

児童養護施設職員の労働問題と 労働組合の役割

——労働組合の有無別のアンケート調査から

堀場 純矢

- 1 児童養護施設職員労働問題——研究の背景と目的
- 2 研究対象と方法
- 3 調査結果の全体概要
- 4 労働組合にかかわる調査結果
- 5 児童養護施設における労働組合の役割——調査結果の考察
- 6 結論

1 児童養護施設職員労働問題——研究の背景と目的

児童養護施設（以下、施設）⁽¹⁾は、その多くが第二次世界大戦後の混乱期に宗教家・篤志家が戦争孤児を保護したことから始まっている。当時は、職員が子どもの親代わりの役割を求められてきたことや、措置費・職員配置基準の低さなども影響して、職員の働き方が自己犠牲的にならざるをえなかった経緯がある。

また、民間の施設は設立された経緯から、創設者一族が理事長・施設長などの重要ポストを世襲する同族経営が多く、封建的な施設運営のもとで職員が住み込み制や断続勤務⁽²⁾という特殊な勤務形態のもとで働く状況が長年続いてきた。こうした施設の特徴として、皿海（1972）は運営上の慣れ合いや上下関係を軸にした人間関係、経理の非公開、職員会議の非民主的運営があり、そのもとで住み込み制や職員の相次ぐ退職、低賃金、職員不足などの問題があると述べている。

近年は、創業者一族は理事長や理事に留まり、施設長に同族以外の職員が就くことが増えている

(1) 児童福祉法第41条で、「児童養護施設は、保護者のいない児童（中略）虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設」と規定されている。2021年3月末時点で612施設あり、23,631人の子どもが生活している（厚生労働省2022）。

(2) 断続勤務とは、午前と夕方以降に勤務時間を分割する勤務形態（例：午前6時～9時、午後4時～9時）で、子どもがいる時間帯に職員を重点的に配置することを目的としている。この背景には、継続勤務（早番、日勤、遅番）だけでは勤務を組むことが困難な職員配置基準の低さ（加算はあるが、法令上は職員1人対子ども5.5人）がある。

が、同族経営はそれ自体が問題というよりも、施設が民間への措置委託に依拠され続けてきた結果ともいえるため、国・自治体の責任が問われる事項である。このようななかで、職員を「生活者」「聖職」として捉えたり、その仕事を「労働」として位置づけることを否定したりする論理が長年にわたって温存され（浅井 1991）、労働組合（以下、労組）が忌避されてきたといえる。

この点について、鷺谷（1968：139-140）は社会事業の経営者が労組を異常に恐れ、非難と攻撃に躍起となっていると指摘したうえで、職員の組合観にも誤った先入観や偏見があると述べている。さらに、鷺谷（1968：193-196）は、各地で起きた民間施設の解雇事件の背景に、職員が経営者の意に沿わない行動をとったことがあるとしている。

1990年代以降の状況をもても、経営者が労組を敵視する傾向（Goodman 2000 = 2006）があることや、後述するように労組に対する職員の意識もそれほど変わっていないとはいえない。こうした状況のなかで、1970年代までは労働運動の高揚や1967年に起きた「のぞみの家」指導員解雇事件の裁判などを背景として、労働問題や労組に関する先行研究（鷺谷 1968；皿海 1972；小川 1973）が一部でみられた。しかし、それ以降は1980年代に労働基準法改正における労働時間短縮問題が課題となったことや、1990年代から2000年代にかけて一部の施設で労働争議が起きたものの⁽³⁾、研究・運動の両面で活動が停滞している。

一方、近年は小規模化・地域分散化（以下、小規模化）が進むなかで、一人勤務や宿直が増えて職員が孤立・疲弊し、職員の確保・育成も困難になっている（黒田 2013；堀場 2022a）。したがって、職員の労働条件・労働環境とそれを改善するための労組を含めた議論を抜きにしては、子どもの最善の利益に立った施設運営は実現しないといえる。

また、職員の労働条件は児童養護問題対策⁽⁴⁾の水準を示していることや、子どもへのケアの質にも大きく影響するため、それを明らかにすることは重要な意味がある。加えて、職員の人権が軽視されやすい職場だからこそ、労組による職員の労働条件・労働環境の改善に向けた経営者や国・自治体との交渉・運動が必要である。

翻って、近年、職員の労働環境に焦点を当てた先行研究（伊藤 2007；安部・有村ら 2013, 2014）も一部あるが、労組に関する研究は筆者（堀場 2007, 2013, 2018, 2020ab, 2021abc, 2022ab）以外、皆無である。関連して、施設の組織率は公にされていないものの、筆者が全国福祉保育労組の資料をもとに算出した社会的養護関係施設（民間）の産業別組織率は1.5%（2019年度）で、それに自治労や地域労組を加えると、2.2～2.4%程度になると推測される⁽⁵⁾。これは、同年の「全労働者」（16.7%）や関連職種（「公務」34.0%、「教育・学習支援業」14.7%、「医療・福祉」6.3%）の推

(3) 裁判や報道で公になったのは、恵泉寮事件、東京サレジオ学園事件、若松学園事件、救世軍愛光園事件、普恵園事件である。

(4) ここでいう児童養護問題とは、「雇用労働者・自営業者などの社会階層にある子育て世帯の生活の維持・再生産の行き詰まり・困難の問題」である。

(5) ここでいう社会的養護関係施設とは、民間の児童養護施設・乳児院・児童心理治療施設・母子生活支援施設である。産業別の組織率は、当該施設における全国福祉保育労組の組合員数（428人。2019年度）と常勤換算従事者の総数27,996人（2019年10月1日現在。厚生労働省 2021）から算出した。ただし、母数が常勤換算従事者であることや、自治労と地域労組は筆者が当該労組に加入している施設関係者に情報収集した組合員数の推計値（200～230人程度）から算出したため、正確な数値とはいえない面もある。

定組織率と比較して、顕著に低い（厚生労働省 2019）。

施設の労組は、一般的には組織率が高い施設は労組の歴史が長く、組合活動も活発で労働条件が良い場合が多い一方で、組織率が低い施設は労組の歴史が浅く、争議があったり、争議後に民主化されて徐々に組織率が低下したりしている場合が多い。その他、争議があって労組ができた後、中心的な役割を担った組合員が経営者から疎まれ、組合員同士が分断されるなかで労組が衰退した施設もある。このように、労組がある施設は二極化（堀場 2018）していることが多いため、後者の組織化が課題である。

こうした状況から、筆者は職員の労働問題を明らかにするために、5施設でアンケート調査を行っている（堀場 2013）。しかし、調査対象施設が少なかったため、課題が残った。そこで、筆者は2016年に全国各地の20施設でアンケート調査を行い、職員の労働問題と労組の役割をトータルに明らかにしたいと考えた。本稿では、調査結果の全体概要を踏まえたうえで、労組に関する項目に焦点を当てて、労組に対する職員の意識について分析する。

2 研究対象と方法

(1) 調査対象

調査対象は、全国各地の施設20か所（労組有7施設、労組無13施設）で、全職員である。調査先は、筆者が役員を務める全国児童養護問題研究会や労組などのネットワークを活かし、地域バランスも踏まえて、東北1施設、関東7施設、中部6施設、関西2施設、中国2施設、四国1施設、九州1施設で実施した⁽⁶⁾。

調査方法はアンケート調査（無記名自記式）で、施設の担当者（施設長、主任、家庭支援専門相談員など）に調査への協力を依頼し、同意を得たうえで1部ずつ封筒に入れた職員数分のアンケート調査票（以下、調査票）を各施設に郵送した。そして、担当者を調査票の配布・回収の窓口にし、職員が個別に記入した調査票を集約・返送してもらった。各施設の担当者には、個別の調査票を厳封した形での集約・返送を依頼した⁽⁷⁾。

調査票は、2016年7月初旬に発送し、担当者には8月20日頃までの返送を依頼したが、全施設の調査票の回収が終了したのは11月初旬である。調査票の配布数と回収数は、施設の担当者が記入した「施設情報に関するアンケート票」と返送された調査票の状態などから確認した。なお、対

(6) 標本調査では、地域ごとに無作為に抽出した施設に調査票を送付し、それを個別に返送してもらう形で回収することが望ましい。しかし、施設では労働問題や労組に関する調査が忌避されるため、その方法で実施した場合、職員の手元に調査票を届けることが難しい。また、その方法では回収率が低くなるだけでなく、施設は労組の組織率が顕著に低いいため、労組がある施設の実態を明らかにすることが困難である。そこで、機縁法によって調査対象を選定したうえで、施設の担当者から調査票を職員に配布し、施設ごとに回収・返送してもらった。本調査ではこのような方法をとったことや、注(7)(8)(11)(12)で後述する課題はあるが、信頼性については概ね担保されていると考える。

(7) ただし、1か所では調査票を封筒から出した状態で職員会議の際に配布された。各職員は、記入した調査票を個々に担当者に提出し、担当者はこれらを1つの封筒にまとめて返送した。また、本調査では担当者への周知が十分ではなかったため、直接処遇職員（児童指導員・保育士など）のみに調査票を配布した施設や、施設長及びパート・アルバイトなどに調査票を配布していない施設もあった。

象者には、調査票を2016年7月時点の情報で回答してもらうよう文書で依頼した。しかし、配布数が不明の施設が1か所、職員室に調査票を置き、そこから職員が持っていく方法をとった施設が1か所あったため、回収率を厳密に算出することはできないが、回収数を計565票と確認した⁽⁸⁾。

倫理的配慮は、日本社会福祉学会研究倫理指針を踏まえて、施設の担当者に同意を得るとともに、調査対象者に対して個人や施設を特定できない形で統計的処理をすること及び調査で得られた情報は研究目的以外で利用しないことを記載した文書を個別の調査票に同封した。そのうえで、施設や個人が特定されない形で集計・分析を行った。

(2) 調査項目

調査項目は、働く人々の労働問題と生活問題を不可分のものとして捉える先行研究（三塚1997；高木2007）に依拠して設定した。三塚（1997：85）は、働く人々とその家族のくらしの内容・水準を規定している社会的条件のなかで最も基本的なものは雇用・労働条件とそれを決定する拠りどころとしての労組による運動のあり方や組織的な力量であると述べている。

この点について三富（2005）は、欧米諸国のケアワーカーの研究を踏まえて、労組が賃金・労働条件の形成に寄与しており、それは労組が存在する職場で良く、移動率も低いと指摘している。Goodman（2000 = 2006）も、労組の拠点がある施設では労働条件が良く、職員の勤続年数も長いと述べている。そのため、職場における労組の存在や組織率は、安定的な雇用や職場における民主化の程度を示す指標の一つとして捉えることができるといえる。

調査項目の詳細は、高木（2007）の先行研究に依拠し、性別、年齢、最終学歴、年収（税込み）、賞与、昇給、有給休暇（以下、有休）、週当たりの実労働時間、宿直の回数に加えて、健康状態、仕事のやりがい、勤続年数、研修の内容・回数、労組の有無と必要性、施設の小規模化など幅広く設定したが、本稿では調査結果の全体概要を踏まえたうえで、労組に関する項目に焦点化して分析する。

分析方法は単純集計に加えて、労組の有無別・雇用形態別・性別のクロス集計を行い、それぞれの傾向を把握できるようにした（表1～表4）。労組の有無別に分析したのは、それが労働条件・労働環境の改善や職員の意識に大きな影響を与えるからで、雇用形態別・性別に分析したのはそれによって職員が置かれている立場や意識が異なるからである。

労組に関する項目の自由記述は、先行研究を踏まえてコード化・カテゴリー化した（表5、表6）⁽⁹⁾。コード化・カテゴリー化の方法は、労組の必要性を「感じる」「感じない」の自由記述を共通する内容ごとに分類し、コード化したうえで、それらをカテゴリーごとに分類した。

(8) 6か所では、回収した調査票のうち、配布したうえで回収したかどうか不明瞭な調査票（全項目が無回答）の調査票が含まれていたため、当該施設の担当者に配布数・回収数を確認した。そのうち、配布・回収したうえでの無回答の調査票と確認できた施設が1か所（3票）、配布していない残りの調査票を一緒に返送してきた施設が2か所、職員室に調査票を置き、そこから持っていく形で実施し、残りの調査票を返送してきた施設が1か所あった。その他の2か所（計3票）は、配布・回収したうえでの無回答かどうか不明瞭な調査票があったが、「施設情報に関するアンケート票」に記入された配布数・回収数や調査票の状態を踏まえて施設の担当者に確認し、配布・回収したうえでの無回答の調査票としてカウントした。

(9) コード化・カテゴリー化は、高木（2007：73-89）の先行研究を踏まえて自由記述を整理したうえで、安部・有村ら（2013）、永田・笠原（2013）の先行研究を参考にして行った。

表1～表4のクロス集計は、労組の有無別の項目は筆者が施設ごとに分類し、雇用形態別・性別の項目は調査対象者の回答に基づいて分類した。なお、本稿では調査項目を〈 〉で表記した。

3 調査結果の全体概要

本調査は調査項目が多いため、全項目のクロス集計を含めて取り上げることが難しい。そのため、ここでは主な項目の単純集計を取り上げ、次節で労組に焦点化して分析する。

まず、〈性別〉は「女」(65.7%)の割合が高く、〈年齢〉は「22～25歳」(18.9%)、「26～29歳」(15.9%)、「30～34歳」(15.2%)の順に多い。〈最終学歴〉は、「大学卒」(47.4%)、「短期大学卒」(25.7%)、「専門学校卒」(12.2%)の順となっている。

〈就業の条件〉⁽¹⁰⁾は、「常勤職員(正規)」が86.9%で、「非正規」(「常勤契約職員(常勤的非常勤)」〈5.5%〉、「パート・アルバイト・嘱託」〈5.7%〉)は11.2%であった(「無回答」1.9%)⁽¹¹⁾。〈職種〉は、「児童指導員」(36.6%)と「保育士」(26.9%)が多数を占めていた⁽¹²⁾。

〈年収(税込み)〉は、「300～350万円未満」(19.8%)、「250～300万円未満」(13.1%)、「350～400万円未満」(11.7%)の順に多い。〈賞与(ボーナス)の有無〉は、「ある」が92.9%で、そのうち、〈支給月数〉は「4～5ヶ月未満」(30.5%)、「2～3ヶ月未満」(21.7%)、「3～4ヶ月未満」(14.7%)の順である。

〈昇給〉は「ある」が85.3%で、そのうち、〈昇給の額(年)〉は「2,000～4,000円未満」(25.9%)、「4,000円～6,000円未満」(17.8%)、「2,000円未満」(13.5%)の順に多いが、「6,000円～8,000円未満」「8,000円～10,000円未満」「10,000円以上」の合計も24.9%あった。

〈有給休暇〉は「ある」が92.0%で、そのうち、〈年間取得日数〉は「6～9日」(21.3%)、「4～5日」(18.7%)、「1～3日」(18.1%)の順となっている。〈週当たりの実労働時間〉は、「40～45時間未満」(25.8%)、「50～60時間未満」(20.5%)、「45～50時間未満」(18.9%)の順に多く、過労死ラインとされる「60～70時間未満」「70時間以上」の合計は16.5%であった。〈宿直の回数(月)〉は、「4～5回」(33.6%)が最も多く、次いで「その他」(23.5%)を除くと、「6～7回」(12.2%)、「8～9回」(11.0%)の順となっている。

〈健康状態〉の〈自覚症状〉(複数回答)は、「どこも悪いところがなく、健康である」が僅か8.8%で、「首や肩が凝る」(54.7%)、「夜寝るのが深夜12時を過ぎることが多い」(52.9%)、「仕事の疲れがとれない」(40.4%)、「腰や背中が痛い」(37.5%)、「目が疲れる」(37.0%)の順に多い。〈精神的ストレス〉は、「ある」が85.5%と顕著に高く、そのうち、「たまにある」(55.5%)の割合が高い。

〈仕事上の不安、悩んでいること〉(複数回答)は、「給与が安い」(38.8%)、「心身ともに疲れる」

(10) ここでいう「就業の条件」とは、職員の雇用形態のことである。

(11) ただし、注(7)で述べたことが影響して、パート・アルバイトにも調査票を配布・回収したと確認できたのは8施設に留まった(パート・アルバイトがいないと回答した2施設を除く)。

(12) ただし、注(7)で述べたことが影響して、すべての施設で全職種(特に「施設長」)の調査票を回収できていないわけではない。

(35.0%)、「休暇が取りにくい」(33.6%)の順に多かった。その一方で、〈仕事のやりがい〉は、「やりがいを感じる」(94.7%)の割合が顕著に高く、その内容（複数回答）をみると、「子どもの成長が感じられたとき」(80.9%)、「子どもと心がかよい合い、信頼関係が築けたとき」(71.4%)、「職場の仲間とわかりあえたとき」(46.7%)の順に多い。

〈勤続年数〉は、「3年未満」(26.0%)、「3年～5年」(19.6%)、「6年～8年」(17.2%)の順となっている。〈職場における研修の内容・回数〉の〈昨年1年間に研修に参加する機会〉は、「ある」が81.9%であった。〈仕事上の悩みなどをよく相談する相手〉（複数回答）は、「同じ施設の同僚」(68.7%)、「同じ施設の上司」(38.8%)、「家族」(30.8%)の順に多い。

〈これまでに仕事をやめたいと思ったこと〉は「ある」が60.9%で、〈理由〉の自由記述では「心労」「職員同士の人間関係」「賃金が安い」「出産後、不安を感じたため」「勤務時間の長さ」「子どもとの関係」などの記述があった。〈施設で子どもと家族から行政機関や施設に対する苦情や要望〉は、「聞いている」が41.8%である。

〈施設の小規模化〉は、「小規模化している」が78.6%で、そのうち、〈小規模化によって、子どもの生活環境にどのような変化がありましたか〉（複数回答）では、「家庭に近い生活体験ができる」(60.4%)、「職員による子どもへの個別的なかわりが増えた」(48.2%)、「子ども個々の課題がみえやすい」(44.6%)の順に多い。一方、〈小規模化による職員の働き方の変化〉（複数回答）は、「一人勤務の増加」(49.1%)、「職員が問題を抱え込み、孤立しやすい」(42.6%)、「ベテランの姿から学ぶ機会が少なく、新人の育成が困難」(38.1%)の順となっている。

〈今後、施設で職員が安心して働き続けるためにはどのようなことが必要ですか〉（複数回答）は、「賃金の改善」(65.1%)、「有給休暇を取得しやすい職場づくり」(55.8%)、「産休・育休・介護休暇などを取得しやすい職場づくり」(52.0%)の順に多かった。

ここでは、厳しい労働環境を反映して、職員の健康状態が深刻ななかでも、ほとんどの職員が仕事にやりがいを感じていることが明らかとなった。このうち、後者については良い面だけではなく、「やりがいの搾取」としての働きすぎに転化しやすい（本田2008）。そのため、それに歯止めをかけるうえでも、労組の役割が重要になる。

仕事上の悩みなどの相談相手は同僚・上司が多い一方、仕事上の不安・悩みは給与の安さ、心身の疲労、休暇の取りにくさが多い。そのため、労働条件・労働環境の改善が課題である。また、年収は本調査では400万円未満の割合が高いが、これは20代～30代前半の職員の割合が高いことや、勤続年数の短さも影響している。実際には措置制度⁽¹³⁾があるため、筆者が行った5施設の調査（堀場2013）では、正規職員の平均年収は約511万円（36歳）と低くはない。

その他、施設の小規模化については、選択肢の影響があるものの、子どもにとっては多くのメリットがある一方、職員にとっては労働環境の改善や新人の育成が課題であることが浮き彫りとなった。

(13) 措置制度とは、行政機関の職務権限に基づき、公的責任により社会福祉サービスが提供されるしくみだが、行政処分であるため、利用者に選択する権利がないことが指摘されている（大山1999）。しかし、措置費によって安定的な運営ができるため（大山1999）、措置制度が維持されている施設は、市場化が進む高齢者施設・障害者施設・保育所と比較して、職員の賃金が相対的に高い。

4 労働組合にかかわる調査結果

(1) 労働組合の有無別の傾向

ここからは、労組に焦点化して分析する。調査対象施設 20 か所のうち、「労組有（以下、「有）」は 7 施設、「労組無（以下、「無）」は 13 施設で、「有」は労組の分会が存在する施設である。「有」の組織率は、回収できた調査票から算出（事業所に労組が「ある」及び「入っている」と答えた者の数と回収数から算出）していることや、無回答の調査票もあるため、実際とは違いがあると考えられるが、50.5%である（A 園 100%、B 園 93.3%、C 園 75.0%、D 園 53.8%、E 園 34.4%、F 園 33.3%、G 園 12.7%）。「有」が加盟する上部団体は、全国福祉保育労組が 5 施設、地域労組が 1 施設、自治労が 1 施設である。

次に、調査結果のうち、労組に関する以外の項目における労組の有無別の共通点と相違点についてみていく。まず、共通点は「有」「無」ともに有休を十分に取得できておらず⁽¹⁴⁾、厳しい労働環境を反映して、職員の健康状態（自覚症状、精神的ストレス）が深刻なことである。

一方、主な相違点は、「有」は「無」と比較して、〈最終学歴〉で「大学卒」、〈就業の条件〉で「常勤職員（正規）」、〈職種〉で「児童指導員」、〈年収（税込み）〉、〈賞与（ボーナス）〉の〈支給月数〉、〈昇給〉の「ある」と〈額（年）〉、〈勤務形態〉で「通勤交替制」の「継続勤務のみ」や〈研修〉に参加している割合が高いことである。

さらに、「有」の職員は〈施設職員として働くことになった経緯〉で実習やボランティアの経験がある割合に加えて、子どもと家族からの苦情や要望を聞いている割合も高い。ただし、〈週当たりの実労働時間〉は長い傾向がみられた。

他方で、「無」は「有」とは逆に、〈最終学歴〉で「短期大学卒」、〈職種〉と〈取得している資格〉で「保育士」、〈勤務形態〉で「通勤交替制」の「断続勤務と継続勤務の併用」の割合が高い傾向にある。

(2) 労働組合の有無と必要性

まず、〈所属している事業所（職場）に労働組合がありますか〉（表 1）では、「ある」が 39.1%であった（「ない」47.8%）。労組の有無は調査票の回収時点でわかっているにもかかわらず、このような設問を設けた理由は、労組がある施設とない施設それぞれにおいて、職員が労組の存在について正確な認識があるかどうかを確認するためである。加えて、労組がない施設においても、個人加入ができる職場外の労組に入っている可能性もあり、個別に尋ねる設問を設けた⁽¹⁵⁾。

(14) ただし、〈年間取得日数〉のうち、「4～5日」以下の選択肢の合計は「有」が 41.6%、「無」が 52.6%で、「6～9日」以上の選択肢の合計は「有」が 51.3%、「無」が 39.0%と「有」の方が有休を取得している割合が高い傾向にある。

(15) 「ある」場合の選択肢は、「①入っている、②入っていない、③個人加入ができる職場外の労働組合に入っている」で、「ない」場合の選択肢は「①どこにも入っていない、②個人加入ができる職場外の労働組合に入っている」となっている。

労組の有無別にこの設問の回答をみると、当然だが「有」の場合は「ある」が89.3%と高い（表1）。ただし、「有」にもかかわらず、「ある」が9割に留まったということは、労組がある施設で働いていても労組の存在を認識していない者が一部いることを示している。一方、「無」で「ある」と回答したのは10.3%だった。これは、職場の互助会や共済会と労組を混同して回答したことがうかがえる。雇用形態別では、「非正規」の数が63人と少ないため単純に比較することが難しいが、性別でみると「男」は「ある」（45.9%）と「ない」（47.0%）がほぼ同率で、「女」は「ない」が49.6%と高い（「ある」35.8%）。

事業所に労組が「ある」場合は、「入っている」が59.7%、「入っていない」が37.1%、「個人加入ができる職場外の労働組合に入っている」が1.8%であった（表2）。労組の有無別では、「無」が37人と少ないため比較することができない。雇用形態別にみても「非正規」が15人と僅かなため比較できないが、性別でみると「女」は「入っている」が全体の割合（59.7%）を上回る64.7%であった（「男」52.4%）。一方、「男」は「入っていない」が全体の割合（37.1%）を上回る42.9%である（「女」33.1%）。

事業所に労組が「ない」場合は、「無回答」（34.4%）の割合が高いが、「どこにも入っていない」は64.1%で、「個人加入ができる職場外の労組に入っている」は1.5%であった（表3）。労組の有無別では、「有」の数が12人と僅かなため比較することができない。雇用形態別にみても、「非正規」の数が36人と少ないため比較できないが、性別でみると「男」は「どこにも入っていない」が全体の割合（64.1%）を上回る73.3%であった（「女」59.8%）。

〈あなたの職場で労働組合の必要性を感じますか〉（表4）では、「感じる」（37.3%）と「感じない」（40.5%）がほぼ同率である（「無回答」22.1%）。労組の有無別では、「有」は「感じる」が全体の割合（37.3%）を大きく上回る63.6%であった（「無」22.3%）。一方、「無」は「感じない」が全体の割合（40.5%）を大きく上回る52.4%と対照的である（「有」19.9%）。雇用形態別では、「非正規」の数が63人と少ないため単純に比較することが難しいが、性別でみると「男」は「感じる」が全体の割合（37.3%）を上回る48.1%であった（「女」32.3%）。

（3）労働組合の必要性を感じる理由

労組の必要性を「感じる」及び「感じない」と答えた者の〈理由〉の自由記述は、前述したようにコード化・カテゴリー化して分析した（表5、表6）。ここでは、自由記述の数が多きカテゴリー順に表記し、カテゴリーを《 》で、自由記述から引用した部分を【 】で表記した。自由記述から引用した部分は原文を尊重しているため、本文の表記と統一されていない部分がある。なお、自由記述は「有」「無」ごとに組合員・非組合員及び雇用形態別に示したが、前述したように組合員のなかには職場の互助会などと混同している者も含まれている可能性がある。

労組の必要性を「感じる」の〈理由〉は、自由記述の数が総計157あり、「有」が計96、「無」が計61であった。そこから8つのカテゴリー（労働条件・労働環境、意見・交渉・要望・発信、状況を改善するため、もしものときのため、職員の意識、職員の権利、わからない、その他）と、それを構成する47のコードに分類された（表5）。カテゴリー別にみると、《労働条件・労働環境》は「有」「無」の記述数がほぼ同じだったが、特に《意見・交渉・要望・発信》《状況を改善するた

表 1 労働組合の有無

項目	合計% (度数)	ある	ない	無回答
	100.0 (565)	39.1 (221)	47.8 (270)	13.1 (74)
労組有	100.0 (206)	89.3 (184)	5.8 (12)	4.9 (10)
労組無	100.0 (359)	10.3 (37)	71.9 (258)	17.8 (64)
正規	100.0 (491)	41.5 (204)	47.7 (234)	10.8 (53)
非正規	100.0 (63)	23.8 (15)	57.1 (36)	19.0 (12)
無回答	100.0 (11)	18.2 (2)	0.0 (0)	81.8 (9)
男	100.0 (183)	45.9 (84)	47.0 (86)	7.1 (13)
女	100.0 (371)	35.8 (133)	49.6 (184)	14.6 (54)
無回答	100.0 (11)	36.4 (4)	0.0 (0)	63.6 (7)

表 2 労働組合がある場合

項目	合計% (度数)	入っている	入っていない	個人加入ができる職場外の労働組合に入っている	無回答
	100.0 (221)	59.7 (132)	37.1 (82)	1.8 (4)	1.4 (3)
労組有	100.0 (184)	56.5 (104)	40.8 (75)	2.2 (4)	0.5 (1)
労組無	100.0 (37)	75.7 (28)	18.9 (7)	0.0 (0)	5.4 (2)
正規	100.0 (204)	61.3 (125)	36.3 (74)	1.5 (3)	1.0 (2)
非正規	100.0 (15)	40.0 (6)	46.7 (7)	6.7 (1)	6.7 (1)
無回答	100.0 (2)	50.0 (1)	50.0 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)
男	100.0 (84)	52.4 (44)	42.9 (36)	3.6 (3)	1.2 (1)
女	100.0 (133)	64.7 (86)	33.1 (44)	0.8 (1)	1.5 (2)
無回答	100.0 (4)	50.0 (2)	50.0 (2)	0.0 (0)	0.0 (0)

表 3 労働組合がない場合

項目	合計% (度数)	どこにも入っていない	個人加入ができる職場外の労働組合に入っている	無回答
	100.0 (270)	64.1 (173)	1.5 (4)	34.4 (93)
労組有	100.0 (12)	75.0 (9)	8.3 (1)	16.7 (2)
労組無	100.0 (258)	63.6 (164)	1.2 (3)	35.3 (91)
正規	100.0 (234)	65.4 (153)	1.7 (4)	32.9 (77)
非正規	100.0 (36)	55.6 (20)	0.0 (0)	44.4 (16)
男	100.0 (86)	73.3 (63)	1.2 (1)	25.6 (22)
女	100.0 (184)	59.8 (110)	1.6 (3)	38.6 (71)

表 4 労働組合の必要性

項目	合計% (度数)	感じる	感じない	無回答
	100.0 (565)	37.3 (211)	40.5 (229)	22.1 (125)
労組有	100.0 (206)	63.6 (131)	19.9 (41)	16.5 (34)
労組無	100.0 (359)	22.3 (80)	52.4 (188)	25.3 (91)
正規	100.0 (491)	40.3 (198)	40.1 (197)	19.6 (96)
非正規	100.0 (63)	19.0 (12)	50.8 (32)	30.2 (19)
無回答	100.0 (11)	9.1 (1)	0.0 (0)	90.9 (10)
男	100.0 (183)	48.1 (88)	36.1 (66)	15.8 (29)
女	100.0 (371)	32.3 (120)	43.7 (162)	24.0 (89)
無回答	100.0 (11)	27.3 (3)	9.1 (1)	63.6 (7)

表5 労働組合の必要性を感じる理由

カテゴリー	コード	自由記述数		
		労組有 計 96	労組無 計 61	総計 157
労働条件・ 労働環境	労組を通して労働条件を変えていくことができる 労働条件について話ができる 働き方の改善や要望ができる 労働条件の改善につながっている 何かと助けになると感じている 組合の存在自体が不当な扱いを防ぐ抑止力 労働環境を改善するため 労働時間が長い 給与改善 家庭との両立が難しいため 職種において条件が違う 泣き寝入りが多すぎる	35	37	計 72
意見・交渉・ 要望・発信	意見を聞いてくれる 経営者や自治体と交渉できるから 大きな組織として声をあげ、変えていく力がある 話し合いの機会や制度について学びが深まる 要望できるため 社会に発信する場としては必要 不満があっても交渉しにくい 理事会に対して現場の意見を伝える機会がない どこに訴えていいのかわからない	19	11	計 30
状況を改善 するため	施設をよりよくするため 働き方について自主的に考えることが可能になる 団結が生まれる 世間に対し、児童養護施設を理解してもらうため 職場の健全さを保つため 違った角度で物事を見る 情報を得る機会がある 労働の質の向上のため 助けられたことがあり、安心して働ける 政策的視点が重要 常に考え続ける必要がある 個人では解決できそうにないことが多い	20	2	計 22
もしもの ときのため	入れば安心へつながる いつ何が起るかわからない もしもの時のために	6	1	計 7
職員の意識	施設内でのみの考え方に凝り固まっている 外部団体から話した方がメッセージ性が強くなる 働く意識に差がありすぎる 古い慣習に囚われている	0	6	計 6
職員の権利	職員の権利も大切 自分の生活の保障も必要	2	2	計 4
わからない	わからない	3	1	計 4
その他	集団の力が大事 労働法や雇用問題に精通している職員が少ない 助け合いが大切 労働者のいる組織には必須と思う	11	1	計 12

注：網かけした部分は、記述数の差が大きい項目の数が多い方である。以下、表6も同じ。

表6 労働組合の必要性を感じない理由

カテゴリー	コード	自由記述数		
		労組有 計 25	労組無 計 95	総計 120
問題や不満がない	話し合いができるため 満足している なくても今のところ問題ない 民主的な職場である 小規模な施設だから 特に不満がない	5	31	計 36
わからない	まだよくわかっていないから 活動内容がわからない 労組について詳しく知らないため わからない 考えたことがない 気にしたことがない 組合のある職場で働いたこともない	7	29	計 36
必要性がない	特に必要性を感じない 労使間のわだかまりを感じない 施設長・主任が意見を吸い上げ、改善を行ってくれる あらゆることを職員全員で検討して決定するため 労働条件の平等性が明白で疑問の余地がない 意味がない	0	13	計 13
機能していない	活動していない 存在すらうすい 組合が機能していない 加入者数が少ない	10	0	計 10
解決が困難	意見が通る状況とは思えない 解決が難しいことが多い まとまるのが難しい 給与は交渉しても限界がある 同族なので無理だと思う	1	6	計 7
負担増と摩擦	他の活動をする余裕がないため 時間外の活動が増える 役員等仕事が増える 組合を組織化する困難さがある	1	5	計 6
特になし	特になし	0	2	計 2
その他	義務も果たさず、権利ばかり主張しているイメージ 存在があいまい 統一性を必要としない世代が増えているため 大きな問題は県・国へ要望書として提出している 労働面が強くなりすぎるため	1	9	計 10

め》《もしものときのため》《その他》で「有」の記述数が、《職員の意識》で「無」の記述数が多い(表5)。

まず、《労働条件・労働環境》(計72:有35,無37)は、12のコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【労働組合を通して、職場の労働条件を変えていくことかできている】【労働条件について話ができる】【働き方の改善や要望ができる】【労働条件の改善につながっている】【働く人の為に、賃金、勤務時間の相談など何かと助けになると感じているので】などの記述があり、「正規」の非組合員からは【労働時間の短縮、待遇改善】【労働面の負担を考えてくれる場

所は必ずいると思っているため】【給与等で改定されていることもあるので】などの記述があった。「非正規」の組合員からは、【実際に労働環境・条件が向上していると思いますし、組合の存在自体が不当な扱いを防ぐ抑止力になっていると思います】という記述がみられた。

一方、「無」は「正規」の組合員から、【労働条件の維持、向上のため】【職場環境の改善を目指してくれるから】という記述があり、「正規」の非組合員からは【労働環境を改善するため】【労働時間が長い】【給与改善】【就業上、男性職員の家庭との両立が難しいため、手当等の問題】【職種において、条件が違う】【有給、残業、人事について泣き寝入りが多すぎる】などの記述があった。「非正規」の非組合員からは、【労働条件が良いとは感じないため】【雇用の維持や改善をしていく部分はあると感じている】などの記述がみられた。

《意見・交渉・要望・発信》（計30：有19，無11）は、9つのカテゴリーがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【意見を聞いてくれる】【労働条件改善は非常に重要であり、組合という組織ゆえにできる経営者や自治体との交渉ができるから】【個人ではなく、大きな組織として声をあげ、変えていく力がある】【話し合いの機会や、制度について学びが深まる】【要望できるため】【集まる場として、社会に発信する場としては必要】などの記述があり、「正規」の非組合員からは【組合の立場からの意見がでると思うので】という記述があった。「非正規」の組合員からは、【意見を協議できる場がない】という記述があった。

「無」は「正規」の非組合員から、【不満があっても、交渉しにくい】【自分の職場だけでなく、主に県向けに必要性を感じる（予算対等）】【理事会に対して現場の意見を伝える機会がない】【どこに訴えていいのかわからない】などの記述がみられた。

《状況を改善するため》（計22：有20，無2）は、12のコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【施設をよりよくするため。自分の体調管理】【自分たちの働き方について自主的に（積極的に）考えることが可能になる】【組合があることで団結が生まれる。また通常ではできない経験ができる】【世間に対し、児童養護施設を理解してもらうため】【職場の健全さを保つため】【違った角度で物事を見る】【労使間の問題解決のために必要と感じているのに加え、他施設の労働組合から情報を得る機会がある】【労働の質の向上のため職員を守る組合は必要。職場内のパワーハラをなくしたい】【労働組合がワンクッションになってくれている。実際助けられたことがあり、安心して働ける】【養護業界の未来には、政策的視点が重要】などの記述があった。

また、「正規」の非組合員からは、【常に考え続ける必要があると感じるため】【より良い仕事を展開する為の意識化と具体化】などの記述が、「非正規」の非組合員からは【個人では解決できそうにないことが多い】という記述がみられた。一方、「無」は「正規」の非組合員から、【自分たちの処遇を確保し、意欲を持って臨むには自己実現の手段として必要と思う】という記述があり、「非正規」の非組合員からは【改善する部分もあると思うので】という記述があった。

《もしものときのため》（計7：有6，無1）は3つのコードがあり、「有」は「正規」の組合員から【入れば保障される面が安心へつながる】【①いつ何が起こるかわからない。②職場環境の向上が期待できる】という記述があった。「正規」の非組合員からは、【何かあった時の為に必要。だがあまりアナウンスもしていないため組合のことが良く分かっていない】【以前ほど必要に応じた活動というのはないが、いつどうなるかわからないためそなえる意味での必要性は感じる】などの記述があった。

述がみられた。「無」は「正規」の組合員から、【もしもの時のために】という記述があった。

《職員の意識》(計6:有0, 無6)は、4つのコードがあった。ここでは「有」の記述はなく、「無」は「正規」の非組合員から【施設内のみの考え方に凝り固まっていると感じる】【外部団体から話した方がメッセージ性が強くなるから】【働く意識に差がありすぎるため】などの記述があり、「非正規」の非組合員からは、【古い慣習に囚われており、新しい事が受け入れられずらい。理不尽な事が多い。福祉の仕事によくみられるのではないか】という記述があった。

《職員の権利》(計4:有2, 無2)は、2つのコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【職員の価値観と現実のバランスをとるため】という記述があり、「正規」の非組合員からは【職員の権利も大切である】という記述があった。「無」は「正規」の組合員から、【自分の生活の保障も必要】という記述があり、「正規」の非組合員からは【職員の権利保障も大切だから】という記述がみられた。

《わからない》(計4:有3, 無1)は、1つのコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【分かりません】という記述があり、「正規」の非組合員からも【わからない。あまり変わらないから】【分からない】という記述があった。「無」は「正規」の組合員から、【一年目だから詳しくわからない】という記述がみられた。

《その他》(計12:有11, 無1)は、4つのコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【助け合いが大切】【集団の力が大事だと思うから】などの記述があり、「正規」の非組合員からは【労働法や雇用問題に精通している職員が少ないから】【就労形態が一般企業と比べて特殊だから】などの記述があった。一方、「無」は「正規」の組合員から、【正直現在自分が組合に関わっている感覚はあまりないが、現職場がどうこうということではなく、労働者のいる組織には必須と思うから】という記述があった。

(4) 労働組合の必要性を感じない理由

労組の必要性を「感じない」の〈理由〉の自由記述は、「無」の数が顕著に多い。ここでは、自由記述の数が総計120あり、「有」が計25、「無」が計95であった。そこから8つのカテゴリー(問題や不満がない、わからない、必要性がない、機能していない、解決が困難、負担増と摩擦、特になし、その他)と、それを構成する38のコードに分類された(表6)。カテゴリー別にみると、特に《機能していない》で「有」の記述数が、《問題や不満がない》《わからない》《必要性がない》《解決が困難》《負担増と摩擦》《その他》で「無」の記述数が多い(表6)。

まず、《問題や不満がない》(計36:有5, 無31)は6つのコードがあり、「有」は「正規」の非組合員から【労働環境にあまり問題を感じないため】【話し合いができるため】などの記述があった。一方、「無」は「正規」の非組合員から、【満足している】【なくても今のところ問題ない】【民主的な職場である】【小規模な施設だから】【特に不満がない】などの記述があった。「非正規」の非組合員からは、【必要な事柄は、職場内で話し合えるから】【とても良くしていただいている】などの記述がみられた。

《わからない》(計36:有7, 無29)は、7つのコードがあった。ここでは、「有」の「正規」の組合員から【まだよくわかっていないから】【あまりわからない】という記述があり、「正規」の非

組合員からも【よくわからない】【活動内容がわからない】【特に存在を意識したことがない】などの記述があった。

また、「無」は「正規」の組合員から、【何の為に入るのか分からないから】【新人のためよく分からない】という記述があり、「正規」の非組合員からも【労働組合について詳しく知らないため】【わからない】【考えたことがないから】【気にしたことがない】【組合のある職場で働いた事もないので】などの記述があった。「非正規」の非組合員からも、【わからない】【考えた事がない。現場での子どもへの取り組みでその余裕がない】などの記述がみられた。

《必要性がない》（計13：有0，無13）は、6つのコードがあった。ここでは「有」の記述はなく、「無」は「正規」の非組合員から【特に必要性を感じない】【労使間でのわだかまりを感じない】【施設長、主任層が現場の意見の吸い上げ、改善を行ってくれる】【施設内のあらゆることを職員全員で検討して決定するため。施設長の理解があるため】【労働条件や給与規定の平等性が明白で、疑問の余地がない】【意味がない】などの記述があり、「非正規」の非組合員からは【必要ないと思うから】という記述があった。

《機能していない》（計10：有10，無0）は、4つのコードがあった。ここでは「無」の記述はなく、「有」は「正規」の組合員から【困り感が感じられない。組合の活動が全くない】という記述があり、「正規」の非組合員からは【活動していない】【存在すらうすい】【組合が機能していないから】【加入者数が少ない】などの記述があった。

《解決が困難》（計7：有1，無6）は5つのコードがあり、「有」は「正規」の非組合員から【労働時間に見合った給与はとっていないが、これ以上の給与は補助金の額から考えると望めず、組合で話し合ったり、組合から要求するのは現実的に難しいと考えるため】という記述がみられた。一方、「無」は「正規」の非組合員から、【意見が通る状況とは思えないから】【解決がむずかしいことが多い】【職員の立場が各々違い、不規則な勤務の中で働いており、まとまるのが難しい】【給与のことくらいしか問題がないですが、給与は交渉しても限界があるのが分かるので】などの記述があり、「非正規」の非組合員からは【同族なので無理だと思う】という記述があった。

《負担増と摩擦》（計6：有1，無5）は4つのコードがあり、「有」は「正規」の非組合員から【これ以上他の活動をおこしたり行ったりする余裕が皆ないため】という意見があった。また、「無」は「正規」の非組合員から、【時間外の活動が増える】【役員等仕事が増える】【労働組合を行うのに時間外を要するし、労力も必要である。そのため今の仕事を抱えて組合を組織化する困難さがある。職員人数も少なめなので、できることは改善していきたい】などの記述がみられた。

《特になし》（計2：有0，無2）は、1つのコードがあった。ここでは「有」の記述はなく、「無」は「正規」の非組合員から【特になし】という記述が2つあった。

《その他》（計10：有1，無9）は5つのコードがあり、「有」は「正規」の非組合員から【義務も果たさず、権利ばかり主張しているイメージ】という記述がみられた。「無」は「正規」の組合員から、【おそらく入っているなど存在があいまい】という記述があり、「正規」の非組合員からは【時代背景も変化してきており、統一性を必要としない世代が増えてきているため】【事業所（施設）内で対応できるところを精一杯やっている。大きな問題は、県・国へ要望書として提出している】【子どもの施設の中で、労働面が強くなりすぎ、子どもの権利を擁護できなくなる可能性がある】

るため】などの記述があった。

5 児童養護施設における労働組合の役割——調査結果の考察

(1) 労組の有無別の共通点と相違点

まず、本調査では、組織率が50%台～100%の施設と10～30%台の施設があるなど、組織化がうまくいっている施設とそうでない施設があった。次に、労組の有無別の傾向では、多くの項目で両者に違いがみられた。このうち、「有」の職員の学歴の高さは専門職の成立条件として重要な指標の一つ（秋山2007）だが、この背景には中高生への対応や、職員採用に現場の意向を反映するしくみがあると考えられる。

さらに、「有」で労働条件に関する項目の割合や研修参加率が高いのは、労組の活動により労働条件を改善したり、研修に参加できる条件を確保したりしてきた結果といえる。また、「有」で子どもと家族からの苦情や要望を聞いている割合が高いのは、高木（2007）が行ったホームヘルパーを対象とした調査結果とも共通している。これは、労組があると職員の労働・生活問題を克服するための取り組みが日常的に行われていること（高木2007：63）や、組合活動を通して職員の人権意識が高いことが影響していると考えられる。

一方、「無」では「有」とは逆の傾向がみられた。この背景には、労組がないことが影響して、「有」のように労働条件・労働環境が十分に整備されてこなかったことがあるといえる。

労組に関する項目では、「有」で労組の必要性を「感じる」の割合が高いが、「無」は労組がないことも影響して、必要性を「感じない」の割合が高い。また、「男」で労組の必要性を「感じる」の割合が高いのは、生計中心者の割合が高いため、労働条件についての意識が高いことが影響していると考えられる。

(2) 労働組合の必要性を感じる理由

労組の必要性を「感じる」と答えた者の〈理由〉の自由記述は、「有」の施設数が「無」の半数程度であるにもかかわらず、「有」の記述数が多い。この記述数の多さや内容に示されているように、「有」の職員の多くは労組の意義と必要性を実感していた。この背景には、「有」の施設で労組が労働条件・労働環境を改善してきた実績があるといえる。

一方、「無」の職員からも、《労働条件・労働環境》や《意見・交渉・要望・発信》で労組の必要性に関する記述が少なくなかった背景には、施設の労働環境の厳しさに加えて、前述した同族経営などによる封建的な組織の風土があると考えられる。

《意見・交渉・要望・発信》では、「有」の職員が労働条件だけではなく、制度の改善や社会に発信することの必要性などを実感していた。「無」の職員のなかにも、自治体に向けた運動の必要性に関する記述があったが、この点は《状況を改善するため》においても、「有」の職員は他施設の労組から情報を得る機会がある、政策的視点が重要などの記述にみられるように、広い視野を持っていた。

他方で、「無」の職員も《労働条件・労働環境》で出た労働時間が長い、泣き寝入りが多すぎる

などの記述や、《職員の意識》で出た施設内のみの考え方に凝り固まっている、働く意識に差がありすぎるなどの記述にあるような実態があるからこそ、労組が必要といえる。

《もしものときのため》では、内容をみると職員が労組を保険のように捉えていた。この記述は少数であることや、労組の本来の目的とは異なるが、労組に加入するメリットを伝える一つの方法としては有効といえる（木村 2021）。

《職員の権利》では、施設でなおざりになりがちな職員の権利や生活の保障に関する記述があった。この点については、職員の自己犠牲では持続可能性がないため、子どもと職員の権利を一体的に保障するしくみづくりが必要である。実際に、職員が自らの人権すら守られていない状態に置かれては、子どもの人権を守ることは困難である。また、《その他》で出た記述にあるように、施設では労働法に詳しい職員が少ないからこそ、労組の役割が重要になる。

翻って、施設は前述したように組織率が顕著に低いいため、社会的な影響力が強いとはいえないが、労組の拠点がある施設では労働条件が良く、勤続年数も長い（Goodman 2000 = 2006）。加えて、労組には賃金及び雇用保障の効果（野田 2005）や、経営側へのチェック、職場での細かい世話役、苦情処理（設楽・高井 2010）などの機能があり、労組に集まる発言の量が多く内容も深いことが指摘されている（梅崎 2021：326-327）。

施設においても、組織率が高い場合、職場の要求が一本化されて職員集団がまとまりやすいことや、制度の改善は労使双方の課題である。さらに、措置費の限界から賃金・労働条件の過度な要求は考えにくいため、労組は施設においても労使双方にメリットがある。

（3）労働組合の必要性を感じない理由

労組の必要性を「感じない」と答えた者の〈理由〉の自由記述では、「無」の職員の記述数の多さやその内容から、労組に対する認知度の低さが明らかとなった。まず、《問題や不満がない》では、「無」の記述が多くあり、特に問題を感じていなかった。しかし、それは問題がないわけではなく、労組がないと労働条件・労働環境の問題点に気づきにくいことも影響していると考えられる。

《わからない》では、「無」の記述にあるように、労組が何なのか理解されていない状況があった。これは、労組に対する職員の意識が約 50 年前（鷲谷 1968：139-140）とそれほど変わっていないことを示しているといえる。この背景には、労組の存在感や必要性などの評価の低さ（間瀬 2005）、組織率の低さに加えて、施設に労組がない場合、労組について考える土壌がないことや、職員の多くが大学・短大などの社会福祉・保育系学科の出身で、そのカリキュラムが対人ケアを軸にした技術主義に偏っていることも影響している（野澤 1980；加藤・鈴木ら 1992）。

《必要性がない》で「無」の職員から出た記述については、《問題や不満がない》で出た記述とも共通するが、今は良かったとしても理事長や施設長が変われば状況が悪化することもありえるため、必要がないとはいえない。

《機能していない》で「有」の職員から複数出た記述の背景には、組織率が低いことや、民主的な考え方の施設長が労働環境を率先して改善していることがあると考えられる。ただし、前述したように状況が変わることもありえることや、理事長・施設長と職員は立場が異なる。そのため、経

営者に対するチェック機能（設楽・高井 2010）や、制度の改善に向けた社会運動を構築するためにも、労組は必要といえる。

《解決が困難》では、諦めに近い記述が複数あったが、だからこそ労組による経営者や国・自治体との交渉・運動が必要である。このうち、「無」から出た同族なので無理だと思ふという記述は、前述した同族経営のことを指している。この点については、一般企業においても創業者タイプでは労組が結成されにくい（梅崎 2021：232）、前述したように同族経営が問題というより、それに依拠し続けてきた国・自治体の責任が問われる事項である。

《負担増と摩擦》では、労組の必要性を実感しながらも、労働環境の厳しさからそのゆとりすらない実態が浮かび上がった。《その他》で「無」から出た労働面が強くなりすぎるという記述については、労組がある施設でそうした問題は起きていないが（堀場 2022b）、一般的には労組がそのように捉えられていることの表れといえる。

翻って、「無」で顕著だった労組への認知度が低い状況を改善するには、職員の養成課程（大学・短大など）や現任研修で労組の役割に関する内容を取り上げることに加えて、労組が労働環境を改善してきた事例などの情報を SNS も活用して広く発信し（黒澤 2019）、労組に相談すれば労働環境を改善できることが具体的にイメージできるような働きかけが求められる（清水 2020）。

このことと関連して、最近の若者は幼少期からの学力競争や就活などの影響により、自己責任論を内面化していることが多く（児美川 2019）、現状に対して諦めが先行している（清水 2020）。しかし、労働運動総合研究所（2009）が行った調査では、労組の認知度が高い大学生ほど加入に積極的であることが明らかとなっているため、前述した取り組みが重要になる。

6 結論

本稿では、調査結果の全体概要を通して、厳しい労働環境を反映して職員の健康状態が深刻ななかでも、ほとんどの職員が仕事にやりがいを感じていることが明らかとなった。ただし、これは「やりがいの搾取」（本田 2008）につながりかねないため、労組を通してそれに歯止めをかける必要がある。また、仕事上の相談相手には同僚・上司が多い一方、仕事上の不安・悩みでは、給与の安さ、心身の疲労、休暇の取りにくさが多くみられたため、労働条件・労働環境の改善が課題であることも浮き彫りとなった。

労組の有無別の共通点と相違点では、双方とも有休を十分に取得できておらず、健康状態も深刻だが、「有」は「無」と比較して労働条件に関する項目の割合や研修参加率が高い傾向にあることが明らかとなった。この点については、筆者が行った小規模化の影響に関するインタビュー調査（堀場 2021a, 2021c）においても、「有」の施設では「無」と比較して労働環境や職員を支えるしくみがきめ細かく整備されていた。そのため、本調査を通して、施設における労組の意義が改めて示されたといえる。

労組に関する項目では、「有」の職員は労働条件・労働環境を改善する意識が高く、労組の必要性や制度の改善に向けた交渉・運動の重要性を強く認識していた一方で、「無」の職員は労組に対する認知度が低いことが浮かび上がった。これは、先行研究（Goodman 2000 = 2006）とも一部共

通していたが、本稿では両者の意識の違いについて、調査を通して具体的に明らかにすることができた。ただし、労組の必要性を「感じる」の自由記述では、前述した施設の状況を反映して、「有」「無」とともに労働条件・労働環境に関する記述が多くみられた。

また、「無」の記述からは、労組に対する職員の意識が約50年前（鷺谷1968：139-140）とそれほど変わっていないことも浮かび上がった。この点については、「有」の職員の自由記述においても、労組の存在や活動への疑問に関する記述が一部あったため、組織率が低い施設で労組の意義をどのように可視化していくかが課題といえる。

この状況を改善するためにも、前述したように職員の養成課程や現任研修で労組の役割に関する内容を取り入れたり、労組が職場を改善してきた事例についてSNSを通して積極的に発信したりしていく必要がある（黒澤2019）。さらに、職員の労働問題の背景にある措置費や職員配置基準の改善に向けた社会運動を展開するうえでも、労組の役割を喚起する意義は大きい。

翻って、施設では小規模化が進むなかでコロナ禍も重なり、職員の労働環境が悪化しているが、嶋崎（2020）が指摘するように、子どもにやりがい搾取される姿をみせることは悪い働き方の見本になることや、彼らが社会に出た後に職場の理不尽に抗う力を奪うことにもつながる。そのため、職員の働き方や労組のあり方は、子どもの人生にも大きな影響を与える重要な問題といえる。

本稿の課題は、全数調査ではないことや、機縁法で調査をしたため、それが結果に影響した可能性を否定できないことである。しかし、全国各地の施設から集約した565票の調査票を分析したため、職員の労働問題や労組に対する職員の意識は概ね明らかにすることができたと考える。

（ほりば・じゅんや 日本福祉大学社会福祉学部教授）

【謝辞】

本研究は、「非営利・協同総合研究所いのちとくらし」の研究助成を得て実施した。同研究所とご協力いただいた施設の皆様に御礼を申し上げます。

【文献】

- 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子（2013）「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり——職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」『子どもと福祉』Vol.6, 明石書店, 127-133
- 安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子（2014）「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり——職員のワーク・ライフ・バランスの視点から 量的調査の結果報告」『子どもと福祉』Vol. 7, 明石書店, 117-123
- 秋山智久（2007）『社会福祉専門職の研究』ミネルヴァ書房, 190-191
- 浅井春夫（1991）『児童養護論争』あいわ出版, 28
- Goodman, R. (2000) *Children of the Japanese State: The Changing Role of Child Protection Institutions in Contemporary Japan*, Oxford University Press. (= 2006, 津崎哲雄訳『日本の児童養護——児童養護学への招待』明石書店, 153-155)
- 本田由紀（2008）『軋む社会——教育・仕事・若者の現在』双風舎, 82-103
- 堀場純矢（2007）「児童養護施設の労働争議と職場民主化の課題——Z園・R保育士不当解雇事件から」『福祉研究』No.96, 14-24
- 堀場純矢（2013）『階層性からみた現代日本の児童養護問題』明石書店, 222-266

- 堀場純矢 (2018) 「児童養護施設における小規模化の影響——職員の労働環境に焦点を当てて」『生協総研賞・第14回助成事業研究論文集』生協総合研究所, 56-70
- 堀場純矢 (2020a) 「児童養護施設職員の労働問題・労働組合に関する研究——20施設のアンケート調査から」『いのちとくらし研究所報』第70号, 70-77
- 堀場純矢 (2020b) 「児童養護施設職員の労働組合観——インタビュー調査から」『日本の科学者』Vol.55, No.11, 38-44
- 堀場純矢 (2021a) 「児童養護施設職員が働き続けるための環境づくり——インタビュー調査から」『総合社会福祉研究』第50号, 31-39
- 堀場純矢 (2021b) 「児童養護施設職員のストレスと健康状態——20施設のアンケート調査から」『医療福祉政策研究』第4巻1号, 85-106
- 堀場純矢 (2021c) 「児童養護施設における職員集団づくり——インタビュー調査から」『社会的養護研究』Vol.1, 38-44
- 堀場純矢 (2022a) 「児童養護施設の小規模化による子ども・職員の変化と課題——労働組合の有無別・職階別のインタビュー調査から」『いのちとくらし研究所報』第77号, 51-61
- 堀場純矢 (2022b) 「社会的養護における労働組合の役割」『社会的養護研究』Vol.2, 創英社, 29-38
- 伊藤嘉余子 (2007) 『児童養護施設におけるレジデンシャルワーク——施設職員の職場環境とストレス』明石書店, 61-120
- 加藤菌子・鈴木政夫・上野悦子・岸田孝史 (1992) 「第3章 座談会——社会福祉と人権を考える」『日本の福祉はこれでいいのか』編集委員会編『日本の福祉はこれでいいのか——最前線から福祉労働を問う』あけび書房, 227-235
- 木村憲一 (2021) 「労働組合の成果は『私』だけに帰らない」『KOKOO』第43号, 16-22
- 厚生労働省 (2019) 「令和元年 (2019年) 労働組合基礎調査」の概況, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/index.html> (2022年12月23日閲覧)
- 厚生労働省 (2021) 「令和2年 社会福祉施設等調査」<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450041&tstat=000001030513&tclass=000001161068> (2022年12月26日閲覧)
- 厚生労働省 (2022) 「社会的養育の推進に向けて (令和4年3月31日)」<https://www.mhlw.go.jp/content/000833294.pdf> (2022年12月23日閲覧)
- 児美川孝一郎 (2019) 「若者の『自己責任論』への呪縛と企業社会への馴化——ビジネスに翻弄される就活を通じて」『月刊全労連』No.274, 1-8
- 黒田邦夫 (2013) 「児童養護施設における『小規模化』の現状と課題——『小規模化』は施設間格差を拡大している」『子どもと福祉』Vol.6, 明石書店, 64-68
- 黒澤幸一 (2019) 「人を引きつける労働組合運動にするための心得とツボ」『医療労働』No.625, 26-31
- 間淵領吾 (2005) 「第6章 労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介・連合総研生活開発研究所編『衰退か再正か——労働組合活性化への道』勁草書房, 123-145
- 三富紀敬 (2005) 『欧米のケアワーカー——福祉国家の忘れられた人々』ミネルヴァ書房, 21, 310
- 三塚武男 (1997) 『生活問題と地域福祉——ライフの視点から』ミネルヴァ書房, 52-59, 80-96
- 永田祐・笠原千絵 (2013) 「第5章 データを集める, 読みとくⅡ」笠原千絵・永田祐編『地域の〈実践〉を変える社会福祉調査入門』春秋社, 112-127
- 野田知彦 (2005) 「第3章 労働組合の効果——賃金と雇用調整に対する効果の検討」中村圭介・連合総研生活開発研究所編『衰退か再正か——労働組合活性化への道』勁草書房, 71-84
- 野澤正子 (1980) 「養護と養護問題」『社会問題研究』第30巻・第2・3・4合併号, 199-214
- 小川政亮 (1973) 「福祉労働者の権利と子どもの権利を守るたたかい」『福祉問題研究』編集委員会編・鷲谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, 291-305
- 大山博 (1999) 「措置制度」庄司洋子・木下康仁・武川正吾・藤村正之編『福祉社会辞典』弘文堂, 663-664
- 労働運動総合研究所若手研究者研究会 (2009) 「大学生の労働組合観について——アンケート調査から見え

- るもの』『季刊・労働総研クォーター』No.75, 2-33
- 皿海碩（1972）「児童福祉施設の現状と闘い」『東京の社会福祉運動——平和と幸福への道標』都政新報社, 157-185
- 嶋崎量（2020）「教員の職場で期待される新たな労働組合の取り組み——コロナ禍における SNS 等を活用した活動を通じて」『月刊全労連』No.286, 1-6
- 清水亮宏（2020）「若者の組織化のために——ワークルールと労働組合」『労働の科学』第75巻第7号, 23-27
- 設楽清嗣・高井晃（2010）「8 壊死する企業別労働組合」設楽清嗣・高井晃編『いのちを守る労働運動——最前線9人の証言』論創社, 250-251
- 高木和美（2007）『社会福祉労働者政策——ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件』桐書房, 35-89, 111-125
- 梅崎修（2021）『日本のキャリア形成と労使関係——調査の労働経済学』慶應義塾大学出版会, 232, 326-327
- 鷺谷善教（1968）『社会事業従事者』ミネルヴァ書房, 71-96, 139-145, 193-196