

保育士養成校学生における労働法に対する 理解の現状と課題に関する第一次研究

浅井拓久也* 森下嘉昭

Primary Research on the Current State and Challenges of Understanding Regarding Labor Laws among Students of Early Childhood Education Schools

ASAI Takuya MORISHITA Yoshiaki

1. 研究背景と問いの設定

2000年頃からそれまで以上に待機児童問題に注目が集まるようになった。待機児童問題が焦点化されると、その原因の一つである保育士不足も問題となった。保育士不足の解消は簡単ではなかった。待機児童問題が深刻である神奈川県では、「地域限定保育士試験」として保育士資格試験の回数をこれまでの年二回から年三回へ増やすことで、保育士確保を目指してきた。また、政府は「保育士」の確保から保育「人材」の確保へと視点を切り替えることで、保育従事者を確保しようとしてきた。子育て支援員研修が開始されたのも、保育人材を確保することが目的の1つであった。こうして、保育士確保あるいは保育人材による埋め合わせをすることで、自治体や政府は保育従事者を確保しようとしてきた。

保育士不足の背景の一つには、保育士養成校の卒業生のすべてが保育所の保育士として就職するわけではないことがある。平成28年から平成30年度の指定保育士養成施設卒業者のうち保育所と幼保連携型認定こども園に就職した学生はそれぞれ55.6%、57.1%、58.2%であり、いずれも卒業生の約半分程度であった（厚生労働省2020）。また、就職後の離職率の高さも大きな要因となっている。平成28年度の常勤保育士の離職率は全体で9.4%であり、公私別にみると公営は6.3%、私営は10.8%であった（厚生労働省2020）。保育所の多くが私営であり、その私営保育所に勤務する保育士の離職率が高いことで保育士不足が生じている。離職率に関しては、入職後三年未満に離職する早期離職率も高いと言われている。早期離職の原因として職場の人間関係や教育・研修体系、給与や労働時間のような労働環境などの要因があることを先行研究は指摘してきた（木曾2018、國田・小阪・西2019、東京都2019、木曾・春木・岩本2020、厚生労働省2020、庭野2020、市原2022）¹⁾。

保育職から離職する理由の中でも、本来支払われるはずの残業代の未払いや就業規則や契約書で規定された労働時間の違法超過のような労働基準法等の労働関係を規定する法律（以下、労働法）に違反するような問題は、保育士のキャリア継続に特に否定的な影響を与える。雇用者による労働法違反の状態は、保育士が早期離職する原因になるのみならず、就業継続をした場合でも被雇用者である保育士にとって経済的にも労働環境的にも不利益になるからである。そのため、

* 鎌倉女子大学

保育所を監督する自治体は実地監査等を通じた指導や改善命令によってこうした労働法違反問題に取り組んできたが、保育所運営者が対応するとは限らず、結局問題解決しないままであることも多い（子ども家庭庁 2021）。

では、保育士養成校では、保育の場における労働法違反問題に対してどのように向き合ってきたのだろうか。保育士として就労することになる卒業生が選択した職場が労働法違反の状態にあり、それによって保育士が苦しい状況に追い込まれた場合に備えて、どのような知識や対応方法を教えてきたのだろうか。すべての保育士養成校の授業や就職関係のセミナーの内容を検討したわけではないが、就職した保育環境の労働法違反の状態に気がつき、それに抵抗する手段を教授することはなかった、あるいは少なくとも十分ではなかったと推察される。その理由は二つある。養成校において学生が労働法に関する知識や技術を学ぶ場があるとすれば、通常の授業か、名称はともかく就職課のような大学の一部分が主催する就職活動を支援するセミナー（以下、就活セミナー）の二つであろう。しかし、これはいずれも学生に労働法を教える場になっていないからである。

まず、通常の授業については、厚生労働省が保育士養成校での学修で必要な科目と実習を指定した「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」によれば、保育士養成校で用意される科目には労働法を教授する科目はない（厚生労働省 2022）。もちろん、本シラバスは大枠を示したものに過ぎず、具体的な教授内容は授業担当者が具体化していくものである。それゆえに、たとえば保育原理や保育者論の科目で労働法について教授することがないとは言いきれない。しかし、労働法について教授するためには当該の専門的な知識が必要であり、保育原理や保育者論の担当者がこうした知識を教授できるほど十分に有していることは必ずしも多いとは言えないであろう。

また、就活セミナーでは、労働法を含めた雇用者からの不当な要求に抵抗する手段を教授するというより、就職対策を視野に入れた内容を教授している。たとえば、エントリーシートや履歴書の書き方や面接でのふるまい方、敬語の使い方、スーツの着用方法のような、内定獲得というゴールまでに必要なことを学生に伝えていることが多いであろう。以下はある老舗保育士養成校の 2021 年の就活セミナーのスケジュールである（表 1）²⁾。

表 1 就活セミナーの概要

回	概要
第 1 回	進路希望登録説明会：キャリアによる就職活動基本ガイダンス①
第 2 回	就活の流れと準備しておきたいこと
第 3 回	就活全般のマナー：スーツと身だしなみ
第 4 回	履歴書の作成①：自己 PR と基礎事項について
第 5 回	履歴書の作成②：志望動機・趣味・得意科目の書き方
第 6 回	キャリアによる就職活動基本ガイダンス②
第 7 回	電話と手紙・メールなど募集に向けてのマナー
第 8 回	作文・小論文の書き方
第 9 回	園長講演会（幼稚園・保育所・施設）
第 10 回	面接試験の基礎：準備しておきたいこと
第 11 回	面接試験の基本対策
第 12 回	キャリア支援説明会
第 13 回	幼保施就職フェア
第 14 回	直前就職対策集中講座
第 15 回	午前：実技系講座 午後：模擬面接

表1は数多くある保育士養成校の一つの例ではあるが、おおよそどの養成校にも共通しているのではないだろうか³⁾。

このように、保育士養成校では、就職先が労働法違反の状態にあり、それによって保育士が苦境に陥った場合に抵抗する知識や手段を学ぶ機会がないのが現状である。しかし、養成校で保育士として就職することを希望する学生が労働法を学ぶ意義は大きい。

実際的に言えば、就職後に職場で労働法に関して学ぶ機会はおそらくないであろうことから、養成校で労働法に関して学んでおく必要があるからである。雇用者が意図的に労働法違反の状態を作り出しているのなら、そのような雇用者が被雇用者である保育士にわざわざ雇用者に抵抗するための手段である労働法を教える機会を用意することは考えにくい。また、雇用者が偶然的に労働法違反の状態を作り出しているのなら、そのような雇用者は労働法に対する感度が高いとは言えず、それゆえに保育士が労働法を学ぶ場を提供するという決断をすることは考えにくい。もちろん、就職後に保育士が自分で労働法を学ばよいのではないかという意見もあろう。しかし、労働法は複雑であり、また法改正も多く、一人で学ぶことは容易なことではない。特に、就職して間もない新人保育士が保育に関する知識や技術を学びながら、同時に労働法も学ぶというのは、保育士に心理的にも身体的にも大きな負荷がかかるであろう。それゆえに、就職してからではなく、保育士養成校に所属している間に労働法に関する知識を身につけておく必要性が高いのである。

また、理論的に言えば、保育士が労働法の知識を学び、雇用者の不当な要請に対する抵抗力をもつことで適正な保育環境になる可能性があるからである。本田は、学生が大学や短大を卒業した後に参加することになる厳しい労働の世界で生きていくための準備を学生に与える教育の役割について、教育の職業的レリバンスの観点から〈適応〉と〈抵抗〉の二つの教育の役割を指摘している。

「第一に、働く者すべてが身につけておくべき、労働に関する基本的な知識であり、第二に、個々の職業分野に即した知識やスキルである。総じて、前者は、働かせる側の圧倒的に大きな力、しばしば理不尽なまでの要求を突きつけてくる力に対して、働く側がただ翻弄されるのではなく法律や交渉などの適切な手段を通じて〈抵抗〉するための手段であり、後者は働く側が仕事の世界からの要請に対し〈適応〉するための手段であるといえる。」(本田 2009、p.11)

また、本田によれば、〈適応〉と〈抵抗〉の双方が重要であり、双方が機能することで適正な労働環境につながると指摘している。

「仕事に就く者が身を守るためには、このいずれかだけでは不十分かつ偏っており、双方が両輪として不可欠である。〈抵抗〉してばかりでも、一方的に〈適応〉に努めるだけでも、働く者は苦しい状況に陥る。」(本田 2009、p.11)

「労働の世界を変えるためには、政策や法律ももちろん必要だが、それだけでは仕事の現場が遍く変化してゆくかどうかは覚束ない。教育の職業的意義を高めることによって、社会の構成員すべてが〈抵抗〉と〈適応〉の手段を手にし、自分の身を守ると同時に働き方そのものを変えてゆく実質的な「声」をもつということが、政策や法律の策定・実施の後押しになるだけでなく、人々が日々従事している仕事のさまざまな個別具体的な側面を正してゆくためにも必要なのである。」(本田 2009、p.22)

本田の指摘で重要な点は、適正な労働環境構築のためには政策や法律を通して雇用者を直接是

正しようとするだけでなく、教育を通して学生、すなわち将来の被雇用者が自分の身を守る力を身に付ける重要性和必要性を示していることである。市原も「労働法違反はおそらく全国の保育現場で慢性化しており、労働局の指導という手法だけでは効果に限界があるだろう。」と、雇用者側からの改善を待つだけでは適正な労働環境を達成することは難しいことを指摘している（市原 2022、p.40）。

保育の労働環境は、いわゆる「ブラック労働」や「ブラック保育園」に対する世間の厳しい眼差しや様々な保育や労働に関する法律や政策の実施によって次第に改善されていく側面もあるだろう。しかし、労働法違反の状態にある保育所が直ちになくなるということはない。そのため、保育士養成校において雇用者からの不当な要請に対する抵抗力としての労働法に関する知識を学生に教授する機会を提供する必要性は高いと言えるだろう⁴⁾。

では、このような問題に対して先行研究はどのような知見を提示してきたのだろうか。先行研究を整理すると、養成校における〈抵抗〉の手段の教授に関しては十分に研究されてこなかったことがわかる。先行研究における本研究の位置付けを考えると、先行研究の課題は次の三つに分けることができる。

第一に、調査対象者が保育士養成校の学生ではないことである。先行研究では、保育士養成校の学生に限らず、そもそも学生と労働法の教授の関係性を焦点化した研究自体が少数であった（後藤 2020、中川 2020、中川 2021、清水 2022、妻木 2022）。そのため、養成校の学生がどの程度労働法を理解しているのか、どのような課題があるのかという現状と課題が十分に把握されないままであった。

第二に、保育の知識や技術を学ぶ科目であれ、保育士としてのキャリアを考えるキャリア教育であれ、養成校で学生に教授する内容や方法は、〈適応〉の視点だけから研究されてきたことである。養成校で学生に対して何をどのように教授することが質の高い保育ができる保育士を育成することにつながるかについて検討した先行研究は枚挙に暇がないほどある（森下・古木 2015、松尾 2017、伊藤 2018、高野他 2018）。養成校全体のカリキュラム、各科目の授業方法、授業で使用する教材のように様々なテーマが取り上げられ、いかにして保育現場で活躍できる保育士を育成するかが研究されてきた。しかし、これらの研究はいずれも〈適応〉の視点から研究されており、〈抵抗〉の視点から研究されたものではなかった。そのため、養成校でできる〈抵抗〉の手段の教授内容や教授方法については検討されないままであった。

第三に、保育の労働環境の問題が整理されていないことである。保育士の労働環境に関する研究では、給与の多寡や職場の人間関係のような保育士の主観によって適否が左右される問題と、残業代の未払いや違法な労働時間のような労働法に明らかに反する客観的な問題の明確な区別がなされないまま議論がなされてきた（木曾 2018、國田・小阪・西 2019、東京都 2019、木曾・春木・岩本 2020、厚生労働省 2020、庭野 2020、市原 2022）。もちろん、給与の多寡や職場の人間関係のような問題も解決が図られるべき問題ではあるものの、保育の労働環境の問題と一括りにされることで、直ちに是正されなければならない労働法違反の問題が焦点化されにくくなってきたのではないだろうか。

以上の保育の労働環境の現況や先行研究の課題を踏まえると、保育士養成校の学生が〈抵抗〉の手段を身につけることによって早期離職防止や適正な保育環境構築につながることを実証的に明らかにしたり、養成校で〈抵抗〉の手段を学ぶ方法を検討したりする目的をもった研究が必要になろう。そこで本研究では研究の第一歩として、そもそも養成校に所属する学生は〈抵抗〉の手段の一つである労働法に対してどの程度理解しているかを問いとして設定する⁵⁾。

2. 研究方法

(1) 調査対象・調査方法・分析方法

研究全体では四年制大学と短期大学の全学年の学生を対象とした調査を行うが、本研究では第一次研究として指定保育士養成施設である短期大学の1年生を対象とした調査を実施した。調査期間は2023年7月から8月であった。調査方法は選択式と記述式の質問紙調査とした。実施方法は授業時間内で学生に質問紙にアクセスできるQRコードを提示し、各自のスマートフォンから回答と送信を行った。質問項目は、以下の通りである（表2）。

表2 質問項目

問1から問12に○か×で回答し、問13から問15は回答を記述してください。	
問1	アルバイトをしようと考えています。アルバイトする予定の県の最低賃金は823円です。このアルバイトの時給は830円ですが、研修中に限っては820円となっています。研修中限定であれば、最低賃金を下回ることが認められる。
問2	店長に言われて開店の準備や片付けをしています。アルバイト契約時にお店と合意した仕事は接客なので、接客以外の業務については短時間であればアルバイト代は支払われない。
問3	仕事中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割った責任が自分にあり、弁償金の金額が妥当な金額の場合は弁償金が知らぬ間に差し引かれることはやむを得ない。
問4	アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち5分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。5分未満を切り捨てる計算は問題ない。
問5	アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」という規則があります。遅刻した場合は、アルバイト代が支払われないことと罰金を支払うことが必要である。
問6	週末に1日に7時間働いています。休憩は15分とっています。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていない場合は休憩が取れなくてもやむを得ない。
問7	「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力してほしい。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なのですが、シフトに入ることになりました。業務上やむを得ない場合は、店からのシフトの変更は受け入れる必要がある。
問8	高校1年生（16歳）のAさんは、店長から「今日は忙しいから閉店時間（午後11時）まで働いて欲しい。」と言われました。お店が困っている場合は、本人の同意か保護者の同意があれば働くことができる。
問9	高校1年生（16歳）のBさんは、土曜日は9時から18時までファミレスでアルバイトをしています。ある土曜日、店長から「今日は忙しいから残業して19時まで働いて欲しい。」と言われました。本人の同意があれば働くことができる。
問10	「来月いっぱいアルバイトを辞めたい。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは困る。代替りの人を見付けるまで継続してほしい。」と言われました。確かに代替りがいないとお店に損害が出ることもあるので、自分で代替りを見付けてから辞める必要がある。
問11	仕事中に自分のミスでケガをしてしまいました。会社からは「あなたの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるから、それで大丈夫です。」と言われました。自分に責任があることから、健康保険によって治療費を支払う必要がある。
問12	仕事中に自分のミスでケガをし、自宅療養することになりました。自分に責任があることから、自宅療養中はアルバイト代の補償は受けることができない。
問13	保育所や幼稚園で勤務し始めて半年が過ぎた頃、ある月の残業代が支給されていないことに気がつきました。園長に残業代の支給を求めて何度も交渉しましたが、支給されないままです。あなたは誰に（どこに）相談にしますか。
問14	保育所や幼稚園で勤務する際に雇用者（理事長・園長）や労働者が守るべき規則や労働条件についてまとめた書類を何というのでしょうか。
問15	労働者を保護するために、労働条件の最低基準を定めた法律を何といいますか。

質問項目は厚生労働省による「仕事（アルバイト）のトラブル こんな事で困っていませんか？」(厚生労働省 2016) を参考にし、本研究に適するように表現を修正したり記述式の質問を追加したりした。当該資料で問われている質問は、いずれも労働基準法の基本的な知識であり、保育士として就職する場合にも必要になる知識であり、本研究は本格的な調査を実施する前の第一次調査としての位置づけでもあることから、今後の研究で必要になる質問項目を明らかにすることも念頭におきつつ当該資料を参考にして質問項目を作成した。

問1から問15に対する回答は149件あり、各項目に欠損値はなかった。問1から問12では得られた回答を集計した。問13から問15では正解と頻出した誤答を整理した。問1から問12はいずれも「×」が正解であり、問13は「労働基準監督署」、問14は「就業規則」、問15は「労働基準法」が正解であった。

(2) 倫理的配慮

本研究は秋草学園短期大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号 2023-4）。

3. 結果

問1から問12の回答結果は以下の通りであった（表3）。なお、紙幅の都合から表内には問番号のみ表示した。

表3 問1から問12の回答結果（いずれもn=149）

問番号	○	×
問1	19 (12.8)	130 (87.2)
問2	5 (3.4)	144 (96.6)
問3	44 (29.5)	105 (70.5)
問4	34 (22.8)	115 (77.2)
問5	7 (4.7)	142 (95.3)
問6	15 (10.1)	134 (89.9)
問7	61 (40.9)	88 (59.1)
問8	21 (14.1)	128 (85.9)
問9	84 (56.4)	65 (43.6)
問10	12 (8.1)	137 (91.9)
問11	26 (17.4)	123 (82.6)
問12	65 (43.6)	84 (56.4)

「問1 アルバイトをしようと考えています。アルバイトする予定の県の最低賃金は823円です。このアルバイトの時給は830円ですが、研修中に限っては820円となっています。研修中限定であれば、最低賃金を下回ることが認められる。」の正解率は87.2%であった。

「問2 店長に言われて開店の準備や片付けをしています。アルバイト契約時にお店と合意した仕事は接客なので、接客以外の業務については短時間であればアルバイト代は支払われない。」の正解率は96.6%であった。

「問3 工作中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から弁償金を差し引かれてきましたが、お皿を割った責任が自分にあり、弁償金の金額が妥当な金額の場合は弁償金が知らぬ間に差し引かれることはやむを得ない。」の正解率は70.5%であった。

「問4 アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち5分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。5分未満を切り捨てる計算は問題ない。」の正解率は77.2%であった。

「問5 アルバイト先には『遅刻をしたら罰金3,000円』という規則があります。遅刻した場合は、アルバイト代が支払われないことと罰金を支払うことが必要である。」の正解率は95.3%であった。

「問6 週末に1日に7時間働いています。休憩は15分とっています。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていない場合は休憩が取れなくてもやむを得ない。」の正解率は89.9%であった。

「問7 『アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力してほしい。』とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なのですが、シフトに入ることになりました。業務上やむを得ない場合は、店からのシフトの変更は受け入れる必要がある。」の正解率は59.1%であった。

「問8 高校1年生(16歳)のAさんは、店長から『今日は忙しいから閉店時間(午後11時)まで働いて欲しい。』と言われました。お店が困っている場合は、本人の同意か保護者の同意があれば働くことができる。」の正解率は85.9%であった。

「問9 高校1年生(16歳)のBさんは、土曜日は9時から18時までファミレスでアルバイトをしています。ある土曜日、店長から『今日は忙しいから残業して19時まで働いて欲しい。』と言われました。本人の同意があれば働くことができる。」の正解率は43.6%であった。

「問10 『来月いっぱいアルバイトを辞めたい。』とお店に伝えたら、店長から『突然辞めると言い出すのは困る。代替わりの人を見付けるまで継続してほしい。』と言われました。確かに代替わりがないとお店に損害が出ることもあるので、自分で代替わりを見付けてから辞める必要がある。」の正解率は91.9%であった。

「問11 仕事中に自分のミスでケガをしてしまいました。会社からは『あなたの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるから、それで大丈夫です。』と言われました。自分に責任があることから、健康保険によって治療費を支払う必要がある。」の正解率は82.6%であった。

「問12 仕事中に自分のミスでケガをし、自宅療養することになりました。自分に責任があることから、自宅療養中はアルバイト代の補償は受けることができない。」の正解率は56.4%であった。

ここから、問13から問15の回答結果を示す。問13の正解は「労働基準監督署」であり、正解率は17%(26件)であった。「わからない」「知らない」等をまとめた「わからない系」の回答は16%(24件)、その他の回答(誤答)は66%(99件)であった。その他の中で最も多かった回答が「役所」「警察」等の行政機関(45件)であった。

問14の正解は「就業規則」であり、正解率は1%(2件)であった。「わからない」「知らない」等をまとめた「わからない系」の回答は56%(83件)、その他の回答(誤答)は43%(64件)であった。その他の中で最も多かった回答が「要領」「指針」等の3法令(36件)であった。

問15の正解は「労働基準法」であり、正解率は65%(97件)であった。「わからない」「知らない」等をまとめた「わからない系」の回答は26%(39件)、その他の回答(誤答)は9%(13件)であった。

4. 考察

表3の結果を見ると、問2や問5、問10のように正解率が90%を超えている設問もあり、学生が労働法に対して一定の理解をしていることがわかったが、次の三つの課題もあることがわ

かった。

第一に、当事者同士の合意より優先される強行規定に関する理解が必ずしも十分ではないことである。「問1 アルバイトをしようと考えています。アルバイトする予定の県の最低賃金は823円です。このアルバイトの時給は830円ですが、研修中に限っては820円となっています。研修中限定であれば、最低賃金を下回ることが認められる。」、「問4 アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち5分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。5分未満を切り捨てる計算は問題ない。」、「問8 高校1年生(16歳)のAさんは、店長から「今日は忙しいから閉店時間(午後11時)まで働いて欲しい。」と言われました。お店が困っている場合は、本人の同意か保護者の同意があれば働くことができる。」、「問9 高校1年生(16歳)のBさんは、土曜日は9時から18時までファミレスでアルバイトをしています。ある土曜日、店長から「今日は忙しいから残業して19時まで働いて欲しい。」と言われました。本人の同意があれば働くことができる。」はいずれも強行規定に関する設問であった。表3の正解率を見ると、問1は87.2%、問4は77.2%、問8は85.9%、問9は43.6%であり、特に問9は選択式の設問である問1から問12の中で最も低い正解率であった。

強行規定は当事者の合意があっても、当該合意によって変更することが法的に認められない規定である。強行規定が存在するのは、社会的弱者の保護や社会秩序の維持が目的であり、別の言い方をすれば社会的弱者が苦しい状況になりやすい、あるいは社会秩序を乱しやすい内容が強行規定として規定されている。問9では、雇用者と被雇用者の高校生では知識や経験の非対称性があり被雇用者に不利益が発生しやすいことから、労働時間について労働法が規定した内容を当事者の合意によって変更できない事例であった。強行規定は、外形的には妥当に思えるような、しかし実際は労働者にとって不利益になる雇用者からの要請に対して当事者の合意によって変更できない規定としてあり、それゆえに労働者が労働法には強行規定が存在することや何が強行規定なのかを理解しておくことは、自らを守る抵抗の手段となるであろう⁶⁾。

第二に、法的な責任と道義的な責任の区別が理解されていないことである。「問3 仕事に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割った責任が自分にあり、弁償金の金額が妥当な金額の場合は弁償金が知らぬ間に差し引かれることはやむを得ない。」、「問11 仕事に自分のミスでケガをしてしまいました。会社からは「あなたの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるから、それで大丈夫です。」と言われました。自分に責任があることから、健康保険によって治療費を支払う必要がある。」、「問12 仕事に自分のミスでケガをし、自宅療養することになりました。自分に責任があることから、自宅療養中はアルバイト代の補償は受けることができない。」はいずれも本人に責任がある場合を問う設問であった。表3の正解率を見ると、問3は70.5%、問11は82.6%、問13は56.4%であった。

業務中に生じた事故や怪我については、たとえ自分に帰責性があっても法的に補償される場合がある。また、業務が原因による事故や怪我によって休職になり収入減になった場合でも一定の補償を受けることが可能である。問3は労働者に責めがある場合ではあるが、「知らぬ間に」弁償金を差し引くことは法的に認められない。問11や問12は「仕事に」発生した事故や怪我であることから、労働者に責任があつたとしても補償対象となると予想される。言うまでもなく、自分に責任があつても法的に補償されるということと、道義的な責任があることは同じではない。職場の人間関係や雰囲気は単に法律的に妥当か否かだけでなく、脱法律の観点からも考える必要があるだろう。自分に帰責のある行為で同僚等に負担や迷惑をかけたのなら真摯な態度で対応する道義的な責任があるからである。問題は、労働者に責めがある場合はただちに責任を負う(補償されない)という単純な自己責任論として理解せず、法的な責任と道義的な責任を区別し、それ

ぞれに従った対応をする必要があるということである。それゆえに、労働者に責任があっても補償される場合があることを理解することで、必要以上に自分を追い込んだり雇用者からの不当な要求に応じたりすることを回避できるのである。

第三に、就業規則の存在を理解していないことである。「問 14 保育所や幼稚園で勤務する際に雇用者（理事長・園長）や労働者が守るべき規則や労働条件についてまとめた書類を何といたでしょうか。」は就業規則の存在を理解しているかを問う設問であった。問 14 の正解率は 1%（2 件）であった。

就業規則は原則として常時雇用している従業員が 10 名以上の事業所で必要になるため、すべての保育所等で必要になる書類とは言い切れないであろう。しかし、養成校を卒業した学生の多くは就業規則の作成が義務化されている規模の事業所に就職することを考えると、就業規則の存在を理解していないという状況は好ましいとは言えない。就業規則には、労働者個人を対象とした労働契約書には記載されていない重要な事項が記載されているからである。筆者が知る事例では、ある幼稚園を退職したいと申し出た保育者（筆者が勤務していた養成校の卒業生）に対して、雇用者は「退職は半年以上前に申し出た場合のみ認めるとなっているため退職は認めない。」と回答したとのことであった。筆者は就業規則の記載を確認するよう当該の保育者に助言した。保育者が就業規則を確認したところ、就業規則の規定では退職する場合は 2 か月前に申し出るようになっていた。この事例では、保育者が就業規則を理解していれば雇用者の不当な言い分に対して適切に（法的に）抵抗することができたにもかかわらず、保育者自身が就業規則の存在を理解しておらず苦しい状況に陥っていた事例であった。労働する側の被雇用者が就業規則の存在と内容を理解することは、労働者としての効果的な抵抗の手段をもつことになるであろう。

5. まとめと今後の課題

労働者が雇用者の不当な要請に対して〈抵抗〉する知識や手段を学ぶことが労働者個人にとっても雇用者にとっても好ましいという本田の議論を踏まえて、本研究では養成校に所属する学生が〈抵抗〉の手段の一つである労働法に対してどの程度理解しているかを問いとして設定し調査を実施した。その結果、学生は労働法に対して一定の理解をしているものの、強行規定、法的な自己責任、就業規則の三つについて十分な理解をしていない可能性があることが明らかとなった。

本研究には二つの課題がある。第一に、質問項目に関する課題である。本研究は労働法に対する養成校の学生の理解度を調査する研究の第一歩と位置づけて実施したため、まずは厚生労働省による労働法のクイズを利用して調査を実施した。調査結果から、たとえば同意に関する学生の理解に課題があることがわかったため、次回の調査ではこうした課題から導出できる仮説を念頭に置きつつ、さらに保育の事例を使った質問項目を設定し、労働法に対する学生の理解度の現状と課題をいっそう明確にしたい。

第二に、調査対象に関する課題である。本研究では養成校の学生の中でも 1 年生を対象とした。しかし、労働法に対する理解はアルバイト経験の累積によって左右される可能性がある。つまり、学年が上がるほど理解度が高まる可能性があるため、学年間での比較分析から有益な知見を得ることができるだろう。この点については本研究では取り組むことができなかったため、次回の調査で取り組むこととしたい。

〈注記〉

- 1) 早期離職に関する先行研究は数多くあり、紙幅の都合からそのすべてを掲載することは困難であることから、ここでは一部を掲載した。
- 2) 表 1 は就活セミナーとして学生に提示されているスケジュールであり、原文をそのまま掲載した。

- 3) 全国保育士養成協議会による調査では、「保育職希望の学生に対する就職ガイダンスを学校独自で行っていますか。」に対して「行っている」と回答した場合、「ガイダンスの内容についてお答えください。」という質問に回答する必要がある。この質問には選択肢が提示されているが、履歴書の書き方や就職に関するマナー、筆記試験対策、実技試験対策という項目が中心であり、労働法に関する選択肢はない。全国の保育士養成校を対象とした質問紙調査において事前に設定された選択肢に労働法に関する選択肢がないこと、また事前に用意されている選択肢が表1のスケジュールとほぼ同じであることから、養成校の就活セミナーでは表1のようなスケジュールが一般的であることを示していると言えよう。
- 4) 本田は〈適応〉と〈抵抗〉の観点から教育機関の意義を次のように指摘している。筆者も賛同する重要な指摘であろう。「〈抵抗〉を有効なものとするためにも、〈適応〉は役立つ。職場にとって失いたくない労働者からの発言は、働かせる側を動かす可能性が、より大きいからである。現実世界にある程度の〈適応〉を示し、地に足の着いた生活者として役割を果たしながら、その場所から、不当な環境に対しては〈抵抗〉してゆくという振舞いこそが、その個人にとっても、社会にとっても、もっとも有効なあり方だと筆者は考える。しかし日本社会では、〈適応〉と〈抵抗〉を両輪とし、社会や市場に向けて個人を準備させた上で送り出す機能をもつ機関や場はきわめて手薄である。それゆえ、教育が(も)そのような機能を拡充させることが求められているのである。」(本田2009、p.184)』
- 5) なお、データ収集・分析は浅井が、執筆は浅井と森下が共同で担当した。
- 6) 「同意」については稿を改めて検討したい。本文では、強行規定が当事者の同意より優先される場合について論じたが、そもそも当事者の一方が同意したくない場合でも同意せざるを得ないと誤解して同意することで不利益を被ることもあるからである。「問7「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力してほしい。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なのですが、シフトに入ることになりました。業務上やむを得ない場合は、店からのシフトの変更は受け入れる必要がある。」は当事者同士で発生したやむを得ない事情の場合を問う設問である。表3の正解率を見ると59.1%であり、他の設問と比べて正解率が低くなっていた。問7の事例ではシフト変更は雇用者と被雇用者双方の同意が必要であるが、「業務上やむを得ない場合は」は同意せざるを得ない(一方的なシフト変更を受け入れる必要がある)と誤解している可能性があることを示唆している。現実的には、法的な妥当性ではなく職場の人間関係や雰囲気優先を優先させて、不承不承であっても同意する必要がある場面もあろう。しかし、こうしたやむを得ない事情による一時的な必要性が常態的な必然性にいつの間にか変容し、法的な妥当性が入り込む余地(顧みたり鑑みたりする機会)がなくなってしまうことは問題である。そのためにも、労働者が同意の法的な意味や意義を正確に理解しておくことが重要になるであろう。

〈引用文献〉

- 後藤和也(2020)「短期大学における労働法教育の実践と受講学生における「学び」に関する言語的分析」『山形県立米沢女子短期大学国語国文学会』49号、35-47.
- 本田由紀(2009)『教育の職業的意義－若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房
- 市原純(2022)「新人保育者の早期離職と職場実態に関する一考察：保育労働研究の視点から」北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター子ども発達臨床研究』16、21-42.
- 伊藤美加(2018)「保育者養成におけるキャリア教育」『京都光華女子大学京都光華女子大学短期大学部研究紀要』56、1-8.
- 木曾陽子(2018)「保育者の早期離職に関する研究の動向—早期離職の実態、要因、防止策に着目して」『社会問題研究』67、11-22.
- 木曾陽子・春木裕美・岩本華子(2020)「保育士の早期離職と離職防止の取り組みの実態——大阪府内の私立保育施設への質問紙調査より」『社会問題研究』69、13-31.
- 子ども家庭庁(2021)「令和2年度 児童福祉行政指導監査等及び地域型保育事業指導監査の実施状況報告 児童福祉行政指導監査等」
- 厚生労働省(2016)「仕事(アルバイト)のトラブル こんな事で困っていませんか？」
- 厚生労働省(2020)「保育の現場・職業の魅力向上検討会(第5回) 保育士の現状と主な取組」
- 厚生労働省(2022)「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」
- 國田祥子・小阪美由美・西菜見子(2019)「保育士の離職意思と職場環境の関係」『中国学園紀要』18、113-122.

- 松尾由美 (2017)「保育士の早期離職を防ぐためのキャリア教育－キャリアプランニング能力の育成を目的とする問題解決シミュレーションゲームの提案」『江戸川大学の情報教育と環境』14, 19-22.
- 森下剛・古木竜太 (2015)「保育者養成系短期大学におけるキャリア教育のカリキュラム開発・実践・評価に関する研究」『国際学院埼玉短期大学研究紀要』36, 11-20.
- 中川直毅 (2020)「大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説－名古屋芸術大学の学生へのアンケート結果から検証を試みる」『名古屋芸術大学キャリアセンター紀要』(9), 101-124.
- 中川直毅 (2021)「キャリア教育における労働法の役割に関する考察－学生のアルバイト就業に係るアンケート結果から検証するワークルール教育の在り方」『名古屋芸術大学キャリアセンター紀要』(10) 77-104.
- 庭野晃子 (2020)「保育従事者の離職意向を規定する要因」『保育学研究』58 (1), 105-114.
- 清水友理子 (2022)「大学生アスリートのキャリア教育のための予備的考察」『浜松学院大学研究論集』18, 15-25.
- 高野亜紀子・日野さくら・利根川智子・和田明人 (2018)「保育者養成課程におけるキャリア教育の課題－卒業生の動向調査から」『東北福祉大学研究紀要』42, 31-45.
- 東京都福祉保健局 (2019)「平成 30 年度東京都保育士実態調査報告書」
- 妻木進吾 (2022)「学生アルバイトの実態と労働者としての権利－2018 年龍谷大学生アルバイト調査から」『龍谷大学経営学論集』61 (2), 59-74.
- 全国保育士養成協議会 (2020)「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究報告書」

〈謝辞〉

本研究は JSPS 科研費 JP 23K02293「保育士養成校における労働法教育が保育士のキャリア形成に及ぼす影響に関する研究」の助成を受けた研究である。