

「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人につき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)