

保育園のコロナ禍

連載……最終回



ルポ 保育園 株式会社 職業としての保育2

小林美希

こばやし・みき 一九七五年、茨城県生まれ。『エコノミスト』編集部を経て二〇〇七年よりフリーのジャーナリスト。著書に『ルポ 保育崩壊』（二〇一五年、岩波新書）、『ルポ 母子家庭』（二〇一五年、ちくま新書）、『ルポ 保育格差』（二〇一八年、岩波新書）など多数。

世界 SEKAI 2020.8

「私たちの扱いがよく分かった。会社は私たちの賃金をきちんと支払わない。もう働くモチベーションなんてなくなった」

そう言うって、三〇代の保育士は保育所を辞めた。勤めていたのは、保育事業を急拡大する株式会社での認可保育所。経験一〇年の中堅で、年収は額面で四〇〇万円程度だった。公費で六〇〇万円以上の人件費が出ていると知ると、「まるで、やりがい搾取ではないですか。納得いかない気持ちが増した」と絶望した。

コロナ禍で休園が相次ぐ中も、国は認可保育所などの運営費である委託費を減らさず支給した。にもかかわらず、その保育所でも保育士の賃金が不当にカットされていた。それが決定打となって、職場を去った。

株式会社保育所の低い人件費

保育士の給与は一体いくらなのか――。

本連載の中で伝えてきたように、都内の認可保育所で働く常勤の保育従事者の年間賃金（二〇一六年度実績）は、社会福祉法人では約四〇九万円だったが、株式会社では約三二二万円しかなかった。二〇一六年度、国が通知で示した保育士の年収（全国平均）は三七九万円。株式会社はそこから五〇万円以上の開きがあることになる。

東京は全国平均より運営費が高く設定されているため人件費も高くなるうえ、都も独自補助をしている。当然、年収は三七九万円より高くなるはずだが、株式会社では全国平均を下回る保育所が九割を占めた。賃金の低い群には日本保育サービスやライクアカデミーなど大手の保育所が名を連ね、低賃金にあえぐ保育士の存在は、決して一部の話ではないことが、今回の調査で明らかになった。

保育士が実際にいくら給与を得ているのか、東京都の資料から、保育所の職員一人当たりの平均賃金を知ることができる。

二〇一五年度から東京都は独自に予算をつけて保育士の処遇改善のための「キャリアアップ補助金」を出しており、現在、定員一〇〇〇人規模の保育所であれば保育士一人当たり月に約四万四〇〇〇円の補助が出ている。都は二〇一六年度からこの補助金を受ける保育施設に「賃金改善実績報告書」の提出を求めている。そこに、教育・保育従事者の常勤と非常勤、保育従事者以外（園長や調理員など）それぞれ「職員一人当たり賃金月額」が記載されているのだ。

詳細は連載の中で触れてきたので省くが、保育士の賃金実態を知ることができると貴重な資料だ。現在は、各保育所の賃金の実績や財務情報は、東京都福祉保健局が開設するインターネットサイト「こぼる」（とうきょう子供・子育て施設

ポータル）で誰でも見ることができている。

情報が「企業秘密」にされていく

筆者は、情報開示請求で得られた都内約一四〇〇カ所の保育所の賃金改善実績報告書から、各保育所の保育者の平均賃金を調べ、その詳細を本連載で報じてきた。年収が二〇〇万円台という保育所さえ散見され、なかでも規模を拡大している株式会社の子会社の賃金が特に低かったという結果には、関係者をはじめ大きな反響が寄せられた。

ここまでの取材を振り返って強く感じるのは、保育事業を展開する株式会社の子会社の、オープンとはとても言いがたい姿勢だ。「なぜ賃金が低いのか」、言い分を知るべく取材を申し込んでも、真正面から応じてくれる企業は少なく、対面で取材に応じて細かな質問にも答えたのはグローバルキッズ一社だけだった。他に数社がメールや書面のやりとりには応じたが、核心を突こうとする質問には、多くの場合、「企業秘密」、「開示していない」と返された。

ここには、保育という公的な事業に株式会社が入参することに關わる、構造的問題が存在している。

社会福祉法人であれば、その決算書には役員報酬、人件費、保育材料費、給食費などが細かく計上され、毎年度、公表する義務がある。だが、株式会社の場合、仮に決算内

次安倍晋三政権が発足した後の二〇一三年と一九九九年の保育所数（一〇月一日時点）を見てみると、市区町村による公立保育所は九一二〇カ所から八四八一カ所へと約七%も減少している。社会福祉法人は一万一八三九カ所から一万四九二一カ所と約三〇〇〇カ所増え、営利法人は四八八カ所から二〇五九カ所へと実に約四倍に急増した。

度重なる規制緩和により、委託費の弾力運用をめぐっては、二〇〇五年に年間収入の四分の一も流用が可能となり、安倍政権下の二〇一五年には株主への配当まで認められるようになってしまった。保育の業界団体の幹部でさえも「今の弾力運用は、株主への配当まで認めていて規制が緩すぎる。二〇〇〇年の通知まで戻すべきだ」「一定の人件費比率を下回ったら、弾力運用を停止すべきだ」と主張するほどの状況だ。

委託費の弾力運用は、確かに「保育への再投資」を実現して、保育の受け皿を増やしたかもしれない。しかし、低賃金で保育士が疲弊し、運営基準を守ることのできない保育所が現れてきたのも事実だ。そうした保育所に、安心して子どもを預けられるだろうか。

弾力運用の積極的規制と人件費の情報開示を

新型コロナウイルス流行をきっかけに、委託費の弾力運

用の弊害が露呈した。何度も国が「委託費を通常どおり支給しているから、保育士を休業させても人件費を通常どおり支払うこと」と知らせたが、賃金の満額支給に応じない事業者が全国各地で散見された。筆者がその第一報を打つと全国に波紋を広げ、現場の保育士たちが声をあげ始めた。国会でも問題視され、六月一七日、内閣府、文科省、厚労省が連名で、この事態を是正するよう強いトーンで通知を出すに至った。

通知では、「労働基準法に基づく休業手当として平均賃金の六割を支払うことに止まるものではなく、休ませた職員についても通常通りの賃金や賞与などを支払い、通常時と同水準とする対応が求められる」と強調された。

委託費の弾力運用が大幅規制緩和されてから二〇年あまり、人件費を他の費目に回すことが容認されてきたなかで、人件費分を他に回さないよう踏み込んだ通知が出された意義は、極めて大きい。

弾力運用の最大の問題は、人件費をどこまで流用しているのかという指標や制限がないことだ。神奈川大学の幸田雅治教授が指摘するように、委託費の弾力運用の通知は、地方自治法で定められる「技術的な助言」で法的拘束力はない。東京都世田谷区が実施しているように、一定の条件のもとで人件費比率が五〇%以下の保育所に独自補助しな

いことでハードルを設けるなどの施策はいくらでも可能なのだ。

たとえば、人件費比率が五〇%を下回る、経験年数別・地域別の平均賃金を大幅に下回るなどの場合、個別事情を勘案したうえで、委託費の弾力運用を停止する、あるいは処遇改善加算を停止するといった対応も考えられるだろう。こうしたことに異論を持つ経営者はいるだろうが、「適正な給与」が払われていればよいのだから、このハードルに異議があっては筋が通らない。

もう一点、保育士の処遇を守っていくための前提として、国がより詳しく保育士の年収を通知で示す必要がある。

現在、毎年度、保育士の全国平均の年収が示されているが、あくまで全国平均にとどまっている。公定価格は「積み上げ方式」なのだから、少なくとも、設定されている全国八つの地域区分ごとに年収を示すことは可能なはずだ。仮に規制強化が難しかったとしても、情報開示は時代の流れからしても必要不可欠で、東京都が取り組む「こぼる」のような情報開示を、全国で行なうことも重要だ。

保育所の原点

そして、保育の原点とは何かを考えたい。親の就労を支えるのが保育所ではあるが、保育所が担う役割は、それだ

けではない。

コロナ禍のもと、保育園が休園になったことが直接影響したかは今後の詳細な検証が必要だろうが、乳幼児などを虐待するなどして父や母が逮捕されるニュースが目だって増えてはいないか。たとえば、神奈川県海老名市では飲食店で働く両親が三月に五歳の子をゴミ箱に入れ、頭部をペットボトルでたたいて打撲で全治二週間のけがを負わせ、五月二〇日に逮捕された。五月三〇日には、三歳の男児をドラム式洗濯乾燥機に約一時間半閉じ込めたとして、茨城県ひたちなか市の父親が逮捕された――。

保育所とは、児童福祉法に基づいて設置される福祉施設であり、このような追い詰められた親と子どもを受け止める場でもある。

保育は、ビジネスでも産業でもない。子どもの最善の利益を考えて、親子を守る役割がある。前述したように、保育士配置も基準ギリギリで違反も多い状態では、保育士は疲弊し、その役割を十分に果たしていくことが難しくなる。だから待遇の改善が必要なのだ。

保育の質を守るため、委託費の弾力運用に一定の制限をかける。四半世紀近くに及んだ規制緩和の問題に、決着をつける時が来ている。

(終)