

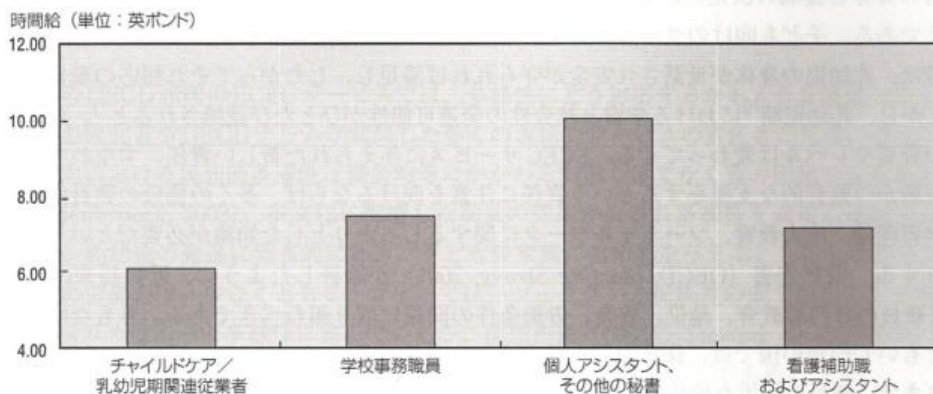
第5節 給与と労働条件

初期養成、現職者のための職能開発、給与、休暇、子どもと接する時間、準備時間などの労働条件は、混合経済下あるいは自由市場制度下では非常にばらつきが大きい。チャイルドケアと幼児教育に分断されている制度下では、3歳未満もしくは4歳未満の子どもを対象とするサービス施設の労働条件が最も悪い。Oberhuemer (2005) によれば、「チャイルドケアの市場モデルは、とりわけ、養成、給与、雇用条件において非常に分化した制度を生み出している」。混合市場制度の一部であるコミュニティや任意団体の多くもまた、深刻な資金不足の状態にあり、実際は職員に十分な給与を支払うことができていない。営利目的の部門では、企業のなかには市場の最上端に賃金や労働条件を合わせようと努力しているところもあるものの、Brown (2001) が指摘するように、多くの企業は意識的に労働コストを抑制し、質を軽視しており、「通常は単に政府の許認可法の最低基準を満たしているだけである」。

家庭的保育者の給与は国によって大きな違いがあり、現行規制の影響を強く受けている。我々の試算によれば、家庭的保育者は供給が少なく需要が高い市場で営業しない限り、この仕事で得る給与は平均的な家計所得をはるかに下回る。制度 (scheme) や公的機関が支援するサービスでも、親の支払う料金に上限を課している場合が多いため、家庭的保育者に支払われる給与は少額で、生活賃金を下回る。たとえばドイツでは、家庭的保育者の賃金は自立するには不十分で、今日でも、配偶者が働いて得る主たる収入を補うものでしかないと認識されている。無資格の家庭的デイケア提供者が大部分を占める国では、需要と供給のバランス法則が、親が負担するコストと家庭的保育者の得る収入を決める。

いろいろな国から出た数字は、チャイルドケアの賃金と教師の給与の間の大きな格差を示している。2004年のOECDからの情報によれば、多くの国で、チャイルドケア職員は養成も不十分で、最低賃金レベル程度の賃金しか支払われていない。たとえばイングランドのチャイルドケア施設の職員の平均時給額は、看護師や小学校教師の1,376英ポンドに比して、480～530英ポンドでしかない。チャイルドケア従事者の平均年収は、小学校教師の2万2,662英ポンドに比して7,831英ポンドである (Sure Start, 2004)。図7.1は、2003年のイギリス労働力調査からとったものである (DfES,

図7.1 イギリスの乳幼児期関連従業者 (子守を含み、教師は含まない) の平均時間給：
同等の資格を要するその他の職種との比較



出典: Labour Force Surveys, Winter 2003.

アメリカに関しては、Kagan and Rigby (2003) が、以下のコメントのなかで、はっきりと問題点を指摘している。

「調査結果によれば、教師の賃金は提供されるケアの質と相関がある。乳幼児教育の事業者が葬祭業者（1万7,320米ドル）やゴミ収集業者（2万5,020米ドル）ほどの収入もない市場では、専門職による質の高い乳幼児教育（ECE）を見つけるのは難しい。アメリカの平均的な労働者よりも高い水準の正規教育を受けているにもかかわらず、乳幼児教育の専門職は、おそらく低い賃金（平均年収でたった1万6,980米ドル）しか得ていない。加えて、乳幼児教育の専門職が手当や有給休暇を取れることはめったにない。したがって、給与が低いことから、公立学校以外の乳幼児期プログラムで働く職員の入れ替わりが激しいのは、別に驚くほどのことでもない。ある推計によれば、離職率は年36%前後だという」

女性の雇用に対する見方が、ECECの職員配置や給与に影響を与えていることは疑う余地がない。この点については第1章で、女性の雇用と給与に対する各国共通の見方について概観した。すなわち、「女の仕事」とみなされることは、男性を含む職種よりも意義が認められず、低い地位しか与えられないこと、同等の仕事であっても女性には男性より相当低い賃金しか支払われないこと、ジェンダーによる差別とケア職に対する低い賃金を容認すること、女性はパートタイム労働に従事するのをより期待されていることである。おそらくこうした傾向のいくつかは一世紀前の反応だが、それは、ECECに新しく求められている要件、すなわち十分養成された専門職が乳幼児の言語能力や社会性の発達を支え、親の子育てを支援する場となることへの明察を妨げる。職員の採用をどう決めるかは、実は、ある国家が乳幼児に提供したい質のレベルを決めるということなのである（Kontos 他, 1998 [Phillips, 1988] 引用; Blenkin 他, 1995; Oberhumer and Ulich, 1997; Abbott and Pugh, 1998; Feeney and freeman, 1999）。

職員の身分と養成の決定に影響を与えているもう1つの要素は、ECECサービスの機能についての考えである。子ども向けのサービスをまず第一に子守りをするところとみなす政策立案者や施設管理者は、乳幼児の身体が世話され安全が守られれば満足し、したがってそれ相応の職員を採用する。しかし、乳幼児期¹⁰における学習と社会性の発達可能性がひとたび認識されると¹¹、求められる職員の資質やレベルは変わってくる。ECECサービスに与えられた新しい責任、すなわち親に対して社会的かつ教育的な支援をするという責任に注意を向けるならば、多くの施設の職員は児童心理学、学習理論、成人教育、ソーシャルワークに関するしっかりとした知識が必要だということがはっきりする。前報告書（OECD, *Starting Strong*, 2001）が論評したように、近い将来、どの国もECEC職員の専門職教育、地位、賃金、労働条件の問題に取り組むべきである。さもないと、少なくともいくつかの国では、保育の質や子どもに生じる結果（outcome）に関して、何も生み出さないままで、職員の採用や維持の面で他の部門と競争する力がないまま取り残されるだろう。