

# 労働総研

## クォーターリー

ISSN 0918-7618

2022  
春  
季号

特集

## ケア労働者に大幅賃上げを

ケア実践こそが、世界を変える！——ケア労働の賃上げの、その向こうへ

ケア労働者の大幅賃上げ・処遇改善をめざして

いまこそ、医療・介護労働者の大幅賃上げを実現しよう！

保育労働者に大幅賃上げと増員を

「はじめて、こんなにもらった」「でも、やっぱり足りない」

～学童保育指導員、臨時特例事業の獲得～

なくせワンオペ！プロジェクト ～誰もが犠牲にならない働き方を～

ケア労働者大幅賃上げアクション全国3・2オンライン集会での発言

岡野八代

仲野 智

森田 進

小山道雄

田村一志

西田知也

RODO SOKEN

編集・発行 一般社団法人  
労働運動総合研究所

発売 本の泉社

# 労働総研ブックレット No.11

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet / 編集：労働運動総合研究所

## 財界戦略とアベノミクス

### ——内部留保はどう使われる

藤田 宏 著



- 序章 アベノミクスと財界戦略
- 第1章 バブル崩壊後の財界戦略——『新時代の「日本的経営」』と「新型経営」
- 第2章 財界・大企業の搾取強化の新段階——付加価値の企業配分の増大
- 第3章 「新型経営」下で急膨張する内部留保
- 第4章 財テク重視の「新・新型経営」による新たな資本蓄積方式
- 第5章 「新・新型経営」とアベノミクス
- 終章 内部留保は国民経済の障害——内部留保を経済の好循環の糧に

ISBN：978-4-7807-1215-5 C0036 A5判・64 ページ・定価 600 円(+税)

## 『労働総研ブックレット』No.1～10も好評発売中

全てA5判/No.1～8：定価 571円(+税)/No.9：定価 800円(+税)/No.10：定価 550円(+税)

- No.10** 人間らしい働き方とジェンダー平等の実現へ  
労働組合の役割ととりくみ 64頁  
労働総研女性労働研究部会編
- No.9** アベノ改憲の真実  
平和と人権、暮らしを襲う濁流 104頁  
坂本 修著
- No.8** 労働時間の短縮で日本社会を変えよう  
斉藤隆夫監修・労働総合運動研究所編 64頁
- No.7** ブラック企業と就活・働く権利  
青年に希望を悪質企業を見分ける確かな眼 72頁  
生熊茂実・鹿田勝一著
- No.6** 最低生計費調査とナショナルミニマム  
健康で文化的な生活保障 64頁  
金澤誠一著
- No.5** 地域循環型経済への挑戦  
松丸和夫・吉田敬一・中島康浩著 64頁
- No.4** TPPと労働者、労働組合  
萩原伸次郎著 64頁
- No.3** 公契約適正化運動のすすめ  
発展方向と可能性を探る 64頁  
伊藤圭一・斎藤寛生・原富悟著
- No.2** 大震災と日本の社会保障  
被災地から労働・生活・地域の再建を考える 64頁  
日野秀逸著
- No.1** フランス、イギリス働くルールと生活保障の最新事情  
日本が学ぶことを探す旅 72頁  
労働総研仏英調査団編

## 本の泉社

21世紀を生きる人と社会に役立ち、感動を共有できる本づくり

お求めはお近くの書店または本の泉社へ  
〒112-0005 東京都文京区水道2-10-9 板倉ビル2階  
TEL：03-5800-8494 FAX：03-5800-5353  
HP：http://www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替：00130-6-137225



☞ 単行本の出版のご相談をお受けいたします。お気軽にご連絡ください。☞

目 次

特集

# ケア労働者に大幅賃上げを

- ケア実践こそが、世界を変える！——ケア労働の賃上げの、その向こうへ  
..... 岡野 八代 2
- ケア労働者の大幅賃上げ・処遇改善をめざして..... 仲野 智 10
- いまこそ、医療・介護労働者の大幅賃上げを実現しよう！..... 森田 進 17
- 保育労働者に大幅賃上げと増員を..... 小山 道雄 22
- 「はじめて、こんなにもらった」「でも、やっぱり足りない」  
～学童保育指導員、臨時特例事業の獲得～..... 田村 一志 28
- なくせワンオペ！プロジェクト ～誰もが犠牲にならない働き方を～ 西田 知也 33
- ケア労働者大幅賃上げアクション全国3・2オンライン集会での発言..... 38
- 資料..... 45

---

〈労働戦線NOW〉

- 「なぜ日本のみ賃金が低下するのか」深掘り論議を  
——全労連春闘は20年間で最高・上昇回答、連合の毎回下降回答との違い、  
連合会長の言動に内部から厳しい批判も..... 青山 悠 48

# ケア労働者に大幅賃上げを

## ケア実践こそが、世界を変える！

——ケア労働の賃上げの、その向こうへ

岡野 八代

### はじめに

2020年1月以降、世界を襲ったコロナ・パンデミックのなか、わたしたちの目に明らかになったのは、日本社会が、無償・有償を問わず、多くは女性たちに担われてきたケア労働に依存しながら、そうした労働をいかに見下してきたかということだ。本来であれば、医療はじめ、さまざまな福祉現場に尽力、そして苦闘するケア・ワーカーの姿をみて、医療や福祉を削減してきた政策を根本から見直すことも念頭に、いまなにが必要かを政治的論議は集中させるべきだった。ところが、2020年の単年度だけでも77兆円という「異次元の」コロナ予算を積みながら、Go Toトラベルはじめとした一部の業界寄りの経済政策、全く非科学的であった愚挙としか表現できない1世帯2枚の布マスク全戸配布ほか、地方自治体においては、観光用のモニュメントやトラクター、公用車の購入といったコロナ対策とは一切関係がないような税金の使われ方をした<sup>1</sup>。そして、2022年4月には、コロナ予備費——国会での審議を経ず、内閣の責任において支出できる予算——12兆円のうち、9割以上は使途不明だと報道され

ている。そもそもコロナ対策担当大臣が、経済再生担当大臣の兼務であることから、この国は経済第一であり、国民の命は二の次であるといっても過言ではないだろう。

他方で、3月に始まったロシアによるウクライナへの侵略戦争に、語弊を恐れず言うならば、狂喜するかのごとく改憲や軍事費の2倍増、愚かにも米軍との核共有を提案し始めた政治家たちは、例外なくコロナ対策においては「愚昧」な対策によって、わたしたちの生活を混乱させた<sup>2</sup>。日本政府、そして多くの政治家たちは、ケア労働者や家事や育児などの無償労働を担う者たち——その多くは女性であることは強調してもしすぎることはない——の尽力にタダノリ、正確に言えばその労力と時間をこれまで以上に搾取することで、この困難を乗り切ろうとしている。

しかしながらこうした無償・有償問わず、ケア労働を搾取してきたのは、今に始まったことではなく、むしろ日本社会の根幹に埋め込まれた社会の基盤であった。今わたしたちに必要なのは、わたしたちの社会、そしてわたしたちの命と尊厳を支える、人間存在にとって不可欠な働きの価値をしっかりと見極め、その価値に合った報酬を支払うことはもちろんのこと、そ

の報酬や対価を求める運動を通して、社会の在り方そのものを大転換することである。本稿では、その大転換への道筋を考えるために、国際的な動向にも触れつつ、ケアとは何かを明らかにすることでその社会的意義を指摘し、にもかかわらず、ケアが社会的に十分な評価を得られないのはなぜかを論じ、ケアを中心とする民主的な社会を目指すべきだと訴えたい。

## 1 世界的なケア労働の見直し——それは、コロナ禍以前から

新型コロナウイルスが発見され、パンデミックとなる直前の2020年1月、オックスファム・インターナショナルは、現在多くの研究者たちが指摘するようになった、ケア労働の現状について、以下のように発表している。

他者に気を配る、料理する、掃除する、あるいは水や薪を運んだりすることは、社会や共同体の福祉のため、そして経済が機能するための、日々の不可欠な仕事である。このケアワークへの重く、不平等な責任こそが、ジェンダーと経済的不平等を永続化させている。

これは、変革されなければならない。世界中の政府は今こそ、利益や富を休みなく追及するためにエネルギーを注ぐよりも、フェミニスト的である、人間的な経済を打ち立て、社会にとって真に問題となることの価値を見極めるために行動を起こさなければならない<sup>3</sup>。

2020年の報告では、世界の一握りの富豪と、1日5.5ドル以下で生きる世界の大半の人びとの想像を超える貧富の差が、放置されるどころか、残酷なまでに加速化されていることを訴

える一方で、貧困にあえぐ、とりわけ社会的に周辺化された集団に属する女性・少女たちは、日々無償で125億時間をケアワークに費やしているとの試算を公表した<sup>4</sup>。オックスファム、そしてその報告書が依拠するILOのケアワークをめぐる議論で注目されているのは、有償であれ無償であれ、女性たちの多くがケアワークを担わされている／担うために、その他の就労の機会が奪われ、経済的な貧困だけでなく、自由な時間が奪われるという時間の貧困を被り、社会を共にする男性に比べ不利な立場へと追いやられていることである。

ここで触れられているケアについて、オックスファムは、国際労働機関（ILO）における2018年報告書における定義を使っているため、まずはその定義を紹介しておこう。ILOによれば「ケアとは、人間性の中心にある。すべての人間は、提供者としても受け手としても、ケアに依存している。ケアは、社会と労働力の存在と再生産にとって、そしてあらゆる個人の福祉全体にとってと再生産にとって不可欠である。生産的な労働者だけでなく、独立した自律した市民を産めるかどうかの本質は、ケアの提供に左右される」<sup>5</sup>。

こうしたケア労働に対する理解は、第二波フェミニズム運動によって世界的に引き起こされた家事労働への着目から、多くのフェミニスト研究者、とりわけフェミニスト経済学者の格闘のなかでつかみ取られた労働概念の再考が大きく影響している。たとえば、上記のILO報告書では、第19回国際労働統計家会議（2013年）において、「概念上革命的な労働定義」がその決議のなかで採用されたことに触れられている。その定義によれば、有償あるいは利益を生む労働という概念を超え、労働とは、「あら

ゆる性差、年齢の個人によって担われる、他者、あるいは自身が使用する財 / モノを生産し、サービスを提供するすべての活動」である。この定義のなかの「他者、あるいは自身が使用する」が決定的に重要であり、家庭内で自身のための生産活動やサービスをも労働概念に含まれるようになった（ILO 2018: 8）。

本稿では紙幅の関係で、こうしたフェミニスト経済学の発展については論じることはできないが、合衆国でフェミニスト経済学を牽引してきた第一人者であるナンシー・フォーブレは、90年代以降、ケア労働がもたらす「利益」とは、ケア関係にある者だけに限らず、社会全体の福祉に寄与していることを訴えてきた。たとえば、2021年に彼女は『ニューヨーク・タイムズ』のインタビューにおいて、コロナ禍でようやく政策立案者たちが子どものケアをいかに無視してきたかを反省し、ケア労働をしっかり組み入れた経済学の重要性を説いている。その中で彼女は、次のように読者に問うている。「もし、保育のように、経済にとって重要な他のインフラを扱ったら、ひとはどんなパニックに陥るだろうか？」と。

合衆国では日本よりも劣悪な保育政策のために、貧困家庭は貧困であるがゆえに、料金の高い子どものケアを自分でせざるを得ず働けないという悪矛盾に陥っている。コロナ禍で学校や保育所の閉鎖によって、2020年末には女性の失業者は1,000万人にも及び前年度から140万人も増加し、その数字は1980年代へと逆戻りしたかのようだと論評されている。こうした状況はフォーブレによれば、あたかも、車で通勤するさいに毎朝、親戚や友人に頼んで、急ごしらえの信号を作り、その信号を支えてもらうかのようなのだ<sup>6</sup>。

国際的には、ケア労働は社会のインフラとして、国家政策の中心的な柱として組み入れることが提唱されて久しい。しかし、日本に目を移すと、「はじめに」で述べたように、政治はむしろケアから目を背け、多くのケア労働者たちの訴えにも耳を貸さず、社会全体でケアの価値を<sup>おとし</sup>貶めることに加担しているどころか、むしろ率先してケア労働を過小評価している。

## 2 そもそもケアとは何をしているのか、なぜ、ケアは過小評価されてしまうのか？

わたしはかつて『世界』2022年1月号に寄稿した「ケア / ジェンダー / 民主主義」において、ケアを以下のように定義した。すでにILOの定義に触れたが、ケアとはなにかをさらに考えるために、少々長くなるが引用する。

ケアとは、他者の手を借りなければ、自らの生存に必要な活動——食事や身の回りの世話から安全確保まで、生命維持に密接にかかわる——に困難を抱える人たちのために、生きるために必要なもの（＝ニーズ）を満たす活動・営み・実践である。

あえてここで活動・営み・実践という三種の表現をしているのは、ケアは、ケアを必要とする人の生を支えるための身体的な活動だけを指すわけではないことを強調したいからである。つまりケアは、ケアを受ける人がいま何を必要としているのか、あるいはその人の動きや息遣いを注視したりするなど、ケア活動している瞬間を超える、その人の生の在り方全体を配慮するといった、特定の他者に強く関心を向けるといった営みを含んでい

る。さらにその営みは、ケアを受ける人とケアを提供する人とのある程度持続的な関係のなかで常に変化しながら、よりよい関係を結ぶためには何をすべきか、あるいは時々々のケア活動が実際にはケアの受け手に受け入れられていないのではないか、具体的なケア活動が本来のニーズに答えていないのではないか、だとしたら何が間違っており、今後どう正していくかといった判断を経ながら、活動や配慮の仕方を変えていくという意味で、ケアとは実践に他ならない。すなわち、経験を積むなかで培われる知がそこに生まれる<sup>7</sup>。

つまり、ケアとは、ILOやオックスファムらが注目するケア労働そのものだけでなく、自分とは異なる他者、とりわけ能力において自分よりは劣ることの多い、しかも、本人の意思確認が時にしづらい他者との、時間のかかる、判断力を常に試される、そしていうまでもなく、物理的にも重い負担がかかる営みである。そこには、ケアに携わる者のみがかみうる経験のなかで培われる知が存在し、試行錯誤を通じその知を蓄積していく。こうして、なにがよいケアなのかをケアする者は、ケアされる具体的な他者との間でつかみ取る。これは、哲学上、理論知と対比された実践知と呼ばれる知の在り方であり、前者は、孤独な自己内対話を通じて行われがちで、普遍的な知を探求するのに対し、後者は、他者との、まさに文字どおり具体的な対話を通じて、個別の、そのケア関係に応じた知を形成する。このような実践知の重要性は、したがって、ケア実践に携わらない者には伝わりにくく、現在のように、有償、無償を問わず、ある意味では、女性のケアに依存することで、福祉や社会保障を「安く」すませてきた政

治社会のなかでは、こうした時間をかけて育まれる実践知に対する理解は進まず、ましてや敬意を払われることはない。ケアという重労働を担うがゆえに、社会的な地位が低くされてしまうという事態は、皮肉を込めて「ケア・ペナルティ（罰）」と呼ばれている。

さらにそれだけでなく、こうしたケア実践の在り方そのものに、経済的にも社会的にも評価しづらい特徴が存在している。ここも、拙論で触れたところだが、重要なので参照しておく。すなわち、上記の引用をさらに分節化するならば、ケア実践の特徴はつぎのように表現できるだろう。

一、ケアは、生存にかかわるニーズを自ら満たせない者、誰かに依存せずには生きられない存在のためになされる。

二、ケアのニーズは、個体的な理由とその人が置かれた状況により、一人ひとり異なる。

三、ケアを提供する者は、したがって、ケアを必要とする者に特別な注視、関心、配慮をむける。

四、ケアする者とされる者の関係は、その個別のケアをめぐるケアする者に特殊な知識や判断力、そして責任を要請する。

五、ケア関係にある者は、その能力・体力において非対称的な力関係にあり、ケアを受ける者は、ケア提供者の意図やケア実践そのものを理解しないことさえある。

六、ケア提供者は、なにがよいケアなのかを実践のなかでつかみ取るしかなく、とはいえ、なにが最善のケアなのかという最終的な解答を得ることは難しい。

こうした、非対称的なケア関係を通じて行われるケア実践は、したがって、あたかも100円硬貨を自動販売機にいれれば、100円の品物が

出てくるような等価交換を前提とする市場経済では、評価されない。なぜならば、次にみるように、ある財をめぐる買い手と売り手がそもそも存在しないのがケア関係だからだ。上記の一、二、に対応させて、なぜ市場では評価できないか、市場経済との比較をしながら、考えてみよう。

一'、ケア労働は、そのサービスの与え手と受け手が通常の財の売り手と買い手のような対等な立場にない。ケアの受け手——乳児を思い起こせばよい——は、与えられたケアの対価を支払う能力がない。たとえば、健常者が事故や病気で入院する場合、本人が支払うのではなく、そうした事態を見越して、リスクを分散・分有するためにかけておいた保険で支払われることが多い。

二'、ケア労働は、ケアの受け手一人ひとりのニーズに合わせたオーダーメイドとってよく、ケア労働者の取り換えは、マニュアル化できるようなサービス労働よりも難しい。

三'、したがって、よりよいケアを提供するために、ケアの受け手の個別性に敏感になる。

四'、通常の商品とは異なり、ケアの受け手は代替を見だしにくいことを、ケア提供者は知っている。過酷な労働状況になればなるほど、ケア労働者不足による、ケアの受け手へのダメージは大きい。そのため、ケア労働者はケア提供を止めることに躊躇を覚える。

五'、ケアの受け手にも提供者にも、必要なニーズが何なのかは、予め分からない。ケアの受け手がそもそも自身のニーズを理解していない場合も多い。また、予めなにが必要か分からないために、じっさい提供されたケアが最適だったかどうかは文脈によるしかなく、評価が難しい。

六'、予め買い手が求めるサービスが列挙されている場合と異なり、潜在能力の発展、あるいは維持という、一般的・抽象的にしか捉えることができないケアの受け手の福祉がケア労働の目的である。

しかし、ここで強調しなければならないのは、市場経済が評価できないから、ケア実践に価値がないのではないということだ。むしろ、市場経済は、経済学で周知の「水とダイヤモンドのパラドクス」が象徴しているように、その評価は「価格」に限られ、人間にとって重要な価値や意味について、市場は語る能力がない。では、ケア実践はどのように、誰が評価すべきなのか。それこそが、政治に他ならない。フェミニスト経済学が、ケア労働から経済や労働概念に革命を起こしたとするならば、わたしが研究するケアの倫理やケア理論は、政治観や市民像に革命を起こそうとしている。

### 3 ケアの社会的意義にみあった賃金を、そして、それを越えて

すでに2において引用したケアの定義のなかにも明らかなように、ケア実践はわたしたち人間社会が否定することも改善することもできない、人間存在そのものに関わる事実を反映している。すなわち、人間は依存する存在として生まれ、また生涯のうちで何度も他者に依存しなければいけない時期を過ごす、という普遍的／不変の事実がそれである。そしてだからこそ、人間社会は相互依存関係が、入れ子上に重なりあうネットワークによって支えられているという社会観をも、ケア実践は映し出している。ケア関係は、ケアする・される者の関係のなかでは、市場経済で流通するような財を生産でき

ず、また、ケアする者は、時間のかかる、そしてケアされる者の個別性に敏感で、注意力の要する営みに集中する必要があるため、当のケア関係にない第三者によって、経済的にその営みを支えられる必要がある。

問題は、ではそのケア関係を誰が支えるのかについては、当該社会が決めていることである。ケア関係をだれが支えるのかを決めるのが政治だと先に触れたが、じっさい現在の日本社会では、ケアは家族責任、多くの場合夫の収入を通じて支えるのが原則となっている。だからこそ、そもそも家族がすべきと政治的に決められているケア労働が外部化されるさい、その価値は政治的に安く見積もられてしまう。しかし、ケアをなにより家族が賄うと考える政治状況のなかで、わたしたちの社会は根本的な矛盾に苛まれている。その矛盾とは、以下の三つに要約できよう。

- ・わたしたちすべての人間は、例外なく誰かのケアを受けてきた、にもかかわらず、ケアを一部の者に押し付けてきた。

- ・ケアは人間社会の根幹であるとさえいえる、個人の人格に関わる不可欠な実践である、にもかかわらず、その価値が社会的に評価されない。

- ・ケア関係は自足的足りえず開かれた関係性である、にもかかわらず、自足的であり得ないケア関係を支えるのは、社会の中でもっとも貧弱で閉じられた集団の一つである家族とみなされている。

しかし、こうした矛盾が生じるのは、先にみたケア実践、ケア関係の特徴と、そうした特徴から必要とされる制度が不備であるから、あるいはケアに関する社会的責任が理解されていないからである。この矛盾を解く鍵は、あるいはは

解きうるのは、民主的な社会だとして、ケアする民主主義を構想しようとする政治思想家のジョアン・トロントは、そもそも「ケアするのは誰か？」という問いのなかにさえ、この矛盾の根深さを読み取っている。トロントの著書である Who Cares? を拙訳では『ケアするのは誰か?』と訳したのだが、厳密に言えば、これは誤訳である。Who Cares? は、反語として訳されるべきであり、〈自分のしたことはない〉、〈関心ないね〉、〈そんな些末なこと聞くな〉といった含意がある<sup>8</sup>。

コロナ禍のなかで、わたしたちはケアをめぐる、この究極の矛盾を目の当たりにしている。ケア不足にあえぐケア実践者たちは、〈誰がいまケアを担っていると思っているのか〉と声をあげている。それにもかかわらず、彼女たちの必要を満たすことができる最大の存在である政府は、Who Cares? と応えているのだ。誰もが例外なくケアされる存在であるならば、ケアはすべての人に関わる最重要課題として、わたしたちみな、どのようにケアを分担しあい、ケア関係をよりよく支えるための法制度にむけて知恵を出しあわなくてはならない。しかも、先に見たように市場で価格がつきにくい特徴を持つケアの報酬は、だからこそ、公的に（＝わたしたちが）決定するしかない。これまでも、そして現在も、保育士や介護士の報酬を全職種の平均以下に抑えているのは、政府であることはいうまでもないだろう。

わたしたち人間にとって不可欠のケア実践は、政治によって搾取されている。こうした状況は、15世紀末のコロンブスの新大陸発見に象徴される資本主義の始まりに起因するとし、いま人類学的な知に助けられながら多くの研究者たちが、新たな理論を打ち出している。

日本では斎藤幸平氏によって紹介された「人新世（ひとしんせい）」という考え方がその一つだが、これは、最後の氷河期が終わり、ひとが農耕を始めた1万7000年前から続く、自然と人間が共存関係を築いていた完新世に代わり、資本主義の発展にともない人間が自然に対して取り返しのつかない影響を与えてしまい、地球存続の危機さえ叫ばれるようになった時代区分をいう。そうした壮大な人類史を語る研究者たちのうちで、ジェイソン・ムーアは、資本主義において自然破壊を行ってきたのは、一部の人類であるのだから、むしろはっきりと「資本新世」と呼んだほうがよいと提唱している<sup>9</sup>。

そのムーアが2017年に公刊した共著では、資本主義によって、とくに西欧社会の白人男性たちは、無償で手に入る無尽蔵に搾取してよい原材料だと自然を認識し始めたがゆえに、その自然を収奪するための労働力も、その労働力を再生産し維持するケア労働も、無償あるいは低賃金で手に入るかのように考えられるようになった歴史をつまびらかにしている。そのなかでは、「安さ/廉価 cheap」について、このように定義している。「廉価とは、コストが安いということ——一部では、それを意味しているものの——と同じではない。廉価とは、戦略、実践、暴力のひとつであり、それによって、あらゆる種類の——人間や動物の、そして植物や地質上の——労働を、できるだけ少ない補償で動員するのだ」<sup>10</sup>。

つまりムーアによれば、16世紀以降、奴隷労働、植民地主義、そして多くの女性たちの労働やケア労働は、暴力的な搾取と<sup>きんだつ</sup>篡奪にあつて

きており、したがってかれは、そうした長年にわたる過去の暴力的篡奪に対する賠償を求めることをも提言する。かれもまた、資本主義そのものに抵抗する契機が、現在のケア労働の在り方の変革のなかに存在することを示唆している。しかしここで注意しなければならないのは、資本主義経済のなかで評価されないケア労働を、単に金銭的な評価としてその価値を上げることが、ケア労働に託された可能性ではない、ということだ。つまり、資本主義の枠内での改良ではなく、根本的に、わたしたち自身の価値観を転換させるような、そうした運動が必要だとかれは考えている。

資本主義を根本的に変革する。こうした提言は、とても壮大な目標で、日々ケア労働に追われている実際のケア従事者たちにとっては、たじろいでしまうかもしれない。

しかし、本稿で幾度も確認してきたように、ケア実践には、資本主義が理解できない、人間の普遍的事実に基づく、わたしたち人間の知恵が示されている。まずは、ケア関係のなかでの実践が、わたしたちの人間性や尊厳を育み、安心して生を送れる社会の基盤を形成していることをしっかりと訴え、そこに政治的価値を見いだしていこうという、集団的な行動こそが今必要なのであろう。五世紀にも及ぶ資本主義の歴史は、一足飛びに終焉を迎えることはないであろう。しかし、わたしたちの社会が直面しているケアをめぐる矛盾を一つひとつ解いていくことが、新しい民主主義の時代を開くことを信じて、本稿のまとめとしたい。

（おかの やよ・同志社大学大学院教員）

- 1 NHK 特設サイト、「#あなたのコロナ予算」より。この額は、国民1人当たり61万円を供出した計算となる。  
<https://www3.nhk.or.jp/news/special/covid19-money/> [最終閲覧 2022年5月20日]
- 2 行政学者である金井利之の言葉。金井によれば、コロナ禍はコロナ対策禍でもあり、政権がしっかりと方向を示さないなか、自治体は追従、村度を繰り返し無規律、無節操となったという。彼が示す自治体為政者の姿は、「演技系」、「我欲系」、「愚昧系」であり、大阪の知事・市長は、以下のような演技系にカテゴライズできよう。「実際には何の効果があっても、何らかの対策をしている形を示すのが、為政者の基本である。」そのため、①やってる感の「装飾」、②不要不急の会合をしそれらを報道などで「顕示」、③目立つために、「戦争」「闘い」など過激な言動や映像を使い、国に「緊急事態宣言」をだすよう「訴求」する、④目立つためには逆方向を採って、「注目」をあつめる。全国的な移動自粛のさいに、来訪を呼び掛けたり、実際に移動が起きたときには、移動自粛を呼びかける（金井利之『コロナ対策禍の国と自治体——災害行政の迷走と閉塞』（ちくま新書、2021年、94-95頁））。
- 3 Oxfam 2020, Time to Care: Unpaid and Underpaid Care Work and the Global Inequality Crisis (Oxford), p.2.
- 4 この試算は、2018年に発表されたILOの報告書「ケアワークとケア就労——ディーセントワークの未来のために」に基づいている International Labour Organization 2018 Care work and care Jobs for the future of decent work (Geneva)。なおILOの報告書は、ケア経済を労働市場の分析と政策へと統合することを目的としている。「本報告書は、無償と有償双方のケアワークの広がりの特徴、そしてその交差的な不平等を探り、労働の変化する世界との関係を明らかにすることである。本書では、ケア経済は、労働における女性の平等な機会と処遇を支える手段として、そして、雇用の成長の場のひとつとして捉えられている」（同書、p.3）。
- 5 同上、p.6.
- 6 本インタビューについては、抄訳されている。エミリー・ベック「保育問題を無視してきた政治家たち」加藤しをり訳『世界』（2022年、1月号）。
- 7 同上、95頁。
- 8 J. トロント、岡野八代『ケアするのは誰か？——新しい民主主義のかたちへ』（白澤社、2020年）。
- 9 ジェイソン・ムーア『生命の網のなかの資本主義』山下範久監訳（東洋経済新報社、2021年）。
- 10 Raj Patel and Jason W. Moore, History of the World in Seven Cheap Things: A Guide to Capitalism, Nature, and the Future of the Planet (Oakland: University of California Press, 2017), p.22.

# ケア労働者の大幅賃上げ・ 処遇改善をめざして

仲野 智

## 1 コロナ禍を支えたケア労働者の大幅賃上げを

新型コロナウイルスによる感染被害はいまだに収束の気配を見せていない。新型コロナウイルスの感染拡大が広がる昨年秋の第5波の時には、保健所や医療現場の様々な努力が追いつかず、医療体制のひっ迫により病院にかかることができず817人もの人が自宅で亡くなった（後掲資料参照）。まさに、この20数年にわたって保健所や医療機関が減らされてきた人災であり、新自由主義政策が医療・介護や公衆衛生体制などを脆弱化させてきたことが浮き彫りになった。

私たちのいのちをまもることができないほどの危機的な医療体制にもかかわらず公立・公的病院の統廃合を消費税を使って進めようとする地域医療構想（424病院再編計画）を強行する新自由主義政策から、国民のいのちを最優先に医療・公衆衛生拡充への転換をめざし、私たち全労連・国民春闘共闘は昨年秋から年末にかけて「いのちまもる緊急行動」に取り組んだ。

取り組みの1つとして、コロナ禍で経験したこと、感じたことを集め、その声で社会を変えていこうと具体化した「菅首相への手紙、コロナ禍で私が経験したこと」には1万通を超える様々な声が寄せられた。その中には、「病院も保健所も手一杯、精一杯。医師や看護師を増やしてください」「命が守られる国にしてください」「医療従事者の

給与をしっかりと引き上げてください」「保育園は子どもの命を預かる場所です。人手が足りません」「待遇を改善し保育士を増やしてください」など、ケア労働者の劣悪な待遇の改善を求める声も多く寄せられた。

「いのちまもる緊急行動」をとおして、あらためて、医療・介護・保育・学童保育などのケア労働の現場は女性・非正規の比率が高く、全産業平均と比べても賃金水準は低く抑えられていることが明らかになり、医療・公衆衛生の拡充のためにもケア労働者の待遇改善が必要なことも社会的にアピールしてきた。地域の医療・福祉・公衆衛生を守るためにもケア労働者の賃金・労働条件の改善が急務であることが明らかになる中で、岸田首相も、総選挙を前にして「ケア労働者の賃上げを図る」「全産業平均との格差を解消する」と表明せざるをえなくなった。

21秋闘での「いのちまもる緊急行動」によって、地域の医療・福祉・公衆衛生の拡充にはケア労働者の大幅賃上げ・大幅職員増が不可欠であるとの社会的な認識を高めることができた。そして、総選挙では、「ケア労働者の大幅賃上げ」や「最低賃金1500円」などの公約を各政党が掲げるなど、私たちの運動が大きな変化を作っている。22春闘では、この社会状況の変化を確実にケア労働者の大幅賃上げ・増員につなげなければならないと、「ケア労働者大幅賃上げアクション」を提起した。

## 2 「ケア労働者大幅賃上げアクション」の概要

22 春闘の大きな課題は、約 30 年間、先進諸国で唯一下がり続けている日本の労働者の賃金を引き上げることにある。25 年前を 100 とした時に韓国では約 1.6 倍、スウェーデンは 1.4 倍、フランス、イギリス、ニュージーランドでは 1.2～1.3 倍、アメリカでも 1.2 倍賃金が上がっている。しかし、日本だけが 88.9 と、1 割以上も実質賃金が下がる事態が続いている。そうしたなか、コロナ禍の 2 年半にわたり感染リスクを抱えながらも私たちの暮らしの基礎を支えてきたエッセンシャルワーカーの賃金は、さらに低い状態になっている。介護士、保健師などのケアワーカーだけでなく、販売店員やバスの運転手などのエッセンシャルワーカーは全産業平均よりも 6 万円から 7 万円も低い賃金になっている。看護師、保健師は金額だけでは全産業平均と同じように見えるが、夜勤手当などが含まれている総額で算出されており、入院病棟を持たない日勤しかないクリニックでは全産業平均を大きく下回っている。そのために、海外では看護師、保健師の賃金は普通 2 割から 3 割高いのが当たり前になっている。

日本のケア労働者の低賃金の背景にはジェンダー問題がある。その昔、看護師は「看護婦」、保育士は「保母」と呼ばれていたように、現場で働く労働者は女性が当たり前になっていた。その女性を前提としていたことで、専門性の高い労働であるにもかかわらず、女性労働者の賃金問題と同じように、年齢を重ねても賃金が上がらない「寝たきり賃金」とも言うべき状況になっている。ケア労働者のなかでも比較的賃金水準が高いとされている女性の看護師でも、男性大卒と比較すると、大卒の男性は賃金が上がっていくのに、女性の看

護師の賃金は上がらない状況になっている。

2010 年代には、公務・教育・医療・介護など公共性の高い事業で非正規化・低賃金化が進み、実質賃金が大幅に落ち込んだ。そのことへの反省から、イギリスではエッセンシャルワーカーの大幅賃上げが大きな課題となっている。日本でも全産業平均を大きく下回るケア労働者の賃金底上げを図ることは、地域の賃金水準の底上げに必ずつながる。地域の賃金水準が引き上げれば人勧へも反映されることになり、それは年金や各種補助金などへも波及する。22 国民春闘のスローガンでもある「誰もが希望の持てる公正な社会」の実現にむけ、ケア労働者を大きく仲間に迎え、処遇の改善を実現するために「ケア労働者の大幅賃上げアクション」の具体化を図ってきた。

### (1) ケア労働者大幅賃上げアクションの獲得目標

計画の当初、ケア労働者大幅賃上げアクションの獲得目標として下記の 3 つを設定した。

- ① 22 国民春闘で、看護師、介護職員、保健師、保育士などのケア労働者の賃金 4 万円以上の大幅引き上げ・底上げを図らせる。
- ② 要求実現の過程で国民春闘共闘・全労連の組織拡大を実現し好循環をつくる。
- ③ 医療、介護、保育などのケア職場の職員配置基準の改善・大幅増員など抜本的な拡充を実現させる。コロナ感染拡大に備える体制の確立を求める。

医労連、福祉保育労、建交労学童保育支部など、介護・看護・保育などの関係単産の春闘アンケートでは他単産に比べても要求額が高く、平均要求額は毎年 4 万円以上となっている。それでも全産業平均には届かないが、賃上げ目標額を 4 万円以上に設定した。

低額な政府の支援策を上方修正させるにも、各職場で実際の賃上げにつなげるにも、ケア労働者

の組合を大きくすることが重要であることを強調し、職場でのすべての労働者との対話、未組織事業所に制度を知らせ「組合の交渉で、すべての労働者の賃上げを実現しよう」と声をかけていくことを呼びかけ、要求実現と組織拡大の好循環をつくることをめざした。

また、この間の公務リストラや、各業種の職員配置基準の低さから現場の過重労働も深刻になっている。現場からは「賃上げよりも職員増を」の声が絶えず、大幅賃上げと合わせて、職員の大幅増、基準の改善を求めていくこととした。

上記の獲得目標を実現するために、下記の3つの柱で運動の具体化を図った。

- ①世論をつくり制度の拡充をめざす運動
- ②大幅賃上げ実現に向けたとりくみ
- ③要求実現と組織拡大の好循環をつくる

## (2) ケア労働者大幅賃上げアクションの具体的な取り組み

### 1) 世論をつくり制度の拡充をめざす運動

「ケア労働者の全産業平均との格差を解消する」ことを目的にした処遇改善事業は、介護士・保育士9,000円、看護師4,000円と格差解消には程遠く、また対象者も限定されており、現場では「1桁足りない」「すべての労働者を賃上げしようとする」と定昇分にもならない」と落胆の声が上がった。

具体的な補助金の実施要綱が国や自治体から出されたのが1月に入ってからにもかかわらず、2月・3月の具体的な賃上げの実施を行わなければ申請できず、その申請期間も3月末までと期限があまりにも短かった。今回の処遇改善事業は公立病院や公立保育所など自治体のケア労働者も対象となっていたが、3月議会が予算議会でもあり、あたらしい条例案等を準備することができず申請を早々にあきらめる自治体が多くあった。

ケア労働者大幅賃上げアクションとして、処遇

改善事業の制度内容が明らかになった昨年秋から、すべてのケア労働者を対象とした制度にすること、賃上げ額を引き上げその財源を確保すること、すべての事業所・自治体が申請できるように申請期間を延長すること、などの実現をめざし、世論をつくり制度の拡充をめざす運動を展開した。

「ケア労働者の大幅賃上げアクション」のスタートとして、2021年12月1日に政府にケア労働者の4万円以上の賃上げを求める緊急要請を行った。2月25日にも申請期間の延長や10月以降の処遇改善事業の充実を求める政府要請を行った。

世論をつくるためにSNSを使った宣伝行動も積極的に展開。「#ケア労働者の大幅賃上げを」を付けたツイッターでの宣伝なども呼びかけた。運動の節目ごとに記者会見も設定。12月1日の政府要請の内容とあわせケア労働者の大幅賃上げの必要性を訴える記者会見を12月2日に行ったことをはじめ、12月13日、3月3日、4月14日にも行った。記者会見を重ねることで記者にもケア労働者の実態の理解が広がった。とりわけ、学童保育について、学童保育所は保育所などと違い児童福祉施設ではなく、子育て支援事業としての制度化であること、そのため自治体によって施設の基準や補助金などがバラバラであることなどの理解が記者にも広がり、個別の取材へとつながっている。

処遇改善事業の内容の改善、申請期間の延長などを求め、地元国会議員への要請など国会議員への要請にも取り組んだ。与党・野党にかかわらず国会議員との懇談を行うだけでなく、日本看護協会など業界団体とも懇談を行うなど、申請期限の延長を求める運動も展開した。申請期限の延長を実現することはできなかったが、自民党の国会議員とも問題意識を共有することができるなど、今後の運動にもつながっていくつながりをつくることができた。

10月以降の制度の拡充をめざし、参議院選にむけ政党要請など引き続き取り組んだ。

## 2) 大幅賃上げ実現に向けたとりくみ

まずは処遇改善事業を申請させること、現場で働く仲間に分断を持ち込ませず、同じ職場（事業所）で働くすべての労働者の賃上げを実現することをめざし22春闘の闘いを準備した。

運動のポイントで意思統一のためのオンラインでの全国集会を3回実施した。

### ○1月15日「キックオフ集会」

年明けすぐの1月15日にキックオフ集会を開催。約250人が参加した。看護・介護・保育・学童保育のそれぞれの処遇改善事業の内容がどうなっているのか、申請の手続きなどについて報告・確認した。

○3月2日「賃金上げろ！ケア労働者全国オンライン集会」

職場での要求闘争が本格化する直前に開催。回答指定日3/9、統一行動3/10を目前に、処遇改善事業をかならず賃上げに結びつける意思統一を行った。（編集部注：オンライン集会での発言を本誌38ページ以下に掲載しています）

○5月15日「ケア労働者の大幅賃上げ実現全国オンライン決起集会」

処遇改善事業を活用した賃金改善の到達点について、どのようにしてその到達を実現したのか取り組みを交流し、引き続き運動をつくっていくことを確認した。

参院選に向け、ケア労働者の大幅賃上げを選挙の争点に押し上げようと衆参すべての厚労委員にあいさつを要請。自民党・石田参議院議員、立民党・石垣参議院議員、立民党・井坂衆議院議員、立民党・阿部衆議院議員、共産党・倉林参議院議員、共産党・宮本衆議院議員、維新の会・一谷衆議院議員より、集会参加の返事をもらい、当日、石田議員、倉林議員、宮本議員、一谷議員があい

さつを行った。

全体で意思統一を行い、政府に制度をつくらせ、職場でのたたかいと結合させたことで、多くの職場でベースアップとなる賃上げを獲得した。

ケア労働者を組織する日本医労連、福祉保育労、建交労（学童）の3単産でケア労働者に関わる回答が386組合からあり、交渉単位891組合に対する回答率は43.3%となった。処遇改善事業の対象が大病院の看護師に限定されていたため、看護師の賃上げは16.2%の組合にとどまったものの、介護、保育、福祉、学童では72.5%の組合で回答を引き出した。3単産全体で基本給のベースアップは50組合（13.0%）となる一方、手当による支給は319組合（82.6%）と圧倒的に手当による回答となった。政府は「支給額の3分の2は、ベースアップとすること」としているが、10月以降の制度が不透明なままでの交渉となり、基本給の賃上げは少数にとどまり、いつでも廃止することのできる手当での対応が多数を占めた。

賃上げ額は3単産全体で基本給のベースアップは平均で7,192円、手当支給の平均は8,337円となった。建交労の学童保育では、20,000円の満額回答、15,000円の満額回答など、9割を超える交渉単位で10,000円前後の賃上げを勝ち取るなど、これまで、ベアを獲得できていなかった医療、介護、福祉、学童保育職場で、43%とはいえ、8,000円を超えるベアが勝ち取られたことは、歴史的な成果と評価できる。

手当での支給を口実に、時間外手当の計算基礎から外す事業所が多かったため、処遇改善事業の趣旨の確認、労基法での時間外手当の考え方を確認し、「手当であっても時間外手当の対象となる」ことを周知し、引き続き賃金改善の交渉を重ねている。

社会的な運動と職場での運動を結合させ、さらに地域と産別が一体となった運動がその効果を生

み出した。このケア労働者の賃上げは春闘相場を引き上げることにもつながっている。

### 3) 要求実現と組織拡大の好循環をつくる

政府の処遇改善事業を活用し、職場で大幅な賃金改善を実現するためにも、9,000円・4,000円と低額な政府の支援策を上方修正させるにも、ケア労働者の組合を大きくし、声を大きくしなければいけない（世論をつくらなければならない）。制度があっても職場で要求しない限りは賃金の改善は行われないことから、組合のある職場では非正規労働者も含めすべての労働者を組合に誘うこと、地域の未組織事業所の労働者に「組合に入って交渉しよう」と、対話を推進することを提起した。

訪問・対話のツールとして、処遇改善事業を知らせる「変えるチラシ」を看護・介護・保育・福祉の別に作成した（学童保育は自治体によって制度が異なるため作成しなかった）。3月末の申請期限まで多くの事業所を訪問し対話をしているところと各地では計画が立てられたが、引き続きコロナ禍のもと、医療・介護・保育の現場では感染対策に気がつかっている時期でもあり、資料の郵送などは行ったが積極的な対話にまではつなげられなかった。

ケア労働者との対話めざし、2月25日の春のホットラインを「ケアワーカーの待遇改善を－看護師・保健師、介護士、保育士の処遇改善を求め労働相談ホットライン」として実施した。

22春闘での職場改善時の実績の宣伝など、引き続き、職場・地域で「労働組合があるからこそ賃上げが実現できる」ことを伝えていく。

## 3 ケア労働者の大幅賃上げ・処遇改善をめざして

コロナ禍とのたたかいは続いている。2年半前、コロナ禍のなか雇用の不安定や収入減など困難に

直面する労働者に寄り添い、労働組合を知らせ、当事者の声で職場・地域から変える、動かす、取り組みを全国で展開してきた。あらためて医療・公衆衛生体制の脆弱さが新自由主義によってつくられてきたことを明らかにし、労働者の休業補償の充実を求めるとともに、医療・公衆衛生体制の抜本的な緊急改善を求める運動へと発展させた。「いのちまもる緊急行動」で集めた声をSNSなどをつうじて広く発信し、岸田首相に「ケア労働者の処遇改善」を約束させた。

22春闘で、処遇改善事業を活用しケア労働者の賃上げを実現しただけでなく、22年3月に総務省は、公立病院の統廃合ありきの方針を撤回し、新たな地域医療計画策定に入らざるを得なくなった。一つの流れの中で運動の輪を広げ大きくさせていくことで一步一步前進を勝ち取っている。

しかし、22春闘でケア労働者の賃上げを実現したものの「まだまだ足りない」「1桁足りない」の声は後を絶たない。ケア労働者の大幅賃上げを春闘相場引き上げにつなげていった大きな成果の一方で、そのことでケア労働者の全産業平均との格差は縮まっていない。また制度の対象が限定的であったことからすべてのケア労働者の大幅賃上げとはなっていない。ケア労働者の賃金の地域間格差の問題も残っている。

今回の処遇改善事業も約半数の職場で活用されていない。①大病院の看護師や介護士だけでなく、一部の職員だけに限定する制度であること、②申請までの期間が短すぎ、労使交渉などの手続きが間に合わなかったこと、③期間限定で10月以降の見通しが明確でないことなど、制度の使い勝手の悪さ、ケア労働の現場が直面する経営困難と先行き不安が解消できると受け止めることができない中途半端な制度、などを理由に多くの職場で申請を躊躇させた。交渉で経営者は「いつ梯子を外されるかわからない」と回答するように、政府が

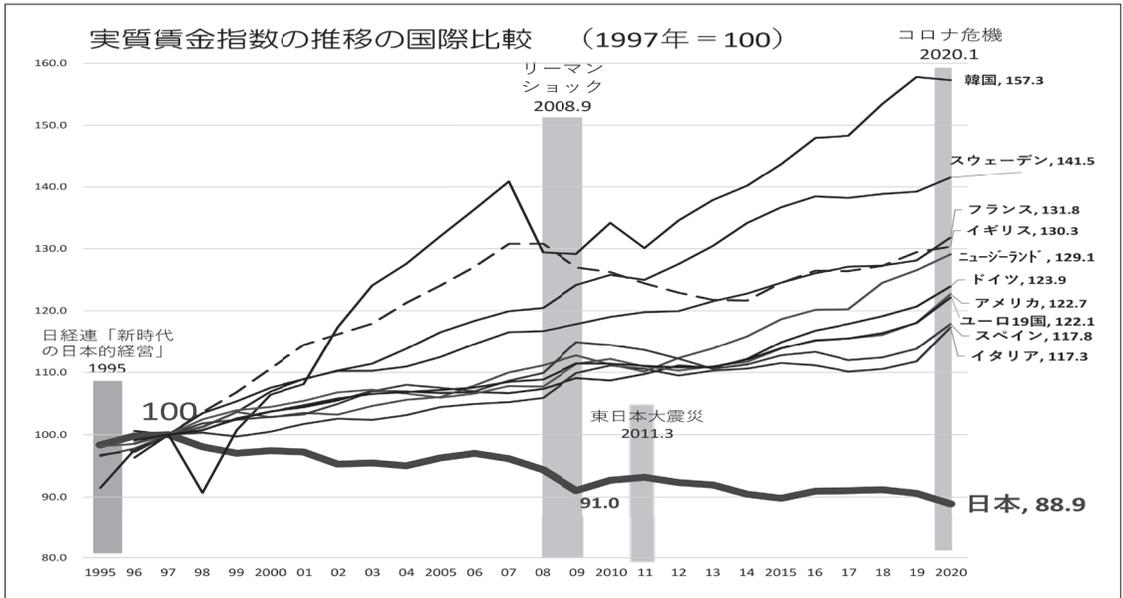
「とりあえず補正予算では2月～9月までとし、その後も賃上げは継続する」といっても、明確な制度が見えない中で、政府を信用していないことも露呈した。

政府には、すべてのケア労働者の抜本的な賃金の改善が図られる制度・政策の改善を本気で行うよう引き続き求めていく。特に、10月以降の賃上げ施策がまだまだ不透明であり、あらためてすべ

てのケア労働者の4万円以上、時間給250円以上の引き上げを参院選に向けて求めていく。

いうまでもなく、賃金や労働条件の改善は労働組合にしかできない。政府の処遇改善政策を確実に現場の賃上げにつなげるように、労働組合の姿を見せ、すべてのケア労働者と対話を重ねていく。

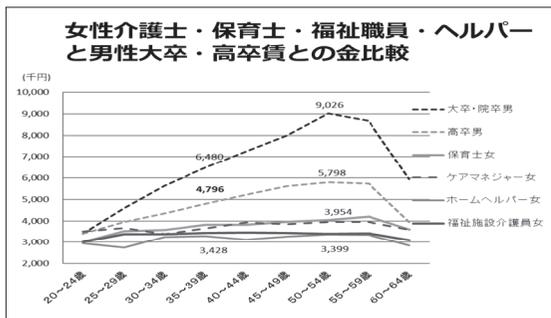
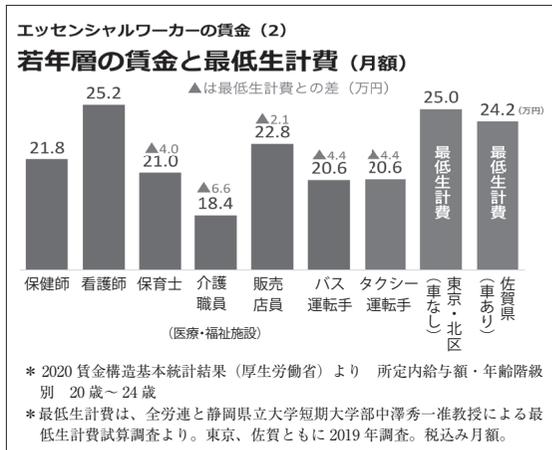
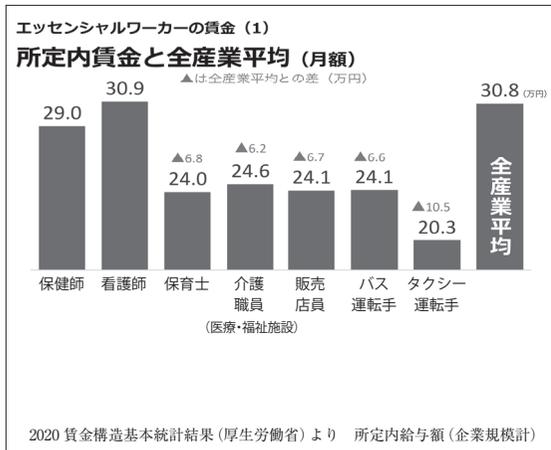
(なかの さとし・全労連組織・法規対策局長、  
ケア労働者大幅賃上げアクション事務局長代理)



出典：oecd.statより全労連が作成。民間産業の時間当たり賃金（一時金・時間外手当等含む）。1997年を基準に指数化。

注1：日本のデータは「毎月勤労統計調査」よりOECDに提供されているもの。2004年～17年の値は不正により実際より低いことに注意。厚労省によればその差は0.6%程度。その分を上振れ補正しても、他の国の実質賃金の伸びには追いつかない。

注2：20年のQ1～Q3は、第1四半期～第3四半期。Q3までそろっているのは5か国で他の国はQ2までの表示となっている。

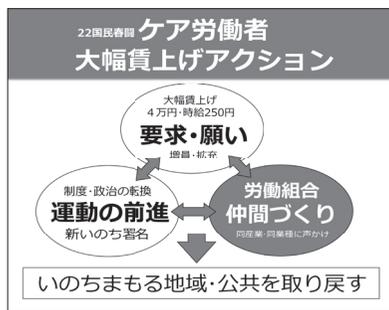


### 1. 生産性と非正規雇用問題

実質賃金率 (労働時間当たり、2011=1)

2010年代には、製造業に加えて、非市場経済 (公務・教育・医療・介護など公共性の高いサービスを提供) で実質賃金が更に大幅に下落した。その半分以上は、非正規雇用や高齢者の再雇用など、低賃金の職が増えたことで生じた。英国ではエッセンシャル・ワーカーへの賃金引き上げが課題となっている。

出所：深尾・牧野 (2021b) 一橋大学・深尾京司教授 (経済)



### ケア労働者の大幅賃上げアクション

労働組合でたにたかにつくこと

- 政府は、助成金の「3分の2はベースアップ」に
- 8割は手当による支給
  - 10月以降の制度が不明確
  - いつでも廃止できるように

経営者は「梯子外されたら困る」と躊躇

2022年4月13日の国民春闘全労連の集計  
ケア労働者を組織する日本医労連、福祉保育労、建交労の3つの産別組合。全国891組合中386組合の回答

### ケア労働者の賃上げを実現するまで

- 処遇改善と大幅増員闘争と職場での交渉 地域医療構想、公立・公的病院の統廃合計画、「人手不足なのに賃金が上がらない」
- 2020年1月 コロナウイルス感染拡大 ケア職場の崩壊的な逼迫
- 21国民春闘 いのち署名 エッセンシャルワーカーの拡充と賃上げを
- 2021年夏 いのちまもる緊急行動 「菅首相への手紙」全国から1万通
- 21秋闘 ケア労働者の大幅賃上げアクション 賃上げ、ケア労働拡充、仲間づくり 月4万円以上、時給250円以上
- 2021年12月 政府の処遇改善事業の確立 「看護師1% 4000円、介護・保育・福祉・学童3% 9000円」 職場での労働組合の団体交渉 + 政府・自治体への要請
- 22国民春闘 賃上げの実現 43.3%組合、平均8,337円 喜びの声、まだまだ足りない、限定で分断になる

出所：22国民春闘・ケア労働者大幅賃上げアクション「全国3.2オンライン集会」資料ほか (全労連・国民春闘共同委員会作成)

# いまこそ、医療・介護労働者の大幅賃上げを実現しよう！

森田 進

## 1 世論化したエッセンシャルワーカーの処遇改善の必要性

医療、介護・福祉、保育、運輸・物流、小売業、公共機関などで働く労働者は、人々が日常生活を送る上で、なくてはならない仕事であり、社会の機能を維持するために欠かせない存在として、感謝と敬意を込めてエッセンシャルワーカー（「必要不可欠な労働者」、以下EW）と呼ばれるようになった。EWの中でも、医療、介護、福祉、保育などに従事する労働者を、ILOなどでも「ケア労働者」と称しているが、日本においてケア労働者は、総じて賃金水準が低く、恒常的な人員不足の状態に置かれている。その事実は政府も認めざるを得ないところとなり、岸田首相自らも、昨年行われた自民党総裁選の際には、「看護師、介護士、幼稚園教諭、保育士など、賃金が公的に決まるにもかかわらず、仕事内容に比して報酬が十分でない皆様の収入を思い切って増やす」と公約し、その後行われた総選挙では「看護師、介護士、幼稚園教諭、保育士をはじめ、賃金の原資が公的に決まるにもかかわらず、仕事内容に比して賃金水準が長い間低く抑えられてきた方々の所得向上に向け、公的価格の在り方を抜本的に見直します」と、政権公約に盛り込んだ。

コロナ禍で誰の眼にも明らかとなった、医

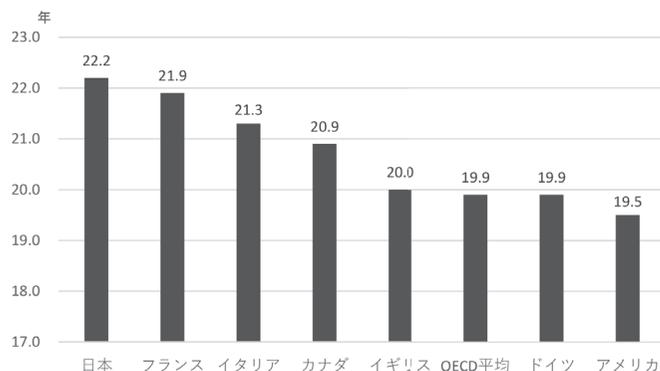
療・福祉など社会保障や公衆衛生体制の不十分さについて、現場からの実態告発と、改善を求める運動を展開し、国民の支持を広げながら「安全・安心の医療・介護の実現と国民のいのちと健康を守るための国会請願署名」（いのち署名）65万筆を超えて提出し、その後も「いのちまもる緊急行動」として、自公政権に対し、いのち署名で掲げた要請項目の実行を求め、短期間のうちに大きな運動を全国で広げたことで、ケア労働者の賃上げを岸田政権が表明するという具体的な内容につながったことは間違いない。

私たちの運動で切り開いたケア労働者の賃上げの動きを、さらに大きく前進させることが求められているし、全産業平均を下回るケア労働者の大幅賃上げは、全労働者の賃上げに結びついていく重要な取り組みにもなると考えている。

## 2 看護師と介護職が置かれた実態

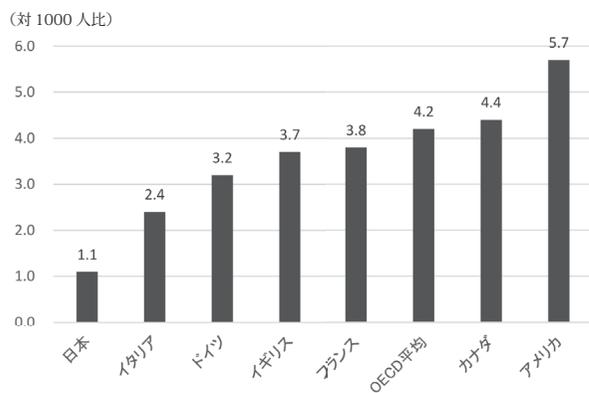
日本は、OECD加盟諸国の中で、65歳時の平均余命が最も長く（資料1）、乳児の死亡率が最も少ない（資料2）国であり、その一方で医師や看護師の配置数は極めて少ない国である（資料3）。つまり、医師・看護師・介護職など労働者一人ひとりの過重労働などを前提にして、世界トップレベルの医療・介護を支えら

資料1 先進諸国 65歳時の平均余命(2019年または直近年)



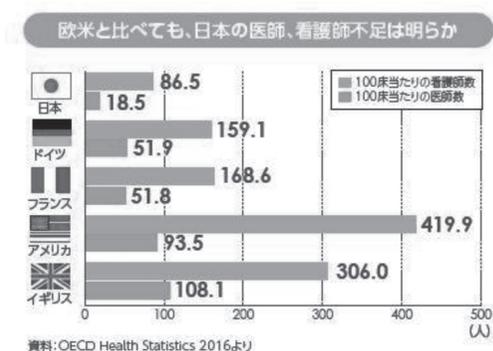
出所: OECD, Health Statistics 2021

資料2 先進諸国 乳児死亡率(2019年または直近年)



出所: OECD, Health Statistics 2021

資料3



資料: OECD Health Statistics 2016より

出所: いのちまもる国会請願署名の宣伝リーフ(日本医労連作成)

れていると言っても過言ではない。

慢性的な人員不足は、医療・介護現場に何をもちたらずかと言えば、少ない人員で夜勤体制を確保するために、16～17時間連続勤務の長時間夜勤が月に5～6回もあり、勤務明けから次の勤務までの間隔が8時間未満の勤務シフトが4割を超え、始業時間前などのサービス残業が常態的になるような働き方となる。このような過酷な働き方が離職者を増やし、さらなる人員不足を引き起こして、ますます過重労働につながっていく悪循環となっている。使命感や責任感でどうにか現場に留まり、患者・利用者への医療や介護を担っているが、「あと1人増員できたら、もっと患者や利用者の思いを受け止

められるのに」というもどかしさに苛まれる日常となっている。医労連や全労連が実施している看護や介護の労働実態調査では、「仕事を辞めたいと思っている」看護師が74.9%、介護職が64.5%にも上り、辞めたい理由では、看護も介護も「人手不足で仕事がつい」「賃金が安い」が大半を占めている。特に介護職の賃金水準は極めて低いため、結婚して子どもができたなら「転職」を考えるとということが現実にあるほど、介護職の賃金では生計費を賄えない現実となっている。

コロナ禍を経て、社会基盤を支える労働者としては考えられない低賃金水準と、慢性的な人手不足が、長年にわたって放置されてきたこと

が、ようやく問題視され始めたという状況である。医療崩壊や介護崩壊も現実となったこの2年余りを経験し、平常時から、一定の「余力」を持たせた医療・介護現場の人員体制を構築しておくことは極めて重要だと考える。その「余力」は、パンデミックなどの不測の事態が現れていない時期には、医療・介護現場においては、患者や利用者十分に寄り添ったケアが、今までよりもっとできるようになるということであり、それは国民の求める医療・介護要求と合致するものであると確信している。

### 3 すべてのケア労働者の賃上げには程遠い政府の賃上げ事業

今年2月から開始されたケア労働者の賃上げ事業は、岸田首相が述べた「仕事内容に比して賃金水準が長い間低く抑えられてきた方々の収入を思い切って増やす」としては、あまりにも額が少なく、対象者も限定的で、このままでは「看板倒れ」と言われても仕方がない内容である。

介護職に関しては、厚労省が毎年公表している賃金構造基本統計調査（2021年）では、所定内賃金平均額で、全産業平均と比べて月額7万6千円余も低い実態にあり、政府の賃上げ事業「賃上げ3%、月額9千円」程度の賃上げで終わっては、格差はほとんど縮まらない。また、施設ごとの交付率を介護報酬に乗じるため、月額9千円の満額交付の施設は非常に少なくなるのである。

看護職に関しては、当面「賃上げ1%、月額4千円」と、額が少なすぎることもあるが、さらなる問題は、「年200台以上の救急搬送受入医療機関」に限定（対象看護師数約57万人）

していることである。医療現場は、医師、看護師、放射線技師、検査技師、薬剤師等々、多くの職種が連携・協力し合って医療を担っているのであり、2020年度に政府が実施したコロナ慰労金支給の際にも、対象になる人とならない人の間に差別が持ち込まれ、医療従事者全体で新型コロナとのたたかひに向き合っているのに、職場に分断と不平等感が広がったが、同様な問題が現場に生じている。チームワークを重んじる職場に、特定の職種だけとか、一定規模の施設だけとか、対象を絞るような賃上げをするべきではない。また、看護職の賃上げを当面1%に設定した理由として政府は、「看護師の賃金は全産業平均よりも高い」と説明しているが、まったく恣意的な資料に基づいたフェイク情報である。政府の調査は、看護師の賃金に夜勤手当や休日加算などすべての所定外賃金を加えた額を使い（資料4）、就労看護師数約161万人の半数にも満たない74.1万人を対象（10人以上の企業規模）としているが、夜勤のない診療所や医院、訪問看護で働く看護師の賃金などはほとんど対象外であり、24時間365日勤務で、月額5～6万円程度になる夜勤手当や休日加算を加えた賃金は、「看護師」という職種の全体平均賃金にはなっていないため、比較対象にすべきではなく、基本賃金として所定内賃金で比較すべきである。

### 4 2022年2月～9月の看護師と介護職賃上げ回答状況（4月19日現在）

春闘回答234のうち、処遇改善事業に関わる回答は172組合に出された（資料5）。看護職の賃上げ事業については、そもそも支給対象施

## 資料4 看護師賃金に関する政府資料と実際の平均賃金との違い

看護師平均賃金(月収換算) ※1	39.4万円
全産業平均賃金(月収換算) ※1	35.2万円
医労連 21年所定内賃金平均 ※2	29.0万円
医労連 看護師35歳基本給平均額 ※2	27.9万円
看護協会 勤続10年、31～32歳看護師基本給平均額 ※3	24.4万円

※1 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

※2 日本医労連 2021年度「賃金・労働時間実態調査」

※3 日本看護協会「2020年 病院看護実態調査」

## 資料5 2022春闘 看護・介護の処遇改善事業に関する回答

## (1) 看護職と介護職の処遇改善事業への回答状況(4月19日現在)

回答組合	回答数	基本給引き上げ		手当対応		調整給	その他	申請見送り	検討中
		(ペア)							
172									
看護職	106	1	0.9%	100	94.3%	4	1	2	9
介護職	99	10	10.1%	86	86.9%	1	2	4	1

※「調整給(準基本給)」の場合の回答の特徴

公立病院や国家公務員準拠の公的病院の場合には、時間外手当や一時金の算定基礎となる「調整給」として回答してくるところがあるが、調整額は時間外手当や一時金に反映する金額を差し引く形で2700円や3200円としている。

## (2) 看護職手当の支給内容内訳と介護職の手当額平均

回答組合	対象施設のみ		対象施設以外も含む		介護職	介護職以外
	看護職	看護職以外	看護職	看護職以外		
172						
額回答数	92	35	6	3	95	40
平均額	3,728円	3,010円	3,710円	2,530円	5,848円	4,185円

出所：日本医労連「22春闘回答集計」

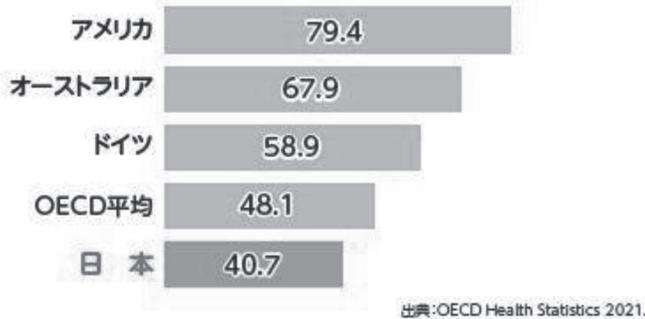
設になっていない組合も多いため、看護職の賃上げ回答は106であり、春闘回答数の半分以下に留まっている。そして、基本給に反映した回答は、介護職関係で10組合、看護職関係では1組合のみである。手当で処理する傾向は予測していたが、看護職の回答ではほぼすべてが手当回答であり、政府が宣言していたような、看護職と介護職の賃上げには全くと言ってよいほどつながっておらず、賃金改善を実感する水準にはない。

医療も介護の現場も、特に対象者を限っていることで、職場の中に混乱が生じている。民間の医療法人では、複数の病院や診療所、訪問看護事業所、介護施設を運営し、雇用している職員の賃金表は同じというところが少なくないが、数十カ所の運営施設の中で1カ所だけしか賃上げ事業の対象にならず、その施設の対象者

だけに賃上げをすることはできないため、「職場に分断を持ち込む」、あるいは「10月以降の内容が不明で継続性が疑われる」などの理由で申請しないと回答したところが、看護で2カ所、介護で4カ所ある。申請しないと回答する経営者に対し団体交渉でねばり強く要求し続けて、数組合が申請させる回答をやっと引き出すものの、労働組合もないような施設では、使用者が申請もしないため、全てのケア労働者に自動的に引き上がるものではない。

賃上げ平均額も、看護で3,700円程度、介護で5,800円程度と、看護師4千円、介護職9千円には程遠い手当額である。22春闘回答水準が3%弱であるので、その水準と大して変わらない、いや、むしろ低い水準となっている賃上げの現状となっている。

資料6 購買力平価に換算した看護師の収入（年間） 2019年（または直近年）（単位：千USドル）



出所：看護職の賃上げ宣伝ビラ（日本医労連作成）

## 5 看護師・介護職の賃金、人員体制、処遇改善などをめぐる単産の取り組み

現在の内容では極めて不十分ではあるが、私たちの運動で政府の姿勢を引き出したものであり、賃上げにつながる内容はしっかり活用することが重要である。そして看護と介護に関しては、10月以降の賃上げ事業の扱いは、公定価格である診療報酬や介護報酬に組み込むこととなっているため、10月以降の内容を改善させるための産別の運動が必要になると考えている。

政府が、「国民生活に欠かすことができない社会的基盤を支える労働者の賃上げ」を行うと言うのであれば、その水準をどこにおいて、どのくらいのテンポで到達させるのかをはっきり示させる必要がある。すべてのケア労働者が諸外国における看護師の賃金水準到達（資料6）をめざすべきであり、介護職や保育士においては、医療職種よりもさらに低い賃金水準に置

かれているため、当面は、所定内賃金で全産業平均を超える水準にまずは到達させるべきである。そして賃上げに関わる財源は、患者・利用者負担につなげさせないために、公費負担とすべきである。

その実現を求めて医労連では、以下の取り組みの具体化を議論している。①医療・介護施設の使用者側も今回の政府の賃上げ事業に対して見直しを求める声が圧倒的に多いことを踏まえ、医団連やヘルパーネット規模での運動展開を模索する。②医療・介護関係団体や施設に賛同を広げるための団体署名や、世論に実態を伝える宣伝ビラなどを作成し、各地域でキャラバン行動などを展開する。③国会議員要請を行い、政府のケア労働者賃上げ公約履行の追及を行う。④地方議会に対し、陳情・請願などを行う。

コロナ禍から国民のいのちと健康、暮らしを守るための政治への転換もめざしながら、国民世論に更に強く訴え、運動を大きく広げることが重要であると考えている。

（もりた すずむ・日本医療労働組合連合会書記長）

# 保育労働者に大幅賃上げと増員を

小山 道雄

## はじめに

岸田政権は補助金によるケア労働者の9,000円賃上げを実施し、保育労働者も対象となった。保育士の賃金は全産業平均より10万円程度低く、格差解消が求められてきたのであって、9,000円では「桁が違う」との声が上がったのは当然である。現場では「政権浮揚のアピールのために“保育士の低賃金”を利用しているようで不愉快」との声も上がっている。

しかも、この補助金は職員配置基準上の人数で算定されるが、現場では基準を上回る人数が働いており、1人あたりの賃上げは計算上9,000円に及ばないことになる。

そもそも保育労働者の低賃金は、保育費用の国負担の算出根拠となる「公定価格」の不足が原因であり、その公定価格を決めているのは内閣総理大臣である。自らつくった保育労働者の貧困にわずかな補助金の手当てを行い「新しい資本主義」の目玉の一つのように打ち出されたことに、現場の保育労働者は強い違和感を抱いている。

## 1 保育労働者の賃金・労働条件の実態

令和元年賃金構造基本統計調査（厚生労働

省）によれば、「決まって支給する現金給与額」は全職種の33万8,000円に対して保育士24万4,500円、年間賞与を足した年収換算の額を12で割った月収換算で、全職種の41万7,000円に対して保育士30万3,000円と、10万円の格差は依然として解消されていない（図1）。

図2は、保育士の処遇改善を進めてきたとする政府の資料にあるグラフである。人事院勧告準拠による毎年の改訂分の下駄を履かせて改善をアピールしている（2014年度から2020年度までの一番下の枠の部分）。しかし、人事院勧告が反映されるこの仕組みは従前より行われていたものであり、そのうえで10万円の格差があったのである。争議権が奪われた公務員の代償措置として民間準拠を建前に補正が行われる人事院勧告に準ずるだけでは、全産業平均との賃金格差はいつまでたっても解消する道理がない。

これに上乗せして、2017年度から「技能・経験に着目した処遇改善」「最大4万円」の加算が設けられた（2017年以降のグラフ上部の「+」より上の部分）。この4万円という金額は、2016年の「一億総活躍国民会議」に際して当時の安倍首相が、「全産業の女性労働者との差が4万円程度であることを踏まえ処遇改善を行っていく」としたものである。「女性労働者の平均賃金との比較は不適切では」との野党の質問主意書に対して、政府は「保育士の95

図1 保育士の平均賃金等について

【年収換算・月収換算した賃金】

	男女計		男		女	
	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算	年収換算	月収換算
全職種	500.7万円	41.7万円	561万円	46.8万円	388万円	32.3万円
保育士	363.5万円	30.3万円	389.2万円	32.4万円	362.1万円	30.2万円

【平均年齢、勤続年数、決まって支給する現金給与額】

	男女計				男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全職種	100.0%	43.1年	12.4年	338.0千円	65.1%	43.8年	13.8年	374.9千円	34.9%	41.8年	9.8年	269.0千円
保育士	100.0%	36.7年	7.8年	244.5千円	5.1%	31.9年	6.2年	263.9千円	94.9%	37.0年	7.9年	243.5千円
幼稚園教諭	100.0%	34.3年	8.2年	244.1千円	4.4%	39.2年	11.5年	324.4千円	95.6%	34.1年	8.0年	240.5千円
看護師	100.0%	39.5年	8.2年	334.4千円	10.5%	36.0年	7.2年	343.7千円	89.5%	39.9年	8.3年	333.3千円
福祉施設介護員	100.0%	42.6年	7.1年	244.5千円	36.7%	39.5年	6.8年	260.6千円	63.3%	44.4年	7.3年	235.1千円
ホームヘルパー	100.0%	48.9年	7.3年	240.8千円	21.6%	41.1年	6.2年	273.8千円	78.4%	51.0年	7.7年	231.7千円

出典：令和元年賃金構造基本統計調査

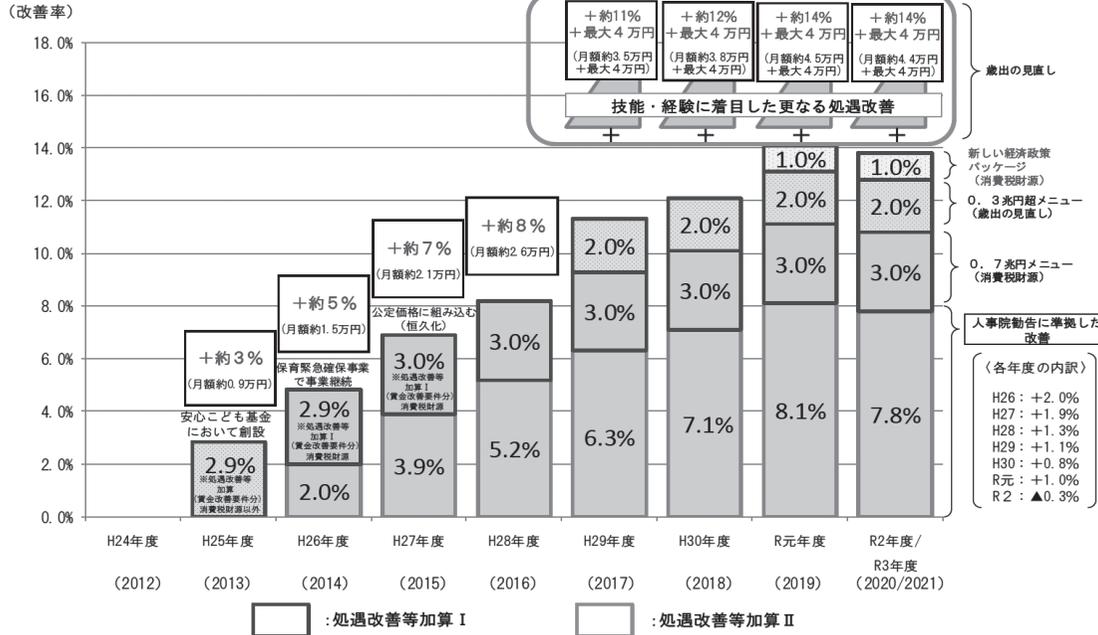
(※)「年収換算」：令和元年賃金構造基本統計調査における「きまって支給する現金給与額」に12を乗じ、「年間賞与その他特別給与額」を足した額

(※)「月収換算」：「年収換算」を12で割った額

(※)「きまって支給する現金給与額」とは、労働協約又は就業規則などにあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給される現金給与額のこと。手取額でなく、税込み額である。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、家族手当が含まれるほか、時間外勤務、休日出勤等超過労働給与も含まれる。

出所：厚生労働省（子ども家庭局保育課）第6回保育の現場・職業の魅力向上検討会参考資料「保育の現状と主な取組」（2020年9月17日、p.39）より

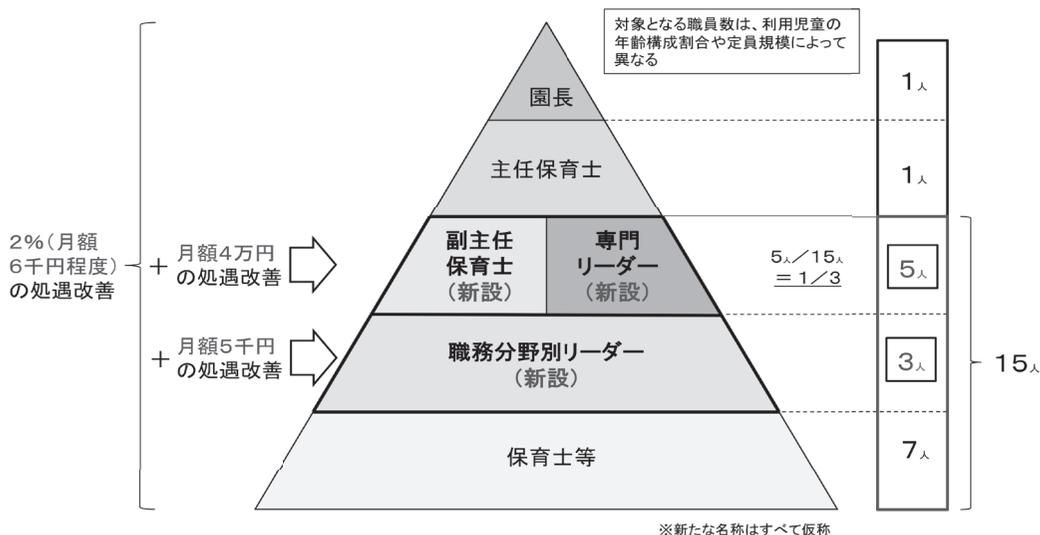
図2 保育士の処遇改善



出所：第1回全世代型社会保障構築会議、第1回公的価格評価検討委員会合同会議配布資料4「公定価格の制度について」（2021年11月9日、p.2）より

図3 保育士等(民間)のキャリアアップの仕組み導入後の職制階層(イメージ)

<定員90人(職員17※人)のモデル(公定価格前提)の場合>  
 ※ 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、調理員等3人



出所：厚生労働省（雇用均等・児童家庭局保育課）「保育士のキャリアアップの仕組みの構築と処遇改善について」（2017年2月24日、p.12）より

パーセントが女性である実態を踏まえると不適切なものとは考えていない」と回答している。世間相場としての男女賃金格差が、そのまま民間保育所運営費見積り前提となっている。

しかも、民間保育園がこの4万円の加算を得るためには、既存の職務分掌や賃金体系にかかわらず、図3のような賃金格差を必須とする職階を設けることが条件とされた。保育労働は、チームワークによって成立し、現場の労働者全員が、子どもたちに対して等しく注意義務、安全配慮義務を負っているにもかかわらず、加算を得るために賃金格差を設けなければならないことに心から納得できている職場は少ない。あらゆる分野の隅々にまで競争を持ち込もうとすることに戦慄を覚えざるを得ない。

## 2 勤務時間の実態はどうなっているか

東京都の福祉保健局が、保育士の離職防止策

や潜在保育士の就職支援策に活かすために保育士有資格者を対象に行った実態調査(2018年)では、週あたりの勤務日数と1日の勤務時間について、正規職員では、週5日が85.9%、週6日以上が12.4%で、合計98.3%が週5日以上の勤務である。また、正規職員の1日の勤務時間は、9時間以上が62.5%となっている。5日×9時間とすれば、週45時間の勤務となっている。

1日11時間開所し、土曜も開所が求められている現場実態からみると、特段違和感のない数字だが、法定労働時間の上限は1日8時間、週40時間である。事情がある場合は、あらかじめ労使協定を結んだ上でこれを上回ることができるが、あくまでも刑罰を免れる手続きにすぎず、常態化されてはならないのが本来である。とりわけ、内閣府・厚生労働省が所管する分野においてこうした実態にあることは重大な問題である。

### 3 保育中にできない業務に負担感

同調査は、「保育士として負担に感じることを複数回答で尋ねている。「行事（準備含む）」が6割を超えて（62.8%）最も多く、次いで「保育計画書の作成」が半数となっている（55.9%）。そのほか、「保護者対応」（49.6%）と「職員間の情報共有・打ち合わせ」（40.8%）が4割を超えている。

これらの業務は、保育と同時に行うことは困難であるが、多くの場合保育の職場は、保育時間（開所時間）と勤務時間がイコールである。現在は1日11時間開所だが、それ以前は開所時間が8時間で、保育士の労働時間も8時間で、行事の準備や保育計画書の作成、職員会議の時間は制度上そもそも想定されていなかった。11時間開所となった際も3時間分の非常勤単価が上乘せされただけである。この結果、保育時間中（＝勤務時間中）にできない作業や打ち合わせ、職員会議を休憩時間中や勤務終了後（本当はそれも勤務だが）に行うこととなり、あるいは、「終わらないのは自分が悪い」と持ち帰り残業を余儀なくされている。勤務時間内に業務を完結させるためには、保育と同時進行で書類作成等の実務を行ったり、会議・打ち合わせを行うことができなくてはならないが、そのためには、そのことで保育体制が手薄とならないだけの、交代可能な十分な職員体制が必要である。

### 4 職員配置基準と労働基準法の遵守を裏づけない公定価格

保育士の配置基準は、どの時間帯であっても

子どもの人数に対して基準上の保育士数を置くことを求めている。つまり、一定の人数の保育士が休憩や年次有給休暇、生理休暇をとる際も、その時間帯について他の保育士の人数がその必要を満たしていなければならない。全国福祉保育労働組合保育協議会は、実際の保育現場での、時間毎の子どもの人数の変化と、時間を追って必置となる保育士数を示す表を作成し、「公定価格」に見積もられる常勤保育士の人数でどのように勤務シフトを組めば休憩・休暇に係る労働基準法の遵守と職員配置基準の遵守が両立可能なのかを国に質問し、要請行動の際に「公定価格」を所管する内閣府に回答を約束させたが（図4）、結局内閣府は回答することができなかった。（2022年）5月10日にも、日本共産党の宮本徹衆院議員が衆院厚生労働委員会で同様の質問を行っているが、政府は回答していない。回答できないのである。

内閣府は、保育時間の総合計に対して、時間単位で働く保育士の勤務時間の合計で所要額を計算していると考えられ、労働時間の途中で休憩を取ったり、子どもたちから離れて、直接的な保育時間とは別の時間を使って行事の準備や保育計画の作成、職員会議を行うことを、そもそも想定していないのである。1日8時間、週40時間を上限とし、労働時間の途中で休憩をとる労働基準法に則った常勤の保育士ではシフトを組むことができず、時給で働く短時間勤務の保育士をパッチワークのようにあてはめていくほかないのである。

保育士の配置基準や、労働基準法の定めは、「実現することが望ましい」といった努力目標ではなく、それ以下に置いてはならない「最低基準」である。また、自治体から保育所に支払われる保育所運営費は、補助金一般ではなく

図4 配置基準と労基法を守った保育士配置は、現在の公定価格では不可能

		時間帯																			
		7:00~7:30	7:30~8:00	8:00~8:30	8:30~9:00	9:00~9:30	9:30~10:00	10:00~10:30	10:30~11:00	11:00~11:30	11:30~12:00	12:00~12:30	12:30~13:00	13:00~13:30	13:30~14:00	14:00~14:30	14:30~15:00	15:00~15:30	15:30~16:00	16:00~16:30	
0歳	3:1	児童数	5人	2人	2人	3人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	5人	
	委託費上の保育士数	1.6人	0.6人	0.6人	1.0人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	1.6人	
1歳	6:1	児童数	16人	4人	6人	8人	14人	16人	14人												
	委託費上の保育士数	2.6人	0.6人	1.0人	1.3人	2.3人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.3人	2.2人	
2歳	6:1	児童数	16人	4人	7人	10人	14人	16人													
	委託費上の保育士数	2.6人	0.6人	1.1人	1.6人	2.3人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	2.6人	
3歳	20:1	児童数	18人	5人	8人	16人	16人	18人													
	委託費上の保育士数	0.9人	0.2人	0.4人	0.8人	0.8人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	0.9人	
4歳	30:1	児童数	17人	0人	5人	11人	15人	17人													
	委託費上の保育士数	0.5人	0.0人	0.1人	0.3人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	
5歳	30:1	児童数	17人	3人	9人	12人	15人	16人	17人												
	委託費上の保育士数	0.5人	0.1人	0.3人	0.4人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	0.5人	
3歳以上児園児数計		52人	8人	22人	39人	46人	51人	52人													
必要保育士数計		2人	0人	1人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	2人	
児童数計		89人	18人	37人	60人	79人	88人	89人													
必要保育士数		9人	2人	4人	5人	8人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	
休憩保育士（定員90人未満のみ）		1人	下表①の欄にあるように、勤務時間と休憩時間を示す方法で、公定価格で確保できる11人の常勤保育士（①~⑪）で、土曜日も開所し、1人ひとりの保育士の労働時間の上限（1日8時間、週40時間）が守られ、かつ、保育士が休憩中においても、子どもの人数に対する職員配置基準が守られるシフト編成が可能である例を示してください。																		
標準時間受け入れ +（非常勤3時間/1日）		1人	1日分の右側を省略したもの。  実際には1日11時間の開所、土曜開所が求められており（週66時間）、公定価格に見積もられる常勤保育士では法を守ったシフトを組むことができない。																		
保育士\時間帯		7:00~	7:30~	8:00~	8:30~	9:00~	9:30~	10:00~	10:30~	11:00~	11:30~	12:00~	12:30~	13:00~	13:30~	14:00~	14:30~	15:00~	15:30~	16:00~	
①												休憩									
②																					
③																					
④																					
⑤																					
⑥																					
⑦																					
⑧																					
⑨																					
⑩																					
⑪																					

「委託費」なのであって、委託する事業に要する必要十分な費用が見積もられる必要がある。

これが不足していても、現場ではこどもの安全をないがしろにはできず、結果として保育士処遇にしわ寄せされることとならざるを得ない。内閣総理大臣が定める「公定価格」が、保育士の配置基準の遵守と労基法の定める労働時間や休憩の要件の実現を裏づけていないことは重大な問題である。

### 5 規制緩和ではなく必要十分な予算の確保が求められる

厚生労働省はこれまで、保育士定数上の保育士は、常勤の保育士をもって確保しなければなら

ないとしてきたが、2021年4月より、一定の条件の下で短時間勤務の保育士を定数の一部に充てて差し支えないと規制を緩和した。厚生労働省がその際に発出した「保育所等における短時間勤務の保育士の取扱いについて」という文書では、「今後とも最低基準上の保育士定数は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することが原則であり、望ましい」としているが、「公定価格」が原則で望ましい人材確保を可能とする水準ではないことはすでに明らかである。予算に合わせて規制を緩和するのではなく、必要な予算を確保することこそ求められている。

こうした公定価格による委託によって民間保育所は運営されている。必要十分な保育士を配

置しようとするれば1人あたりの賃金がさらに低くなり、限られた人数で無理をすれば休憩・休暇のとれない職場とならざるを得ない。実際の民間保育所では、子どもを守り、保育を成立させるために設定人数の1.8～2倍の保育士を配置しているが、その結果が保育労働者の処遇にしわ寄せされ「保育士不足」に直結しているのである。短時間勤務の保育士の活用促進は、事態を一層悪化させ、子どもたちの安全と保育労働者の労働環境を今以上に脅かすものとならざるを得ない。

民間保育労働者の実態に関する改善課題は、一言で言えば「賃上げと増員」である。少なくとも国家公務員福祉職俸給表準拠の賃金水準と昇給が実現でき、行事の準備や書類作成、職員会議等が勤務時間内に可能で、かつ、職員配置基準と休憩・休暇にかかる労働基準法の両方が遵守可能な人件体制を裏づける人件費財源が公定価格に見込まれることこそが必要である。このことこそが「安心」を謳う保育政策にしっかり位置づけられなくてはならない。

## 6 運動の成果を確信に、保育労働者全体の賃金改善に

岸田政権の「9,000円賃上げ」は、こうした

要請にまともに応えるものではないが、運動の成果として捉える必要がある。政権発足前の東京都議選や横浜市長選、衆院選挙をめぐる情勢や野党共闘の動きに心底肝を冷やしたからこそ、所信表明で新自由主義の見直しを口にせざるを得なかったし、ケア労働者の賃金改善を打ち出さざるを得なかったのである。保育労働者の賃上げの方法について当該施設の裁量を大きくしたことも、2017年からの処遇改善加算が、職員全体の賃金底上げに使うことができず、職員間に格差を持ち込むものであったことに対する抗議の声に応えざるを得なかった点に注目すべきである。今回、9月までの期間限定の補正予算として始まったが、10月以降の公定価格自体の引き上げを言明して基本給の引き上げを求め、公定価格を改善した場合の地方負担について地方交付税措置することまで政府が述べていることは重要である。先行きが不安であると、期間限定の暫定的な「手当」として実施しようとする施設が少なくないが、「手当」で終わらせず基本給そのもののベースアップを実現し、それを裏づける制度と予算の整備拡充で民間保育所を支えることを求めていくことが課題である。

(こやま みちお・福祉保育労中央本部副委員長)

# 「はじめて、こんなにもらった」「でも、やっぱり足りない」～学童保育指導員、臨時特例事業の獲得～

田村 一志

## 1 学童保育のニーズの高まり

女性労働者の増加により、学童保育所へのニーズは高まっている。学童保育所の登録児童数は約135万人、学童保育所数2万6,925カ所と、毎年増加を続けている。そして、学童保育所に入れない子どもたちが約1万6千人にも上る（厚生労働省 2021年7月1日現在調査）。

この学童保育所のニーズの増大は、政府の労働政策により低賃金労働者・非正規雇用が増え、家計を支えるのは男性労働者だけでは足りず女性も働きに出ざるを得ない状況が作り出されてきた、という背景がある。もちろん、女性が純粋に自己実現や労働の喜びとして働くことは大いに大切にされなければならない。

しかし、政府の狙いはいかに安上がりに生産性を上げるかというところにある。

学童保育所に在籍する家庭には、夫婦そろって非正規雇用という家庭や、シングルマザーがダブルワークをしている家庭もある。そして、コロナ禍の感染拡大により、保護者が失業や収入の大幅な減少により、学童保育所を退所せざるを得ないという実態があった。

いずれにせよ、全ての労働者、家庭にとって学童保育所はなくてはならないもの。今の日本社会にとって学童保育所がなければ経済は成り立たないことが明らかになったのではないだろう

うか。

## 2 量・質ともに引き上がるはず

拡大する学童保育のニーズに対応するために政府は学童保育所の設置を促すための施設整備の補助金を拡充するとともに、質の標準化をめざして「放課後児童健全育成事業の設備及び運営の基準」（2014年）、「放課後児童クラブ運営指針」（2015年）をつくり、毎年、補助金の運営費も引き上げてきた。

また、国は補助基準額に加え、指導員の待遇改善、増員を目的とした加算科目（2014年放課後児童支援員等諸改善事業）、指導員の経験年数に応じた加算科目（2017年放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業）を予算化するなど、これまで建交労が政府に交渉してきた要求が少しずつ実現をしていった。

こうしたことで、量的にも質的にも大きく引き上げる道筋が示され、私たちは「いよいよ、国は学童保育所の拡充の姿勢を見せてきた」「学童保育の貧しい時代は終わり、時代は変わっていく」と確信していた。

## 3 すべての面で貧困な実態

しかし、自治体段階では、大きな改善もないまま実施されているところが多くある。

学童保育は児童福祉法に位置づいてるが、「地域の実情に応じて実施」する事業という実施だからだ。保育所のように国が基準にそって必要な予算を決めるようにはなっていない。学童保育所を実施するための設備及び運営の基準も、何もない時代からそれらが作られたことは大きな前進であったが、その内容は実態改善につながるほどの内容・水準ではなかったのである。

設備及び運営の基準でいわゆる定員は「おおむね40人」、「子ども1人当たり1.65㎡以上」という定めがある。

ところが、書類の名簿上は40人で分けているものの100人を超える子どもたちを一齐に見ているところや、「1.65㎡以上」の基準を満たすことなく狭い施設に子どもが押し込められているようなところはめずらしくない。

学童保育所の施設は、国の方針では学校の余裕教室の徹底活用や「児童館、保育所・幼稚園などの社会資源や民家・アパートなども活用して実施すること」（放課後児童健全育成事業実施要綱）となっている。事実、マンション、空きテナントを利用しているところや簡易的なプレハブとなっているところなど子どもたちが生活する場を想定して作られていない施設が学童保育所となっている実態が数多くある。

そして、学校の余裕教室や公共施設を活用しているところは、学校ではほかの学年の授業への配慮や、トイレの使用など、保育に制限がかかることが少なくない。公共施設も、他の利用者との関係で同様のことが起こる。

基本的な生活にさえ支障があり、子ども自身がくつろいでホッとできる環境が確保されないということが一番の問題と言える。

こうした実態で、学童保育所でコロナの感染

拡大防止をしなければならないのだから、子どもたちや現場の指導員たちに大きな犠牲と負担が生じた。コロナ感染防止の備品を購入するためや、設備を改善するための補助金は付いたが、対症療法に過ぎない。

昨年に取り組んだ全労連のVOICEに寄せられた組合員の声の一部を紹介する。

「未知のウイルスとのたたかい、何からやっていけばいいのか、どう子どもたちや自分を守っていけばいいのか本当に不安で苦しかったです。仕事を続けていけるかを悩みました。」

「子どもたち同士のふれあいが生活の一部である学童。おやつも離れて……。じゃれあっても止められ、体制もままならない中で、人手があればできる行事も実現できず、子どもたちにとってはガマンの毎日です。『どうせ、できんでしょ』もよく聞く言葉に……。子どもたちに『あきらめ』ばかりを経験させたくありません。」

#### 4 不安定雇用、低賃金の指導員

先の厚生労働省調査によると全国の指導員の人数は、約17万3千人だ。その内常勤職員は約6万2千人、わずか35.7%に過ぎず、非正規が圧倒的多数を占めている状態である。

この間、国は学童保育所の開所時間を延長する方向を示すとともに、それに伴う賃金改善や指導員体制の確保のための補助金を創設している。「放課後児童支援員等処遇改善等事業」（2015年度創設）の2021年度の執行状況は次の通りだ。

自治体申請数は359自治体で、全国1741自

治体のうち、わずか20.6%に過ぎない。

また、指導員の経験に応じた加算のための「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」（2017年度創設）は449自治体（25.8%）の申請にとどまっている。この申請状況を見るだけでも、指導員は不安定雇用・低賃金の状態に据え置かれ、施策そのものが安上がりで実施されていることが明白である。

こうした事態が抜本的な改善に向かわないのは、政府自身が学童保育所の指導員は、非正規でよい、と考えているからではないかと推測する。指導員の待遇改善のための補助金は付けても、それらは自治体からの申請があって初めて指導員の賃金に反映されるものだ。自治体の申請状況は若干増えてきているものの、それでも全国の3分1にも満たない水準である。

政府が、指導員の専門性を認め、正規指導員の配置をするつもりなら、補助基準額でこれらの予算を組み込まなければならない。

## 5 学童保育指導員は、労働者なのか

政府の賃金構造基本統計調査によれば、2020年度の全産業平均（従業員10人以上の民間事業所）は、30.8万円だ。保育士は24.5万円、介護施設職員は23.9万円という数字が出ている。では、学童保育指導員はというと、政府統計としては調査されていない。

政府のなかでは、学童保育指導員という職業は数に入っていない、労働者という位置づけではみられていない、ということだろうか。

私たち建交労全国学童保育部会の2022年「働くみんなの要求アンケート」の結果では、月給者の平均は19.7万円（平均勤続10.9年）だ。全国学童保育連絡協議会による指導員に関

する調査（2018年）では、4,972の回答のうち約半数の指導員は年収150万円未満、ワーキングプアと呼ばれる年収200万円未満は約6割にものぼるという集計もある。

これらの数字からみると、労働組合に組織された指導員でも、全産業平均との差は月額10万円以上だ。まして、未組織の指導員との差は20万円近くになるのではないだろうか。

私たち労働組合では、学齢期の子どもたちの保育は、保育士や学校教員とは違う独自の専門性が必要であることや、その専門性の発揮や労働実態から正規の労働者でなければならないと社会的に訴えてきた。そのために、保育実践の研さんや子どもの姿を豊かに捉える保育者としての専門性を研究してきている。

学童保育指導員の身分や労働条件は、政府によって恣意的に低く抑えられているのであり、「長く働きつづけるための身分・労働条件の確立」は重要な課題なのである。

## 6 学童保育指導員の臨時特例事業

2021年末に成立した政府の補正予算は、学童保育指導員に関しては「放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業」（臨時特例事業）として常勤職員1人9,000円（3%）の賃金改善が図られるように組まれた。

いくつかの特徴点を上げる。

- ・賃金改善による法定福利費の事業主負担の増分も含め、常勤職員1人に付き1万1,000円が単価。
- ・非常勤労働者は、常勤の労働時間に比した勤務時間数から算出する。
- ・職種・雇用形態に関わらず、事業所内すべての職員が対象。

・10月以降も賃金改善を継続すること。10月以降は、国、都道府県、自治体が3分の1ずつ負担する。

こうした内容なので、全国のすべての指導員が対象になり、だれもが賃金改善できるものだ。

「この金額では足りない。だけど、もらえるものはしっかりもらおう。」

## 7 自治体、雇用主に要求しよう

この臨時特例事業は、これまであった補助金と同様に自治体が国に申請することと、10月以降には自治体も3分の1を負担するため、その予算化をすることが必要だ。

また、当然、運営者（雇用主）と交渉（協議）して、特例事業を活用して賃金引き上げをして、運営者から自治体に申請してもらおう、ということも同時に進めなければならない。何より、申請時期も余裕がないし、自治体が来年度予算編成を済ませている時期なので、早く取り掛かることが重要である。1月15日の全労連の「ケア労働者大幅賃上げキックオフ集会」の終了後に、建交労全国学童保育部会の臨時の決起集会を開き、この臨時特例事業獲得の取り組みの意思統一を図った。

そこでは「自治体に対し、臨時特例事業の予算化を迫る要求書の提出」「運営者（雇用主）に対し、臨時特例事業を活用した賃金改善の要求書の提出」「臨時特例事業の予算化を宣伝し、組織拡大を図る」の3つを、当面する重点課題として意思統一した。

また、臨時特例事業で獲得を目指すとともに、例年の春闘はいつも通り取り組んで、大幅賃上げを実現しよう、と呼びかけた。

部会事務局から、制度の概要を知らせ、自治体向け要求書ひな型、運営者向け要求書ひな型を示し、各組織での行動を促していった。

地域・支部によっては自治体との交渉権が確立していないところもあったが、「とにかく、電話一本でよいから予算化お願いします、だけでも要求しよう」と、アクションを起こすことを重視した。

## 8 1万円超の改善、でもやっぱり足りない

地域によって行動の濃淡はあったが、組織のほぼ9割で賃金引き上げを勝ち取った。正規指導員は、引き上げ額1人9,500円から1万円前後が多く、2万円の引き上げを勝ち取った学童保育所もあったし、賃金体系表の改定でベアを獲得した自治体もあった。非正規でも、労働時間に応じて千円単位での手当の創設や時間給の引き上げを獲得することができた。

保護者会運営の、ある学童保育所では、役員より「補助金で下りる分は、全額を指導員の賃金にするからこれからもがんばってね」とメールを送られるところもあった。

また、「1年でこんなに給料が上がったことはない」と今回の賃金改善に大喜びする仲間もいた。

その一方で、臨時特例事業で手当が確認された後に春闘要求書を提出すると役員の保護者から「これ以上、まだ要求するの？と言われ、何も言えなくなってしまいました」とこぼす若い組合員もいた。しかし、その組合員は「1万円上がったのはいいけど、ようやく貯金に少し回せるかな、という程度で生活にゆとりができた感じはしない。やっぱりもっとほしい」とも

語っていた。

また、「コロナ禍で、大変な思いで働いてきて、国はこの金額でチャラにする気なの？学童の大変さは少しも解決していない。」と話す組合員もいる。まさにその通りだ。

今回の臨時特例事業は、あくまで経済対策として出されたものだ。私たちの仕事の専門性や社会的価値に基づいたものではないし、子ども

たちを守る視点は少しも加味されていない。

私たちは、今回の臨時特例事業の獲得を足掛かりに、政府・自治体への予算闘争と制度の抜本的な改善、組織拡大に一層奮闘していく決意である。

(たむら かずし・全日本建設交運一般労働組合  
全国学童保育部会事務局長)

# なくせワンオペ！プロジェクト

～誰もが犠牲にならない働き方を～

西田 知也

## 1 はじめに

2021年から、全国福祉保育労働組合東海地方本部（以下、福祉保育労東海地本）と愛知県医療介護福祉労働組合連合会（以下、愛知県医労連）と共同で、「なくせワンオペ！プロジェクト」を取り組んでいる（下の写真）。昨年度は、夜勤実態アンケートを共同で取り組み、結果を11月11日の介護の日に記者会見を行い、夜勤問題を社会的にもひろげる取り組みを行った。アンケートは207件の回答があり、そのうち94%が1人夜勤を経験していた。「仕事を辞めたいと思ったことがあるか」には7割近くが辞めたいと回答し、その理由を聞く設問では「夜勤が辛い」という回答が3番目に高く

なった。現在の介護・障害職場の夜勤体制の改善をすすめていかない限り、人材確保・定着にもつながらず、利用者の処遇も守れなくなってしまう。職員も利用者も、誰かが犠牲になって成り立つような社会福祉制度を変えていくためにも、22春闘では「なくせワンオペ！署名」をスタートさせ活動している。

## 2 なくせワンオペ！プロジェクトのきっかけ

きっかけは福祉保育労東海地本の組合員が夜勤中に倒れて亡くなったことだ。障害分野の短期入所施設で、障害のある利用者が2人（全介助1人と、通報することが難しい利用者が1人）宿泊しており、朝方に「バタン！」と物音

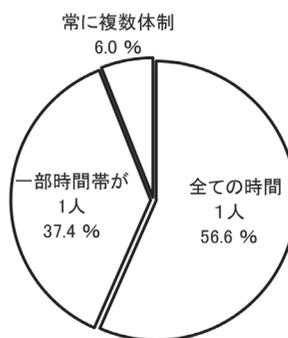


を聞いていた。朝になって、利用者の送迎のために施設に訪れたヘルパーが倒れている職員を発見。不幸中の幸いにも利用者の命は助かったが、一歩違えば利用者の命も危険な状況だった。

今までも、私たち福祉保育労東海地本は障害分野のグループホーム（以下、GH）の夜勤体制に関して改善の声をあげていた。夜間でも眠れるわけではなく、不安で起き上がってくる利用者への対応、トイレ介助、てんかん発作が起きた際の対応など、深夜帯でも様々な対応が求められる。GHの多くの勤務が16時～翌9時までを1勤務、8時間実働9時間休憩とされ、深夜帯を休憩時間としている事業所が多いが、施設内でいつでも利用者対応できるように待機をしており、いわゆる「手待時間」となっている。1夜勤が2勤務扱いにならないことから、法人内の基準の労働時間を満たすために、夜勤回数に規制もないため連泊をして労働時間を満たす実態や、日中は作業所と兼務し、勤務時間を満たすこともある。GH勤務の組合員からは、「仮眠をとっても浅い眠りしかとれない」「休憩室もきちんとした場所がない、利用者対応のためにすぐ気が付けるように廊下に布団を敷いて寝ている」、「施設から利用者が抜け出してしまわないように玄関に布団を敷いて待機している」など身体が休まらない実態が出されている。夜勤を終わって帰れば家族はみんな保育園や仕事に出てしまい、夜勤に行く時間になると家族が家に帰ってきて「家族との時間が持たない」問題もあげられていた。

こういった実態があること、2020年に組合員が倒れて亡くなったことを受け、深夜の1人夜勤改善を愛知県医労連のみなさんとも共同でプロジェクトをスタートさせた。プロジェクト

図1 一人夜勤をしているか



出所：福祉保育労東海地本・愛知県医労連「夜勤実態アンケート」  
2021年9月1日～10月31日に実施。

のあつまりでは、介護・障害職場の夜勤実態を交流し、お互いに解決すべき課題の共有や、看護師のニッパチ闘争の歴史を学びながら改善のための行動を検討してきた。何か社会的に大きくアピールできることはないかと考え、夜勤実態アンケートにとりくみ、ワンオペ夜勤改善のアピールができないかと考えた。

### 3 夜勤実態アンケートの結果

夜勤実態アンケートは、2021年9月1日～2021年10月31日までの期間に紙面とSNSで取り組み、全国各地から207件の回答を得ることができた。ここではアンケート結果で特徴的だった点を5点紹介する。

#### (1) 1人夜勤が94%

アンケート項目で「5-①1人夜勤をしていますか※フロアで1人を含む」の回答総数182件のうち、全ての時間1人の回答が103件（56.6%）、一部時間帯が1人の回答が68件（37.4%）、常に複数体制の回答が11件（6.0%）で、回答者の94%が1人夜勤をしている（図

図2 事業所別の一人夜勤体制

勤務先	介護GH	障害GH	特養	老健	障害入所	介護短期入所	障害短期入所	その他
全ての時間1人	30	12	27	6	4	3	3	18
一部時間帯が1人	7	16	18	6	1	3		17
常に複数体制	1	2	2		1			5

注：数字は事業所数。GHはグループホーム。 出所：図1と同じ

1)。事業所とのクロス集計をしたところ、介護分野のGHの1人夜勤が多くあらわれた(図2)。

## (2) 夜勤回数と夜勤時間

「5-③月の平均夜勤回数(総回答数186件)」では、月の平均夜勤回数が6.1回となっているが、障害GH勤務者の月17回という回数が最大数だ。障害GHで勤務していると回答した33件のうち、月10回以上夜勤をしていると回答した人が9人(27.3%)となっている。さらに「5-④月の最高夜勤日数(総回答数181件)」では、平均8回となるものの、最大が27回(障害GH)となっていることや、障害GHで勤務していると回答した33件のうち、10回以上の回答が18件(54.5%)と他の事業所よりも高く出ている。「5-⑤連続夜勤回数(総回答数171件)」では平均2.5回となるものの、障害GHは3.6回と高めになっている。「5-⑥拘束時間1勤務での最長勤務(休憩、サービス残業含む)時間(総回答数168件)」については1勤務での最長拘束時間の平均17時間・実働時間の平均5.1時間となっているが、障害GHでは1勤務での最長拘束時間の平均23.9時間・実働時間の平均17.7時間となっている。他の事業所よりも障害GHについては、拘束時間が

長い実働時間が短く、手待時間が長く設定されていることがわかる。

## (3) 休憩について

「5-⑦夜勤中の休憩時間(休憩+仮眠)」は平均2.5時間となっている。介護GHでは休憩が1時間

の設定となっているところが多く、拘束・実働時間に対して深夜の勤務内での身体が休まらない原因の一つだと考えられる。また「5-⑧休憩室の有無」についての質問では、介護GHで勤務している回答者50件のうち、ないと回答した人が30件(60%)にものぼり、そもそも休憩室が設定されていないことも休憩時間の短さにも起因しているのではないかと考えられる(図3)。さらに、「5-⑨休憩時間は施設外に出られるか(回答総数182件)」という質問に対し、常に出ることができる15件(8.2%)、一部出ることができる44件(24.2%)、まったく出ることができない123件(67.6%)と、ほとんどの事業所で休憩時間の自由利用ができない実態がある(図4)。また障害分野の事業所では常に出ることができるとの回答は0件だった。

## (4) 複数配置を望むか

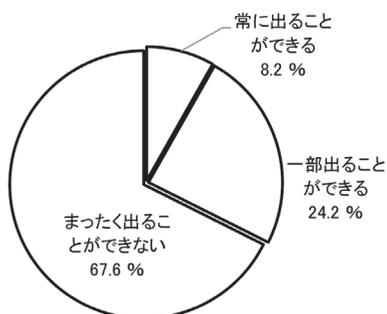
「10、(現在1人夜勤をされている方へ)夜間の複数配置を望んでいますか(回答総数160件)」という設問項目に対して、複数配置を望む回答が115件(71.9%)、複数配置を望まない回答が45件(28.1%)となった。事業所ごとで回答をみた際に、老健施設の回答者からはすべて複数配置を望んでいるという結果になっ

図3 事業所内の休憩室の有無

	介護GH	障害GH	特養	老健	障害入所	介護短期入所	障害短期入所	その他
ある	7	23	26	9	4	2	1	17
ない	30	8	23	3	1	4	1	24

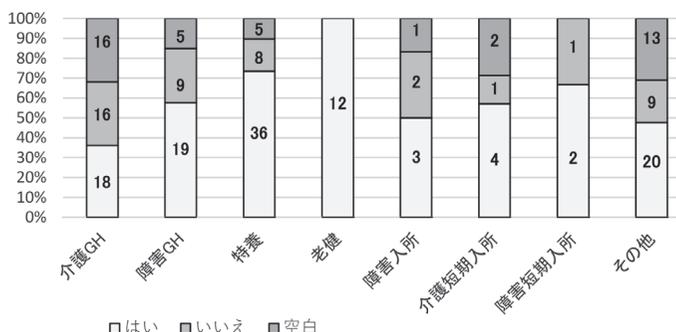
出所：図1と同じ。

図4 休憩時間に外に出ることができるか



出所：図1と同じ。

図5 夜間の複数配置を望んでいるか



注：現在一人夜勤をしている人への質問。グラフ中の数字は回答者数。  
出所：図1と同じ。

た(図5)。これは、老健施設では1人当たりの利用者を受け持つ人数が多いことも要因として考えられる。

### (5) 夜勤中のヒヤリハット事例で利用者をたたくようになった

アンケートの中で、「夜勤に関して、あなたのヒヤリハット事例を教えてください」という設問をつくり、夜勤をしている職員からの声を集めたところ、多くは「利用者が起きて、転倒した」というものだった。仮眠中やPC作業をしていて気が付かなかった、複数のコールが重なって鳴り対応できなかった、人感センサーがOFFになっていた、センサーを跨がれ気が付けば転倒していたなどの声が寄せられている。また利用者が外に出てしまった、救急搬送・発熱などの場面での判断(障害職場ではてんかん

発作の対応)といった内容に比べ、おなか痛が痛くなりトイレにいたが戸を開けて対応するしかなかった、という労働者の人権が守られているのか悩ましくなる事例も寄せられた。さらには、利用者を叩きそうになったという回答が2件寄せられ、夜勤時の緊張感からの精神的なストレスから、利用者虐待につながりかねないという実態も浮き彫りになった。

## 4 今後の取り組み課題について

### (1) 障害GHの配置基準の問題

障害GHはそもそも1989年に入所施設から地域への移行をすすめていく中で設立され、軽度の障害者自立訓練を目的としていたが、政府は入所施設をつくらぬとし、現在は親なき後<sup>ついですみか</sup>も考え重度の障害者もGHを利用し、終の住処

となっているケースも出てきている。しかしながら、未だに障害GHは深夜帯の配置基準もなく、報酬単価も介護GHと比較して半分ほどである。夜勤者を置いた際に加算はつくものの、深夜帯を夜勤として扱う、もしくは複数配置をするほどの収入にはならず、現場職員や利用者が「我慢」することによって制度の不十分さがなかったことになっている。総合支援法の見直しは2023年秋の臨時国会までにされていくが、ワンオペ夜勤では職員も利用者も安心・安全ではない実態をひろげ、障害職場の夜間配置基準の改善を目指していくことが必要である。

## (2) 障害職場の職員の賃金問題

また障害職場の低賃金問題も今回のアンケートを通して改めて改善の必要があると感じている。障害福祉分野の賃金水準は、全産業平均と比較して7万円低い状況だが、政府がおこなった2月～9月までの9,000円程度の賃金引き上げ政策では明らかに不十分であると言わざるを得ない。複数夜勤を望まないと回答した方の中には、それよりも賃金を上げてほしいという声が寄せられており、「今の国からの報酬の中で、夜勤者を増やしたら賃金が下がってしま

う」という思いが見られた。また夜勤手当で労働者自身の収入を増やそうとして、夜勤回数が高くなる傾向もある。そもそもの基本給を、少なくとも全産業平均と比較しても遜色ない金額に引き上げていくことで、無理な夜勤体制の中で肉体的・精神的な疲労から退職していく仲間を減らすことにもつながる。

## (3) 2024年3月の報酬改定に向けて

今年6月1日、大手牛丼チェーン店「すき家」で、職員がワンオペ夜勤中に倒れて亡くなったという悲しい報道があった。今回の事故を受け、深夜帯だけでなく早朝時間帯も複数夜勤体制となるように改善をすすめるとされているが、介護・障害職場で言えば企業努力だけでは解決しない。現在、なくせワンオペ！プロジェクトはシーズンⅡのとりくみとして、複数夜勤体制を求める署名を、愛知県には紙面で、国に向けてはオンライン署名（左下のQRコードから）で取り組んでいる。

オンライン署名は2022年4月から始め、すでに2万3千筆を超える賛同が得られている。オンラインを活用することによって、賛同者もひろがり全国的な課題に押し上げていきたい。次期報酬改定は2024年4月で、医療・介護・障害のトリプル改定である。二度と「誰かが犠牲になって」しまうような介護・障害職場ではなくなることを目指して、仲間を増やしながらか、取り組みをすすめていく。

(にしだ ともや・全国福祉保育労働組合東海地方本部書記長)

図6 オンライン署名はここから



## ケア労働者大幅賃上げアクション 全国3・2オンライン集会での発言

以下に紹介するのは、2022年3月2日に開かれた「22 国民春闘 ケア労働者大幅賃上げアクション 全国3・2オンライン集会」での「現場からの発言」（介護、保育、障害福祉、学童保育、地域医療、看護＝発言順）です。掲載に当たっては、主催者である全労連・国民春闘共闘委員会および発言者の方々の了解を得ました。文中、【寺園】とあるのは、オンライン集会で司会を務めた全労連の寺園常任幹事です。

### 介護の現場から

井上 晃

いま、介護の現場は危機的な状況が続いています。40歳代の労働者が若手であり、職員の半数は非正規、それも定年を過ぎた60歳以上の労働者で何とか踏ん張っているのが介護現場の実情です。

長引くコロナ対応で、利用者からも職員からも以前のような笑顔が失われつつあります。私は介護職員としてデイサービスに10年勤務しています。以前は人材派遣会社で仕事をしておりました。派遣先に送りだすノルマをこなすことに必死になっていましたので、ノルマをこなす達成感はありましたが、人同士のつながりや温かさは皆無でした。

しかし、リーマンショック以降の不景気から退職し今後の人生を選択する際に、これまで自主的に参加していたボランティア活動や福祉、社会情勢について関心があったことと、両親からの勧めもあって、介護の資格を取得し今の職場に入職しました。

そこでは専門性が高く、知識に裏付けられた介護が行われ、それによって笑顔になる利用者様の存在がありました。この、人とのつながりや温かみを感じながら、介護の仕事そのものにやりがいを感じています。

今日参加されている皆さんも、声を上げても周りに一緒に立ち上がってくれる仲間がいないと孤独を感じた方もいるかもしれません。あるいは2年続くコロナ対応によって失われつつある笑顔ややりがいから、焦燥感にかられている方もいるかもしれません。しかし、同じようにこの状況を変えたいと、きょうのこの貴重な60分という時間を割いて参加されているかな、と思っています。

介護の分野は社会的地位の低さや低賃金、過密労働の実情があります。介護職の担い手が圧倒的に不足しています。政府は3%の補助金を打ち出しましたが、介護人材の確保が必要ならば、抜本的な介護報酬の改善が不可欠です。

この低額であり限定的な補助金を拡充するためには、私たち一人ひとりが、企業を越えて産業全体で団結すること、これを持って必ず勝ち取れると思っています。そのために、現行の制度下では不十分だということを、幅広い層に

知ってもらふこと、そして私たちが求める誰でも4万円の賃上げ、これが必要なんだという声を一緒に上げていきましょう。それによって、賃金の向上を図り退職者を引き留め、笑顔があふれる職場を取り戻し、介護の仕事の担い手を増やすことができると信じています。共に頑張りましょう。

(いのうえ あきら・北海道医労連)

## 保育の現場から

永田かおり

コロナ禍の中での保育現場の状況を、少しでも皆さんにお話できたらと思い発言します。

ケア労働者という保育の立場ですけれども、私は島根県の100人の民間保育園で働いています。現在は0歳から年長まで130人（令和4年3月現在）の子どもがいて、保育士は短時間パートの保育士なども合わせると23人の職員体制で日中は現場を回しています。

有給休暇も組合で要求して、特別な行事がない限り日に2人ぐらいいは休んでも現場が回っているような状況でしたが、このコロナ禍で家族だったり自分だったり濃厚接触者になることで、本当にわが子の休校や休園、そういう予期せぬ休みも入って職員が5～6人休む日もあります。実は、今もちょっと現場が先週末から大変な状況で職員がたくさん休んで、学級閉鎖のクラスもあったりして、本当にここ2、3日、大変な思いをしているところです。

給食の職員なんかも休むと結局、給食の栄養士の人数も足りないため、離乳食もたくさんあるので、そうなった時には保育士が給食室にも

入ったりして保育室も人手が足りません。

またコロナ禍にも関わらず、やはりどうしても保育士が減ると3、4歳児とかが合同保育という密な形での保育をしなくては回らない状況です。本当に感染が広がりはしないか、いつも不安と緊張が続いています。

そんな中で、休憩時間を確保するのも本当に難しいです。毎日、3歳児以上60人を1人の保育士で見ると時間は実は45分もあります。その間に、他の保育士が休憩に上がり、1人の保育士が60人を各クラス回ってみるみたいな、そういう毎日です。中には睡眠時に配慮が必要な子どももいますので、本当にとても大変です。

各クラスで子どもを寝かしつけると、休憩までのところで20分しか時間がなくて、その間に今は消毒が入ってきます。トイレの掃除や蛇口、鏡、子どもたちが触れるところを、消毒だけでその20分が終わってしまい、本来ならばその20分で保護者とやり取りするノートや日誌を書いたり、さらに月初めには月案とかカリキュラムとか児童記録、クラスだより、本当にたくさんの仕事があるのですが、それがコロナ禍によって、その貴重な20分でさえもアルコール消毒に追われる毎日です。使ったおもちょうかも全部洗っています。

そうすると、どうしても私たちの休憩時間っていうのが、20分間にできなかった保育の事務的な仕事が入ってしまいます。休憩とはいえども子どもと離れている時間というだけで、実はその時間にも仕事が入っています。さらにそこではこなせない仕事は、持ち帰りの仕事となってしまいます。

あと、保育中とかには行きたいタイミングでトイレも行けずに膀胱炎を患ってしまう職員も

実は多いです。みんな本当に疲れ果てていて、私もそうですが毎年退職が頭をよぎってしまいます。

ケア労働者の賃金アクションということで、本気の増員を訴えたいです。私は現場で働いて23日目（3月現在）となります。基本給は23万100円（3月現在）、全産業の平均金額までも及ばない現実が私の目の前にあります。だから私は、本当に大幅賃上げを求めます。

（ながた かおり・福祉保育労島根支部）

## 障害福祉の現場から

城山佐和子

きょうは、夫婦で福祉の現場で働いている、その家計の実態を伝えられたらと思って発言します。

私は障害を持つ人たちが働く作業所に勤務してもうすぐ27年になります。今はサービス管理責任者として働いています。会社員だった夫が、作業所のボランティアに参加する中で福祉の仕事がしたいと2年前に転職して、同じ法人の障害者の入所施設で働いています。私も夫も福祉の仕事にはやりがいや誇りを感じています。

作業所では、長年にわたってわが子のケアをしてきた親の人たちが、高齢になって健康に不安を抱えるようになっていきます。私は、親の人たちからわが子を託せる生活の場が必要と聞いて、最近グループホームづくりに関わるようになりました。様々な苦勞の末やっとグループホームができて、それぞれの部屋で自分らしい暮らしが始まりました。家族から離れて少しず

つ自信をつけている姿を見ると、親が元気なうちに自分らしい暮らしがおこなえて、障害を持つ人たちの自立の場を作れて、本当に良かったと大きな喜びを感じています。

でも、福祉の担い手である私と夫の給与の現実はとても厳しいです。私は基本給が27万6,400円、これに手当がついても税金とか社会保険料が引かれて手取りは約27万円です。夫は早出や遅出など毎日違うシフトで、夜勤も月4回ありますが、月の手取りは20万円そこそこで、前職より6万円もダウンしました。

昨年4月に息子が私立高校に通うことになったのですが、制服代とか教科書代、通学用の自転車とかいろいろ含めると出費は50万円以上になりました。毎月学校に支払う授業料は約6万円ですが、県から支給される高等学校等就学支援金は9,900円です。こんなにお金がかかると思っていなくて、我が家の家計の苦しさを痛感しました。

私の職種は今回の処遇改善事業の対象外ですが、利用者からの日々の相談に応じて、頼まれればトイレ介助などもしています。私の事業所を経営する法人はこれまで処遇改善費に法人からの持ち出しも加えて、全事業所職種の賃金が改善できる形で処遇改善手当が支給されていますが、財政事情はとってとても厳しくて、今回も法人の持ち出しができるのかは不透明です。

福祉の仕事が若い人たちの憧れの職業になってほしいと思っています。従事したいとみんなが思えるようになって現在のような人手不足の問題が解決するように、福祉労働者の賃金の大幅な値上げを求めたいと思います。ありがとうございました。

【寺園】

自分らしい暮らし、自分の自立までの立場を

作るって喜びですとおっしゃって、私も本当にそうだなと思いましたけど、月4回ということですが夜勤は2交替、長時間勤務なのでしょうか。

【城山】

長時間、夕方から入って、次の朝までですね、すぐに明けられない時があるみたいです。人が足りなくて応援に入ってから帰ってくるとかで、昼間までかかったりしてくることがあります。

【寺園】

増員もですが、法人の経営者も一緒になって声をあげることは非常に重要です。

(しろやま さわこ・福祉保育労福岡地本)

## 学童保育の現場から

岩崎沙知子

きょうは学童保育の現場の状況を皆さんにお伝えさせていただければと思います。

学童も皆さんと同じような特例事業の方が出ているのですが、今回法定福利費の事業主負担分を含む11,000円出ると、それから非常勤職員も対象になっていることが特徴になっています。

うちの事業者の方では、10,000円月給に上乘せとなりましたが、それでも初任給は18万5,000円で、やっぱり低いなと思っています。

先ほどの黒澤事務局長の報告で全産業の表が出ていましたが、あそこに学童保育室の指導員の賃金は載っていません。でも、全国的にも低いと言われている保育士さんの賃金よりもさらに低いのが学童保育の指導員と言われていま

す。その中で、1万円上がるということ、私たちにとっては少なくない金額だったりするのですが、でもこれで満足というわけにはいかないな、と思っています。

コロナ禍で、学童保育も以前よりも知られるようになったのですが、実情はかなり厳しい状況です。学童保育は、保育所と同じように親が働き続けられることを保障するために、コロナ禍でもできるだけ開所することが求められています。でも、やっぱり保育所とは違う現場の実情がたくさんあります。

例えば、プレハブのワンフロアの本当に古い施設がすごくたくさんあります。そうすると、衛生面への不安ですとか、静養室もないので体調を崩した子どもを隔離できない状況もあったりします。

ひどいところだと、ワンフロアの中にお布団を敷いて、子どもたちが走り回っている中、寝かせるというクラブもあったりして、本当にそこは不安になったりします。

さらに、基準以上の子どもを受け入れている施設も多くて、「三密」を回避することが正直できない。特に雨の日は最悪で、部屋の中みんな入ってくるので、「三密」は避けられない状況です。

さらに、マスクを外さなければならないおやつやお昼の時間は深刻で、何とか工夫しながら対応している状況です。

今、さらにマスクを外す時間をできるだけ少なくしてください、という要請が出ていて、おやつが持ち帰りになってしまっています。学童の中でのおやつを持ち帰りは、子どもたちも可哀想だなと思います。

また、職員数が一つの施設に常勤が2人とか3人というところが多いので、コロナとか家族

の方が陽性とかで1人が休みになってしまうと、しばらく一人体制プラスパートさんでやっていかざるを得ないということで、本当に職員体制の不安が常にある状態です。感染者が出てしまったらどうになってしまうのだろう、という不安は常にあります。

この第6波で子どもへの感染が広がっていますが、学校閉鎖にならない限り、学童が閉所になることはまずなくて、もう日々プレッシャーと不安で精神的疲労がかなり大きくなっています。

これだけ大変な状況でありながらも、やはり賃金が低いということもあって、先ほどの初任給の低さとかもあって募集しても人が集まらなくて、体制が不足している現場も多くあります。保護者と子どもたちのために何とかしようという熱い思いだけではもう乗り切れないと、正直思っています。

今回のように、本当に学童保育だけではなく、ケア労働に従事している人たちが横で手をつないで、専門性ややりがいを語り、これだけ必要とされている職種だからこそ処遇の改善や質の向上が必要であることを一緒に訴えていきたいと思えますし、こういう今回の集会とかすごく心強いなど、先ほどからお話聞いていて思いました。

#### 【寺園】

体制が通常2人、もしくはパートが1人つくといいますが、何人必要ですか。

#### 【岩崎】

決まっているのが、40人に対して正規職員2人と補助指導員さん1人で、3人でやりましょう、ということになっているのですが、到底足りません。やはり、正規指導員は3～4人は必要だろうと私は思っています。2人だと、

どちらかが休んでしまうとどうにもならなくなるので、それはすごく感じています。

#### 【寺園】

処遇の改善もそうですが、体制もしっかりと改善の必要があるということですね。

(いわさき さちこ・建交労所沢学童保育支部)

## 地域医療の現場から

門田美穂

わたしからは地域の医療機関の現状をお話します。

私は、広島市内の民医連に加盟する165床の生協病院に勤めています。病院は地域医療の要として在宅連携を担っていますが、公的医療機関と違い高度医療や急性期医療を担う病院ではありません。感染症患者に対応するための設備のない地域の病院にとってコロナ感染症は脅威でした。私は病院の総務課で、医療材料や資材の確保、医療機器や設備への対応を業務にしています。この2年間、个人防护具の確保に四苦八苦し、施設内の感染対策など日常業務を通して医療機関の厳しい現実を感じる日々を過ごしてきました。PCR検査やワクチン接種、発熱外来などの業務はコロナ禍で増えたものですが、そのための人員補充はなく、職員が総出で対応をしてきました。

2月に病棟で起きたクラスターはあっという間に病棟間を横断しました。医療従事者は、検査で陰性を確認したら業務に入ることができるため、毎朝、寒さの下、病院脇で検査待機する職員の姿に胸が痛くなりました。復職しても後遺症の不安や、感染したことへの必要のない後

悔のつぶやきに、掛ける言葉もなく、ただ背中をさすることしかできないことが悔しくもありました。

政府は看護師月4千円、介護職・保育士月9千円の引き上げを提起しました。けれど、ケアマネージャーや事務職員などは対象外です。看護師は「救急搬送年200件以上の医療機関の看護師等」と対象を絞ったため、4割弱しか対象になりません。いずれも現場に差別と分断を持ち込む内容です。

わたしの勤める法人は2001年以降ベースアップがなく、一時金も下がる一方です。近隣に比べて安い賃金、休日も思うようにとれない現状に、若い職員は数年で転職先を探しはじめます。ケア労働者はいのちと健康を守る重要な仕事です。社会的役割にふさわしい賃金にしなければ担い手は確保できません。世論が味方してくれるいまこそ、ケア労働者の処遇改善を実現するために、ともにがんばりましょう。

#### 【寺園】

やはり、人も足りないけど、賃金も全然足りないという状況ですよ。

#### 【門田】

ケア労働者の賃金・処遇を後押ししてくれるこの情勢をみんなで受け止めて、一緒に手を繋いで頑張りたいと思っています。

(もんでん みほ・広島中央保健生協労組)

## 看護の現場から

### 山本 桃代

私は、大阪はびきの医療センターで看護師をしています。

ダイヤモンドプリンセス号でコロナ感染が発覚した時からコロナ患者を受け入れ、今も沢山の方が入院しています。私は小児科病棟勤務ですが、看護師が足りないので頻繁にコロナ病棟に応援に行っています。

高齢者や認知症の方も多く、食事、口腔ケア、おむつ交換などを受け入れてもらえず、点滴や鼻からのチューブも自分で抜いてしまい、動き回り、暴言暴力も日常的にあります。患者さん一人に数人の看護師で対応しなければなりません。最低限の人数もないので、一人ひとりのケアがちゃんとできないもどかしさを抱えています。

昨年の第4波のときには、大阪府の入院フォローアップセンターからの入院要請を受け入れられずに断ったことがあります。その時、フォローアップセンターの医師から、「患者を殺す気か」といった言葉を浴びせられたことは、今でも忘れられません。命を救うために必死になって働いている誇りを踏みにじられた悔しさでいっぱいでした。

私は兵庫県の田舎で育ちました。貧しかったので、小学校のとき毎日同じズボンで過ごしていました。週末になって自分で洗濯してきれいにしていたのに、同じクラスの男子から「いつも同じズボンやなあ」とからかわれていました。でも、朝から晩まで一生懸命働いている親の姿を見ていると、「新しいズボンを買ってほしい」とは言えませんでした。いつも自分に自信がもてない子ども時代を過ごしました。

そんな時、母親に、「女性も手に職を持った方がいい」と言われたことがきっかけになって、こんな自分でも変わるかもしれない、誰かの役に立てるかもしれないと思い、看護師への道を歩み始めました。

就職して結核病棟で勤務していた時、担当の患者さんが亡くなるケースが続きました。自分が何かミスしたのではないかと、観察を怠ってきたのではないかと、自分は看護師に向いていないんじゃないかと落ち込みました。そんな私に先輩が、「あなたが悪いんじゃないわよ、あなたじゃないといけないっていう患者さんもあるじゃない」と声をかけてくれました。その言葉を聞いたとき、患者さん一人ひとりいろんな人生を抱えてここに来ている、人はいつか亡くなるけれど、それまでどう生きていくかといった場面に、少しでも関わることができる私たちの仕事ってなんて凄いのだろうと思い、看護師の仕事を誇らしく感じることができました。

これまで、多くの仲間を支えられてやってこ

られました。しかし働き続けることができず、去っていった仲間もたくさんいました。つい先日も、コロナ病棟担当の若い看護師が、「もう無理です」と言って辞めていきました。

私たち看護師は、誰もがみんな患者さんのために良い看護を提供したいという思いで働いています。みんなが安心して働き続けられることで、質の高いよりよいケアを提供できます。看護師の待遇改善を心から願っています。

#### 【寺園】

質の高い、よいケアを提供するためには、やはり看護師の待遇改善や賃上げは必要だということですね。ありがとうございました。

(やまもと ももよ・大阪府職労)

## 【資料】

22 国民春闘 ケア労働者の大幅賃上げ・底上げアクション～地域の仲間の力を結集し、ケアワーカーの底上げと地域の賃金水準の底上げを図ろう～（全労連・国民春闘共闘委員会 22 春闘方針補足資料）

### 1. ケア労働者の大幅賃上げを実現し、労働者全体に波及させる

約2年にわたるコロナ禍のもと、ケアワーカーの人たちは感染リスクを抱えながらも私たちの暮らしの基礎を支えてきました。新自由主義政策が医療・介護や公衆衛生体制などを脆弱化させてきたことが浮き彫りになったことで、国民のいのちを最優先に医療・公衆衛生拡充への転換をめざす「いのちまもる緊急行動」に取り組みました。運動の中で、あらためて、医療・介護・保育・学童保育などのケア労働の現場は女性・非正規の比率が高く、全産業平均と比べても賃金水準は低く抑えられていることを社会的にアピールしてきました。

地域の医療・福祉・公衆衛生を守るためにも賃金・労働条件の改善が急務であることが明らかになる中で、岸田首相も、「ケア労働者の賃上げを図る」「全産業平均との格差を解消する」と表明せざるをえなくなりました。しかし、緊急経済対策では、介護士・保育士9,000円、看護師4,000円と格差解消には程遠く、また対象者も限定されており、現場ではすべての労働者を賃上げしようとする定昇分にしかないとの声が上がっています。

21 秋闘によって、地域の医療・福祉・公衆衛生の拡充にはケア労働者の大幅賃上げ・大幅職員増が不可欠であるとの社会的な認識は高まっています。22 春闘では、この社会状況の変化を確実に大幅につなげていかなければなりません。

2010年代には、公務・教育・医療・介護など公共性の高い事業で非正規化・低賃金化が進み、実質賃金が大幅に落ち込んでいます。そのことへの反省からイギリスではエッセンシャルワーカーの大幅賃上げが大きな課題となっています。全産業平均を大きく下回るケア労働者の賃金底上げを図ることは、地域の賃金水準の底上げにつながります。地域の賃金水準が引きあがれば人勧へも反映されることになり、それは年金や各種補助金などへも波及していきます。22 国民春闘のスローガンでもある「誰もが希望の持てる公正な社会」の実現にむけ、22年6月末までの間、ケア労働者を大きく仲間に加え「ケア労働者の大幅賃上げアクション」を推進します。

### 2. ケア労働者大幅賃上げアクションの目的

取り組みの目的は下記の3つです。

- (1) 22 国民春闘で、看護師、介護職員、保健師、保育士などのケア労働者の賃金 4 万円以上の大幅引き上げ・底上げを図らせる。
- (2) 要求実現の過程で、国民春闘共闘・全労連の組織拡大を実現し、好循環をつくる。
- (3) 医療、介護、保育などのケア職場の職員配置基準の改善・大幅増員など抜本的な拡充を実現させる。コロナ感染拡大に備える体制の確立を求める。

介護・看護・保育など、関係単産の春闘アンケートでも 4 万円以上の引き上げを求めています。国・自治体による財源の確保とあわせ、22 春闘で大幅賃上げをめざします。

9,000 円・4,000 円と低額な政府の支援策を上方修正させるにも、各職場で実際の賃上げにつなげるにも、ケア労働者の組合を大きくしなければいけません。組合のある事業所では、非正規職員も含めたすべての労働者と対話し一緒に運動を作っていくことが求められています。あわせて、圧倒的に多い地域の組合のない事業所に、制度を知らせ「組合の交渉で、すべての労働者の賃上げを実現しよう」と声をかけていかなければいけません。

また、この間の公務リストラや、各業種の職員配置基準の低さから現場の過重労働も深刻です。現場からは「賃上げよりも職員増を」の声絶えません。大幅賃上げと合わせて、職員の大幅増、最低基準の改善を求めています。

### 3. 取り組みの具体化

- (1) 国・自治体に向けた運動
- (2) 大幅賃上げ実現に向けたとりくみ
- (3) 要求実現と組織拡大の好循環をつくるを 3 つの柱に運動を具体化していきます。

#### (1) 国・自治体に向けた運動

「ケア労働者の大幅賃上げアクション」のスタートとして、12 月 1 日に政府に緊急要請を行い、12 月 2 日、13 日に記者会見を行いました。その緊急要請書をもとに 12 月 17 日には参議院予算委員会で共産党小池議員による質問が行われています。さらに問題点を広げ補助の大幅引き上げを求める大きな世論を作っていきます。あわせて、職員の増員をもとめ自治体への要請行動も強めていきます。

すでに始まっている「新しいちまもる署名」を推進します。ローカルビックアクションや 3 月 10 日の統一行動日での事業所訪問、地域のケア体制の確立を求めるアピール採択などに取り組みます。ディーセントワーク宣伝や SNS を使ったアクションなど、世論を作っていきます。

#### (2) 大幅賃上げ実現に向けたとりくみ

ケア労働の職場では大幅賃上げをめざし、あきらめず 22 春闘を闘います。回答指定日 3/9、統一行動 3/10 に向けて職場での要求討議を行います。要求書提出－団体交渉の取り組みを構築します。3/10 にスト含む「目に見える行動」を構え、大幅引き上げの回答を引き出します。

### (3) 要求実現と組織拡大の好循環をつくる

ケア労働者の大幅賃上げは、声を上げる・立ち上がる労働者を増やさなければ実現しません。職場内の未組織労働者、地域の空白職場との対話を大きく作ります。単産版「変えるリーフ」(ケア労働者版 VOICE)を作成し、岸田首相・自治体首長・施設経営者に向けた声を集めます。事業所訪問や市民講座などの対話の場づくりを積極的に行います。

春のホットラインを「ケアワーカーの待遇改善をー看護師・保健師、介護士、保育士の処遇改善を求める労働相談ホットライン」として、2022年2月25日(金)10:00～20:00に実施します。

全国で20時までの体制を確立します。どうしても20時以前に終了する地方は20時まで全労連につなげ対応するようにします。平日ですが単産役員も積極的に相談員としてかかわるようにします。

## 4. 運動を推進していくための準備

### (1) 全員参加の運動のためにーみんなの思いを出し合おう

ケア労働者の職場は、職員体制の抜本的改善、専門性にふさわしい賃金水準など、みんなが持っている思いを出し合い、職場改善・賃上げ要求へと整理していきます。

国・自治体に向けた制度改善要求、職場に向けた職員配置・大幅賃上げ要求を整理し、取り組みへとつなげていきます。

ケア労働者以外の職場では、自分たちが住みたいと思う地域のあり方、利用しやすい医療・福祉のあり方を話し合い、地域づくりに向けた要求へとまとめていきます。

### (2) 単産・地域でも運動推進の準備を

#### ◇単産

職場からの運動の積み上げを具体化します。職場闘争での大幅賃上げ、国・自治体に向けた制度改善運動の具体化を行います。3・10の統一行動では大幅賃上げに向けたアピール採択や決起集会などの具体化を図ります。

産別版「変えるリーフ」や産別版「VOICE」の具体化を図り、職場・地域の未組織労働者への運動の見える化をつくります。

要求実現と組織拡大の好循環を作り出すためにも、最重点計画へのエントリーを具体化します。

#### ◇地域

2・6ローカルビックアクションや3.10統一行動で地域に要求と運動が見えるように行動の具体化を図ります。

要求実現と組織拡大の好循環を作り出すためにも、単産と協議し最重点計画へのエントリーを具体化します。

..... 労働戦線NOW .....

# 「なぜ日本のみ賃金が低下するのか」 深掘り論議を

——全労連春闘は20年間で最高・上昇回答、連合の毎回下降回答との違い、連合会長の言動に内部から厳しい批判も

青山 悠

歴史に残る出来事の多い2022春闘は各組合とも総括期を迎える。春闘67年、労戦再編32年で連合、全労連とも満額回答や初任給の大幅アップも目立つ。全労連などは2年連続の先行ストで成果を上げ、回答集計ごとに妥結水準は上昇し、連合の毎回下降回答との違いを見せた。

一方、春闘で大きな問題となった「なぜ日本のみ賃金が低下するのか」についての深掘り議論はなく、今後課題を残している。7月は日本の針路が問われる参院選。自民への急接近など連合会長の言動に対して、連合内の関係者から厳しい批判の声も出はじめた。

## ■全労連20年間で最高、連合下降回答との違い

全労連などは22春闘で生計費に基づき物価高の生活防衛やケアワーカーの処遇改善、人材確保などを重視。全国一律最賃の確立に加え、世界から遅れている日本の賃金回復も重視し、ストを背景にした春闘を展開した。

闘い方では、昨年につき2年目の挑戦として、連合金属大手より1週間早い先行回答を3月9日、全国統一闘争を10日に実施し、11日の記者会見で昨年プラスの回答水準を発表した。先行して高額相場の形成へ社会的波及をめざす春

闘再構築の運動である。全国統一行動は官民15産別で、昨年を上回った。春闘進ちょく状況（5月12日）は、スト権確立が1,266組合（55.7%）、スト実施はJMITUと医労連など162組合（7.1%）である。

全労連など春闘共闘の回答妥結の特徴は3つ。第1は過去20年で最高の回答水準を獲得、第2は初めてケア労働者の大幅賃上げを先行させ、全体の水準引き上げと社会的な波及、第3は集計ごとに賃上げ水準を上昇させ、連合の下降回答傾向との違いを見せていることである。

回答上昇は、第1回集計（3月10日）では加重平均で4,935円（1.87%）だったが、第7回（5月26日）には5,429円（2.01%）に上昇。単純平均では5,516円（2.00%）から5,955円（2.11%）へと過去20年間で最高を獲得し、粘り強い交渉を展開した。ケア分野は平均8,250円の賃上げである。全体のパート時給は22.9円増（昨年4.7円増）となっている。

一方、連合の賃上げは第1回（3月18日）の加重平均6,581円（2.14%）から、第6回（5月31日）の6,049円（2.09%）へと毎回、下降している。

22春闘では労働界で「満額」回答が目立ったが、全労連など春闘共闘でも「満額」獲得組

合が報告されている。建交労では学童保育で30,000円の満額獲得もあり、背景には深刻な人手不足と人材確保があるという。全印総連では4組合が一律1万円の満額獲得。JMITUでは満額ではないが、上積み交渉で4,100円増とし1万3,276円の賃上げ獲得もみられる。

黒澤幸一事務局長は「全労連の回答の特徴は、初回回答から上積みを図ることにある。『一発回答』で終わらせるのではなく、交渉し上積みを重ね、流れをつくり出す。ここにこそわれわれのたたかい方の真骨頂がある」と強調。5月11日にも大幅賃上げと最賃1500円、公務員賃上げと増員、消費税減税、改憲阻止などを掲げて総決起行動を展開し、省庁要請や国会デモなど終日行動を展開した。

## ■連合、ベア獲得組合増加、5部門共闘重視へ

連合の22春闘体制で注目されるのは、春闘相場の形成へ金属大手(JC)だけでなく、化学、流通、交通、公益など5部門共闘連絡会議を重視し始めたことである。春闘リード役が1975年の政財官労一体の賃金抑制型「管理春闘」から、47年ぶりに変化の兆しとも見られている。

22春闘で連合は昨年を超える賃金改善(ベア)と獲得組合数の増加を重視した。背景には、連合のベア獲得組合が14年の40.4%(2,386組合)をピークに、昨春闘では27%(1,277組合)へと低下している深刻な事態の打開がある。要求は「4%程度」(ベア2%程度)とし、8年連続の同水準となった。

回答水準(5月31日)は加重平均で6,049円(2.09%)と、昨年より816円増(0.30%増)となり、3年ぶりに2%台に回復させた。ベアは1,862円(0.63%)で、昨年プラス247円(0.07%)である。

非正規労働者は平均で時給23.75円(昨年比2.51円増)の引き上げである。初任給の引き上げも目立つ。働き方改革ではジェンダー平等や勤務間インターバル制度、60歳以降の処遇改善、男性の育児休業取得などで前進している。

連合回答の特徴は、ベア獲得組合が42%に達し、人手不足など「人への投資」も反映し、14年以降では最高となった。ただしベア水準は0.7%台であり、物価上昇は過年度で約1%、今後2%程度と予測され、実質賃金はマイナスと深刻である。連合は6月1日に中央委員会を開き、「実質賃金の長期低下の反転」を提起した。

## ■金属回答満額と分散、ゼンセンは金属超え

金属労協の回答は、JC春闘46年で「過去にない満額回答の数だ」(浅沼弘一事務局長)と評価している。しかし産別自決のもとで妥結水準は5産別で分散した。要求は連合(ベア2%)より低いベア3,000円以上(約1%)で7年間同水準である。

自動車総連は4年連続で統一ベア要求を見送り、単組自決とした。要求方式では今春から平均賃上げ方式(個別賃金と併用)に戻し、大手12組合のうち満額回答は日産8,000円(ベア2,000円・昨年比1,000円増)、ホンダ3,000円(昨年ベア見送り)など7組合である。トヨタは職種と職位の12区分で1,600~4,900円を要求し、満額回答だが、内容は非公開。自社型で春闘変質を強めている。

電機の回答は異例の満額を含め、大手12労組は4分散した。①ベア3,000円の満額が日立(昨年1,200円)など4社、②富士電機など2社が2,000円、③妥決基準の1,500円が三菱など5社、④パナソニックも1,500円だが、昨年同様にベアと年金拠出額との合算とみられている。中小

でも今年は大手の回答分散を反映して、「1,500～2,000円」（40%）、「3,000～3,500円」（34%）の二つの山で波及している。電機では妥結水準の組合間分散や「妥結の柔軟性」とジョブ型人事の対応など、60年にわたる産別統一闘争のあり方が問われている。

鉄鋼など基幹労連はベア要求3,500円（22年、23年度）を設定し、5組合の満額獲得を含め2年ぶりにベア見送りから脱却した。造船関係の回答はベア1,500円である。

JAMはベア獲得532組合のうち87組合が満額回答で、最高は8,998円。ベア平均は1,962円で、300人未満が2,002円と産別結成以来の最高となっている。人手不足・人材確保や賃金水準を引き上げる個別賃金要求などの反映とされている。

各産別の分散回答は今年の経団連の経労委報告で賃上げは「業種横並びや一律的な賃上げでなく、各企業の実情に適した賃金決定」として、賃上げの分散変質を提起していた。自社型の企業内交渉は、企業別組合の統一闘争と共闘を生命線とする春闘の変質・解体を狙った財界の指針でもある。

UAゼンセンは、組合の約9割が妥結権を中央闘争委員会の会長に委ねる産別統一闘争を展開し、春闘相場の形成、波及への影響力を高めている。ベアは166組合平均で金属JCの1,994円を上回る2,195円（0.76%）で昨年比1,046円増である。パートは時給26.6円（2.58%）を引き上げている。

松浦昭彦会長は「金属大手と遜色なく、連合大手の先行妥決集計を上回る結果」と評価。「要求が4%（うちベア2%）と高いのも反映」と語る。流通・サービス部門共闘の代表者でもある松浦会長は「部門共闘連絡会議で連合春闘の

賃上げに貢献」と、金属だけではない春闘相場形成への役割発揮を語っている。

## ■日本のみ賃金低下、打開へ深堀り論議なし

22春闘では世界から遅れた日本の賃金は正が大きな課題となったものの、連合と各産別とも原因の究明や打開への深堀り論議は聞かれなかった。全労連は3年ほど前の早くから日本の異常な賃金低下に警鐘を鳴らしていた重要課題である。

OECD（経済協力開発機構）調査では加盟35カ国のうち、20年の平均賃金で日本は22位と低位。19位の韓国は20余年で90%以上の賃上げをしているが、日本は4%にとどまる。実質賃金でも韓国、アメリカ、フランスなどは130～160と大幅に増加しているが、日本のみ89とマイナスに転落している。

連合で一番早く問題提起を行ったのはJAMの安河内賢弘会長の昨年5月の中央委あいさつで、「今では、トヨタよりも韓国の現代（ヒュンダイ）自動車の方が賃金は高く、日本製鉄よりも韓国の浦項（ポスコ）の方が高いともいわれている」と報告し、「エッ、本当か」と連合産別に衝撃を与えた。基幹労連の神田健一委員長も「日本の労働分配率は欧米主要国と比べ最も低位で、国民への経済成長の還元が乏しい国だ」と指摘した。

自動車、電機など金属労協の昨年9月大会でも、方針決定の経過で論議があったといわれるが、「この数年、一部の大手企業を中心に賃上げに消極的な姿勢が見られた」と反省。賃金水準とともに、上げ幅（ベア）と共闘効果でより高い春闘相場の形成へと変化した。

連合トップでは21年3月の記者会見で清水秀行事務局長が「20年以上にわたり日本の賃金

が上がっていないことは衝撃的だ。構成組織にはよく検討してもらいたい」と、賃金停滞の打破を強調した。芳野会長も「日本の賃金は1997年がピークで、いまでは先進国の中で低位に置かれ、労働者に適正な分配が行われてこなかった」と指摘した。

しかし停滞の原因については明確ではない。「なぜ日本の賃金水準は世界から遅れ、低位になったのか」「春闘回答(ベア0.62%)は世界から低位の賃金是正との関係ではどうか」との質問も連合の会見で出された。

芳野会長などは「労働市場でパートなど非正規労働者が増加したこと」「各組合の交渉結果」と発言。5月19日の春闘中間まとめで「国際的に見劣りする日本の賃金水準の解決へ、継続的な賃上げの実現」を提起している程度である。

欧米などもグローバル経済や労働市場で非正規雇用、非雇用契約就労者の増加などは日本と同様の状況にある。しかしドイツ、イギリス、アメリカなどはストを背景に賃上げや時短、最賃引き上げ、組合結成、不安定雇用の保護政策などを実現しており、日本の運動停滞は世界的にみても異常だ。

## ■賃金の長期低下の歴史と構造

20年余にわたる賃金低下の歴史的な転換点と構造変化は75春闘からである。富士山の頂上にもたとえられるが、55年に始まった春闘は官民のストを背景にした闘争で74年には最高の32.9%の賃上げ相場を形成・波及させた。

財界は国民春闘の高揚に危機感をつのらせ、75年に政財官労一体の「管理春闘」で一挙に賃上げを13.1%、76年には8.8%へと抑制。春闘相場の高位平準化から低位平準化へ、鉄鋼、自動車など金属大手労組を中心とするJ C主導の

賃上げ自粛、ストなし・一発回答によるパターンセッターの変更である。以来、1ケタ台の賃金抑制が続いている。

春闘体制では、連合などは「賃上げは産別責任」(産別自決)として、ナショナルセンターの機能としていた総評春闘に終焉を告げた。総評元幹部の清水慎三氏は「総評春闘は去勢され、吸収された」と指摘している。

要求も連合などの金属大手は経済整合性賃金のもとにベア要求を放棄した春闘もしばしばあり、賃金低下は当然の帰結ともいえる。近年、連合でベアが復活するのは14春闘からである。しかも結成32年間でストなし春闘が続き、世界からも異例とされている。

財界や経営側は企業別組合の弱点を突くように「自社型賃金決定」を強め、共闘の弱体化を推進。03年には「日本の賃金は先進国でもトップレベル」として、賃上げ抑制を強めた。その後20数年間、ベアは0%台(21年0.12%)に抑制され続け、世界でも日本の賃金低下は異常とされている。

賃金低下の反面、内部留保は466兆円(21年3月)と増大し、分配のゆがみは拡大し続けている。経団連の故・中西宏明会長は21年に「OECDのなかで日本の賃金が下位にあることは問題であり、消費を増やし経済を活性化させることが大事だ」と言っているほどだ。賃金抑制など新自由主義の破綻と矛盾の表明でもあり、政策の転換は避けられない事態だ。

岸田首相も「低下する賃上げ水準の思い切った反転」と言わざるを得ない情勢となっている。

## ■「労組の責任も」と連合元トップリーダー

連合の元トップリーダーは、20年余にわたる日本の賃金停滞について、「いろいろな背景、

事情があったとはいえ、労働組合の責任があり、その批判は免れない」と指摘し、春闘の再スタートに期待を表明している。連合内から賃金低下についての運動への反省はまだごく一部にとどまっている。

22春闘ではU Aゼンセンの松浦会長が5部門共闘会議で、「コロナ禍でも海外は賃金が上がっており、日本だけが上がっていないことにならないように奮闘しよう」と強調。中期的な賃上げとして2%程度のベアを提言している。

全国ユニオンの鈴木剛会長は日本の賃金低下の打開について、「ストで闘うこと、非正規運動の強化、企業内でなく社会・市民運動との連携強化」などを提言している。

スト復権では、連合総研が13年に「労働組合による異議申し立て行動の実態」調査をまとめ、J A M、ゼンセン、私鉄、プロ野球労組などでストシンポを開催。日本労働弁護団も16年に「スト実践・オルグ伝承講座」を開き、連合、全労連、全労協、中立労組のストを交流したこともある。

## ■全労連は6課題打開へ闘争バージョンアップ

全労連は7月の定期大会方針案で、四半世紀に及ぶ実質賃金の低下へ「賃上げは急務」として、スト強化の春闘と、要求実現へ「たたかう労働組合のバージョンアップ」を提起している。

黒澤事務局長は「日本の賃金はなぜ上がらないのか」について、6つの原因をあげている。骨子は①75年の「管理春闘」でパターンセッターの変更と労働組合の要求自粛、②格差賃金の放置、③不十分な最低賃金や非正規雇用の労働法制不備、④労働組合の組織率低下と賃上げの社会的波及システムの欠如、⑤公正取引の未

確立と脆弱な中小企業政策、⑥官公労を含め政府による賃下げなどをあげている。

金属大手の回答について黒澤事務局長は「要求(ベア1%程度)が低く、自社型賃上げで分散」と指摘し、春闘の再構築へ連合金属大手よりも先行高額回答の形成波及へ挑戦している。

山家悠紀夫氏は「なぜ、日本だけ1998年以降賃金が低下し続けているのだろうか」について、欧米は産別交渉だが、「日本は企業別組合であることも一因」(岩波書店「日本経済30年史」と指摘している。

財界は個別企業の「自社型賃金決定」「自社型雇用システム」のもとに春闘の分散変質攻撃を強めている。改めて企業別組合の弱点克服と産別統一闘争・共闘を強め、生計費に基づく要求で欧米のようにストを背景にした春闘構築が求められている。

さらに春闘と政策闘争を結合させ、賃金・雇用・福祉向上へ政治変革につながる国民的な共同の春闘拡大が求められている。

全労連は春闘強化へスト強化のバージョンアップや9条改憲阻止ストなどを重視。6月11日には官民産別で「労働基本権」学習シンポを開き、「労使交渉での要求前進と共に、国民生活の格差・貧困政治の転換へ政治課題での国民的なストの展望を」などを交流した。

## ■最賃改定へ初任給増、経営側もアップ容認

22春闘では企業別最賃・18歳初任給の引き上げが目立つ。金属労協では28組合平均で2,479円と2014年以降で最高となった。組合では、自動車ホンダで5,073円、J A M島津3,400円、基幹労連の川重3,000円。電機(18歳高卒技能職)では43組合で3,477円となり、30歳のベア3,000円の満額回答以上のアップである。企業内最賃

協定は連合調査で1,035円と昨年比25円増である。全労連などは1,045円で昨年比29.7円アップとなっている。

22年度最賃改定について日商などの調査では「引き上げるべき」と答えた中小企業の割合が28.1%から41.7%に13.6ポイント増加し、人材確保のための環境変化とみられている。

日弁連も4月13日、最低賃金改定について、生活関連物資の高騰から労働者の生活を守り、地域経済を活性化させるために大幅引き上げが必要とし、全国一律最賃制の実現も求めている。

全労連の黒澤事務局長はコロナ禍の長期化と物価高騰の今こそ、最賃の大幅引き上げと全国一律制の実現が必要だと強調。日弁連や日商での最賃引き上げ増加など「前向きな変化が起きている」と述べている

## ■違法解雇の金銭解決導入阻止へ

3度目の違法解雇の金銭解決合法化へ4月27日、労政審労働条件分科会に論点をまとめた報告書が提出され、労使の意見は真っ向から対立した。

経団連など使用者側委員は「労使紛争の早期解決と労働者保護に資するため、制度の導入議論の開始を」と主張した。

一方、連合など労働側委員は「違法解雇を金銭で合理化するものであり、労働者の救済にはならない」と批判。清水事務局長名の談話でも「不当解雇を正当化し、リストラの手段として使われるような恐れのある制度は断じて認められない」と強調し、断固阻止の構えである。

全労連も5月11日の春闘総決起行動で解雇金銭解決制度の導入反対署名や省庁要請を実施し、6月14日には批判検討会を行った。

違法解雇の金銭解決制度はこれまで03年、

17年にも導入阻止の経過がある。組合つぶしの不当解雇や「合理的理由のない解雇無効」（労働契約法18条）などを合法化して解雇自由社会を作ることになり、労働界、野党の共闘で3度目の粉砕が求められている。

## ■連合会長の自民接近言動に内部から批判も

連合と政治、労働運動をめぐって、連合会長の野党共闘批判や自民党への急接近に対して、連合の産別幹部やOBなど内部の関係者から公然と批判の動きが出はじめ、注目されている。

例えば、『芳野友子新体制で危機に立つ連合、会長の器ではない、速やかな交代を、連合は労働運動の原点に立ち返り再生の道を探れ』（『現代の理論』2022春号）などの提言もみられる。

著者は芳野会長出身のJAM元副書記長であり連合総研元主任研究員で、現在は日本退職者連合副事務局長の早川行雄・労働運動アナリスト。「芳野の出身産別OBでもある著者として、連合会長人事の致命的な欠陥を正したい」と踏み込んでいる。

骨子は「反共演説と選挙妨害」「総選挙総括」「参院選方針」「予算案に反対ではない?」「政府・自民党への接近」「芳野反共思想と『民主的労働運動』」「富士政治大学」「日本労働運動の再生に向けて」などについて論じている。

特徴は戦後労働運動の概略を踏まえ、「芳野反共右翼思想」に触れつつ、「連合の危機」に警鐘を鳴らしていることである。早川氏は、総評、同盟、中立労連、新産別が89年に統一して結成された連合の組織原則は「反自民・非共産」であると指摘。この姿勢は初代の山岸会長から7代目の神津会長（芳野会長の前任者）まで一貫して受け継がれてきたと強調している。

ところが、「自身が反共主義者である芳野は

180度方向転換し、反自民勢力による政権交代は遙か後景に退き、非共産だけが前面に踊り出た」と指摘。自民党幹部の岸田、茂木、小渕、麻生らによる招請に気やすく応じて懇談・会食する姿勢は「単に軽率というばかりでなく、政権交代という目標を棚上げして、働く者に犠牲を強いる自民党に対して過度に寛大な芳野の右翼思想によるところも大きいのである」と厳しく指摘している。

産経新聞インタビューで共産党批判を行っていることなどにも言及し、「与党や一部保守系メディアの反共ネガティブキャンペーンの一翼を連合会長が担うという異常事態」「根拠もなく公党を中傷する知性と品性の低劣さは連合会長としての資質を欠くものと言わざるを得ない」「自民党のいいように操られていないかとの懸念もある」という連合関係者の言葉も引用。「肝心な時に組織原則が語れない思慮分別の欠如は、組織のトップとして適正を欠く」と指摘し、「連合の危機」と警鐘を乱打している。

## ■全国ユニオンや連合大阪元幹部、自治労も苦言

早川氏は同著で「戦後労働運動における負の側面を集大成したような人物が連合会長であるという戦慄すべき事実には、連合や労働界に留まらず、社会全体が最大の危機感を持たなければならない」と警鐘。「連合内外の有意の人々が、芳野会長に対する率直な批判の声を上げるように強く呼びかけたい」と提言している。

日本労働運動の再生にも触れ、ドイツIGメタルの運動など先進事例にも学びつつ、企業横断的な産業別組織を、雇用形態や就労状況（失業者を含む）に関わらず労働者個人の主体的参加に基づく自発的結社として運動構築を呼びか

けている。

またインターネット放送（22・4・14）でも「連合が自民に急接近、どうなる労働者」について、和光大学名誉教授・ジャーナリストの竹信三恵子、全国ユニオン会長の鈴木剛、ジャーナリストの鮫島浩3氏が鼎談。鈴木氏は「芳野会長は反共演説など政治的発言が目立つが、歴代会長は政治と労働運動を区別して発言していた」と指摘。また連合春闘で金属労協、U Aゼンセンなど民間大手の回答日ヤマ場の3月16日夜、麻生副総裁などとの懇談にも触れ、「春闘最大のヤマ場の夕、自民党幹部との会食ではなく、女性やコロナ相談など職場、地域など現場の人々と会い、運動を強めるべきだ」と強調。春闘でも「集团的物乞い」ではなく、ストを構えた闘いを提言している。

連合大阪の元副会長で金属機械大阪元書記長の要宏輝氏は「連合に鳴り響くのは弔鐘か、女性会長が突進する『ガラスの断崖』」を発表。「軸のぶれない立憲野党、与党になめられない野党共闘」の重要性を強調し、「岸田政権の『ちょうちん持ち』」の役割、「反共」「反共闘」の二つの「反共」を演じさせてはならないと警鐘を鳴らしている。

自治労の川本淳委員長は5月23日、中央委員会前の会見で、国民民主と連合会長の自民接近などに触れて「与党を利する行為」と厳しく指摘した。

毎日新聞（22年5月4日付）でも「連合がつぶれる」など連合幹部の危機感を紹介している。

## ■参院選メーデー異聞、立憲、国民が競合へ

7月の参院選を前にした第93回メーデーでも連合と全労連、全労協とで政権与党や野党共闘についての違いが目立った。

連合の芳野会長は参院選に触れて、産別組織内候補9人（立憲5人、国民4人）など全員を国政に送りだそうとあいさつした。ところが、来賓では政府から松野内閣官房長官と後藤厚労相があいさつし、賃上げや政策で連合との連携を呼びかけた。立憲、国民は参加しながら、登壇もあいさつもなし。連合支援政党のあいさつは18年から無いとはいえ、参院選前の「政治色の濃い」メーデーで政府与党のみがアピールし、連合のスタンスが問われよう。

参院選方針では1人区でも立憲、国民の競合を容認し、地方から「組織がバラバラになる」との声も出されている。共産党を含む候補者調整も容認し、「選挙戦術の事柄として政党間で協議・決定されるものであり、連合は関知するものではない」「当該地方連合の対応と判断を尊重」としている。

他方、全労連などの中央メーデーで小畑雅子議長は参議院選挙で「憲法を壊す大軍拡路線を許さず、改憲でなく憲法生かした政治の実現を求めて、市民と野党の共闘を大きく発展させよう」と呼びかけた。来賓の全労協の中岡基明事務局長も「参院選で立憲野党の勝利」を訴え、両組織の共通スローガンに「岸田政権は退陣を」などが掲げられた。

## ■市民連合は野党に共通政策要望書

参院選で改憲勢力の3分の2の議席阻止が大きな課題となるなか、「改憲発動を許さない！守ろう平和といのちとくらし2022憲法大集会」

が憲法施行73年目の5月3日、東京で開かれ、15,000人が参加。コロナ禍で3年ぶりの大集会で、全労連、平和フォーラム、全労協、平和団体、市民組織や市民連合、立憲、共産、社民などが参加。全国各地でも憲法を守り生かそうとする集会が開かれた。

市民連合は5月9日、国会内でシンポを開き、「野党に対する市民連合の政策要望書」を確認した。参加は立憲、共産、社民、沖縄の風、碧水会の5党会派。政策は4項目で「平和国家路線の堅持と発展」「暮らしと命を守るための政策の充実」「気候変動対策の強化とエネルギー転換の推進」「平等と人権保障の徹底」などである。32の一人区の候補者については「勝利する可能性の高い選挙区を優先して候補者調整を行う」として、11選挙区となっている。

山口二郎・法政大教授は、ウクライナ危機に乗じた改憲の危険性や、安保法制の廃止の重要性を訴え、「野党の側から争点を設定し、対決の構図を打ち出し選挙戦をつくっていききたい」と強調した。

地方では、市民と労組、野党の共闘による第11回「オール埼玉総行動」が6月5日に開かれ、連合埼玉と埼玉労連、埼玉弁護士会が後援。立憲、共産、社民が参加し、「参院選で戦争させない、9条改憲阻止」をアピールした。

戦後日本の針路が問われる参院選で市民と労組、野党の共闘前進が重要な課題となっている。

（あおやま ゆう・ジャーナリスト）



■今号の特集は、新型コロナウイルス感染症が蔓延するなか、住民の生存を守るために働き続けるケア労働者の処遇を大幅に改善することの意味を、労働の実態や彼女ら（その多くは彼女ら）の切実な声をもとに労働運動に問いかけるものである。

■コロナ禍によって低処遇であることが社会に認知されるようになり、多少なりともケア労働者の処遇改善に向けて前進した。けれども、まだまだ真の処遇改善には程遠い。そのためには、産業全体の底上げを図ることが重要であり、産業別最低賃金（特定最賃）の創設が有効策となるのではないだろうか。

■特集以外でも、過去 20 年で最高の回答水準を獲得し、初めてケア労働者の大幅賃上げを先行させ、集計ごとに賃上げ水準を上昇させるなど、連合の下降回答傾向との違いを見せた全労連の 22 春闘、連合芳野会長の野党共闘批判や自民党への急接近などに対する連合内部からの批判等を掲載している。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

次号予告 (No.124 2022 年夏季号)

【特集】コロナ危機による雇用と働き方の変貌と  
政策・運動の課題②

訂正

前号 (No.122 2022 年冬季号) 特集・伊藤論文 p.28 右段 4 行目「大阪労連」とあるのは、「大阪府職労」の誤りでした。訂正いたします。

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

E-mail : rodo-soken@nifty.com

季刊 労働総研クォーターリー No.123 (2022 年春季号)

2022 年 7 月 10 日発行 定価 : 1320 円 (税込) 年間 : 5280 円 (税込)

編集 ● いっばんしゃだんほうじんろうどうんどうそうごうけんきゅうじょ 一般社団法人労働運動総合研究所

発行 〒 102-0093 東京都千代田区平河町 1-9-1 メゾン平河町 501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiuidori.net/socken/ E-mail : rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒 112-0005 東京都文京区水道 2-10-9 板倉ビル 2 階

TEL.03-5810-1581 FAX.03-5810-1582

http://www.honnoizumi.co.jp/ E-mail : mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 亜細亜印刷 株式会社 / DTP ● 木椋 隆夫

落丁本、乱丁本は小社にてお取り替えいたします。定価は表紙に記載されております。

本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

©The Japan Resech Institute of Labour Movement (Rodo Soken) / HONNOIZUMISHA INC.

Printed in Japan

大幅賃上げ・最低賃金全国一律 1500 円の実現  
誰もが希望もてる公正な職場と地域を  
労働組合でいっしょにつくろう

最新刊

# 2022年 国民春闘白書

全労連・労働総研 編 [A4判 96頁]

定価 1100 円 (税込)  
(ISBN 978-4-7617-0915-0)

〈もくじ〉

総論 2022年国民春闘の課題

- 1 私たちをとりまく経済情勢
- 2 社会的な賃金闘争と切実な賃上げ
- 3 労働者の権利を守るたたかい
- 4 働くルールの確立とディーセントワーク
- 5 危機に直面する医療、社会保障の拡充を
- 6 安心して暮らせる日本をめざし、憲法を守る
- 7 主要企業の内部留保分析
- 8 春闘基本統計（時系列、地域別）



【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い直される日本の社会保障  
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

最新刊

# 社会保障運動入門

労働総研 社会保障研究部会／原富 悟 編 [A5判 135頁]

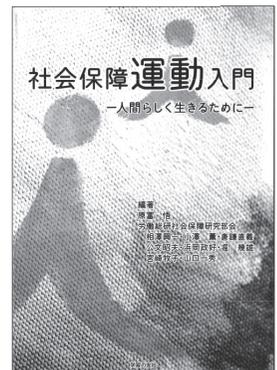
定価 1320 円 (税込)  
(ISBN 978-4-7617-0731-6)

【執筆】

相澤與一 福島大学名誉教授  
小澤 薫 新潟県立大学准教授  
唐鎌直義 佐久大学特任教授  
公文昭夫 元中央社保協副会長  
浜岡政好 佛教大学名誉教授  
原富 悟 労働総研理事  
堀 幾雄 元中央社保協事務局長  
宮崎牧子 大正大学教授  
山口一秀 中央社保協事務局長

〈もくじ〉

- はじめに
- 第1章 社会保障運動への接近  
～私たちの暮らしと社会保障
- 第2章 制度の成り立ちと現状  
～日本の社会保障制度
- 第3章 社会保障の必然性を考える  
～理念と運動
- 第4章 現代の暮らしと社会保障の  
争点～各分野の制度と運動
- 第5章 社会保障をよくする運動の場  
～職場・地域からの運動
- コラム 10 項目／年表社会保障形成史



【発売】 学習の友社 〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館内 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645



**Featured Theme**

**Substantial Pay Raises for Care Workers**

Care Practice Can Change the World! – Beyond the Wage Increase for Care Workers ..... Yayo OKANO

Aiming for Significant Pay Hike and Better Treatment for Care Workers ..... Satoshi NAKANO

Now Is the Time to Achieve Substantial Wage Raise for Workers in Medical and Nursing Care Jobs! ..... Susumu MORITA

Large Pay Rise and Increase in Personnel for Childcare Workers ..... Michio KOYAMA

"This is the biggest salaries I've ever received," "But it's still not enough to make a living" –After-school Day Care Workers Win Temporary Special Subsidies

..... Kazushi TAMURA  
No More One-Person Operation! Project – In Pursuit of a Way of Work that No One Sacrifices ..... Tomoya NISHIDA

Speeches at the March 2 National Online Rally for Care Workers' Big Wage Hike Action

Material

**Labor Front Now**

"Why Japan Alone Fails to Increase Wages?" Discussions are Needed to Dig Deeply into This Question

Zenroren's Spring Struggle Won the Highest Pay Hike in the Last 20 Years, in Contrast to Rengo's Bargaining Resulting in Wage Decrease, Rengo's President Drawing Sharp Criticism from Within for Her Words and Deeds ..... Yu AOYAMA

ISBN978-4-7807-1892-8

C0336 ¥1200E

定価：1320円(税込)

本の泉社