

連合総研

非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する
実態調査と労働組合の役割に関する調査研究委員会
(非正規雇用研究会)

インタビュー概要

【労働組合】

- I. 交野自立センター労働組合
- II. 日本郵政グループ労働組合
- III. 敷島製パン労働組合
- IV. 日本介護クラフトユニオン
- V. A 労働組合
- VI. NTT 労働組合西日本本部

【NPO・団体】

- VII. わくわくシニアシングلز
- VIII. しんぐるまざあず・ふぉーらむ
- IX. 育て上げネット

公益財団法人 連合総合生活開発研究所

2023年8月

《インタビュー調査 実施概要》

1. はじめに

連合総研は、2014年10月及び2015年10月に「非正規労働者の働き方・意識に関する実態調査」を実施し、非正規で雇用される労働者の生活実態を明らかにしてきた。2015年10月に行ったアンケート調査から約7年が経過し、その間、非正規雇用に関する重要な法改正が相次いだこと、コロナ禍では特に非正規雇用労働者に深刻な影響が及んだこと等から、改めて、非正規雇用労働者の置かれた状況・課題を正確に把握し、課題への対応策を検討する必要があると考え、2022年3月より「非正規で雇用される労働者の働き方・意識に関する実態調査と労働組合の役割に関する調査研究委員会(非正規雇用研究会)」(主査：森ます美 昭和女子大学名誉教授)を立ち上げた。

非正規雇用研究会では、実態調査を通じて、非正規雇用労働者の就労実態、課題を把握すると共に、非正規雇用労働者をめぐる課題について労働組合が果たす役割についても検討を行うこと、現状整理を踏まえた上で、今後求められる対応策を提言として取りまとめることを目指し、研究を行っている。

第一のアプローチとして、2022年11月にアンケート調査(「2022年非正規雇用労働者の働き方・意識と労働組合に関する調査」)を実施した。

さらに、第二のアプローチとして、労働組合・NPO・団体にインタビュー調査を実施した。

本件インタビュー概要は、インタビューにご協力いただいた計9つの労働組合・NPO・団体へのインタビュー内容を簡潔にご紹介するものである。

2. インタビュー調査の目的

非正規で働く労働者のために労働組合等が行っている取組みの現状とその課題を明らかにすることを目的とし、計9つの労働組合・NPO・団体にインタビューを行った。

労働組合へのインタビューでは、第一に、労働組合が非正規雇用労働者の労働条件の向上のため、どのような取組みを行っているか、第二に、組織化している非正規雇用労働者の組合活動への参加を促進するためにどのような工夫を行っているのかを中心に、実態把握を行った。

さらに、本研究委員会では、非正規で働く労働者の中で生活不安を抱えている方のうち、ひとり親世帯、中高年シングル女性、若者の支援を行っているNPOや団体にもインタビューを行い、生活実態や、今後の政策課題の把握を行った。

3. インタビューの実施時期

2023年3月～6月にかけて、いずれも対面でインタビューを行った。

4. インタビュアー

インタビュアーは、非正規雇用研究会の主査・委員・事務局が担当した。(太字は執筆担当者)

主査 森 ます美(昭和女子大学名誉教授) **I、III、VI、VII、VIII**

委員 本田 一成(武庫川女子大学教授) **I、II、III、VI**

委員 上田 真理(東洋大学教授) **IV、VII、VIII、IX**

委員 緒方 桂子(南山大学教授) **II**

事務局 平川 則男(連合総合生活開発研究所 副所長) **V、IX**

事務局 石川 茉莉(連合総合生活開発研究所 研究員) **V**

インタビューにご協力いただいた、全ての労働組合・NPO・団体の皆さまに深く御礼申し上げます。

I. 交野自立センター労働組合 インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年3月3日（金）19:00～21:00

場所：PLP（平和と自由と繁栄）会館会議室

協力者：交野自立センター労働組合 委員長 堀本賢友 様

副委員長 中本達也 様

書記長 石井清輝 様

（同席）自治労大阪府本部 総合組織局 中村 研 様

担当者：本田一成 武庫川女子大学教授 森ます美 昭和女子大学名誉教授

1. 労働組合の概要

交野自立センターは、障害者福祉を中心業務とする社会福祉法人の大阪府肢体不自由者協会（大肢協）の事業所の1つであり、施設入所、生活訓練、就労移行支援、就労継続支援、短期入所、生活介護、共同生活援助、相談支援、カフェ事業などを運営している。

法人の近年の経営状況は、赤字になっていないものの業績は縮小傾向にある。ただし、交野自立センターが主要事業所でいわゆる稼ぎ頭である。職員規模は法人全体で100人超であり、交野自立センターのみで約80人（正規職員約30人、非正規職員約50人）である。

交野自立センターは事業所の中で唯一労組があり、1993年4月に結成された。当時、大阪府立の事業体であったが、職場で発生する様々な問題解決を図ろうと労組の結成の機運が高まり、有志数人が自治労に相談しながら結成し、自治労に加盟した。現在、自治労公共サービス民間労組評議会などで活動している。

労組はユニオンショップ協定を申し入れたことがあるが実現せず、オープンショップである。2023年の組合員数は50人で、このうち正規職員29人（男性11人、女性18人）、非正規職員21人（男性5人、女性16人）である。労組の役員は、委員長、副委員長（2人）、書記長、書記次長、会計、執行委員3人の9人であり（会計監査の1人を除く）、全員が非専従である。

組合費の月額は正規職員が基本給の1.3%（一時金の1.3%も徴収）、非正規職員は定額1000円である。

2. 非正規職員の組織化

交野自立センター労組の組合員範囲に関する規定はなく、施設長と施設長代理の管理職以外との運用をしており、課長は組合員である。また非正規職員を組合員としている。

交野自立センターの非正規職員は、入職後数年で正規職員への登用が想定される専門職員の他、パートタイマーである非常勤職員（有配偶の中高年女性が多い）、60歳～65歳までの継続雇用職員、65歳超の高年齢再雇用職員（2023年の最高齢は80歳）に分かれる。これらの全て雇用形態の労働者が労組へ加入している（一時的、短時間労働者は除く）。

2000年頃から民営化が視野に入り、事業拡大による収入増を狙った事業所が非正規職員の増員に舵を切った。これを受け、非正規職員を組織化する自治労方針に呼応して、非正規職員の組織化を直加盟方式（正規職員・非正規職員混合）で開始した。2023年の組織率は約60%（これまでのピークは95%）、非正規職員組合員に限ると約42%である。競合労組としては、2023年時点で非正規職員の1

人がコミュニティユニオンへ加入している。

非正規職員の組織拡大活動としては、入職時に加入促進活動を実施し、正規職員は 100%加入、非正規職員も大半が加入している。

3. 非正規職員に関する活動・取り組み

非正規職員の組合員の活動としては、メーデー、定期大会ほか機関会議、各種行事への参加を周知しているが、参加率は高くない。また、非正規職員の組合員は団体交渉や事前協議へは参加していない。

勤務時間数と時間帯が分散するため、公式的な意見交換・集約の場はなく、労組役員が巡回して意見を収集している。懇親会などを利用した非公式の意見交換は実施されていたが、コロナ禍で中断した。総じて、非正規職員の参加や参画を高める方策には取り組めていない。

非正規職員の待遇に関する取り組みは、組合員の要求を集める時給や一時金の増額に集中している。ただし、10年以上賃上げのなかった時給をようやく 2021年に 30円上昇させたなど、ほとんど賃上げを獲得していない。また、賃金制度としては3年間勤続後に時給 100円増額される他には昇給はない。ただし、2023年に介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、音楽療法士、調理師、栄養士などに対応する月額一律 3000円の資格手当が創設された。

その一方で、一時金の獲得には成功している。非正規職員の一時金要求額は 2000年頃の半期 5万円から始まり 2023年の 21万円に至っている。2016年に一度引き下げられたものの、着実に一時金は上昇してきた。2022年の支給率は年間 4.3か月であり、年額で約 28~36万円の支給となる。交野自立センター以外の労組のない事業所では一時金は支給されないため、一時金が労組加入の大きな誘引になり、また退職率を引き下げていると思われる。

この他、労組では、非正規職員から正規職員への転換実績を積み上げている。例えば、2018年に 4人、2017年に 2人、2015年に 6人など、主に入職後 3年から 5年経過後に、あるいは最短では 1年未満で正規職員への転換させてきた。

4. 将来の方向・課題・展望

交野自立センターの労使交渉の基調としては、内部留保があるのに低賃金政策を堅持する使用者側と、今後の事業停滞を避けるために、賃上げによる内部固めをしたい労組側で粘り強い交渉が続けられている。

また、近年は均等待遇の考え方を念頭に置いた交渉がみられる。例えば特別休暇など労組では非職員と非正規職員の待遇の違いを洗い出している。また、5年経過後の無期転換については転換希望を問い、希望者に手続き上の指導をしている。

今後は、業態特有の問題点と言える、ケア労働に対する言われなき低賃金傾向、常態化する労働者不足と代替要員確保、利用者側からの悪質クレームなどへの対策を、自治労の市内ブロック共闘会議や公共サービス民間労働組合評議会、全国一般との交流、共闘関係の中でいかに進めていくかが注目される。

(本田一成)

II. 日本郵政グループ労働組合 インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年3月17日（金）13:00～15:00 場所：日本郵政グループ労働組合 中央本部事務所
協力者：日本郵政グループ労働組合 書記次長 山田裕行様（同席）JP 総研所長 下原田寿様
担当者：緒方桂子 南山大学教授 本田一成 武庫川女子大学教授

1. 組織の概要

日本郵政グループ労働組合（以下、組合という）は、2007年に行われた郵政民営化を機に、郵政グループ5社（当時）および郵政関連企業にあった全日本郵政労働組合（全郵政）と日本郵政公社労働組合（JPU）が組織統合して結成された労働組合である。「友愛、創造、貢献」をシンボルフレーズとし、2023年2月24日現在の組合員数は23万人である。

郵政グループ主要4社全体では、正規雇用労働者193,564名（うち、男性139,864名、女性53,700名）、非正規雇用労働者152,575名（うち、男性72,812名、女性79,763名）が雇用されており、両者を合わせた従業員数は346,139名である（2023年1月1日現在。上記人数は管理者等を除く組合加入対象者数を示す。なお、総社員数は380,400名、うち正規雇用労働者217,460名（男性162,160名、女性55,300名）、非正規雇用労働者162,940名（男性81,620名、女性81,320名）である。）。従業員全体の4割超が非正規雇用労働者である。正規雇用労働者を男女比で見ると男性がかなり多い。非正規雇用労働者の男女比はほぼ半々となっている。

郵政グループにおける正規雇用職に区分されるのは総合職、地域基幹職、一般職、シニアスタッフ（定年延長により65歳まで勤務する者）、短時間社員である。非正規雇用職に区分されるのは時給制契約社員、月給制契約社員、再雇用シニアスタッフ、パートタイマー社員である。無期転換後の時給制または月給制契約社員等はアソシエイト社員と呼ばれている。このように、社員区分が細かく分けられている。

組合は、正規雇用男性労働者の88%、正規雇用女性労働者の80%、非正規雇用男性労働者の46%、非正規雇用女性労働者の29%を組織している（管理者等を除く組合加入対象者に占める組合員の割合）。組合の体制は、中央本部、地方本部（地方支社単位で設置、13か所）、支部（職場または地域を単位として設置、451か所）からなり、全国の専従役員定数は145名であるが、現在は143名おり、その9割弱が男性（127名）、1割強が女性（16名）である。女性専従役員のいない地方本部もある。支部までの非専従役員を含めた組合役員は全国で約7,300名おり、そのうち女性役員の割合は1割超である。また、非正規雇用労働者で役員を務めている者もいる。しかし、組合員であれば正規雇用・非正規雇用を問わず権利・義務は基本同一としているので、社員区分ごとの役員数は把握していない。

組合員数は、2007年の結成時と比べれば1万人程度増加しているが、IT化等による事業所数及び社員数の減少、また新入社員の加入率の低下により、ここ数年は減少傾向にある。

2. 非正規雇用労働者の組織化の経緯

オープンショップ制であり、パートタイマー社員（年末年始のみ働く者等）を除く全従業員を組織化の対象としている。非正規雇用労働者の組織化は、格差是正が必要であり、同じ職場で働く非正規雇用労働者の労働条件の改善をはかるべきという正義感から始まった。非正規雇用の労働者に対しては、パンフレットを作り、声かけを行うという方法で組織化を進めている。しかし最近では、正規雇用労働者を含め、特に若年労働者は生活費の負担が大きいため、組合費を負担して労働組合に加入することに消極的な傾向もみられる。

3. 非正規雇用労働者の就業・処遇上の問題・課題への具体的取組み

非正規雇用労働者の中心は、時給制契約社員と月給制契約社員であるが、時給制契約社員は6カ月ごとに契約更新をされ、賃金は基本給と加算給、そして一時金（年間1.14カ月、労働協約により固定）からなり、調整手当・退職手当はない。加算給というのは、いわゆる資格給であり、格付けはスキル評価（人事評価）によって決定される。2009年の春闘において妥結し、会社との間でいわゆる「郵政最低賃金制度」について労働協約を締結しており、地域別最低賃金を10円単位で切り上げた額に20円を加えた額を設定している。

他方、月給制契約社員は1年ごとに契約更新され、賃金は月額基本給、調整額、地域手当、そして一時金（年間1.20カ月、労働協約により固定）及び退職慰労金がある。

組合と会社との交渉は、非正規雇用労働者の労働条件等に関する事項も含め、団体交渉及び経営協議を通じて行っている。非正規雇用労働者の就業・処遇上の課題は、会議等を通じた職場からの報告に加え、年に1回行う生活実態調査を通じて把握している。同調査では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者を区分して調査を行っており、それぞれの意向を把握できていると考えている。もっとも、要望の第1位は基本給をはじめとした賃金の引き上げであり、休暇やその他の処遇改善よりも関心が高い。この状況は毎年変わらない。

組合は、2018年の春闘以降、同一労働同一賃金の実現に向けた具体的な見直しに取り組んでいる。しかし、1のおとおり会社の人事コースは多層的であるため、会社に対する要望をまとめる際に、各層の間の労働条件のバランスをとることに苦慮している。とりわけ非正規雇用の時給制契約社員と正規雇用の一般職との間で月額給レベルでの逆転現象が起こる場合もあり（なお、一時金や退職手当を含めると実際には逆転していない）、一般職の組合員から不満が出るといったこともある。

非正規雇用労働者と正規雇用労働者の労働条件については同一労働同一賃金を追求しているが、現在の会社の収益状況に照らせば、正規雇用労働者の労働条件と同水準に非正規雇用労働者の労働条件を単純に引き上げるといった形での対応は困難と判断せざるをえない。しかし、組合員の大多数が正規雇用労働者であり、また、組合として民主的にその見直しを進めていく必要があるため、現実的な見地から少しずつ実現できる内容・範囲で同一労働同一賃金の実現をめざしていくという方針で臨んでいる。そして今後は、正規雇用労働者間を含めた無期雇用となっている者の中での同一労働同一賃金の実現にも取り組んでいかなければならない。

4. コロナ禍のなかでの対応

コロナ禍の下でも、現場の意見を聞いて要求内容を整理し、会社と交渉して要求を実現していくという取り組みを行った。その際には、正規雇用労働者も非正規雇用労働者もいずれも同じ職場で働く仲間であるという意識のもと、公平に対応した。組合として相応の成果があったと考えている。

具体的には、社員の出勤体制の変更（窓口数の減、営業時間の短縮、出勤社員数の抑制）、出勤抑制により出勤しない社員に対する特別休暇、出張等移動を伴う業務や集合を伴う業務をオンライン勤務へ切替え、学校施設等の臨時休業により育児のために出勤できない者については年休で対応し、年休がない者については当初休暇扱い（無給）であったがその後有給扱いにするといった対応をとった。また、妊産婦、高齢者、基礎疾患を有する者に対する出勤数の抑制、暑さ対策経費の措置、コロナに罹患した期間雇用社員・アソシエイト社員に対し、一人あたり5万円の生活支援金支給、特例の特別休暇を漸次延長といったことを行った。さらに、所定労働時間の短縮などの影響を受ける非正規雇用労働者に対して、基本的には有給で対応するという取り組みを行った。

（緒方 桂子）

Ⅲ. 敷島製パン労働組合 インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年4月4日（火）11:00～13:00

場所：敷島製パン労働組合 本部(名古屋)

協力者：敷島製パン労働組合 中央執行委員長 平塚祐介 様

担当者：本田一成 武庫川女子大学教授

森ます美 昭和女子大学名誉教授

1. 敷島製パン労働組合に関する基本情報

所属企業は敷島製パン株式会社。パン・和洋菓子の製造・販売を手掛け、社員数は5,010人で全国に12工場、40事業所を展開している。社員は、正規従業員（3,849人）、レギュラーパートナー（男性362人、女性410人）、トライアルパートナー（9人）、シニア社員（380人）で構成されている。

全パートナーの平均年齢は、男性49.2歳、女性51.3歳、平均勤続年数は男女とも13年弱である。無期（転換者）が52.5%を占めている。

敷島製パン労働組合（以下、本労組）は1946年10月25日に結成され、ユニオンショップ（組織率100%）で2023年4月現在、全国11支部・25分会に4,478人の組合員（うちパートナー社員・シニア社員が1,141人）が所属している。課長職以上の管理職は組合に加入できない。

2. 非正規従業員の組織化の経緯

本労組は2003年に初めて非正規従業員の組織化を打ち出したが、会社側との交渉、フード連合・連合はじめ外部への組織化の広範なアピールを経て、会社が臨時・パート社員の労働組合加盟を了承したのは2008年である。その後、会社と労組共同でパートナー社員制度を整備し、2010年4月の組織化の承認を経て、100%組織化が完了した2010年に会社と「ユニオンショップ協定」を締結した。

組織化に取り組んだ背景には、①2,000名近くいた非正規従業員のなかには正規従業員と変わらない働き方や能力を持った人々が多数おり、パート社員の意見や要望を聞けること、②会社・組合組織の維持・強化につながること、③労働者の過半数を割る支部は組合員の増加により「過半数代表制」に対応できること、④同一企業内での複数組合の形成を避け、組織を防衛するなどがあった。

3. 非正規で働く組合員の組合活動

正規・非正規かかわりなく非正規組合員もバスツアーなどのレクレーション、写真の撮り方やNISAについてのセミナー（オンライン）、地区別の交流会など組合活動に参加している。

非正規組合員の意識や意見を把握し、組合運営に反映させるために、各支部最低1名はパートナー社員を支部執行委員に選出してもらい、副支部長を担ってもらっている。また、関東・中部・関西の3地区からそれぞれ1名、パートナー社員から中央執行委員を選出している他、パートナー社員専門部を設け、パートナー組合員自ら積極的な活動を展開している。また、各支部でパートナー社員の職場集を開き、職場での問題・不満、働き方・賃金への要求など積極的に聞く機会を設けている。

労働組合費は、正規従業員は全組合員の賃金総額（賞与を除く）の1%を頭数で割って負担額を算出し、パートナーは各月の給料の1%を支払っている。但し、上限は1,000円に設定されている。組合費の徴収方法がユニークである。

4. 現在の非正規従業員の働き方・処遇の問題

敷島製パンの工場は年末年始も含めて365日・24時間稼働であり、多くの社員が夜勤を行っている。パートナーの勤務は、個々の契約により「夜勤なし・夜勤のみ・昼夜勤」に区分される。パンの生産は夜から作り始めて翌日夕方完成とかなりの時間を要し、夜勤者は実働8時間が多いが、勤務時間帯は、個人の都合と、製造工程で担当する職務（ex. 粉をこねる、包装する）に応じて決まってくる。夜勤に従事するパートナーの8割方は男性で女性は少ない。

夜勤に伴う問題としては、昼夜勤交代勤務は体への負担が大きい、出退勤の時間によっては通勤に公共交通機関の使用ができないなどがある。夜勤者に対しては健康診断やメンタルチェックを行い、賃金の面でも、従来25%増だった割増率が、2023年春から35%増になった。この改善は大きく、夜勤を希望する者の主な理由は賃金増にある。

改善が切望される処遇上の課題は、賃金・一時金水準の向上、正規従業員への積極的な登用である。敷島製パンの賃金は、フード連合の平均と比べると、正社員、パートナー社員ともに低い。パートナーの平均時給は1,000円を超えているが、2022年12月の「春闘アンケート」では、パートナーの53.3%が自分の「月例賃金」に「不満・非常に不満」と回答している。

「2023年度春季生活闘争」で掲げたパートナーの時給引き上げ要求額は「100円」であったが（パートナーの要求額は正規従業員の要求額（月15,000円）を時給換算（月内労働時間170時間）して算出される）、妥結金額は平均で39.7円の引き上げとなった。他方、一時金は、年間103,500円（正規従業員の要求額1,150,000円の9%）の要求に対して、結果は「6月支給の一時金」で42,400円であった（2022年度は年間実績85,700円＋一律定額支給20,000円）。正規従業員もパートナーも定年60歳を超えると昇給はなく、パートナーの賃金は60歳時点の時給で固定となる。定年後は70歳までの継続雇用が規約で定められ、健康上の問題がなく、評価が一定以上であれば契約は更新される。

シニア社員の待遇改善も課題である。シニアの賃金は時給1200円の定額である。シニアになると、仕事内容は正規の時と変わらないのに給与は下がり、不満が大きい。

5. 非正規雇用に関する法改正への組合の対応 ―賃金格差・同一労働同一賃金―

パートナーと正社員間の賃金格差については、格差が不合理なほど大きければ是正しなくては行けないが、仕事の量や責任、負荷に応じた賃金が支払われているか、という点からみると、そう問題だとは認識していない。むしろ組合として会社に改善を求めているのは一時金の差である。2023年度春季生活闘争では正規従業員の一時金要求額（妥結額）の9%（2022年度実績は8%）を要求したが、まだ達成できていない。

「同一労働同一賃金」をめぐる裁判で非正規労働者への諸手当の支給が進んだが、敷島製パン労組としては、従来、特定の人を対象になる手当自体を減らし、基本給をアップする方が全体への恩恵が大きいと考えて、その方向を追求してきた。現在残っているのはベーシックな手当だけである。

6. 今後の組合活動の課題 ―パートナー社員の労働・生活・社会保障等を見通して―

正社員になりたいが、不本意ながらパートナーで働いている社員が、自分が望む働き方で働ける、そこである程度満足できる労働環境をつくっていききたい。現在、正社員への登用は、年齢や勤続年数による大きな制約はなく、スキルや働きぶり等の評価を積み上げて対象者になった人に会社が声を掛けている。登用試験は新入社員試験と同レベルなので、がんばって正社員になって欲しい。

（森 ます美）

IV. 日本介護クラフトユニオン インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年4月25日（火）14:00～16:00

場所：日本介護クラフトユニオン本部

協力者：日本介護クラフトユニオン 事務局長 島卓 様

同 常任中央執行委員（政策部門） 大滝雄一 様

担当者：森ます美 昭和女子大学名誉教授

上田真理 東洋大学教授

3. 日本介護クラフトユニオン（NCCU）に関する基本情報

日本介護クラフトユニオン（以下、NCCU と呼称）は、介護労働者を組織する唯一の職種別労働組合である。組合員の所属先は、介護保険事業を営む大手・中小の民間企業・社会福祉法人、保育・障害福祉サービス等を提供する法人等である。組合員総数は86,825人（2023年4月現在）、月給制組合員（正社員）が39.0%、時給制組合員（パート職員）が60.3%、その他（0.6%）で構成されている。女性比率は、月給制で66.0%、時給制で88.7%と女性が多数を占める。

サービス提供形態から組合員は、訪問介護系（34,729人、40.0%）と施設入所系（32,958人、37.9%）、通所介護系（11,034人、12.7%）、その他（8,154人、9.4%）（2023年2月現在）に区分される。職種をみると、訪問系・入所系・通所系介護員、生活相談員、ケアマネジャー、サービス提供責任者、入浴オペレーター、看護職、栄養管理職、リハビリ専門職、福祉用具専門相談員、事務職、訪問系・入所系・通所系管理者などが含まれる。

組合員は、職場を基礎とした分会加入組合員（99.4%）の他にNCCUに直接加入の個人組合員（0.6%、507人）がいる。分会は、原則、ユニオンショップ制でユニオンショップ協定を締結している。

組合員の範囲は、法人の利益代表者・人事権限を有し、機微な情報に触れるポスト従事者を除いて、人事権を有しない労働者性の高い施設長・管理職は広く組織化対象としている。組織率は全国の介護従事者約210万人に対して4%程度に過ぎず、介護業界では、圧倒的多数が組合未加入者である。

4. 日本介護クラフトユニオン結成・組織化の経緯

2000年4月1日、介護保険法が施行され、高齢者の介護を社会全体で支える介護保険制度が始動した。ゼンセン同盟（現UAゼンセン）は、介護分野への民間企業の参入によって全国に介護従事者が急増すると見通し、日本初の職業別労働組合である日本介護クラフトユニオンを結成した（2000年1月24日結成）。その最大の理由は、介護保険制度下で働く介護従事者が、職種や法人の枠内にとどまらず横断的に結集することにより、介護業界にふさわしい賃金や適正な処遇などといった公正労働基準の確立を目指すことにあった。

結成当時13分会7,000名でスタートしたNCCUは、2022年7月には42分会87,000人近くに拡大した。「仲間づくり10万人体制の達成」を目標に組織化を推進している。

3. 時給制組合員の組合活動への参加状況

NCCUには、在宅サービス（訪問介護や通所介護等）の組合員と施設サービス（有料老人ホームやグループホーム等）などで働いている組合員がいて、組合活動への参画は非常に難しい面がある。「NCCU

活動に関する組合員調査」(2021年)によれば、時給制組合員の「スキルアップに役立つステップアップ研修会」や「リフレッシュや交流ができるイベント」への参加意欲は高い(39~42%)が、実際に総支部のイベントや研修会等に参加した人は16.3%と低い。また、職場会議や地域の職場委員会議に参加した人も12.8%に止まっている。

こうしたなかで、各職場に配置された職場委員は、組合員の意見や悩み事を聞いたり、NCCUの活動方針・成果を現場に伝える重要な役割を担っている。組合機関紙の「NCCU NEWS」を「見たことがある」時給制組合員は90%にのぼり、その記事や内容からも組合活動が伝わっている。

4. 時給制組合員の働き方・処遇の問題

NCCUの組合員は、介護を提供する行為は共通でも、サービス提供形態の違いや雇用形態の違いから就業上・処遇上の問題は異なっており、訪問介護系は労働環境と関わって問題の個別性が高い。

NCCUが実施した「2022年度就業意識実態調査」によれば、時給制組合員の「働く上での不安」の上位は、「自分の身体(体力・体調)」(29.2%)と「賃金や貯蓄などの経済的な不安」(18.1%)である。

NCCUは、それまで曖昧であった訪問介護員の移動時間への賃金支払いに早期に取り組み実現してきた。施設入所系組合員の重要な問題として夜勤がある。介護の現場はいまだに拘束17時間、実働16時間が実情で、深夜業務中に休憩時間を確保できないケースもかなりある。「2023年度就業意識実態調査」では初めて夜勤深夜業務と11時間のインターバルの確保の実態について取り上げている。

一方、「働く上での不満」のトップは「賃金が安い」である。時給制で33.7%、月給制でも32.7%が最も不満と回答している。NCCU「2022年賃金実態調査」によれば、2022年7月の時給制組合員の「時給」は、訪問介護員(身体介護1,517円、生活援助1,286円)、入所系介護員1,168円、通所系介護員1,060円である。時給だけで見ると訪問介護員が高いが、訪問介護の場合、訪問先の数が限られ、サービス時間も少ないため、入所系介護員に比べて、実際の収入は低い傾向にある。

時給制組合員の「2021年冬/2022年夏の一時金」は、入所系40,555円、訪問系29,090円、通所系22,948円と極度に少なく、賞与とは呼べない水準である(月給制組合員の一時金17~23万円)。これらの結果、組合員全体の平均で「2021年の年収額(税込み)」を見ると、月給制の年収380.8万円に対して時給制の年収183.9万円、格差は100:48.3である。NCCUは、時給制の低い年収を引き上げ、正社員組合員と時給制組合員の処遇の格差是正を図るため、各種交渉で取り組んでいる。

5. 今後の時給制組合員の就業・処遇上の課題への組合の取り組み

多様な職種の介護系労働者を組織するNCCUでは、各職場独自の要求や課題については「分会」が事業主との交渉に当たっている。2022年度の分会独自要求には、休日出勤に関わる手当や各種資格・業務手当の新設・改定、ガソリン価格高騰の影響による交通費の見直しなどが課題にあがった。

職種や雇用区分の変更、資格取得や転職を考えている時給制組合員(36.1%)の6割近くが「今の資格等に関する技能や知識の向上」をめざしている。訪問系・入所系に関わらず介護職としての教育研修・人材育成は重要な課題である。NCCUは、現場レベルでの教育・OJTが基本であることに鑑み、労使協議会等において法人に人材育成の充実を求めている。問題は、資格にひも付いた賃金制度になっていないことである。行政からキャリア段位制度が提案されたが、実質的に報酬にひも付かず、活用されていない。会社や法人を通して共通する評価制度や概ね同様の賃金体系の下でスキルアップできる仕組みを考えていきたい。

(森 ます美)

V. A労働組合 インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年5月31日(水)18時半～20時 場所：東京都F区内民間保育園(B保育園)
協力者：A労働組合 委員長、執行委員
(同席)自治労東京都本部 組織局 水本俊生様、松本優子様
担当者：平川則男 連合総合生活開発研究所副所長 石川茉莉 連合総合生活開発研究所研究員

1. 労働組合の概要

有限会社B保育園は、2003年7月、6人の保育士による認証保育所として設立された。その後、保育施設を増やし、現在は東京都F区内の4園(B保育園、C保育園、D保育園、E保育園)で運営されている。4園のうち、認可保育所が1園(D保育園・定員75名)、東京都認証保育所が1園(B保育園・定員18名)、小規模認可保育園が2園(C保育園・定員15名、E保育園・定員14名)となっており、2023年5月時点の職員数は、4園合計で役職を含めて75人である。

A労働組合は、2017年5月20日に結成され、4園全ての職員(非正規含む)で構成されている。執行部は、委員長、書記長、会計、執行委員、会計監査の5名の体制であり、全ての園から最低1名は執行部メンバーとなっている。役員は全員非専従である。

自治労東京都本部に単独で加盟している組合ではなく、組織局直轄の合同労組(地域福祉ユニオン東京)に支部として加入しており、今後、単独単組加盟を目指している。

オープン・ショップであり、組合員数は、2023年5月時点で48名(正規職員39名、非正規職員9名)である。組合員のうち、保育士は38名である。基本の労働協約は締結しておらず、その都度、労使交渉の要求書を出しており、その時々で労働協約を締結することもある。

2. 非正規雇用労働者の組織化の経緯について

2003年7月のB保育園設立後、職員の賃金や雇用条件は、園の代表が一人一人の事情を聞きながら決めてきたが、設立から14年の間に保育施設は4園になり、職員数も大幅に増加したため、従来のやり方が限界にきていたこと、社会的にも保育士の処遇改善が課題となる中、保育労働者自身が労働組合を結成し、保育士の処遇改善に向けて活動していくことが重要と考え、B保育園の園長達が自治労東京都本部に、労働組合を作りたいという相談を行い、2017年5月に労働組合を結成した。結成年度の活動方針では、組合員の処遇改善等に加え、自治労東京都本部と共に、民間保育士の処遇と職場改善に向けた政策要求等を行うことも掲げている。

結成当初から、正規職員・非正規職員問わず、全員の意見をくみ取れる労働組合を目指しており、非正規雇用の従業員も組合員に含めている。組織率は、結成当初はほぼ100%だったが、4園に増え、職員数も拡大する中で、組合に加入しない人も出てきており、現在は役職を含めた全75名の職員のうち、48名が組合員である。未加入の人にも、毎年、加入推進パンフレットを配るなど、一人一人に声をかけて、加入を呼びかけている。

3. 非正規で働く組合員の組合活動

結成当初から、非正規雇用の組合員も含めて、皆の意見をまとめて代表に伝えるようにしている。レクリエーションなどは区別なく行っている。また、組合員だけでなく、全職員に無記名でアンケート

トを行い、様々な要望を各園で出し、執行役員で話し合い、代表に伝えて交渉を行っている。組合があることによって、職場の改善点を要望できることは重要である。

4. 現在の非正規雇用労働者の働き方・処遇の状況・課題・組合の取組み

非正規職員から、賃金や一時金の処遇改善の要望はある。一昨年から賃金は上がっており、一時金は、パート職員にも支給されている。また、国や都による保育士の処遇改善の取組みにより、昨年、全員一律、8時間勤務の人に1万円、処遇加算がついた。

非正規職員の週労働時間は、最長で25時間の人がいるが、基本的には20時間(1日4時間×週5日)の人が多く、また、パート職員も、比較的長く働いている人が多い。

非正規職員も、年休は取得している。ただし、特別休暇、夏期休暇については、要望が出ているものの、保育士定数を確保するとの理由で、非正規職員については却下されている状態である。

正規・非正規職員の仕事の内容や負担を比較すると、正規職員は、書類関係の仕事量が圧倒的に多く、担任を持つことによる書類関係、事務作業、保護者対応などが、非正規職員とは大きく異なっている。非正規雇用から正規雇用になった職員もいるが、パートのまま働き続けることを希望する職員も多い。

非正規職員から、健康診断の費用について、自己負担が重いとの意見が出ていたため、代表と交渉して負担を軽減した(一部の診療科についての診断書提出を毎年ではなく、入社時のみでよいとした)。

組合員は組合加入と同時に『じちろう共済』に加入し、未加入者に向けても労働者自主福祉活動を活用し拡大オルグを行っている。

5. コロナ禍の状況について

コロナ禍の時は、基本的には開園していたが、保育士が感染した際は休園した。マスクについては、園の代表が、勤務日数分、各職員に渡るように予算を組んでおり、勤務日数分のマスクは確保されていた。大人はマスクをしているが、子どもはマスクをしていないので、常に子供同士ではパーテーションで仕切る、遊具が禁止だった時期は、他の遊びに切り替える、小まめな消毒や、紙ペーパーを使用する等の感染予防対策をしていた。

保育士がコロナに感染し休園した際の休業補償について、組合や自治労で取組みを行った。2020年度は、F区が委託で入っているため、休業補償するよう通達を出していたが、年度を越えた時に通達が出ていなかったため、F区の各委託保育園が、園長会で休業補償しなくてよいとして、休業補償をしなくなった。そのため、2021年度に罹患した職員が無給になり、有給休暇を用いて休むなどしていたため、地域福祉ユニオンとA労働組合で要求書を出して、代表と交渉した。また一方で、自治労東京組織内議員と連携し、区内の実態調査も行ってもらったところ、区から再度通達が出され、最終的には休業補償された。

6. 今後の計画・見通し・課題

先述のように、本組合は、組織局直轄の合同労組(地域福祉ユニオン東京)に支部として加入しているが、自治労東京都本部による要求交渉のサポートなどを受けつつ、今後、単独単組加盟を目指していきたい。引き続き組織化を進めると共に、より良い職場環境の改善・組合員の賃金・労働条件の改善のみならず、保育士全体の待遇改善に向けて、地域とも連携して活動していきたい。

(石川茉莉)

VI. NTT 労働組合西日本本部 インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年6月1日（木）13:00～15:00 場所：NTT 労働組合西日本本部 会議室
協力者：NTT 労働組合西日本本部 事務局長 足立達也 様 政策交渉部長 野付忍 様
政策制度担当 木塚史子 様
担当者：本田一成 武庫川女子大学教授 森ます美 昭和女子大学名誉教授

1. 労働組合の概要

1949年、逓信省が電気通信省と郵政省に分割され、国内外の電信電話事業は電気通信省が所管することになった後、1952年に郵政省の所管に移行して電電公社（日本電信電話公社）が設立された。全国電気通信従業員組合は、この間の1950年に結成され、1952年に全国電気通信労働組合（全電通）に改称した。

1985年に民営化され日本電信電話株式会社（NTT）が設立され、事業分離と再編成を経てグループ経営に移行した。これを受けて、労組は1998年に組織改革に乗り出しNTT労働組合（NTT労組）となった。

2023年のNTT労組は、中央本部を設置し、グループ5社（NTT西日本、NTT東日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ、NTTデータグループ、NTT（NTTグループ持株会社））の企業別本部、その下位の県域を超えた組織の総支部と、県域、地域会社、ビル単位の組織である分会をまとめ、約14万4000人の組織現勢を誇る巨大労組となっている。また、NTT労組は、1962年の電通共闘の発足以来、情報産業労働組合連合会（情報労連）に加盟する最大労組である。

西日本電信電話会社（NTT西日本）のグループ企業は約30社あり、2023年のグループ全体の従業員数は約4万3500人、NTT西日本単体では約1万2600人である。NTT労組西日本本部は、オープンシッパであるが高い組織率を維持し、組合員数は約3万3000人である。西日本本部の所轄エリアは東海、北陸から九州に及ぶ広域で、地方別の7つの総支部と50超の分会を統括している。

2. 非正社員の組織化

NTT西日本グループの非正社員は、主に契約社員であり、大規模な集団としては、事務系のコールセンターや技術系の設備機器の故障修理などの業務に従事する労働者たちである。また、直接雇用だけでなく、派遣労働者も勤務している。

NTT労組の組合員範囲は、人事、労務等の業務を担当する者などの例外を除けば限定はなく、非正社員も組織化対象である。

NTT労組西日本本部は、会社が非正社員に対する考え方を転換した2007年から本格的に非正社員の組織化を開始した。労使は、増加し始めた非正社員の帰属意識の低下を懸念し、間接雇用から直接雇用へ切り替える過程で、正社員へ育成する思考を強め、2007年にキャリアパス制度を創設した。また、オープンシッパであるため、非正社員も組合員として労組の求心力を高め、組織防衛につなげる目的があったと思われる。

2023年のNTT労組西日本本部の組織率は、正社員が約90%、非正社員は60歳以上のシニア層で高く、時給労働者で低いなどの特徴があるが全体で約53%水準となる。非正社員の組織化は日常的にも行うが、非正社員が無期社員となるタイミングでの加入促進に力点を置いている。

3. 非正社員に関する活動・取り組み

NTT 労組では正社員に関する労働条件や協約に関して、中央本部が統一的に交渉し、非正社員を含むグループ独自の雇用形態については、各社の企業本部が交渉する。

NTT 労組西日本本部の非正社員に関する取り組みで特徴的なのは、非正社員のキャリアパスの整備であり、有期労働者の無期転換を促進してきた。非正社員の多くは契約社員として採用されるが、5年を待たず3年経過後に無期転換していく。2017年以降は毎年5000人以上に上る大規模な転換を実現してきた。ただし、契約期間が3年なので、無期転換できず雇止めとなる者や希望しない者がいる。

NTT 西日本グループの非正社員は、雇用期間と賃金支払い方法で区分すれば、有期社員（月給制）、同（時給制）、無期社員（月給制）、同（時給制）の4つとなる。2023年の非正社員の組合員数は、この順に、約420人、約410人、約2380人、約660人である。

これらのうち、有期社員から無期社員への転換がある。ただし、この転換はグループ企業の中の同一企業内にとどまり、多くは同一勤務場所で転換する。NTT 労組西日本本部では、そこから正社員への転換を含めたキャリアパス制度に取り組んできた。

すなわち、同一グループ内で通勤圏内（転居なし）の勤務地限定の正社員や、それを介してグループ内の地域内（転居あり）で働くグループ会社採用社員、さらにはNTT 西日本本体で広域に働く西日本社員へ登用するキャリアルートがある。この制度やそれぞれの賃金水準を巡る取り組みを重ねている。

同一労働同一賃金の取り組みは、賃金（基本給、一時金、各種手当など）、サービス（休暇、休職など）、福利厚生など全43項目について点検し、考え方の整理と目標設定を行っている。

NTT 労組西日本本部では、無期転換志向や正社員登用志向が強いことを受けて、能力面の拡充や帰属意識の向上などを視野に入れたNTT 労組西日本独自の専門研修やセミナー等の研修体系を充実させ、NTT 労組中央本部が構築する研修体系と接続させている。組合員教育だけでなく、新任役員教育として人材育成に取り組んでいる。NTT 労組全体の「組合員意識実態調査」で労組活動への参加状況を見る限り、正社員と非正社員で大差はない。

4. 将来の方向・課題・展望

組合員意識実態調査によると、2020年のNTT 労組組合員全体で非正社員の年間収入の中央値は274万円（男性302万円、女性247万円）である。

NTT 労組西日本本部の非正社員の賃金交渉については、大きく言えば、2016年以降は月給制の組合員ではある程度の賃上げを進めてきたが、時給制の組合員についてはほとんど成功していない。ただし2022春闘・2023春闘では、時給制も含むすべての雇用形態において特別手当の支給増等により年収ベースで増額を獲得した。これまでも、非正社員に関しては、休暇制度、特別手当、通勤費、時間外割増率など総合的労働条件の充実に向かっていた。無期転換や正社員登用を重視する政策と合わせて、今後は賃上げの取り組みが注目される。

また、NTT 各社は、シニア層について早期退職制度やそれ以後の再雇用制度を運用してきたが、その対象者である60歳以上の非正社員の待遇の見直しや新しい雇用区分を創設し、2023年4月から運用を開始している。非正社員の中でシニア層に関する取り組みはますます重要領域になっていくと思われる。

（本田一成）

Ⅶ. わくわくシニアシングلز インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年5月15日（月）14:00～16:00

場所：連合総合生活開発研究所 大会議室

協力者：わくわくシニアシングلز 代表 大矢さよ子 様

担当者：森ます美 昭和女子大学名誉教授

上田真理 東洋大学教授

5. わくわくシニアシングلزの発足とメンバー

わくわくシニアシングلزは2015年に発足した。将来不安を抱える中高年シングル女性が東京を中心に集まった自助グループ。発足の中心メンバーは、母子家庭の当事者団体である「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」で長年支援活動を行ってきたシングルマザーたちである。60歳も過ぎた頃、高齢期の単身女性の2人に1人が貧困に陥っている社会の実情に、支援者から再び「当事者」に回帰した。

現在、大矢さよ子さんを代表に運営委員5人で会を運営し、関東を中心に20人位のメンバー（離婚・死別によるシングルの方、独身、事実婚解消者）がメーリングリストを活用して交流している。

2. 活動状況と「第2回中高年シングル女性の生活状況実態調査」

2016年に、この種の調査としては初めての50歳以上を対象とした「第1回中高年シングル女性の生活実態調査」を実施した。その後、調査報告会をはじめ、<中高年シングル女性は高齢期をいかに乗り切るか>をテーマに「年金、税・社会保障、非正規労働、生活保護、介護保険制度、コロナ禍」等に関するセミナーを毎年開催し、2021年には各党・議員に「中高年単身女性の貧困問題解決のために目を向けて下さい」と題する要望書を提出した。

直近の活動の大きな成果は、2022年8月にWeb及び郵送で行った「第2回中高年シングル女性の生活状況実態調査」である。40歳以上のシングル女性2,345人から有効回答が寄せられた（一部郵送で実施）。回答者は、氷河期世代に当たる40歳代（61.2%）、50歳代（24.5%）が86%を占め、シングル事情は、独身（56.8%）が最も多く、離婚（32.5%）、死別・非婚/未婚の母・別居（10.8%）であった。独身の61.3%は単身世帯である。全回答者の86.1%が主たる生計維持者であった。

3. 非正規雇用の中高年シングル女性の就業上の問題

回答者の就業率は84.6%と高く、就業者中、正規労働者が44.8%、非正規労働者が38.7%、自営業・フリーランスが14.1%である。非正規雇用比率は年齢と共に上昇し65歳以上では54.0%に上る。

就業上の最大の問題は低賃金・低収入である。非正規労働者の2021年の年収は、200万円未満が52.7%、300万円未満でみると84.1%に上昇する。この比率は正規労働者（26.2%）の3倍を超え、非正規・中高年シングル女性は、「フルタイムで勤務しているにもかかわらず、人間が最低限必要な人間らしい暮らしを送るための賃金がもらえず苦しい」（40代 独身 非正規職員）状況におかれ、その78.9%が、「働ける限りはいつまでも／生きていく限り、死ぬまで」働くことと答えている。

さらに中高年シングル女性の就業上の問題の上位には、「女性は年齢が高くなるにつれ正規職員採用が減ってくる（66.8%）、正規・非正規職員間の待遇の差（66.2%）、男女の賃金格差（65.5%）、非正規職員やフリーランスは賃金が低くていいと思われている（59.8%）、働くことが将来の希望につな

がらない (52.1%)」等が上がっている。

4. 非正規雇用の中老年シングル女性が直面する生活上の困難

生活上の困難は就労と直結している。非正規・中老年シングル女性の83.9%が今の暮らしぶりを「やや・大変苦しい」と訴えている。中老年シングル女性は、預金や有価証券などの資産（不動産以外）も乏しく、4人に1人は資産が「ない」か、あっても「300万円未満」（30.9%）に過ぎない。

生活困窮は心身の健康状態にも影響を及ぼしている。特に生活が「やや・大変苦しい」中老年シングル女性の半数（50.7%）は健康状態が「良くない・あまり良くない」状況におかれている。

もう一つ、生活の困窮を深刻化させているのが住居の問題である。中老年シングル女性の持ち家率は低く（21.3%）、最も多い41.8%の人が民間賃貸住宅に居住している。その38.1%が「月額7万円以上の住居費」（2022年7月）を支払い、年収300万円未満層では、住居費支払い後の家計には「あまり・まったく余裕がない」人が82.3%にのぼる。住居費が家計を圧迫しているにも関わらず、公営賃貸住宅（県営・市営等）に居住する中老年シングル女性は6.9%と極度に少ないことである。

こうしたなかで中老年シングル女性の多くが、将来の「自分の病気や介護」（74.2%）、「仕事の継続と生活できる賃金」（71.0%）、「低年金と十分な貯蓄ができない高齢期の生活」（69.1%）をはじめ、身元引受人・保証人がいない、相談相手や頼れる人が少なく孤立する等々の大きな不安を抱えている。

5. 中老年シングル女性に対する就労支援、生活保障・社会保障施策の課題

代表の大矢さんは、多くのシングル女性が生活困窮に陥ってきた要因として、わが国では一貫して「子どものいる性別役割分業世帯」を標準モデルとして雇用・税制・社会保障制度が作られてきたこと、さらに女性に対する支援は、子供を産み、子育てをする人を対象にした両立支援や子育て支援に特化して行われてきたことを強調された。この対象から外れる中老年「独身」女性は社会のなかで「見えない存在」として施策・支援のはざまにおかれてきたのである。

中老年シングル女性に求められる喫緊の施策・支援の重点は、①就労支援の強化（当面、「教育訓練支援給付金」制度の年齢制限（45歳未満の離職者）を撤廃・拡充）、②住居への支援（低収入・低所得者への家賃補助の整備、公営住宅の入居要件の緩和による単身者の公営住宅への入居）、③生活保護の申請・受給体制の改善（今回「調査」で生活保護受給者は60人（2.6%）に過ぎない。改善要求のトップは「扶養紹介の廃止」）、④身元保証人体制の整備（公的保証体制がないなかで民間保証会社が多数活動している。独身者が不利益を被らないために、まずは国による民間保証会社の管理・監督体制の整備が必要）、⑤配偶者控除・特別配偶者控除の廃止（配偶者控除制度の下でパート賃金の上昇は主婦パートの就労調整に繋がり、時給の抑制があたかも合理的かの認識を社会にもたらしている。パート時給の引き上げのためには、この悪循環を断ち切ることが必須である）。

6. 今後の活動の課題

1つは、2024年4月に施行される「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の活用である。これまで中老年シングル女性に対する支援やサービス提供に根拠となる法律はなかったが、本法は支援の根拠法になる。政府、国会議員や自治体議員に本法に基づく支援の強化・政策化を求めたい。

2つは、40歳代・50歳代の「シングル」女性自身による自助グループや支援団体の形成を意識的に追求したい。今後、独身・単身で中老年になった当事者の連携と自主的活動が益々求められていく。

（森 ます美）

VIII. 認定特定非営利活動法人 しんぐるまざあず・ふぉーらむ インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年5月22日（月）14:00～16:00 場所：「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」事務所

協力者：「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」理事長 赤石千衣子様、事務局 安田敦子様

担当者：上田真理 東洋大学教授 森ます美 昭和女子大学名誉教授

1. 団体の基本情報・事業内容等

(1) 沿革 1980年 NPOの前身である「児童扶養手当の切り捨てを許さない連絡会」が発足する。
2002年 NPOが発足し、2018年10月15日に認定NPO法人になる。

(2) 事業 相談支援、交流会を設立当初から行い、児童扶養手当法改悪（1985年）前後から相談支援活動を中心に、スタッフ総数10名程度（常勤7名、非常勤2～3名）で多様な事業を展開する。

i) 就労支援事業：2016年からシングルマザーキャリア支援プログラム「未来への扉」を5か月間実施している（例 美容部員）。また「東京都ひとり親家庭支援センター」を受託した（2021年10月1日スタート）（「活動レポート」）。

ii) 生活支援事業、情報発信、調査政策提言も行うが（1990年代以降）、食料支援も東日本大震災後の2011年頃から始め、コロナ禍を契機に2020年4月以降も継続し、食糧支援パッケージ（「DAIJOUBU！食料支援」）を送付する（毎月、隔月、3か月に1度を生活困難度によりグループ分けし総計4300世帯に配布を継続中）。会員及びメルマガ登録者（9194名、当時）に情報と並んで食料を一定の基準に基づき提供する。直近では2023年5月に3591世帯を支援している。他方、支援団体の「シングルマザーサポート団体全国協議会」会員の34団体に助成している（「だいでょうぶだよ基金」）。

2. コロナ禍における働き方・生活への影響

(1) 収入、就労状況

実施報告書では詳細は省略するが、重要な調査・集計が研究者の協力を得て実施されている（しんぐるまざあず・ふぉーらむ&シングルマザー調査プロジェクト「新型コロナウイルス 深刻化する母子世帯の暮らし～1800人の実態調査・集計表（確報）～」(2020年10月20日)。それによると、南関東の居住者が最多である（45.1%）。30歳台までが約半数を占め、過半数は小学生までの子がいる。ひとり親世帯でも保育園に通っていない就学前の子がいる方が、少ないとはいえ2.3%は該当する。

母親の87.7%は有業であり（無業12.3%）（調査7頁）、1つの仕事に携わる方が76.4%で、事務職、サービス職（接客業、美容、介護職等）につき、複数の仕事をする方は11.2%であるが、1つめの仕事も2つ目の仕事もサービス職が多い。また、収入は、1つの仕事の方の半数は15万円未満（税込み）であり、時給ベースの支払いが54.5%を占める一方、複数の仕事をもつ方の半数が月額12万5000円未満（税込み）である。

(2) コロナ禍の休業や生活への影響

①テレワークの実施と課題

育児と仕事の両立にテレワークが適しているとはいえない。それは、1つに、そもそも在宅でできる仕事ではない方が多い（76.3%）。2つに、在宅ワークが可能な環境の住宅を借りるには家賃が高すぎる。「居住貧困」の問題があり、公営住宅は改善がなければ選択肢になりにくい（シングルマザー調査プロジェクト課題別レポート『シングルマザーの居住貧困ーコロナ禍の「ステイホーム」の現実』（初回調査 有効回答者数1814人、2020年7月）が興味深い。）。

②子育てとの両立の困難さ

不利な状況が重なる。1つに、保育所は、保育士等に利用が限定され、物流や販売（スーパー等）の従業員は対象外であった。調査では、保育園に通う子どもが感染拡大の状況下で、登園自粛の要請により子どもを預けなかった方が46.5%もいる。2つに、子の一斉休校・休園により、仕事を休まざるをえなかった親が多い。調査19頁では小・中・高校の子がいる世帯は81.3%を占めるが、その2割以上に該当する。また「時間・日数を減らす必要があった」方も2割以上である一方、「仕事への影響はとくになかった」方は33.1%と最多であった。3つに、その後に職場が繁忙期になると精神的・体力的にきつく、子にあたってしまう等もあった、という。

③学校給食の役割

給食を食べている子がいる親は、85.7%であるが、給食の不提供による影響は、経済的負担がほぼすべての家庭で増えたことに加え（20-21頁）、子の食生活への影響が甚大であった。野菜を食べる量が減った55.3%、インスタント食品を食べる量が増えた54.0%などがある（前掲調査、21頁）。

（3）助成金や公的な給付制度の利用

①コロナ禍での雇用調整助成金・小学校休業等対応助成金の利用

i) いずれもほぼ利用できず、とくに後者の助成金は、労基法の年次有給休暇とは別に有給の休暇の取得が困難であり、利用できなかった。そもそも制度を知っている方も68%である（前掲調査、33頁）。

ii) 緊急小口資金の貸付制度の利用

i) の助成金に代わり緊急小口資金の貸付（市区町村の社会福祉協議会）が利用された、という。当該貸付制度の課題は、1つに、情報が周知されていないことである。緊急小口資金を知っている方は69.7%であり、そのうち相談・申請をした結果利用できた方は15.5%、相談や申請をしようとしたことはない方が最多で66.2%であった（前掲調査34頁）。2つに、事業主の不適切な対応である。小口資金貸付制度の利用時に収入の減少を証明するために所得証明書が必要になるが、事業主から適切な方法で出されない等、書類の提出自体が困難だった点である。所得証明書を事業主に求めるだけでも「職を失うのではないか」、と恐れる方もいる程、極めて弱い立場にいる。3つに、担当窓口・関連諸機関も、償還の免除につき適時に正確な情報を提供せず、そもそも実施者が十分に制度を周知しなかった（小さなフォントで書類に記載している等）。

②コロナ禍に限定しない生活保障

生活保障はほぼ利用されず、その理由は、「受けたくない気持ちがある」34.6%に加え、「自動車の保有」30.9%がある。また児童扶養手当の受給世帯は8割程度である（全額支給は49.0%、一部支給は30.9%）。残りの約2割の方は、所得限度額を超えるから（34.6%）等により受給していない。児童扶養手当の受給手続の運用に問題が多い（資料 シングルマザー調査プロジェクト 傷つく窓口―児童扶養手当の現況届の実態と改善要望）。とくに、質問・調査の意図を知らされないうまま（例えば、異性との交際に関する質問）応答が求められる等、窓口の対応が不適切である（18頁）。

3. 行政機関及び組合は支援しているのか

2つの課題がある。1つに、行政は育児中の住民が信頼する存在ではない。必要な情報の照会先ですらないのは重大な問題である。社会保障制度や補助金の行政実務の運用が、コロナ禍に限らず、複数の制度で未解決のままになっていることに原因があろう。窓口の職員への研修を含む改善が要請されている（『傷つく窓口』18頁）。2つに、組合も、その存在が認識されていない。シフトの減少や、給与明細の書類など、職場の問題の相談を組合が受けるかかわりが望まれる。連携により組合も、労働条件だけではなく、ひとり親の労働者の生活に目を向け、社会制度の利用を援助することにもできるのではないか。

（上田 真理）

IX. 認定特定非営利活動法人 育て上げネット インタビュー概要

インタビュー実施概要

日時：2023年6月5日（月）13:00～15:00 場所：育て上げネット事務所

協力者：山崎 梓 様（広報・寄付担当、プロジェクトマネージャー）

阿部 渉 様（若年支援事業リーダー、ユース・コーディネーター、ケース・マネージャー）

担当者：上田真理 東洋大学教授 平川則男 連合総合生活開発研究所 副所長

1. 団体の基本情報

(1) 団体の沿革、事業内容

2004年から活動し（任意団体としては2001年1月から）、2014年7月に東京都から特定非営利活動法人の認定を受ける。「社会と若者をつなぐ」を使命に、正規職員45名、契約職員78名（常勤34名、非常勤44名）、その他学習支援ボランティア等の職員が活動をしている（2022年8月現在）。主な事業は、一方で、若者（15-39歳）を対象としたひきこもり、ニート等の社会的な孤立の解消を目指し、就労支援事業を中心に展開している団体である。直接の支援事業としては若年者を対象に、就労基礎訓練プログラム「ジョブトレ」を展開し、コロナ禍ではオンラインでの若者就労支援プログラム「アトオシ・オンライン」も行い始めた。さらに、居場所づくりの一環として「夜のユースセンター」などもある。他方、子ども・若者の保護者を対象とした相談支援事業（結（ゆい）（月会費制）等）も展開するなどの特徴がある。

(2) 財務状況（2021年から2022年度）

収入（5億5556万円）：最も多いのは委託事業45.13%（厚生労働省「地域若者サポートステーション」、立川市就職氷河期就労支援事業「シャフト・プログラム」など）である。他に、寄付20.14%、助成金21.03%である。他方、支出は5億2109万円：事業費89.23%となっている。

2. 支援・相談内容

(1) コロナ禍の若者の就労、生活に関する相談、支援内容

○職場でのトラブル等に関してコロナ禍の相談としては、1つに、業務方針の変化が起きたためストレスの負荷により、休業したケースなどがあつた。ただし、当該NPOでは無業の若者の支援ケースが非常に多いため（「(3) 支援内容の特徴」参照）、休業に関する支援事例は多くはない。2つに、在宅ワークは、対人不安の強い方にとって仕事に就きやすくなった一方、環境が合わずに退職した方や、在宅時間が延びたことによる家族関係の悪化がみられた。

○生活困窮、住宅確保等に関する相談内容と、具体的な対応

相談は、10台・20台前半の若年層からのものが多い。コロナ禍では飲食店などの勤務先が休業するため、生活困窮に陥った方が多くいた。転職したくても需要の落ちなかった産業（IT業界など）に移るスキルはないため、働きたくても働けない若者が多かつた。

○解決が困難だった局面

就労支援は原則として対面での事業になるため、オンラインでの支援はコロナ禍での試みとなつた。その分、支援側も、当初は環境の整備に時間を要した。また支援開始後の関係を継続するのは、対面・オンラインいずれの支援においても課題となっている。

3. 支援内容の特徴

(1) 相談支援の特徴

○相談者の状況（学歴、職歴等）

当該NPOでは内閣府の定義に基づき、15歳から39歳までの人を若者として支援対象としているが、利用者の中心は20代半ばで、若年化の傾向がある。若者の学歴は、中卒から大学院卒まで幅広い。また、職歴があまりない方もいる。

○支援の特徴

働くこと、就労を継続すること、あるいは雇用されることへの移行をサポートすることに特徴がある。

・非正規雇用への移行：就業経験が乏しいため、正規雇用というよりはむしろ、まず非正規雇用（アルバイト等）にチャレンジし、自信をつけるケースが通常である。

・オンラインを介した仕事（例 ウーバー・イーツ）を、支援者の対面による支援をうけながらおこなうことがある。就業経験に乏しい若者にとっては、興味はあるものの仕事を始めること自体を支援する必要がある。例えば、支援者と一緒に配送業務を行う、あるいはハンドメイド品の製作・販売を、インターネットを通じて行う場合には、それらの業務自体をともに行い「支援」を実施している。通常、雇用されて就労すること自体を支援する。

(2) 求職する若者の支援内容

仕事を継続できない、又は無業・失業により働くことに自信がない若者に、仕事体験プログラムや相談のり、居場所を提供することを中心にサービスを提供する。その一方、ジョブトレのサービスは「有料」で、家族・親の支援も必要になるものがある。

4. 家族との関係・生活面での相談・支援

・家族と同居している若者の相談内容

就くべき職業の捉え方（安定した大企業かどうか）等により、安定的なコミュニケーションが家族間でうまく取れないことも多い。とはいえ、単身世帯の若者は少なく、成人子の生活自体を親が担っていることが多い。そのため、子の就業にも、親への支援も課題になる。

当該NPOでは、事業の利用が有料（実費負担）となっていることがあるが、負担が困難な場合は寄付から補填して、利用を制約することはない。

5. 緊急に取り組むべき課題

1つに、若い求職者の経済的生活も職業生活も、家族の外には支え手がない。無業の若者に対する支援が中心で、組合との連携もなく、行政機関等もほぼ関与がない。家族とのトラブルをかかえる前に、ひとりで仕事をし、自律した生活を選択する制度化が要請されている。

2つに、非正規雇用をいかに捉えるのか、組合の関与をどう考えるべきかを問う契機になっている。雇用と失業が連続的に生じることから、その相互の移行をどう保障するのか、従来議論されてきた。しかし、さらに近時では、雇用と非雇用、雇用に類似した働き方の相互の移行、あるいは同時に並行することも生じている。非対面型の働き方（例 既述の配送業務等）も仕事の経験と捉え、求職者に経験してもらい、雇用への移行を狙うこともありうるであろう。雇用と雇用類似の移行、そしてそれぞれの働き方から失業を経験し、再び職業生活に入ることを包括的に支援する課題がうかびあがる。そのなかで、本研究会の課題である非正規雇用労働者をいかに守り、組合が関与するのかが、いま問われている。

（上田 真理）