

# 全医労保育所ニュース

## 「子の看護休暇」10日すべてが有給化に!



「より良い保育のために」新全医労会館でビジョン交渉

## ビジョンと休暇制度・ 処遇改善要求で交渉を実施

全医労は12月7日休暇制度・処遇改善等を求め、ビジョンと団体交渉を行いました。全医労から岸田委員長以下本部中央執行委員と各地方協代表15人が出席。ビジョン側からは、子育て支援事業本部長の鶴孝則氏以下4人が対応しました。

### 子の看護休暇

#### 追加5日分有給に

冒頭、ビジョンからの「子の看護休暇の追加

分についての5日分は有給とする」とする前進点以外は、こちらの要求に対し「ことごとく「新設は行わない」「現行とおりとする」という一括回答を受け、交渉に入りませんでした。

子の看護休暇は、小学就学前までの子を持つすべての職員が、子の看護のための休暇を必要とする場合、これまで2人以上は5日分が有給、追加の5日は無給でしたが、今回10日全ての有給化を勝ち取りました。

### 年休取得に向け 有効な打開策を図れ

全医労はまず休暇制度問題について要求しました。各地方協代表からは、「昨年の団交の場で、連続休暇が取れるようなキャンペーンを」と確認し喜んでいました。期待していたのに、通知が一枚届いただけで、がっかりしている。「年休は実際には病休も含んでおり、取得数は少ない取得するためには人的な余裕が必要」「時間休は倍の時間が欲しい」「再雇用でパートとなり時間休が取れないので、保育に支障ないように出勤し、早退の形にしたら欠勤扱いとなった。全職員に時間休を」等、追及しました。

関信地方協内の院内保育所では、具体的な勤務日数や土曜勤務などをに入れて計算したところ、代休すら取れない状況がわかり、増員しかないと迫りました。

ビジョンは、「確かに人がいれば解消するだろう。昨年と比べると10月1日現在で職員数は一一九名増えている。年休取得については、病院とも共通理解の上で解決しないといけない。しかし、採用は困難な状況。人を入れないとこの事業は成り立たないで、費用はかかっている。解決に至っていないと認識している。キャンペーンについては、試行錯誤しており期待される回答にはならなかったが、できる限り職員の健康を優先する意味でも改善にあたりたい」と回答しました。



「年休をしっかりとるには増員しかない」

全医労からは、年休取得促進について4つの点を提案要求しました。

1つは昨年の交渉でも必要人員の確保含め取得促進に取り組みと確認しており、代休取得の人数も足りないような職場では人の手当を。

2つ目として、取りやすい環境づくりに向け工夫を求めました。「例えば、夏季の一定期間は園児数を少なくするよう保護者の勤務をやりくりし、保育所職員の連続休暇を取得している園もある。各園に任せるのではなく、優れた例を

汲み取り病院や機構側と折衝し全国一律対応にせよ。このようなことをキャンペーン活動として行うことを期待している」と述べました。

3つ目は、「時間休は丸一日取れなくても部分的に解決することが出来る。時給者にも時間休を認めれば園の運営や職員の年休取得も改善する部分がある」として、全職員に時間休をつけよと迫りました。

4つ目には、「今1.

2日の取得日数だが、ピジョンとして目標を設定すべきだ」と追及し、「昨年の交渉で期待したが、1年かけて出されたのが通知1枚だ。期待に応えるものではない。対応をどうするか」と迫りました。

ピジョンは「資料の統計はあくまでも参考としてほしいが、年休取得

目標については引き続き協議していききたい」と回答しました。

しかし、「時間休は積極的に活用しきれていない。現行で契約社員に活用していくようにしたい。システムに連動しコストが伴う」「再雇用者の時間休についても、時給者であり欠勤となるのであれば年休を優先してとしか言えない」とし時間休は全職員に拡大はできないと回答しました。

保育士が足りない状況については、採用の具体的な策を求めたところ「保育システム改革では、職員の配置基準緩和も言われており、すり合わせをしながら配置をしていきたい」と答え、参加者からは「規制緩和で叫ばれている無資格者の導入等は私たちが望むものではない」「今

の職員の労働条件改善を軽視しているのではないか」と迫りました。

全医労交渉団は「求人広告が他の認可外保育所と並ぶと国立は賃金が低くて問い合わせの電話もない。ハローワークでもずっと載せている所はいい所ではないと言われた。求人すればするほど悪い風評が広がっている。労働条件を改善し賃金を引き上げるしか方法はない」「1人雇うために時間やお金をかけても、仕事がきつい割に給料が安い、休暇がとれないでは貴重な人材が流出してしまう」等々訴えました。

また、具体的に夏季の期間に保育園と保護者、病院含め勤務をやりくりし、保育所職員が連続休暇を少しでも取得できるよう協力をお願いし、機構本部と調整を図

れと求めたところ、ピジョンは「一律にと言っても病院の対応は違う」としながらも「第二共済組合には話していく」と答えました。

### 園長業務の簡素化を補佐する事務職を

時間休については、有効に使ったところでは成果があがっており、時間数の拡大と全職種適用を迫りました。ピジョンは「外枠での年休となっており、病院の負担にもなっている」と回答したため、参加者からは「私たちは、現行の20日間内を時間単位で取れないかと要求した。年休を捨てている中で、自分の持っている年休を時間単位で取得したいというのが出発点だ」と訴えました。しかしピジョンは「根本的にできない。最新システムの導入はできない」とかたくなな態度に終始しました。全医労は引き続き検討

つづいて全医労参加者から園長業務について「設備の不具合や修理一つとっても施設や不動産管理会社と折衝している。園長業務は膨大な時間を要し、自分の時間を使って安い物品を探している状態だ。こんな仕事を次の人にバトナタッチできない」「SV会議のたびに仕事が増えている。経理業務はもっと簡素化を」「園長のなり手がなく、外部から園長を採用すると聞くがこの業務量と低賃金では難しいだろう」「母の危篤の時に半日業務したこともある。ある園長は息子さんが亡くなった時、葬式の合間に事務を片づけていた

と聞いている」等々訴えました。一方、大阪医療センターでは、7時間パートの事務職員(保育士免許は持っていない)が入り助かっており、「園児数の多少にかかわらず園長の責任の重みは同じ。保育と掛け持ち業務では事務職員の配置は余計に必要な」と迫りました。

ピジョンは「園長職で応募する人もおり、ステータスもあるだろう。手をあげなかったのは複雑な要因がある。園長候補がいないとSVから嘆きもあるが、現職員で

引き受けてもらい、業務をしている中で園長になって良かったという人もいる」「経理書類等では合理的にしたい思いはあるが、求められることも多くルールに合わせることもある」「園長に対し、丁寧に説明したい」「園内の修理等では事例を耳にした時は、病院の管理課と対応している。病院と園とのコミュニケーションをとり対応したい」と回答しました。

全医労は保育に専念できる体制をとるよう、大阪医療センターの事例を全国的にも進めよと要求しましたが、ピジョンは



「園長業務を簡素化してください」

「園児を増やしたいという病院の要求と事務

職採用が合致したこと成功した事例だ。病院に理解してもらおうことが基本」と回答し「園長業務の簡素化に向けて、事務職の配置を含めて引き続き業務の軽減に努めていく」と確認しました。

### ヒヤリハット報告書

#### 強制するな

ヒヤリハット報告書の提出が各園で負担になっていくことから、全医労交渉団は本来あるべき事故防止対策としてのヒヤリハットにするために提出強要の是正や内容の簡素化を求めました。参加者からは、「職員会議で、些細なものでも報告するものを選んで提出している」「ヒヤリハットと事故報告は性格が違う」「国時代から、噛みつきや転びやすい子など日誌で

共有し、気をつけるなど園ごとのシステムがあるはずだ」「職場では大変負担になっている」などと訴えました。

ピジョンは「保護者も関心が高い。とりくみの途上なので時間をかけたい。SVによっては書きやすくアレンジしているものもあり、ミーティングで発表し最終的に報告書にまとめていくところもある。事故を減らすことを観点にスタッフ内で共有することを目的としている」と回答しました。全医労からは、「医療の職場でもヒヤリハット報告書は簡素化している」「実態はヒヤリハットになっていない。趣旨を有効に活用するためにも簡素化せよ」「提出にこだわると反対の作用がおこる」「日誌で共有できる方が健全ではないか」

等々訴えましたが、ピジョンは「子どもを預かる以上、一五園すべてに意識を高く持つてもらわないといけない。段階的に業務の軽減につなげていきたい」とし、確認書では「目的の周知徹底と報告書の簡素化について検討する」としました。

また、保育の特色紹介について、他の園で実践していないことを記入して提出せよと言われていると質したところ、「SV会議では他の園とかぶつてもいい。例えば、散歩と記入してダメとは言っていない。趣旨を丁寧に説明したい」と回答。

事故が起きた時の緊急連絡体制について質したところ、「各園には連絡する順序等を大文字で貼り出している。連絡体制はシンプルにし、思い込み等のないよう精度を高めていき、報告は迅速に行いたい」と回答しました。全医労は事故防止対策として厚労省の指針や自治体の事故防止対策を参考にマニュアルを整備するとともに双方の認識の食い違い等がないように連絡体制

の強化を求めました。さらに、カメラの管理についてカギをかけて保管するよう指導されている点について、ピジョンは「個人情報情報の漏えいを防ぐため、管理の徹底をお願いしている。これは職員の皆さんを守るためにお願いしている」と回答。

## 交渉後の窓口確認事項 (この間の窓口確認も含む)

- 育児休業・介護休業などの代替要員はある程度の期間が、経過しなければ採用されないということはない。後補充も行う。
- 職員個々の年次休暇取得状況については、園長が取得できていない職員を優先的に休ませるなどを目的に、個々の取得状況を把握するため SV に問い合わせることは OK。
- 超過勤務の業務の範囲については、園児が残っており保育が必要となることはもちろん保育記録などの業務は対象となる。
- アルバイトの健康診断実施については、2005 年 8 月 28 日の団体交渉合意確認事項に基づき行う。援助にあたっては、領収書を提出のこと。

### 2005 年 8 月 28 日合意確認事項

#### 2. アルバイトの健康診断実施について

会社の負担と責任で実施することとし、自治体の健診を利用するにあたっては、会社が交通費と健診費用 5,000 円の援助を行うが、以下の場合については、本人が公的資料を添えて事前に申告することにより、本人に不利益のないよう個別対応する。

- ①自治体の健診項目が労働安全衛生法に定める項目に満たない場合
- ②負担額が5,000円を超える場合
- ③健診時間が勤務時間にあたるなど受診が困難な場合

- 24 時間保育のスケジュールについては、導入までに労使協議の時間も含めてせめて半年は必要とする。また、過半数組織でない保育園も施設から要望があり夜間保育が導入される予定の保育所については地方協に連絡する。
- 園児の受け入れのスケジュールについては基本的には、1 カ月前に入園受け入れ体制が整わないと受け入れてはいけないとしている。
- ヒヤリハットについては、ピジョンの方針でも危機管理の意識を高めるため力を入れている。あらさがしや人事評価に使うなど不利益となるようなことはない。
- SV のパワハラについては、組合活動・労働条件に関わるものは SV からダイレクトに話をしたり強要することの無いように、SV は介入してはいけないことを確認している。



「3月交渉では大幅な賃金改善を」

最後に、大型の院内保育所で 13 人も退職希望が出ている件について、「賃金の問題と

3年ごとの雇用更新の不安の声があがっている。一人暮らしの保育士が辞めてしまう。住宅手当がもらえたら続けられると言う声もある。賃金の問題も前向きに、採用についても対応をお願いしたい」と訴え、13 人も大量

の退職で園の運営にも支障をきたす状況にあると迫りました。ピジョンは「園長先生の気持ちも十分わかる。人の補充にあたっていきなり」と回答しました。全医労は「自園給食の実施」「給食担当職員の全員契約社員化」「定

年齢の引き上げ」等、引き続き要求するとともに、来年 3 月の賃金交渉では大幅な賃金引き上げとなるよう訴え交渉を終えました。(合意確認事項は別紙参照。交渉後の窓口確認及びこの間の窓口確認は左記の通り)

「保育所実態調査」「2014 要求アンケート」  
全保育所でとりくもう！全医労本部まで。

