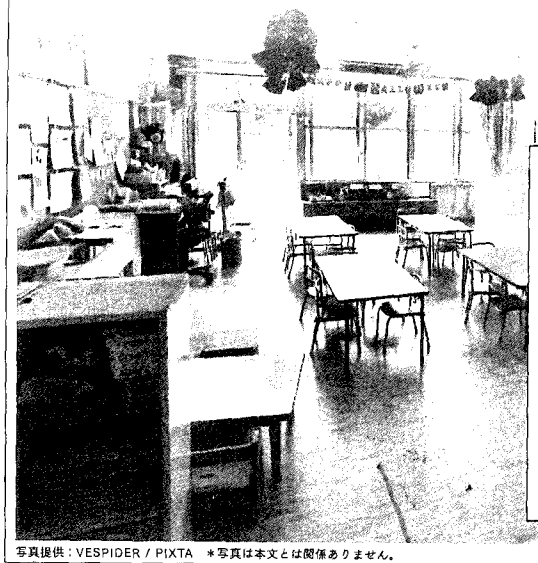
職業としての保育園

（上）情報公開資料から見る保育士の人件費

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『ルポ正社員になりたい』（二〇〇七年、影書房）、『ルポ正社員』の若者たち』（二〇〇八年、岩波書店）、『ルポ職場流産』（二〇一一年、岩波書店）、『ルポ産ませない社会』（二〇一三年、河出書房新社）、『ルポ保育崩壊』（二〇一五年、ちくま新書）など。二〇一三年、マタニティ・ハラスメント問題で貧困ジャーナリズム賞を受賞。



写真提供：VESPIDER / PIXTA　＊写真は本文とは関係ありません。

過酷な保育園のしごと

「月給は手取り一五万円。保育士だからこんなもん。そう思ってしまっている」

都内の認可保育所で働く佐藤優子さん（仮名、二〇代）は、あきらめ顔だ。

専門学校を卒業する前、就職活動では「もし、〇歳や一歳の担任になったとして、自分の受け持った子どもの卒園を見守りたいから、最低でも五年は働き続けられるところに就職しよう」と、慎重に選んだつもりだった。

優子さんは、「保育をビジネスだと考える株式会社の保育所であれば、少子化でいつかなくなるかもしれない」と、社会福祉法人への就職を決めた。そのなかでも保育所を全国展開する大きな法人が安定するだろうと考えた。見学した保育所は内装が綺麗で雰囲気もよく、「うちは風通しが良い」「職員は皆、仲が良い」「うちは残業がないから」と説明を受けた。待遇面も、新卒で月給が手取り二〇万円を超える金額が提示されていた。「ここに就職したい」と胸が高鳴り、就職試験を受けるとすんなり内定が出た。

ところが、実際に入職してからは「話が違うと思うことばかりだった」という。入職した四月以降、手にした月給は手取りわずか一五万円。給与明細を見て愕然としたが、保育士になった友人たちも同じような金額だったため「そんなもんか」と思ってしまった。二年目になると、「処遇改善の補助金が出たので、経験年数に応じて給与に反映する」と、月一万五〇〇〇円上がった。「補助金が出て、ありがたい」とは思うが、とても自立して生活できる賃金水準ではない。

そして、残業も多かった。日々、保育室を離れても「月案」（一か月の保育計画）、「週案」（一週間に落とし込んだ保育計画）や行事の計画などに追われ、一日三〜四時間程度の残業はザラだ。運動会や生活発表会など行事の前は準備で残業も増えるが、一切、残業代は支払われない。私用で有給休暇を取得したくても、人手不足のため、土日の前後の金曜や月曜に有給休暇をあてて三連休にすることは禁じられた。

「特に一年目の頃は無知だったため、そんなものかと思ってしまった」と話す優子さんだが、法人の理事長が高級車で職場に来るのを目撃すると、「私たちは手取り一五万円で身を粉にして働いているのに」と、納得いかない思いを抱いた。それでも「保育士の給与が低いのは、どこも同じ」と諦めている。

石田美穂さん（仮名、三〇代）も、「給与は高くない職業だと覚悟はしていたけれど、しっかりやろうと思うと全く見合わない」と肩を落とす。

異業種から保育士に転身。都内で二つの認可保育所を運営する社会福祉法人で働いて一〇年になる。新人の頃の月給は手取り一六万円だった。年々ベースアップするものの、月給が手取り二〇万円を超えることがない。ボーナスが年に六〇万円ほどで、年収は約三三〇万円。「やりがいのある仕事と感じるからこそ続いているが、長時間労働で低賃金では、自分に子どもができたら辞めるだろう」と感じている。

担任している子どもの様子が荒れている時などは、美穂さんは「お迎えに親が来るのを待って話をしなければ、良い保育につながらない」と、勤務時間が早く終わっても書類作成など残業しながら親が来るのを待っている。家での様子を聞き、保護者の仕事の忙しさなどの状況も聞き取る。まだ、自分の気持ちや置かれる状況について話すことが難しい乳幼児に寄り添うには、保護者と信頼関係を築いて家庭の状況を聞かなければならない。

特に、現在の保護者の世代は超就職氷河期にも当たり、正社員でも非正規でも厳しい労働環境にあるなかで、保育士が配慮しなければならないことが増えている。厚生労働省による保育所保育のガイドラインである「保育所保育指針」には、保護者支援もうたわれている。核家族の増加、地域関係の希薄化など社会環境が激変したなかで、こうした保育士による目くばりも重要な役割となっているが、処遇で評価されにくい現実がある。

東京近郊の社会福祉法人で働く保育士の木村由香さん（仮名、三〇代）も、「保育士は子どもと遊んでいるだけと思われ、賃金が低いのは悲しい」と嘆く。

同三八・七%だった。他にも、三割ルールを超えている保育所が七施設あった。東京都の指導監査部は「三〇%を超えた部分は、積立に回して処理するよう指導の対象となる」としている。

独立行政法人福祉医療機構（WAM）では社会福祉法人による保育事業についての財務分析が行われている。一五年度の人件費比率は七〇・一%で、企業の最終利益率に相当する「サービス活動収益対サービス活動増減差額比率」は七・五%だった。ある認可保育所の園長は「きちんとした待遇で給与を支払って、最終利益が三〇%になるはずがない」と断言する。二三区の社会福祉法人で計算すると、最終利益率の平均は一〇%となるが、決して利益率が高いのではなく、適切に支払われていない人件費分が利益に回っているだけではないか。多施設運営する法人の複数の園長は「黒字がどのくらいかで園長の評価が決まる」と話している。保育の評価とは、良い保育の実践ではないのか。

政府は、一二月五日に「人づくり改革」の推進に向けて二兆円規模を投資すると政策案を示した。乳幼児教育の無償化のほか、保育士や介護職員の処遇改善に使われるというが、しかしながら、いくら処遇改善の補助金が出されていても、人件費の人もとが弾力運用で底が抜けているのでは、元も子もない。搾取の構造を食い止めるには、弾力運用をやめるか、人件費の使途に縛りをかけるしかない。東京都のキャリアアップ補助は、処遇改善費を他に流用させないため、補助金を出す施設で働く職員に限定している。東京都は二〇一五年度で八八億七六〇〇万円、一六年度で一〇七億一〇〇〇万円、一七年度では前年度から倍増した二四四億円を超える予算を投じており、事業者に性善説が通用しなくなった今、そうした工夫も必要だろう。

連合総合政策局長の平川則男氏は「公定価格が、かかる費用の積み上げ方式をとっている以上、委託費を受け取った施設側は使途を明確にしなければならない。東京都がキャリアアップ補助を出す際に保育従事者の人件費比率まで落とし込んで報告を義務付けているのは画期的。他の自治体にも、同じことができるはず。処遇改善の第一歩として、保育従事者の人件費について情報公開をすべきだ」と説く。

規制緩和される一方の「委託費の弾力運用」がある限り、「だるまおとし」のように人件費の底が抜けていく。これでは、処遇改善をいくら行っても効果は限定的だ。社会福祉法人でさえ利益優先となりつつあるなか、利益を追求する存在の株式会社の保育施設では、さらに歯止めがかからないのではないか。次号では、株式会社の認可保育所の実態について報告する。

（つづく）

連載99

片山善博の「日本を診る」

「平成三〇年度与党税制改正大綱」から読み取れる政治の劣化

かたやま・よしひろ
一九五一年生まれ。
前鳥取県知事、元総務大臣。
早稲田大学
政治経済学術院教授。

自由民主党及び公明党の与党は昨年一二月一四日、「平成三〇年度税制改正大綱」を決定し、二〇一八年度税制改正の概要を明らかにした。そこには給与所得者の所得税の計算上適用される給与所得控除の見直しをはじめとする国税及び地方税の改正内容が盛り込まれている。

これを読んだ感想を率直に言えば、税制改正作業が荒っぽく、真摯な議論がなされないまま結論を下したのではないかということである。筆者はかつて自治省で官僚を務めていたことがあり、そこでは税制に携わる期間が長く、必然的に自由民主党税制調査会（党税調）の議論に加わる機会が多かった。その頃の党税調の様子を思い浮かべると、今次の大綱にあるような内容だと、とても当時の議論には堪えられず、きっと日の目を見なかったはずだ。それが今日、大綱として堂々と罷り通っているところを見ると、党税調における政治の劣化は覆いようがないように思われる。

税制の基本を理解できていない税制改正大綱

昨年度に続いて来年度も所得税の見直しが行われる。その一環として給与所得控除から基礎控除への振替を行うという。具体的には給与所得控除を一〇万円引き下げ、その替わりに基礎控除を同額の一〇万円引き上げる。さらに、給与収入が八五〇万円を越える納税者に適用される給与所得控除の額を一九五万円で頭打ちにする。

これによって、年収八五〇万円を超える給与所得者は増税となり、それ以外の人は多少の減税、あるいは増減税なしとなるそうだ。この改正内容がとんでもないというわけではない。もちろん増税になって反対する人もいるだろうが、税制改正では増税になる人もいれば、減税になる人もいる。国の財政状況が悪ければ（今は酷く悪い）、改正が増税基調となるのもやむを得ない。

問題はこの改正の理屈づけ、改正を妥当とする理由づけで