) 休憩時間がとれず、残業してもなお終わらない保育士の労働

次に労働時間について分析をすすめていく。保育士の日常業務は子どもに関わる「保育」が主であるが、地域の未就学児童を育てる親への子育て支援や一時保育、入所児童の家庭・保護者への支援なども加わっている。さらにクラスの打ち合わせや園全体での職員会議の他に、業務日誌や連絡帳、お便り（保護者に向けた保育通信）、保育計画の作成・評価、次の日の保育の準備（教材研究）、行事の準備、園庭整備、掃除、居残り保育・・・とあげれば限りの無いさまざまな仕事がある。ヨーロッパ、北欧諸国に比べると非常に低い職員配置基準の下で¹³⁾、運営費における人件費コストも低く抑えられているため¹⁴⁾、基本的に保育士の労働時間は、イコール（＝）保育時間になっており、労働時間内で上記のような事務や保育の準備をする時間は保障されていないのが一般的である。

表2-2「仕事の面での困りごとや不安、悩み」では、3割前後が「正規常勤職員の配置が少ない」（36.4%）、「保育士1人に対する子どもの人数が多い」（30.7%）、「身分が不安定」（27.2%）という困りごとをあげ、3人に1人が「年々業務量が増えてきた」（33.5%）、約3割が「仕事が忙しい」（28.7%）と答えている。自由記述においても、保育士資格が国家資格化され、子育て支援や保護者支援など責任と業務が増え、行政から保育所にもとめられる書類も多くなり、労働時間内にすべての業務を終えることができないという声が上がっている。そのため、46.7%の保育士が「家に仕事をもち帰ることが多い」と答え、約4人に1人が「残業が多い」（24.3%）、約2割が「労働時間が長い」（19.2%）ことを困りごととしてあげている。

そればかりか、主たる保育業務でさえ、途中で交替できる職員の余裕がないため、4割以上が「子どもから離れて休憩する時間がない」（41.3%）、「休憩を取る場所がない」（40.4%）、さらには「トイレに行くタイミングを逃す」（40.4%）、「昼食をゆっくりとることができない」（35.6%）など、生理的欲求にも対応することができないのが現状である。子どもの午睡中も連絡帳の記入やクラスの打ち合わせ、目覚めた子どもへの対応など保育士たちは息つく暇もない状態にある。

(2) 長時間・過密労働の社会的要因

さて、実際の労働時間をみると、今回の調査結果では、調査月の前月（2008年7月）の平均労働時間は8時間以内が全体の55.1%で、残りの44.9%は8時間を越えている。雇用形態別にみると、「非常勤臨時職員」は、8時間以内が93.1%であるが、「常勤臨時職員」になると62.6%に低下し、「正規職員」になるとわずか4割（40.6%）程度である。「正規職員」は、さらに9～10時間未満が28.0%、10時間以上も21.4%を占めている。

加えて、最長在園時間をみると、全体の82.8%が9時間以上在園していることになる。現在、週

40時間労働が労働基準法によって定められており、保育職においても例外ではない。昨今の保育所では、月曜日～土曜日まで開園しているのが一般的であり、熊本市内の保育所についても、延長保育補助金が支給されている保育所は、すべて最低17時までの開園時間を定めている。したがって、今回の調査においても、保育士の65.5%が週5.5日以上（隔週以上の土日勤務）働いているのである。そうすると、週40時間の労働時間を仮に5.5日で計算したとすると、1日あたり実労働時間は7.25時間（7時間15分）となる。そして、労働基準法では、事業主は6時間以上の労働については45分の休憩を与える義務があるため、拘束時間としては8時間となる。しかし、先の労働時間、および最長在園時間をみると、それを遙かに超えている。つまり、休憩時間がほとんどとれていないか、もしくは残業しているか、またはその両方かということになる。

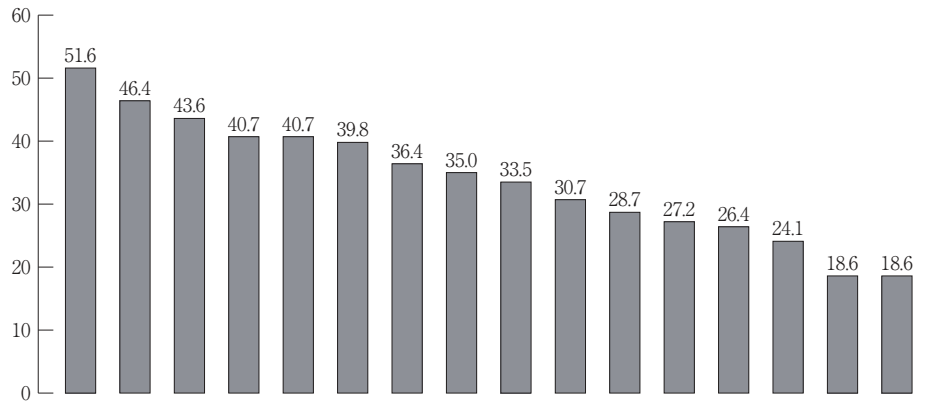
この長時間・過密労働の原因としては、先述のように児童福祉最低基準（職員配置基準）の問題と国庫負担の削減による運営費補助の低さがあげられるが、現在、長時間保育が一般化している中で、それに対する適正な運営費補助が支弁されていないところの問題は非常に大きい。厚生労働省「社会福祉施設等調査報告」によると、調査を実施した2008年の10月1日現在で11時間以上開所している保育所は、全国総数22,898ヶ所のうち15,906ヶ所で、全体の約7割を占めている。

しかし、現在の運営費補助は、「原則8時間」という保育時間に対してしか支払われておらず、残りの3時間以上分についての費用は、延長保育補助金という形でしか対応されていない。それは、たとえば調査当時の2008年度、熊本市における延長保育補助金をみると、60人定員の保育所の場合、11時間以上開所して450万円、そこから30分延長して30万円の加算がつき、合計年間わずか480万円のみである。これでは、新卒並の若い正規職員を1人雇うのが精一杯で、複数人雇用しようと思うと当然、非正規のパートタイム雇用にならざるをえない。

それを補うために、保育時間の長時間化に伴って保育士の勤務体制も変則的（シフト制）になっている。今回の調査結果でも全体（回答者354人）の71.8%が変則勤務に就いている。延長保育時間中も含めて、最低基準どおりの必要な人員が配置できる保育所の財政的余裕がないために、慢性的人手不足の中で一人の保育士にかかる負担が大きくなり、長時間労働にならざるをえないのである。月の労働日数にすると（調査月前月の7月1ヶ月間の労働日数：回答者355人）、過半数が「24日」以上働いている（53.8%）。そして、「仕事をせずに休める休日」（土日を含む、回答者362人）は、「1週間に2日以上ある」人はわずか11.6%で、6割以上が「月4日以上」（35.6%）、「週1日以上」（29.0%）である。しかも、2割以上は「月に2～3日」（16.3%）か「ほとんどない」（7.5%）と答え、指定休さえ満足に取れない状況にある。

さらに、4割以上が「年休や振休が取りにくい」（43.6%）ということを悩みとしてあげている（表2-2）。年次有給休暇（回答者361人）は、93.4%が「ある」と答えているが、付与日数（回答者244人）は、3割以上が「20日」（31.6%）で、約4人に1人が前年度繰越の21日以上40日（24.2%）である。しかし、実際の取得日数（回答者186人）は、「10日」（24.2%）がもっとも多く、次いで「11～14日」が24.2%である。20日以上はわずか1割程度にとどまっている（10.3%）。

表2-2 雇用形態別にみ仕事に関する困りごとや不安、悩み（複数回答）

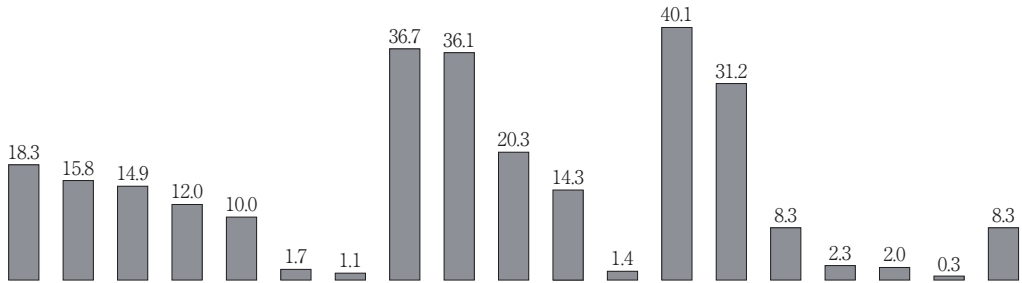


	回答者数		ある															
	合計	割合 (%)	賃金が安い	家に仕事を持ち帰らなければならない	有給や振休がとりにくい	子どもから離れて休憩する時間がとれない	休憩や休養する部屋がない	トイレに行くタイミングを逃す	正非常勤職員の配置が少ない	昼食をゆつくりとることができない	年々業務量が増えてきた	保育士1人に対する子どもの人数が多い	仕事が忙しい	身分が不安定	人手が足りない	残業が多い	残業しても手当てがつかない	労働時間が長い
合計	100.0	99.7	51.6	46.4	43.6	40.7	40.7	39.8	36.4	35.0	33.5	30.7	28.7	27.2	26.4	24.1	18.6	18.6
	350	349	180	162	152	142	142	139	127	122	117	107	100	95	92	84	65	65
正規職員	100.0	99.5	51.6	63.2	48.4	43.4	47.3	41.8	35.7	36.8	46.7	32.4	39.6	13.7	28.0	30.8	22.0	23.1
	183	182	94	115	88	79	86	76	65	67	85	59	72	25	51	56	40	42
常勤臨時職員	100.0	100.0	54.3	30.2	43.4	42.6	38.0	41.9	40.3	35.7	19.4	32.6	17.8	46.5	24.0	17.8	17.8	16.3
	129	129	70	39	56	55	49	54	52	46	25	42	23	60	31	23	23	21
非常勤臨時職員	100.0	100.0	42.1	21.1	21.1	21.1	18.4	23.7	26.3	23.7	18.4	15.8	13.2	26.3	26.3	13.2	5.3	5.3
	38	38	16	8	8	8	7	9	10	9	7	6	5	10	10	5	2	2

注) 仕事に関する困りごとや不安、悩みの割合は、「ある」と答えた人を母数に計算

(3) 長時間労働と不規則勤務の帳尻あわせは？

この長時間・過密労働及び不規則勤務の影響は、保育士たちの生活時間にも大きく現れている。表2-1「くらしの面での困りごとや不安、悩み」では、約3割が「自由に使える時間や休日が少ない」(29.7%)、「仕事に追われて家事や家庭生活がおろそかになる」(29.3%)といった悩みを抱えている。彼女・彼らからは、有給休暇だけでなく、週休も2日取るとは難しいので、疲れを引き



																			とくになし
上司の仕事への理解の不足	仕事が進まない	通勤費が支払われない・十分でない	日曜日も休めない時がある	職場の人間関係が良くない	研修や学習活動に参加できない	労働時間が短い	年々、保育の仕事が難しくなってきた	保育所を利用する親・保護者とのコミュニケーションが難しい	子どもへの対応が難しい	保育の質の向上が進まない	近隣地域の人間関係で悩むことがある	地域子育て支援等の関係団体や職場のからだや健康のことが心配	休みづらい	からだの具合が悪くても休めない・休みづらい	仕事に自分にあっていると思わない	仕事で相談する人がいない	家族の仕事への理解の不足	自分の子どもを安心して預けられる保育所が近くにない	その他
18.3	15.8	14.9	12.0	10.0	1.7	1.1	36.7	36.1	20.3	14.3	1.4	40.1	31.2	8.3	2.3	2.0	0.3	8.3	8.3
64	55	52	42	35	6	4	128	126	71	50	5	140	109	29	8	7	1	29	1
20.3	19.8	8.8	19.8	8.8	0.5	0.5	45.6	44.5	21.4	15.4	2.2	41.8	35.7	9.3	1.1	1.6	0.5	9.9	9.9
37	36	16	36	16	1	1	83	81	39	28	4	76	65	17	2	3	1	18	1
19.4	12.4	23.3	3.1	13.2	3.1		29.5	25.6	21.7	14.0	0.8	38.0	27.9	6.2	3.1	0.8		7.0	
25	16	30	4	17	4		38	33	28	18	1	49	36	8	4	1		9	
5.3	7.9	15.8	5.3	5.3	2.6	7.9	18.4	31.6	10.5	10.5		39.5	21.1	10.5	5.3	7.9		5.3	
2	3	6	2	2	1	3	7	12	4	4		15	8	4	2	3		2	

ずったまま、めまぐるしく行事をこなしている。あるいは、休みの日まで仕事のことが気になり、大好きな仕事だったはずが、いつのまにか嫌になりかけているなどの悩みも寄せられている。

そして、前述の労働時間に規定されて帰宅時間も不規則化し、全体の75.5%が「帰宅時間は決まっていない」と答え、長時間労働・不規則勤務の帳尻合わせはすべて生活時間で調整せざるをえない。なかでも、生活する上で不可欠な家事や食事・入浴・休息・団楽・育児等の時間を確保しよ

うとすると、一定の時間を割かねばならないため、最終的には睡眠時間を削減するしか方法はなくなる。

保育士たちの就寝時間（回答者362人）をみると、「決まっていない」と答えた人が約6割を占めていた（59.1%）。「就寝時間が決まっている」（回答者148人）場合でも、その時間帯は0時以降が4割近く（37.8%）にのぼる。「きまっていない」場合、「遅い時」（回答者214人）は、午前1時以降の就寝が63.1%を占めている。さらに、睡眠時間（回答者361人）をみると、8時間以上は1割を切り（8.0%）、7時間未満が63.2%を占めている。とくに「就寝時間が決まっていない」場合は、7割以上が7時間未満の睡眠である（71.4%）。そのため、睡眠状態（回答者359人）は、約7割が「いつも睡眠不足」（11.1%）か「時々睡眠不足」（58.8%）の状態にあり、「就寝時間が決まっていない」場合は、さらに8割以上を示している（81.7%）。

このように、労働・生活の両面でのリズムが不規則化しているため、24時間の生態リズムを整えることもままならない状態にある。しかも睡眠不足の状態がその日の疲労をその日のうちに解消できない一要因にもなっており、それが保育士たちの心身の健康に大きな影響を及ぼしていると考えられる。では、次にその保育士たちの健康状態の実態について分析していくことにする。

3. 過労と精神的ストレスが身体的症状へ

(1) 過労に加わる精神的ストレス

表2-3「最近、健康のことで気になっていること」（複数回答：回答者360人）を尋ねると、前述した長時間・過密・不規則労働と、それに規定された就寝時間の不規則化・睡眠不足により、過半数が「疲れやすい」（52.8%）と答え、半数近くが「朝気分よく起きることができない・疲れが残っている気がする」（46.9%）、さらに4割前後が「からだのだるい」（38.6%）、「甘いものが食べたくなくなる」（42.8%）と、慢性的な疲労状態を訴えている。

加えて、3割以上の保育士が最近「イライラすることが多い」（32.2%）、「落ち込むことがある」（30.8%）、4人に1人以上が「家に帰っても仕事のことが気になる」（26.1%）と、精神的なストレスを抱えている。そして、1～2割近くは、「ささいなことが気になる」（19.2%）、「根気がない・集中力が続かない」（15.3%）、「眠りが浅い・ぐっすり眠れない」（16.7%）、「寝つきがよくない」（13.6%）、「何となく気力がなくなる」（12.8%）、「考えることが嫌になる」（10.8%）など、精神疾患にもつながりかねないような深刻な状況に置かれている。

(2) 過労に加えて、精神的ストレスの要因は？

長時間・過密・不規則労働による過労に加えて、ストレスがらみの精神的な症状の要因としては、他にどのようなものがあげられるだろうか。表2-1「仕事の面での困りごとや不安、悩み」をみると、「年々、保育の仕事が難しくなってきた」（36.7%）、「保育所を利用する親・保護者とのコミュニケーションが難しい」（36.1%）、「子どもへの対応が難しい」（20.3%）などがあげられている。そのことで、心労が重なり退職する保育士もいるという。また、気になる子どもに丁寧に関わりた

いが、現状の職員配置ではそれができずに悩んでいることも自由記述で記されていた。

保育所保育指針の改定に伴い、単純に子どもの保育だけでなく、親への相談・対応、気になる子や発達障がいのある子どもへの丁寧な対応、さらには地域の子育て支援や一時保育事業をはじめとするさまざまな子育て支援事業、虐待対応など、保育労働が複雑・多岐に渡るようになってきたことがあげられる。

ただでさえ神経を使う労働であるが、これまでの述べてきたように、それを実践するための人的・物的・財政的な条件が非常に乏しい。それに重ねて、国・自治体行政は、保育所待機児対策と称して保育所を増設せずに、定員枠以上の詰め込み保育を行わせ¹⁵⁾、しかも子どもから離れて休憩する時間もなく、勤務時間中に仕事を完了することもできずに仕事を持ち帰り、私生活の区別がつかずに常に仕事のことが頭から離れない状態にある。結局のところ、現在の保育労働は、彼女・彼らの努力と強靱な忍耐力によってのみ支えられているのである。

その我慢の矛先が、逆に親・保護者への批判につながってしまっていることも否めない。親・保護者も失業不安におびえながら、長時間・過密・不規則な労働に従事せざるをえない状況にあり、同じ労働者としての共通基盤にあるにもかかわらず、保育も介護と同様に商品サービス化されつつあり、「サービス提供者」と「利用者」または「消費者」という対立的な関係が政策的につくり出されている。そして、「お互いに力を合わせて一緒に子どもを育てる」という信頼関係が築きにくくなっているのではないだろうか。

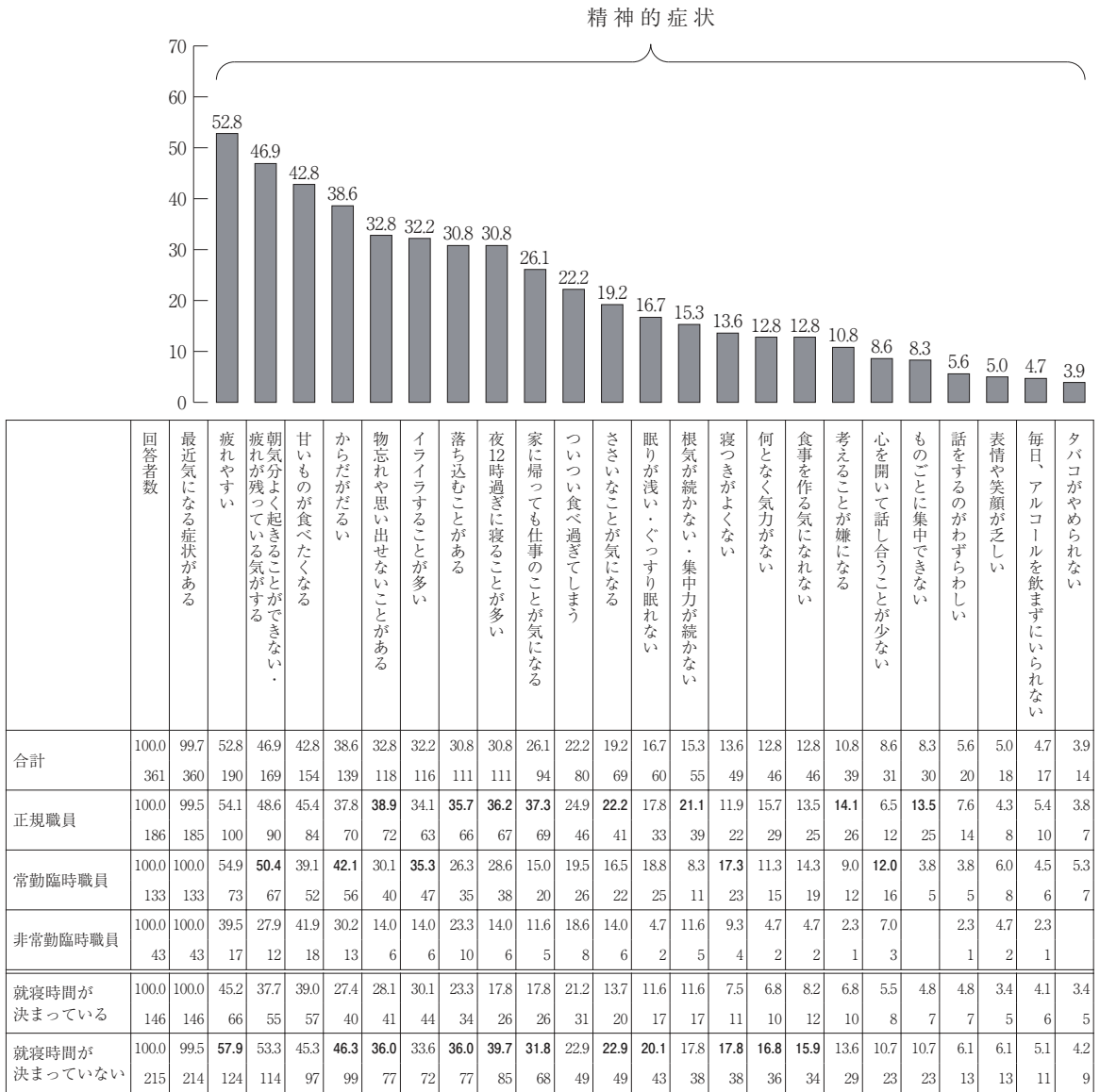
さらに、そこに保育労働に対する社会的評価の低さが加わると、個人的な努力や情熱にも限界が生じる。表2-2では、過半数が「賃金が安い」(51.6%)ことや、「上司の仕事への理解の不足」(18.6%)などをあげている。保育労働に対する社会的評価＝賃金があまりにも低すぎるという意見は、自由回答記述の中でもっとも多い(26件)。そこには、男性保育士が将来家庭を持てるか不安をかかえ、ひとり親で生計の中心を担っている保育士は仕事がとてもきつい割には賃金が安く、一人で子育てしていけるか見通しが立たない状況にあることなど、深刻な声が記されている。実際の保育労働は多岐に渡り、その業務量も多く、しかも子どもの生命や人生にかかわる責任の重い仕事であるにもかかわらず、現在の保育士の賃金に表れている社会的評価とのギャップに彼女・彼らは非常に不安を抱いている。

それでも、ある20歳代の若い保育士は、子どもが好きだから続けられるのだと思うと自由記述に記しているが、保育への情熱は、一体いつまで持続させていくことができるのだろうか。保育労働は、ある面では創造的な裁量のある仕事である。だからこそ、この若い保育士のような声も一般的にも出てくるのであろう。しかし、その創造的な営みさえ管理されて抑えられてしまうと、彼女・彼らは、保育のどこにやり甲斐を見出していけばよいのだろうか。職場の上司の仕事への理解不足や賃金＝社会的評価のあまりの低さは、長時間・過密・不規則労働に加えて、前述の保護者や気になる子への対応の難しさに対する精神的負担をさらに増強している要因として考えられる。

(3) 過労とストレス症状が最終的に身体的症状に

前述した過労とストレスがらみの精神的症状は、さらに身体的症状にも表れている。表2-3を

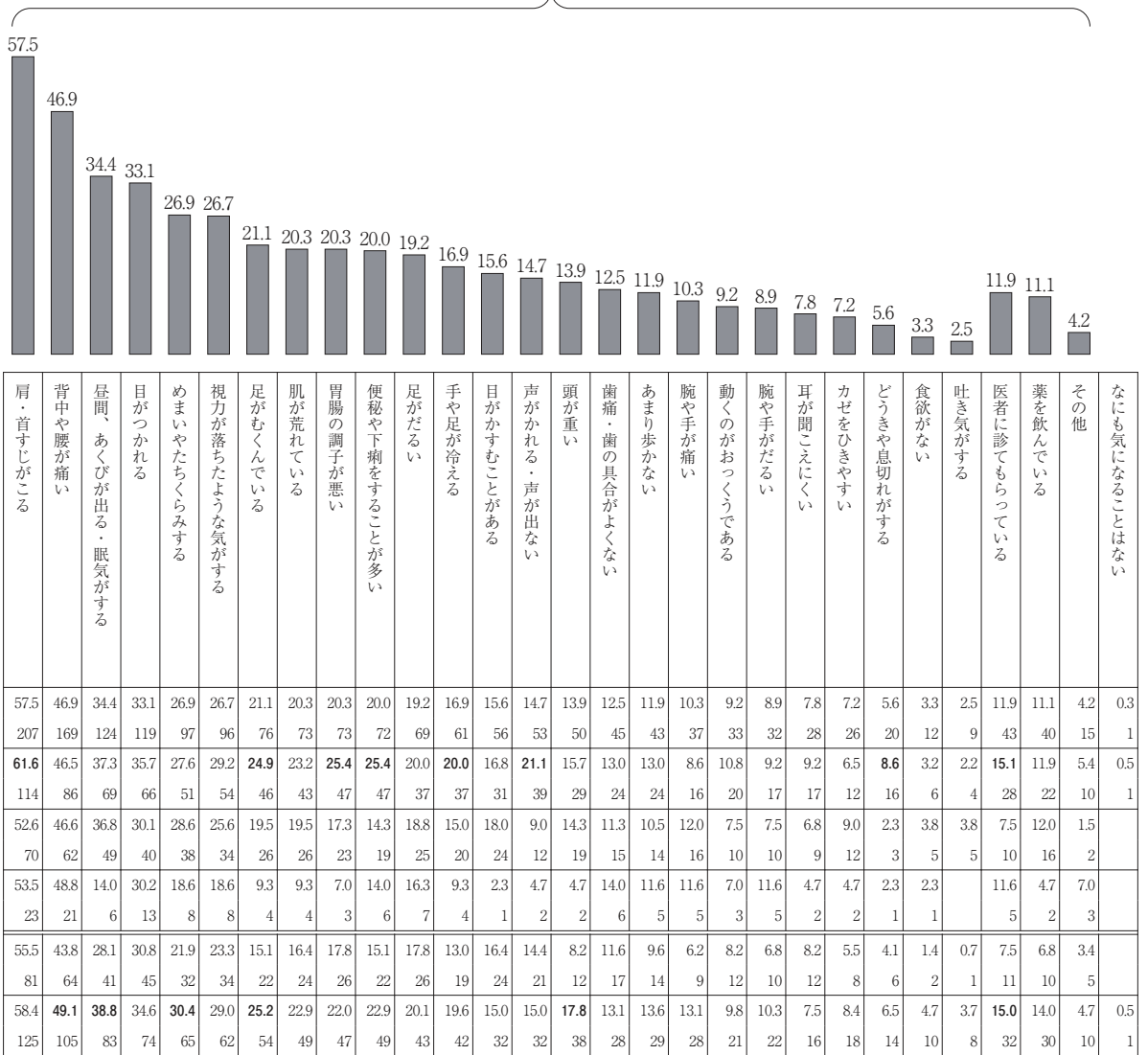
表2-3 雇用形態・就寝時間の規則・不規則別にみた最近、健康のことで気になる症状（複数回答）



みると、6割近くが「肩・首筋がこる」(57.5%)、半数近くが「背中や腰が痛い」(46.9%)と答えている。これらの症状は、保育をはじめ看護・介護の分野で共通する職業柄の症状でもある。しかし、そこに至るまでには、さまざまな症状が積み重なっているのではないだろうか。

たとえば、その日の疲労をその日のうちに解消できていない不規則な睡眠やストレスがあるため、3人に1人以上が「昼間、あくびが出る・眠気がする」(34.4%)。また、保育士たちは、休憩時間もなく、子どもの午睡中には暗がりの中で書類や連絡帳を書き、家に帰っても持ち帰りの仕事があ

身体的症状



り気持ちの切り替えができないため、大脳が疲労し、3人に1人が「目がつかれる」(33.1%)、4人に一人以上が「視力が落ちたような気がする」(26.7%)と訴えている。

さらに、休憩時間はおろか、昼食をゆっくりとすることもできず、トイレに行くタイミングを逃すほどの忙しさの中でほとんど立ちっぱなしの状態であるため、4人に一人以上が「めまいやたちくらみする」(26.9%)、約2割前後が「足がむくんでいる」(21.1%)、「足がだるい」(19.2%)、「胃腸の調子が悪い」(20.3%)、「肌が荒れている」(20.3%)、「下痢や便秘をすることが多い」(20.0%)

など、血流の悪さや消化器系統に関連する体の不調を訴えている。

しかし、このような気になる症状があるにもかかわらず、「医者に診てもらっている」(11.9%)、「薬を飲んでいる」(11.1%)のは1割程度である。実際には、保育士たちの4割以上が「からだや健康のことが心配」(40.1%)と答えているが、3割以上が「体の具合が悪くても休めない・休みづらい」(30.8%)と(表2-2)、病院に行く時間が確保できず、症状が悪化するギリギリまで我慢し、市販の薬を服用してその場をしのいでいる保育士も少なくないと考えられる。

とくに、長時間・過密・不規則労働の典型を担っている「正規職員」は、心身の健康状態が悪く、合計平均値を上回る項目がほとんどである。上記の他にも2割以上が「手や足が冷える」(20.0%)、「声がかれる・声がでない」(21.1%)などの症状を訴えている。人間にとって睡眠は、生命と健康の維持に欠かすことのできないものであるが、「正規職員」に典型的にみられる「就寝時間が不規則」な人は、心身ともに気になる症状をあげている割合が全般的に平均値を超えている。一方、「就寝時間が規則的」な人は、全般的に平均値を下回る症状が多い(表2-3)。つまり、保育士たちの健康問題は、その労働・生活問題と密接に結びついており、日々の労働と生活のリズムが悪循環する中で、心身ともに健康状態が悪化しているのである。そのような状態では、ケガのないように子どもを見守っておくことが精一杯で、細やかで丁寧な保育は不可能になる。そして、心身の健康破壊によってやむなく職場を去らなければならないということは、本人はもとより、ともに働いてきた仲間にとっても非常に大きな傷をのこしているのである。

4. 健康で生き生きと働き続けられるための課題

(1) 「仕事を続けていけるか」という不安

それでは、健康でしかも家庭生活を円滑に営みながら生き生きと働き続けられるためにはどのような課題に取り組むべきであろうか。

これまで分析してきたような過酷な労働環境の中で働いている保育士たちは、「今の仕事を将来も続けるか」(回答者359人)という問いに対して、6割以上が「続けたいとは思っているが、続けられないかもしれない」(56.3%)または「続けられないと思う」(9.7%)と答えている。その理由(複数回答:回答者237人)は、「体力や健康上の理由」(45.1%)がもっとも多く、次いで「職責の重圧や能力の限界を感じるため」(21.1%)、「労働時間が長く、家庭生活への影響が生じているため」(21.1%)などがあげられている。

とくに、責任が重く、長時間労働の下で働く正規職員は、後2項目の割合が3割以上を示している。また、常勤臨時職員は、「賃金が安いなど経済的な理由」(22.5%)、「継続的な雇用があるかわからない(1年契約のため)」(12.4%)なども合計平均値を上回っている。

このような家計や家庭生活、生活時間や家庭生活へのしわ寄せの他、表2-1「くらしの面での困りごとや不安、悩み」では、生活基盤にもかかわる「家族の病気・事故」(24.3%)、年金など「老後のこと」(23.3%)も不安に感じている。労働時間が長く心身ともに健康状態が悪化している正規職員は、とくに生活時間や家族の生活・健康に関することがらについて不安を抱えているので

ある（3～4割近く）。

（2）保育労働者が求める改善課題

以上、保育士たちの厳しい労働環境とそれに影響を受けている家庭生活、そして健康について述べてきたが、そのような状況においても、彼女ら、彼らは、日々、子どもたちの成長・発達にかかわる仕事に真摯に取り組んでいる。そのことが、表2-4「仕事に関して改善したい、改善しなければならないこと」（回答者334人、複数回答）に示されている。ここでは、保育士の過半数が「保育士としての力量の向上」（51.1%）をあげ、常に自問自答しながら保育をよりよいものにしていこうと取り組んでいる保育士の姿が見えてくる。このような保育士たちの情熱とたゆまぬ努力によって、これまで保育現場が支えられてきたといっても過言ではない。しかし、ここまで健康状態が悪化している現実において、課題解決の道は、もはや個人だけの努力に任せておくことはできない。

次に多いのが「賃金水準を引き上げること」で半数近くをしめているが（48.9%）、保育士たちは、決して高い賃金を求めているのではなく、労働に見合った、せめて人間らしい文化的な自立生活ができる賃金をと望んでいるだけなのである。

その他の改善課題については、「代休や振替休日を取りやすくする」（33.0%）、「時間外労働が多いこと」（21.9%）、「仕事量が多い・増えていること」（28.2%）、「保育士1人に対する子どもの数を減らす」（27.6%）「正規常勤の保育士を増やす」（31.8%）、「職員の増員」（21.9%）、「正規職員化」（20.4%）など、基本的な雇用・労働条件に関する課題をあげている。それに加えて、4人に1人以

表2-4 雇用形態別にみた仕事に関して改善したい、改善しなければならないこと（複数回答）

	回答者数	ある																				とくになし
		保育士としての力量の向上	賃金水準を引き上げること	代休や振替休日を取りやすくする	正規常勤の保育士を増やす	仕事量が多い・増えていること	保育士1人に対する子どもの数を減らす	雇用の安定化と労働条件を改善する	結婚・出産しても働き続けられるように	職員集団のまとまりをよくする	時間外労働が多いこと	職員の増員	正規職員化	保育に対する職場や上司の理解を深める	各自の担当業務の明確化	打ち合わせをする会議の開催	保育やその他の業務についての相談や	健康対策にもっと力を入れる	研修の機会と内容の向上	研修や養成の内容が現実の保育活動やその他の仕事と結びついていない	地域子育て支援や相談業務など専任の正規常勤職員を配置する	
合計	100.0 334	99.7 333	51.1 170	48.9 163	33.0 110	31.8 106	28.2 94	27.6 92	25.2 84	23.7 79	21.9 73	20.7 69	20.4 68	18.9 63	16.8 56	12.0 40	12.0 40	10.8 36	9.9 33	8.4 28	5.1 17	0.3 1
正規職員	100.0 177	100.0 177	56.5 100	49.7 88	35.0 62	30.5 54	36.7 65	29.4 52	28.8 51	27.7 50	19.8 35	11.3 20	17.5 31	15.8 28	11.9 21	12.4 22	10.7 19	12.4 22	8.5 15	6.2 11		
常勤臨時職員	100.0 121	99.2 120	43.3 52	50.8 61	33.3 40	37.5 45	18.3 22	29.2 35	22.5 27	20.0 24	15.8 19	20.8 25	36.7 44	23.3 28	19.2 23	15.0 18	10.8 13	10.8 13	8.3 10	9.2 11	2.5 3	0.8 1
非常勤臨時職員	100.0 36	100.0 36	50.0 18	38.9 14	22.2 8	19.4 7	19.4 7	13.9 5	16.7 6	13.9 5	13.9 5	25.0 9	11.1 4	11.1 4	13.9 5	2.8 1	13.9 5	11.1 4	2.8 1	5.6 2	8.3 3	

注）仕事に関する改善したいことの割合は、「ある」を母数に計算

上が「結婚・出産しても働き続けられるように雇用の安定化と労働条件を改善する」(25.2%) ことを要望し、「職員集団のまとまりをよくする」という課題も2割以上を示している(23.7%)。

このように、保育士たちはしっかりと現状を見つめ、子どもの育ちを保障し、自らも生き生きと健康で働き続けられる条件として、国・自治体行政のすべき課題をとらえているのである。保育労働者の場合は、その雇用・労働条件を規定している保育制度が社会保障・社会福祉政策(財政)の一環に位置づけられているので、その政策のあり方そのものも問われてくる。戦後から出発した社会保障制度は、もともとその存立基盤が弱い上に、1980年代半ばから本格化した「臨調」行革以降は今日まで一貫して個人の自己責任に委ねる形で「生存権」保障を縮小してきた。さらに95年「勤告」以降、「基礎構造改革」の下でさらに労働者全体のくらしに大きな影響を及ぼし、98年以降自殺者は3万人を数え続けているのである。

今日、市場の自由競争にまかせた労働政策と社会保障による生活保障の不備・不足(縮小化)によって、失業に怯える労働者は社会的保護の欠如した不安定・低賃金な労働市場であっても出て行かざるをえないという状況に追い込まれているのである。したがって、これらの課題は、保育士だけでなく、親・保護者も子育てをしながら働き続けられるための重要な条件であり、女性労働者全体の共通課題なのである。さらに、それが子どもたちの保育環境や保育の質を向上していくための鍵となっているのである。

女性の「労働権」を守り、子どもの生命と生活を守る「生存権」保障の担い手としての保育労働者も、自らの「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」が保障されているとは言えず、それが健康破壊という実態に鋭く現れていた。今こそ、国・自治体行政はその解決策を早急に検討すべき時である。

現在、政府が「介護」や「障がい」分野と同様に、公的責任をまったく回避して実行しようとしている新保育制度(「子ども子育て新システム」)では、これまで分析してきた保育士の健康問題とそれを規定している労働問題を解決することはできない。そればかりか、保育の質も維持できずに子どもの生命に関わる問題にまで発展してしまう恐れがある。無認可託児所における乳幼児の死亡事件、介護保険、障害者自立支援法下での施設内虐待や事故などの事例は、そのことを鋭く警告している¹⁶⁾。そうではなく、国・自治体行政の責任による現在の保育制度を改善すること、さらには所得保障、生活保障及び公共的な医療、教育、住宅など、社会保障及び公共一般施策を体系的に整備・拡充しながら保育の課題もそこに位置付けて取り組むことが、今日の家庭、子ども、そして保育所並びに保育労働者の置かれた厳しい現状を打破し、課題を解決していくための道筋なのである。

そして、当事者である保育士自身も対話・交流と連帯にもとづき、保育現場の問題点と課題を社会に提起していく取り組みをしていくことが必要である。それは、保育士と親・保護者がお互いに労働者として、働く親としての共通基盤を確認し合い、力を合わせて労働とくらしを守りながら子どもたちの未来を切り開いていく運動にもつながり、今後の私たちの重要な取り組むべき課題であると考えられる。

第3章 保育士の労働環境が映し出す社会

前章で確認してきたように、保育現場の問題点を保育士自身も社会に提起していく取り組みが必要であるし、親・保護者と保育士が共通の基盤の上で対話や交流が必要である。しかし、それがこれまでいかに困難であったか。保育士の「声」は、社会的な関心事には上らず、さまざまな場所で取り上げられてこなかった。待機児童問題がメディア上で語られるとき、保育所の定員拡大や体制拡充については触れられても、保育士の過労や疲弊については同時に語られなかった¹⁷⁾。それは、社会の何を映しだしているのだろうか。本章では、彼女・彼らの「声」が反映されない社会のあり方に焦点化して、保育労働者の労働環境が映し出す社会の考察を試みたい。

なぜ彼女たちの声が、私たちのもとに届かないのか。フリーアンサーで、見えてきたのは、「声にできなかった」「声に出す場がない」という現状である。フリーアンサーは合計99名による記述があり、全体が363名からすれば、27%である。しかも、その記載量は、A4用紙1枚、あるいは裏表にぎっしり記述するといった、まさにこれまで抑えこまれていたものが溢れて出てきたかのように見えるものであった。

「このような私たちの声を聞いてくださる場がはじめてあり、本当に大変うれしいです。ありがとうございました。又、このような声を聞いて下さったりする機会があれば、直通で提出できるシステムがよいです。」（40代女性・既婚／正規職員）

「熊本保育研究会の皆様。お疲れ様です。なかなか出せない思い（想い）が書けただけでも気持ち楽になりました。ありがとうございました。」（20代女性・未婚／正規職員）

「なかなか本音をどこに話せばいいのか・・・と常に思っていたので、このアンケートに吐き出せただけでも救われた気分です。子ども達が安全に余裕のある保育ができるよう職員人数等実際に目で見ると現場の職員に話を聞いて頂きたいと願います。」（30代女性・未婚／正規職員）

「このようなアンケートを作っていただき、ありがとうございます。涙が出来るくらい嬉しかったです。こういう自分の思いをどこにも聞いてもらえずもちろん職場の上の方々には意見などはもちろん言えないので・・・直接会ってお話したいくらいです。沢山書き、すみません。読んでもらってありがとうございました。・・・今回はありがとうございました。」（30代女性・既婚／正規職員）

「このようなアンケートを実施して頂きまして、どうもありがとうございました。保育士の本当の今の実態をみな様に伝えたいと前々から思っておりましたが、そのような場もなく、保育士同士で話して発散しておりました。・・・色々と本当の事を書きたくても書けない保育士が沢山いると思います。現場に入って働いている保育士は子どもが大好きで、この仕事が好きで、子ども達の事を思って日々働いていると思いますので、色々なことが改善されると嬉しいです。」（40代女性・未婚／正規職員）

* 下線は著者による強調、以下同様。

思いを、声を出す場や機会がなかった切実さが伝わってくる。なぜ、「なかなか出せない」のであろう。「職場の上の方々には意見などはもちろん言えない」「直接会ってお話したいくらい」「直通で提出できるシステムがよい。」ということは、職場内では声を出すことができない、つまり彼女たちの声を聴くようなシステムがないということであろう。それゆえ、「保育士の本当の今の実態をみな様に伝えたいと前々から思っておりましたが、そのような場もなく、……色々本当の事を書きたくても書けない保育士が沢山いる」ということになるのだ。

では、どうして声が出しにくい状況になるのか、

1. 保育士の職場環境

「上司にいけない」「書きたくても書けない」とは、保育所内で自分の意見を言えない、彼女たちに何らかの共通した環境があるということである。

「就業規則を必ず全職員で見れるようにして頂きたいし、細かい所まで行政で統一して欲しい。何となく見れない雰囲気で、あっても使えない規則もありますし、まず、有給をとりづらいし、せめて、夏の間にも前もってできるような体勢にできないだろうか?…」(40代女性・既婚/正規)

「日曜日等のイベント参加も急に決められたりして大切な休暇も予定を入れることができません。それもボランティアだと言われ、無収入でも行かないわけはいかず・・・日頃からこういうことが多いので職員皆で不満がたまっています。」(30代女性・未婚/正規)

「サービス残業がないようにしてほしい。 ※アンケートの結果を園に送ってほしいです。現場の声を上司に伝えてください。」(20代女性・未婚/正規)

超過勤務の賃金を請求するあるいは振替休日をとるという、ごく当たり前の正当な「権利」を「権利」として主張することが困難である様子がうかがえる。こうした傾向は、「日本型経営」¹⁸⁾の形として多かれ少なかれ、他の職場にもあてはまるだろうが、これは、川島武宣によれば、いかにも伝統的な日本の雇用関係の特色である。

傭主は被傭者に対して「権力」をもっているが、その労働を「請求する権利」をもっている、というふうには考えられなかった。さらにこれに対応して、被傭者は傭主に対して、賃金を「請求する権利」をもっているとは考えず、「はたらかせて頂いて」「お給金をいただく」と考えていた。すなわち、両者のあいだには「権利」の関係についての意識は存在しなかった。このような社会関係と意識との典型は、第二次大戦前の家内奉公人と傭主との間に存在した。…(第二次大戦後：筆者注)労働者が団結して賃上げその他の「要求」をすることは傭主に対する一種の「叛乱」として意識され(初期には労働者の一部にすらそういう意識があった)、労働者は「不逞のやから」呼ばわりされたことは、多くの人々の知るところである¹⁹⁾。

つまり、「一種の家父長制的ないし家族的な関係とする意識の基礎」（川島1967：19）が保育所では未だ色濃く残っているということである。小熊英二は、日本のイエは血縁集団というより生活集団である（有賀1952：156）ため、「家族」であるかどうかは、イエがその者を実利的に必要としているか否かによって決定する」（小熊1995：389）とする。そして、柳田国男のオヤコの語彙研究（柳田1990：524-525）から、賃金のいらぬ労働組織を統括するのが親方であり、子は賃金などの諸権利を放棄してイエに奉仕し、庇護を得る人間であり、「和」を乱して権利を要求すれば、「不良の児」となるため、労働として必要な際には「家族」として包含し、権利を要求すれば、他人だと切り捨てるのが可能であると指摘する（小熊1995：389）。

イエ制度に模した丸抱え方式の日本型経営は、高度経済成長期、正規雇用がほとんどであった1970年代まで称揚される。しかし、1995年の日経連によって出された報告書「新時代の日本型経営」による意識的な労働力の低コスト化・非正規化（千田2011：80-81）とその後の新自由主義路線²⁰⁾の推進によって、大幅に転換した。近年では、サービス残業にも「権利」を主張できずに使い捨てられていく実態は、格差社会を助長し、多くの問題を生んでいる。

保育士の現状は、その日本型経営の盛衰の一般論に収まらない。保育所は、日本型経営の中でも、職場のほとんどが女性であるということにおいて、より濃厚に女性の役割分業規範が温存され、非正規雇用が増える近年の状況に至っている。たとえば、男女の分業規範「結婚したら仕事をやめる」という風潮はいまだに根強い。

「うちの園では結婚したら辞めてもらうというのが暗黙の了解でした。…保育園というところに働いていますが、…産み育てにくい環境です。」（30代女性・既婚／正規職員）

「子どもたちを預かる仕事ですが、結婚したら続けにくいと思います。その様な雰囲気もないし、私の園の正職員は全員（主任・園長以外）独身です。何故でしょう…。結婚しても子どもをもっても働きやすいようにして欲しいです。（国・行政に言う事ではないかとも思いますが…）」（20代女性・未婚／正規職員）

「結婚・出産が理由で辞めなければならない風潮を変えて欲しい。折角培ってきたものも数年で断たれてしまうのはもったいないと思う。全ての園ではないと思うが多いと思う。」（20代女性・未婚／常勤臨時）

「保育所での働く環境は、まだまだ閉鎖的、封建的なので長く働ける気力、体力が保てず途中、やむをえず止める道を選ぶ人が少なくありません。私自身も、これから保育士を続けていきたくても、結婚・出産しても尚、仕事を続けていける自信がありません。」30代女性・未婚／常勤臨時）

実態調査では、そもそも回答者の4割が20歳代であり、30代、40代はそれぞれ2割程度であること。また、正規雇用の6割が未婚であり、勤続年数は10年以上が5割を占めるのに、在籍年数は7割が10年未満であることから、彼女・彼らの多くが大学・短大卒業後に正規雇用として就職し、結婚・出産で退職したのちに、30代・40代で非常勤として再雇用される形だと考えられる。

専門的知識と経験を重ねて、その専門性を錬磨していくことは保育士自身にとってのみならず、

社会にとっての財産であるはずだ。しかしながら、それが叶えられない「閉鎖的、封建的」な環境にあることは否めない。そのなかで、子ども（被傭者）が親（雇主）に「権利」を要求するか、言いたいことを主張するということは到底できない。

「…実際、やとわれている者として、何も言えず、家庭（子ども）が大きく犠牲になっております。子どもを大切に思い、関わってゆく職場であるのに、我が子を誰よりも犠牲にして働かなければならないことに疑問ばかり感じております。…こんなだから少子化もくい止められないのだろうと残念に思います。」（30代女性・既婚／正規職員）

このように、旧来の女性観そのままがあらわれた経営システムが色濃く支配しているのがわかる。働く子育て世帯を支える職責にある保育士自身が、子どもを産み育てにくい環境にあること。それが、日本の子育て支援のあり方において、現状の根源的な矛盾を表象している。

女性が働きながら子どもを育てることの困難さ。保育士の声は、親・保護者側すなわち働く女性共通の声でもある。とくに熊本の働く女性の労働環境の厳しさは、1章でも述べたが、非正規雇用の比率や、賃金格差にあらわれている。非正規雇用は2人に1人であり、さらに賃金は男性を100とした場合20代で85から90、30代で70前後、40代から50代ではおおむね60と年齢を重ねるごとに格差が広がっている（荒井2007：256）。これは非正規雇用が多いこと、女性の職種が単純な作業、重要度の低い仕事が多いこと、勤続年数が少ないこと、管理職が少ないことが挙げられる（荒井2007：257-258）。そもそも、「日本の雇用慣行は終身雇用制と年功賃金体系を支柱とする、男子正社員を中心とした雇用・昇進システムである。慣行の1つである年功賃金体系は、夫婦の役割分担を前提とした生活給体系であり、同時に長時間労働や永年勤続の正社員を優遇するところの賃金体系」（荒井2007：265）であるなら、女性の労働環境が厳しいのは当然である。これは、保育所に子どもを預ける親・保護者にも通じる問題である。

2. 働く母親たちの職場環境

「自分が培ってきた能力を発揮し、生活とよべるだけの経済的基盤をもち、子どもや家族との暮らしの喜びを実感する。そんなあたりまえのことに、なぜ支援が必要な社会になってしまったのだろうか」（萩原2006：8-9）という問いから、アメリカと日本における両立支援を調査してきた萩原久美子は、仕事も家庭も大事にするという軽やかな謳い文句の下にこぼれてきた女性たちの困惑や疲弊した実態を描写する。そもそも、ワーク・ライフ・バランス憲章（2007年）が「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない」と指摘する現実のなかで、安定したワークのない人間が、ワークとライフのあいだでバランスをとるのは難しい（千田2011：106-107）。それでも、下記の事例であげる制度の整った職場の正規雇用の女性たちにおいても、疲弊や葛藤は保育士たちの「声」と通じている。なかでも、注目したいのが「沈黙」である。

「両立でたいへんだ、その気持ちはわかりますが、たいへん、たいへんと職場でふれまわる職員は困ります。あくまでも一職員として能力を発揮してもらいたい。職場はそう見えています」（萩原2006：245）

これは、育児休業取得経験のある女性管理職から、復職後の心構えとして言われたことばである。聞いていた育児休業取得者は、先回りして口封じをする職場環境に違和感を覚える。「まずは黙って仕事をせよ」。先輩が後輩の口封じをし、「私もしんどかったけれど、グチもいわずがんばってきたのよ」と、「迷惑をかけないワーキングマザー」であることを要求される（萩原2006：245-248）。

つまり、子どもをもって働くということは、いまだに職場に「迷惑をかける」ことであるとは、仕事優先の論理がそこに透けて見える。仕事と家庭を両立してきたワーキングマザーの指南が、仕事優先の論理から出ないものである以上、次代のワーキングマザーたちはその硬直した論理のうちに沈黙していくしかない。「問題は、企業が女性活用や両立支援の取り組みを始めようとしたとき、まさにその渦中の人たち自身がそれを冷ややかに見つめ、沈黙する事態にある」（萩原2006：250）という。とすれば、どうしたら「沈黙」を破り、子育てと仕事の両立しやすい環境を模索できるのだろうか。

たとえば、1997年の秋から「明るく働き続けることを目指すワーキングマザーおよびその予備軍のための、無料会員制のインターネットサイト＝ムギ畑」が開設され、グループメンバーによる運営によって活発な情報交換が行われてきた²¹⁾。主宰者ムギは勝間和代氏で、2006年時点で会員は4000人以上である。会員の多くが正社員・正規職員で、90年代末からインターネットサイトを利用し、年収も400万から800万の層が全体の半数を占める女性たちであるゆえ、ある特定層ではあるが、本調査のフリーアンサーと共通する「声」は実に多い。

「古い体質の会社で、出産後の復職は前例がないなどと言って、肩たたきにありました」（建設業、物流業務・40代前半）（ムギ畑2006：39）

「子どもがいると、どうしても時間に制約があります。いつも定時に帰らざるを得ません。帰るときに一言、上司に“帰ってもよろしいでしょうか”とうかがうのですが、“いいよ”と言われて帰る準備をしていたら、“帰ってもいいと言われて帰るようなやつはここには必要ないんだ！”と怒鳴られ、いたたまれなくなりました」（県立高校国語科教諭・30代前半）（ムギ畑2006：39）

このようなコメントに、「早退したいと言ったのならまだしも、規定の就業時間になってから帰るのに、いちいち上司の許可がいるというのはおかしな話です。しかし、おかしな話のほうがまかり通る職場は、残念ながらまだまだ多く存在しています。」と解説する（ムギ畑2006：38-39）。また、ワーキングマザーを阻むものは男性の上司ばかりではない。

「当時、私の職場には私を含めて既婚者が2名しかいませんでした。で、そのもう1人が、“子どもも仕事も両方やろうなんて図々しい”と言い出しました。“今後、子供の病気などで仕事を休みた

いなら管理職をおりろ”とも言われ、同時に“子育て中心に考える上司にはついていけない”と部長に直訴されたりと、さんざんでした。敵が、同じ子育てしている女性、というのに驚きでした」(公務員・30代前半)(ムギ畑2006:40)

さらに、こうした空気は、職場にとどまらない。

「2ヶ月までお母さんが面倒見られたんなら、それから先も見られるのでは？」という寝ぼけたセリフを(市役所で:筆者注)聞かされて、“じゃあ、うちのローンを役所が返してくれるんですか？”と、キレそうになりました」(農業法人、経営事務・30代後半)(ムギ畑2006:42)

「当時、私は大学に行っていて、早朝と夜に働いていたのですが、大学に行く余裕があるならと保育園に入れもらえませんでした。・・・自殺しようと何度思ったかわからない。社会保障のお粗末さにはびっくりすることがいっぱいでした。その体験から、今、社会福祉学部に入り直して勉強しているんですけど、公的扶助のお粗末さにはさらに腹が立つばかりです。こりゃ、少子化はとまらないわ・・・」(運輸業、物流事務・30代後半)(ムギ畑2006:42-43)

「夫とは職場結婚ですので、当然、育休後は復職という考えでいてくれましたが、夫の親にとっては、大事な息子と孫をないがしろにする、ひどい嫁。特に夫の母親は、自分が大卒で教師だったのに結婚・出産で退職して家庭に入ったことに加え、役所における女性職員の仕事について誤解している(お茶くみや雑務しかしていないと思っている)ので、厳しいことを言ってきます」(公務員・30代後半)(ムギ畑2006:45)

このように、子どもをもって働く女性を働きにくくするような空気は、同僚の女性や役所、家庭内において、いまだ社会のあちこちを覆っているのである。こうしたインターネットサイトの交流のように、「声」を出し合える場、共通する問題をかかえ、仲間意識をもち、情報提供をしながら問題を解決していこうという実践の意味は実に大きい。しかしながら、本アンケート調査に協力をいただいた保育士のように、睡眠時間さえ十分とれない状況で、このようなサイトにかかわれる時間的・物理的な条件をもちえるとは想像しにくい。また、インターネットサイトであるからこそ「声」を出せることのもつ意味は、保育士の強いられる沈黙と通じている。職場や社会において直接に「声」に出せず、出そうとしても職場や社会の中で抑圧されていく現状が透けて見えるだろう。

女性が沈黙せざるをえない現実を、社会の性別役割分業規範における女性労働に特有の「職責」という視点から、次に考察したい。

3. 「女性」性の職責

(1) 女性労働の周辺化

「保育所保育指針が改定され、保育所に求められる事が、多くなりました。・・・人間形成の大切なこの時期にかかわるスペシャリストとしての位置付けには、はるか遠く、安い給与で子ども・親・地

域への対応を求められるには、限界があります。」（30代女性・既婚／正規）

「保育士として国家資格になったものの、様々なニーズが高まる中、私たち保育士の労働時間、あるいは待遇・賃金は何ら変わらず、やる気さえ無くしてしまいそうな位です・待遇改善を声を大にして訴えます。」（50代女性・既婚／正規）

「保育士という仕事は、体力的にも精神的にも負担の大きい職業だと思いますが、とにかく給料が安いと思います。公立と私立との手当の差がありすぎると思うので、もっと考えてほしいです。」（20代女性・未婚／常勤臨時）

子どもの発達の土台の時期を預かる重要な職責として、社会的な要求が増えるばかりで、賃金はそれに見合うものではない。また、正規雇用の割合は半数程度に減り、あとは非正規雇用である。

「折角、大学や短大を出て、資格を取り、未来のある若い子が正規雇用されない現実はとても残念に思う。これは、保育士に限ってのことではないと思うが・・・。」（40代女性・既婚／常勤臨時）

保育士自身も自覚しているとおり、こうした現状は保育士に限らない、とくに労働者の全体の状況でもあるが、とくに女性労働において顕著である。たとえば、熊本県では1982年段階では25.7%だった女性の非正規雇用者率が、2002年段階では49.5%とおよそ2倍に増えている。2011年現在ではさらに増えていることが予想される。男性の場合は、同じく1982年段階では10%だったのが、2002年段階では15.9%であることに比べると、女性の非正規雇用率がいかに大きいものであるかがわかる（荒井2007：245-246）。

すでに80年代に女性労働の周辺化を指摘した上野千鶴子によれば、女性の就労実態で増加したのは結婚・出産で一時期職場を離れた「中断－就労型」がほとんどで、「就労継続型」は増えていない。その「就労継続型」である専門職の一つとして、保育士（保母ママ）が挙げられている（上野1994：43-52）が、その保育士が現在、このような就労実態であることは、女性の専門職の位置がいかに低い地位に周辺化されているかがわかる。

（2）「女性」性の職責

上野が挙げる日本の女性の専門職（保母・教師・看護婦ママ）は、社会的な役割分業における「女性」性を表している。保育士は、子どもたちの世話をする「母」に代わる役割として期待されている職責である。

女性の就労を取り巻く社会問題について実践的な取り組みを行ってきたホックシールドは、「感情労働」という概念によって、「感情社会学」という新しい分野を切り開いた。「感情労働」とは、自分の中の感情を誘発したり抑圧したりしながら、相手のなかに適切な精神状態を創り出すために、自分の外見を維持しなくてはならない労働である²²⁾。それは家庭で感情管理の訓練を受けてきた女性に多い仕事であるという。女性が家庭から進出した結果、アメリカで感情労働の要素を含む職業は全体の3分の1以上を占めるなかで、男性が従事する職業ではたった4分の1にすぎず、それに

対して女性の職業では半数を超えているという（ホックシールド2000：196）。彼女が調査の対象にしたのは、女性が85%を占めるアメリカの客室乗務員である。

アメリカの客室乗務員と日本の保育士とはあまりに異なる事例のようであるが、保育士の職責は、人を育てるということ、親・保護者とのコミュニケーションにおいて明らかに感情労働の一つである。そして、ホックシールドの指摘する感情労働、社会的地位、ジェンダーについての相関では、共通する点が多い。アメリカの客室乗務員は、「アメリカの中流階級がもっている女性らしさという観念の、目に見える抽出物」であり、「女性を象徴するもの」である。そして、「女性」というカテゴリが、人々の心のなかで地位の低さと権威のなさ結びつけられている限り、女性客室乗務員は他の女性よりもたやすく「ほんとうの」女性として分類されてしまう」（ホックシールド2000：200）。

さらに、「乗客は、自分が期待するジェンダー物語を、自分の生まれ育った家庭やより広い文化から借用し、そしてその借用したものをもとにして自分の要求を築き上げる。」（ホックシールド2000：201）²³⁾

保育士という職責についても共通するのではないか。親・保護者側やそれを取り巻く社会が、自分の生まれ育った環境から保育士についてのジェンダー物語を築き上げ、子どもを養育する「母」としての役割を期待している。その役割は、「シャドウ・ワーク」²⁴⁾であるがゆえに、表立って評価されることはない。

こうした社会全体の分業システムによって、男性より低い地位とわずかな権威が割り当てられ、男性と比べて堂々と不満をぶつけられる対象となるが、彼女たち自身の感情には十分な配慮がなされない（ホックシールド2000：207-208）。保育士への高いニーズと矛盾する低い評価は、私たちの社会がもっている「女性」性の物語を表象していると言える。

（3）二重の「母」として

保育士の多くは働く女性であり、帰宅すれば「母」である人も多い。家庭では「母」としての役割を果たし、なおかつ、社会の子ども達の育ちを預かる、社会的役割分業上の「母」でもある。こうした二重の意味で「母」としての役割を引き受け、社会のあらゆるニーズを引き受けることを余儀なくさせられていく。

「保育士（保育所）に求められていることが大きすぎるような気がします。担当児クラスの保育だけに専念できない現状があります。地域支援や保護者支援、その他多様なニーズへの対応ももちろんすごく重要なことだとは思いますが、もう少し、色んな面で整った条件下のもとで行っていただけらと感じます。」（30代女性・未婚／正規職員）

「業務内容も増え、精神的にきついことも増えた。国や自治体、行政はいろんなものを保育士に求めてくるが、保育士にはなんのフォローも保障もない。子どもを育て、親を育てなければいけないということ以外にも虐待への対応、障害児への対応、etc。日々の保育を行うだけでもものすごい労力を使うのに業務が多岐に渡ってきているため、身体的、精神的負担が年々重なってきている。」

(30代女性・未婚／正規職員)

日本の「母」というジェンダー物語を背負うかのように、さまざまな要求を笑顔で受け止めるよう期待されている。ホックシールドのいう「感情」はぶつけられるばかりで、だれも彼女・彼らの感情や身体の疲労には配慮しない。

「・・・どの内容をとっても、削減などできません。手を抜きたくないのです。“ごめんなさいね。忙しかったから…””という言葉は子ども（保護者の方）には通用しません。容赦なくバッシングがきます。一時も目を離せない子どもと一緒に9時間以上いて、事務・雑用をしなければいけません。仕事の持ち帰りは“あたりまえ”になっています。保護者の要望にもほとんど全て「Yes」と笑顔でこたえなくてはなりません。一生懸命頑張る保育士・真面目な保育士ほど真剣に考えるが為に落ち込んでいきます。」(40代女性・既婚／正規職員)

さらに、家庭で子どもを育てる「母」でもある彼らの葛藤は深い。

「産後1ヶ月半より子どもを預けながら保育士として働いていますが、子どもはもう一人ぐらい欲しいけれど正直二人目はむりだろうと・・・と思うくらい厳しい生活状況です。勤務時間が長かったり、持ち帰りの仕事も多い為、自分の子どもとゆったり関わる事ができず、親としてとてもつらいです。子どもは帰りの車の中で寝てしまい一日が終ったり、帰宅がおそくなり、連日寝顔をみるだけという日が続くこともあります。まだ6ヶ月・・・私の勤務につき合わせてはかわいそうと思い、早めに祖父母にむかえに来てもらうようにしていますが、勤務後実家へ行き、帰宅するとなると21時をまわります。今は、親としてこれでいいのかと悩み試行錯誤しつつやっているところです。しかし、旦那が臨時職員のため私が働かなくては・・・。子育てする立場である保育士にも子育て支援が必要な状況です。」(20代女性・既婚／正規職員)

このような訴えが、保育士という「女性」性を象徴したジェンダー物語からなされるとは、実際のところ、社会は想定していなかったのではないかと。十分な評価も基盤のフォローもないままに、無限のニーズをつきつけても、応えつづけてくれると期待する「母」としての保育士。しかし、彼女・彼らも、私たちと同様に「声」があり、「顔」のある生活者、同じ労働者であるという視点が、これまでどこか忘れられていたのではないだろうか。

メディア上をにぎわす待機児童問題や子育て支援の話題において、なぜ、保育士の「声」が挙げられなかったのか。それは、「母」としてのジェンダー物語が投影された保育所・保育士という職責の内側に、それぞれの「声」や「顔」をもっている生身の生活者が私たちと同様に働いているということへの想像力を欠いていたからかもしれない。

私たちにまず必要なことは、社会で構成されてきたジェンダー物語を突き破って、その奥にいる人たちの「声」を聞く耳、見る「目」をもつことはないだろうか。

4. 声を聞き、つなぐこと

本稿の出発点である「女性労働を支える女性労働者」という視点から取り上げた保育労働者とは、女性が子どもを産み育てながら働く環境をはかる指標である。そもそも保育所が立ち上がったその背景を考えれば、保育労働者に支えられてこそ女性は働きつづけられる。それゆえに、「共に子育てしていく」仲間である保育士の健康問題が、そのまま女性の労働環境に影響することは強調するまでもなかったはずであり、彼女たちの労働環境の水準は注視していくべきものであったはずである。

しかしながら、その認識はどこか置き去りにされてきたようだ。彼女たちの現場からの声は社会になかなか届かず、また現在掲げられている新自由主義路線の新保育制度は、第2章でも触れたように、親・保護者と保育士をサービス利用者と提供者として、両者を分断しかねない²⁵⁾。

ここで思いさなくてはならないのは、「共に子どもを育てる」という出発点である。両者とも周辺化されつつある労働者として共通の問題を抱え、そして共に子どもの健やかな発達を願っているというこの出発点を忘れて、保育士の労働条件はいいほうだ、自分のほうがもっと悪い、深刻だから（我慢しろ）という親・保護者側の意見があるとすれば、それこそ労働基準の下限を競うばかりで、いずれの労働環境の向上にもつながらない。労働力を安く切り下げる一部の企業の利を追認し、現在の新自由主義路線を補強するようなものである。そして、何よりも、肝心の子どもの育ちを忘れた議論である。

本稿で取り上げている保育士の健康問題とは、親・保護者の労働環境の深刻さと次代を担う子どもたちの育ちへの不安を映し出すものである。そんな深刻な実態にある保育士たちの声が私たちに届かず、社会化されないのは、保育士という職責が日本社会の二重の女性性を象徴していたからであり、日本社会のジェンダー物語に沿って二重・三重の母という役割を期待されていたからである。母というシャドウ・ワークであるがゆえに社会的評価は低く、その声に耳を傾ける者は少ない。

「来年度より新しい保育指針が施行される。今まで以上に、さらに保育の現場にいろいろなことが要求される。その必要性が十分に理解はできるものの、私達保育者はこれ以上にどうすればいいのだろう。保育の最低基準は変わらないまま、子どもたちの中には“気になる子”“グレーゾーンにかかる子たち”と言われるような発達障害の子どもたちや家庭、家庭での様子、人との関わり方が気になる子どもたちなどが増えてきたり、保護者との子育て観の違いで思いがすれ違う、ぶつかりあうなど様々なストレスがかかっている状態、もちろん、私たちはプロであるという誇りをもって仕事にたずさわっているので頑張ろうという気持ちはあり、努めているがそれも限界がある。今、その限界に保育者が追い込まれている状態なので、保育者が心・身体にとっても疲れ倒れかかっている。そのことに国や自治体は全く気づかないでいるのではないだろうか？ だいたい行政側からは保育サービスの充実を！と求められているが、サービスとは何か？ 私たちは、人と人との絆を大事にし、そこに愛情・心をもって仕事を行っている。サービスという型にはまったただの行為のように

仕事を行っているわけではない。保育の質を高めようというのであれば、それを行えるような人的・物的環境を整えたり、条件を考えたりしていかなくてはならないのではないだろうか。特に、保育者にもっとゆとりをもって保育ができるようにしてもらいたい。・・・そういうところにお金をかけず、もう少し現場の声に本当に子どもたちの方にお金をかけるべきである。なにしろ、行政（市など）やっていることがちぐはぐでおかしい。それをあくまで現場のほうで整理しようとしている。机上ばかりで考えず、とにかく現場をみてほしい。子どもたち、保育者の様子をみてほしいと切に願う。」（40代女性・未婚／正規職員）

この「声」の切実さに耳をすませよう。保育士の生活し働く環境が心身ともに健康なものとして保証されるようなあり方を目指すことは、彼女・彼らに支えられて子育てする私たち社会の生活や労働環境の改善を意味する、という原点に立ち戻ること。そして、保育士も私たちと同じ働く親であり、家庭と職場の両立を果たすべく奮闘している「支援」の必要な存在であることを忘れてはならない。子育て環境の向上と、女性の労働環境の向上を同時に底上げしていくことのために、第2章で述べたように、現在のさまざまな問題を共有して、連帯していくことが必要であろう。そして、次代を担う子どもの育ちについて、具体的な提言ができる上述の彼女・彼らの「声」を聞き、それをつないでいけるしぐみを模索していくことも早急に必要なことであろう。

おわりに

保育現場においても、一般の女性労働者と同様に非正規雇用化がすすみ、より一層低い水準へと労働条件が引き下げられている。それは、基本的に国庫負担の削減によって年々減少している運営費に規定されており、最低賃金や生活保護基準あるいはそれ以下にまで低められている。

そのような状況の下で、保育士もまた生活問題をかかえながら働きくらす労働者であり、女性労働者と共通の課題を抱えていることを確認してきた。彼女らのかかえる生活問題は、その世帯の社会階層に規定されており、階層ごとに特徴的な問題が見られた。しかし、いずれの生活問題の根底にも、社会的に保護されていない労働、そして社会保障や医療、教育、住宅など公共一般施策の不備・不足が根底にあり、自助努力による生活の限界性が示されていた。

さらに、保育労働の過酷さをもっとも鋭く映し出している労働時間の問題は、休憩やトイレにいくことさえままならない過密労働、残業、持ち帰り仕事による長時間労働、少ない職員配置基準の下で長時間保育をこなすために不規則化する勤務体制など、家庭生活や彼女たちの生命にかかわる睡眠時間・睡眠リズムに大きな支障をきたしている。それが最終的には、保育労働者の健康破壊につながっており、保育そのものにも影響を及ぼしている。彼女らは、少ない職員配置で多くの子どもの生命と発達を守るだけでなく、さらに子どもたちの倍以上いる保護者・家族にもかかわっており、常に過労状態に置かれている。しかも、保育に対する上司からの理解が得られず創造的な保育労働ができない、あるいは労働者としての賃金＝社会的評価が不十分であるために、そのストレス

はますます大きくなっているのである。そして、気づいた時には、すでに肩や腰が痛いなどの身体的症状に表れており、心身ともに重症化している人も決して少ない数ではないのである。

このような中でも、彼女たちは保育の質を向上させていくことを自らの課題として日々奮闘している。しかし、個人の自助努力にはもはや限界があり、それが保育士の健康破壊という形で退職を余儀なくされたり、将来も保育の仕事が続けられるかという不安を引き起こしているのである。

ではなぜ、このような深刻な労働環境なのか。保育労働者の労働環境と母親の労働環境に通底しているのは、「子どもをもって働き続けること」がまだ社会的に諸手を挙げて是とされていない、ということである。また、「女性」性という職責が、そもそも社会的に色濃く残るジェンダー分業や社会的評価から免れるものではないこともみてきた。保育労働者という職責は、母であり女性であるという二重の意味における「女性」性の象徴として、女性の労働環境の現状を浮き彫りにする指標であった。

保育士たちの労働環境を改善するためには、国・自治体の責任による対策が早急に必要である。しかしそれは、商品サービスとして保育が構想されている「子ども子育て新システム」による「保育制度改革」では不可能である。そうではなく、児童福祉法の理念にそった既存の保育制度の拡充を社会政策（労働問題対策）や社会保障、公共一般施策（生活問題対策）を体系的に整備していく中で位置づけてすすめていくことが、女性労働者の労働環境の改善に向けての課題である。

これまで見てきたことは、保育労働者・女性労働者にあらわれている、今日の日本の労働者の置かれている状況の典型であろう。今、社会が大企業の利益とそれに奉仕する政府が誘導している競争的な市場主義に支配されている中で、労働における社会的保護が欠如し、病気や出産・育児あるいは失業しても「自立支援」という名の下で社会保障も縮小しているので、家族の生活のため、生命をつなぐためには不安定雇用でも働かざるをえない。本稿は、その典型としての女性労働者の労働環境の実態とその改善課題について研究をすすめてきたものである。

今後、この現実が提起している問題を労働者自らが、社会的対策の実現を目指してどのように提起していくべきなのか。とくに保育労働者は女性労働者との共通の課題の担い手として、また子どもたちの「生存権」保障の担い手として、女性労働者をはじめ子育てをする多くの働く人々とともに、いかに問題提起していくかも重要な課題である。本稿では、その点にまで言及することはできなかったが、今後の研究課題として取り組んでいきたいと考えている。

参 考 文 献

- 荒井勝彦2007『変容する熊本の労働』熊本学園大学産業経営研究所
有賀喜左衛門1952「日本の家」日本人類学会編『日本民族』岩波書店
伊藤周平著2010『保育制度改革と児童福祉法のゆくえ』かもがわ出版
伊藤亮子、林若子、小山道雄2004『もっと考えて！！保育者の専門性と労働条件』新読書社
猪熊弘子著2011『死を招いた保育』ひとなる書房
イリイチ、イヴァン1982『シャドウ・ワーク』岩波書店
上野千鶴子1994『近代家族の成立と終焉』岩波書店
大宮勇雄2006『保育の質を高める：21世紀の保育観・保育条件・専門性』ひとなる書房

- 尾高邦雄1984『日本型経営：その神話と現実』中公新書
垣内国光・東社協保育士会編著2007『保育者の現在：専門性と労働環境』ミネルヴァ書房
垣内国光2008『プロの保育者してますか？—保育者の悩み・専門性・労働』かもがわ出版
神山潤2010『ねむり学入門』新曜社
川島武宣1967『日本人の法意識』岩波書店
川村雅則2011「保育・保育労働をめぐる問題（Ⅰ）（Ⅱ）」『北海学園大学経済学論集』第58巻第3号（2010年）、第4号（2011年）
現代と保育編集部2006『現代と保育』ひとなる書房、66号
小熊英二1995『単一族族神話の起源：＜日本人＞の自画像の系譜』新曜社
重田博正2007『保育士のストレス』かもがわ出版
重田博正2009『電車運転士の労働と眠気』文理閣
実方伸子2009「保育現場の貧困」浅井春夫・金澤誠一編著『福祉・保育現場の貧困—人間の安全保障を求めて』明石書店
清水民子・細川順正編1979『保育所保育を考える』ミネルヴァ書房
スミス、パム、武井麻子・前田泰樹監訳2000『感情労働としての看護』ゆみる出版（Smith, Pam 1992 *The Emotional Labour of Nursing*, Macmillan Press Limited）
関野秀明2011「福祉・保育労働者は低賃金でよいか「市場重視の社会保障改革」の経済学的本質」『経済』新日本新書2011年10月号
全国保育団体連絡会編2011『ちいさい仲間』ちいさい仲間社2011年11月号
千田有紀2011『日本型近代家族：どこから来てどこへ行くのか』勁草書房
萩原久美子2006『迷走する両立支援：いま、子どもをもって働くということ』太郎次郎社
ホックシールド、A.R. 石川准・室伏亜希訳 2000『管理される心：感情が商品になるとき』世界思想社（Hochschild, Arlie, 1983 *The Managed Heart :Commercialization of Human Feeling*, the University of California Press）
細川汀・横田昌子監修1975『保母の労働と職業病』ささら書房
三塚武男1997『生活問題と地域福祉』ミネルヴァ書房
ムギ畑編2011『4000人に聞きました ハッピー・ワーキングマザーBOOK』講談社
柳田國男1990『柳田國男全集 12』ちくま文庫

注

- 1) その他に、伊藤亮子・林若子・小山道雄『もっと考えて！！保育者の専門性と労働条件』新読書社2004年、『現代と保育』ひとなる書房、66号、2006年、重田博正『保育士のストレス』かもがわ出版、2007年、垣内国光『プロの保育者してますか？—保育者の悩み・専門性・労働』かもがわ出版2008年など、現場の保育士や園長等との共同執筆、現場の保育実践・保育の状況から保育士の労働環境について、一般向けに課題提起した出版物もいくつかある。
- 2) ここでは、「新保育制度」に詳しく触れることはないが、伊藤周平『保育制度改革と児童福祉法のゆくえ』かもがわ出版、2010年、関野秀明「福祉・保育労働者は低賃金でよいか「市場重視の社会保障改革」の経済学的本質」『経済』新日本新書2011年10月号などが理論的に参考になる。
- 3) 育児休業給付金については、育児休業中に雇用保険から支給される。2010年4月1日より、休業前の給与の50%（賃金日額×0.5×支給日数）が、子が1歳になるまで支給される。ただし、保育所の入所待ちや配偶者の病気・死亡などの特別な事情がある場合のみ、最長1歳半まで延長することができる。
- 4) 保育所数、保育士数は2009年3月1日現在、入所児童数は2008年10月1日現在。厚生労働省「社会福祉行政業務報告」参照。
- 5) 厚生労働省「社会福祉行政業務報告」では、常勤換算の保育士と非常勤保育士の区分しがなく、正規・非正規の統計はない。
- 6) 細川汀・横田昌子監修『保母の労働と職業病』ささら書房1975年

- 7) 重田博正『保育士のストレス』かもがわ出版2007年pp.8-10
- 8) 調査の詳細な柱と枠組み(方法論)及び、調査票の項目設定については、熊本保育研究会編『子どもたちの健やかな成長を育む保育の向上に向けて―「保育士の健康とくらしに関する実態調査」報告書』2010年3月31日を参照していただきたい。
- 9) これまで児童福祉施設最低基準は、曲がりなりにも全国一律の国基準であったが、2011年4月28日付で地方分権一括促進法成立により、都道府県、政令市、中核市の各条例により定められることになり、その水準低下とともに、財政規模の違う大都市と地方都市、さらには郡部の過疎地など地域間格差も大きく広がるものと考えられる。
- 10) 「常勤臨時職員」131人のうち、労働時間が6～8時間はわずか16.0%、8時間ちょうどが46.6%、8時間以上が37.5%である。また、労働日数は、月22日以上が74.1%を占めている。
- 11) 熊本市は生活保護基準表2級地-1で計算している。
- 12) 階層類型区分の考え方と方法については、三塚武男『生活問題と地域福祉』ミネルヴァ書房1997年、pp.92-96から学んでいるため、詳しくはこれを参照いただきたい。
- 13) 欧米の職員配置基準は、たとえば大宮勇雄によると、アメリカでは「保育の質の代表的な認証システムを実施している全米幼児教育協会の認証基準(これクリアしないと認証を受けることができない)(The National Association for the Education of Young Children, Accreditation Criteria, 1998)」があり、0歳は子ども4人に対して保育士1人、グループ規模は8人まで、1歳は4:1～5:1で10～13人まで、2歳半までは、6:1で12人まで、3歳未満は7:1で14人まで、3～5歳は10:1で20人までとされている。また、「イギリスの国レベルの最低基準(Department for Education and Employment, Nation Standards for under eight day and childminding, 2001)においては、グループサイズの上限が26人以下で、各年齢の「比率」が0～1歳児3人:保育士1人、2歳児4:1、3～7歳児8:1と定められている」(『保育の質を高める』ひとなる書房2006年pp.101-102)
- 14) 人件費は、平均勤続年数3～4年の保育士をモデルに積算されている。
- 15) 熊本市の場合、保育所の待機児童の定員超過受け入れの基準は、保育所総床面積に対して算出されるため、実際に生活する部屋(クラス)の床面積が最低基準で定められている一人当たりの面積を下回っても、いわゆる詰め込んで受け入れざるをえず、子どもの安全の確保すら危うい状況にある。
- 16) 保育所における死亡事故については、猪熊弘子『死を招いた保育』ひとなる書房2011年、全国保育団体連絡会編『ちいさい仲間』ちいさい仲間社2011年11月号、実方伸子「保育現場の貧困」浅井春夫・金澤誠一編著『福祉・保育現場の貧困一人間の安全保障を求めて』明石書店、2009年などで、その実態が明らかにされている。
- 17) たとえば、朝日新聞・週刊朝日・アエラ(朝日新聞記事データベース)において、ここ約5年の記事(2006年1月1日から2011年10月30日)を「保育士」「待機児童」というキーワードで検索したところ、208件が該当した。そのうち、保育士の待遇改善や、園長の声、保育士自身の声などを取り上げたものは、30数件で2割程度である。そのうちの多くは拙速な民営化への反対、規制緩和への不安で、保育の質はどうかとといったものであり、保育士の労働環境にスポットが当てられたものは、保育士自身の声や医師側の声などごくわずかである。また、毎日新聞(毎日Newsバック)では136件が該当し、そのうち保育士の過重負担に言及するものは、21件程度で、わずか1割ほどである。また、朝日新聞において「保育士」「健康」というキーワードの検索においては、349件が該当したが、保育士の健康問題を調査した重田博正氏の著書紹介4件を含む9件のみが、本稿の問題意識と共通のものであった。

さらに、朝日新聞で、「保育士」「労働条件」で検索したところ、28件の記事があったが、うち14件が保育士の労働環境の悪化を問題視するものであった。毎日新聞では21件が該当し、うち15件が過重負担に触れたものであった。これらの特徴として、全国紙においても、保育士の労働条件への危惧や提言は一地方限定の記事が大部分で、待機児童問題に比べて決して「大きな声」にはなっていないことがわかる。

地元の熊本日日新聞では、「保育士」「待機児童」のキーワードでは、23件が該当した。うち待機児童の実態報告が多くを占めるなか、保育の質を確保するために保育士の労働環境について言及する記事は

数件程度である（熊本日日新聞記事データベース）。このように、少子化対策、待機児童問題において、保育士の労働環境については、「大きな声」として私たちのもとには届いてはいえないのが現状であろう。

- 18) 尾高邦雄によれば、日本型経営とは、終身雇用、年功序列、丸抱え採用、定型訓練、人の和尊重、稟議制度、おみこし経営、集団責任体制、権威主義的であるとともに民主的で参画的な組織、私生活にまで及ぶ手厚い温情主義的配慮などからなる人事労務慣行の体系を内蔵している日本の伝統的な企業経営のスタイルである。あわせてこれは大企業に特徴的で、中小企・零細にはあてはまらなかった（尾高1984）。
- 19) 川島武宣『日本人の法意識』岩波書店1967、pp.17-18参照。川島によれば、日本語にはそもそも「権利」という言葉がなく、権利意識が希薄であるという。
- 20) 千田にならえば、新自由主義は、「大きな政府」の廃止の主張にみられるように、「公」を切り詰め、「私」的領域である市場を拡大「私」領域化していくという意味で、プライベート化を推し進める実践である。しかも「官（公）から民（私）へ」という巧妙なスローガンを使って。正確には、「国家から市場（企業）へ」というべきである（千田2011:95）。新保育制度も、まさに新自由主義の制度であり、市場原理にさらされたアメリカにおける保育の質は非常に低い（垣内国光・東社協保育士会2007:138-141）。
- 21) ムギ畑の方針は、「ムギ畑の運営方針は、ムギ畑は以下の4つの「ムギ畑の目指すもの」を価値観として共有し、自己実現をしながら明るく働き続けるための、ワーキングマザー及びその予備軍の女性が集うコミュニティです。現在・過去・未来のワーキングマザー、およびワーキングマザーに共感する女性が経験や知恵を共有できる「ワーキングマザーの知恵袋」にしましょう。会社・地域社会等さまざまな場所で、自分は何を貢献できるか、ここで一緒に考えていきましょう。会員同士ギブ&テイクの精神で、互いに励まし合い、時には叱り合い、さらに成長しあえる場所をつくっていきましょう。営利を目的としないようにしましょう。」とある。本稿で引用しているワーキングマザー（WM）のことは、『4000人に聞きました ハッピー・ワーキングマザーBOOK』（ムギ畑編、講談社2011）によるものである。これは、インターネット環境にないWMのために、会員によるノウハウを還元したいとサイト内で立ち上がった声を受けて出した企画の一つだという。ムギ畑：<http://www.mugi.com/>
- 22) ホックシールドは、感情労働emotional laborという用語を、公的に観察可能な表情等身体的表現を作るために行う感情の管理という意味で用いており、それは賃金と引き換えに売られ、交換価値を有するという（ホックシールド2000:7）。
- 23) 「感情労働」という概念を看護に導入したパム・スミスも、「感情労働の要素を多く含む職業は女性の職業であることが多いために、ジェンダーにまつわるステレオタイプな考え方や期待が、職場においても再生産されて」（スミス2000:9）いくという。そして、先行研究をまとめて、看護婦の位置づけについて、ケアを女性の“自然な仕事”としてステレオタイプ化してしまうという問題点や、保健医療サービスにおけるジェンダー間での分業、医師（圧倒的に男性が多い）と看護婦（圧倒的に女性が多い）の間での家父長制的な権力関係といったことがらを指摘する（スミス2000:14）。
- 24) イヴァン・イリイチの造語。専業主婦など家事労働などの報酬を受けない仕事で、生活基盤を支えるために不可欠なものである。イリイチ『シャドウ・ワーク』1982、岩波書店。
- 25) 1990年代に入る頃から、「利用者主権」という言葉のもとに保育制度改革が進められ、その結果、「情報公開」「苦情処理」「第三者評価」「運営管理マニュアルの作成」といったシステムが整備されてきた。保育者側からしてみれば、「市場」ルールで語られることに違和感を感じ、親と保育者が協力と共同の関係を作り出してきた「共有て」の空気は影をひそめてきたという（垣内2007:110-114）。