

保育所ニュース

12/11
団交報告

休暇制度・処遇改善要求で ピジョンと団体交渉を実施



全医労は、12月11日(日)、地方協代表8名と岸田委員長を筆頭に本部8名でピジョンとの団体交渉を行いました。ピジョン側は、赤松子育て支援事業本部長以下5名が対応しました。

パートの結婚休暇3日有給化
契約社員全員の
再雇用退職期日が年度末に

今回は主に休暇制度・処遇改善要求で行い、「パートの結婚休暇3日が有給化」「契約社員全員の再雇用退職期日が年度末になる」など、一定の前進がありました。

しかし、今年度新たに始まった時間年休の時間数拡大や職員を対象にすること、年休取得、夏季期間における連続休暇取得、園長業務の軽減など、要求課題は山積みです。一歩一歩改善を図っていきましょう。そのためにも、「組合の力」が重要です。3月に向けて組織を増やしましょう。

保育所職員がいきいきと働き続けられる職場があつてこそ、院内保育所として、子どもと保護者を支えることができます。引き続き運動をすすめていきましょう。

院内保育所の休暇制度・処遇改善に関わる交渉で前進 (FAX ニュース 27号より)

冒頭、ピジョンから一括回答があり、「昨年制度化された時間年休の取得対象者及び時間数の拡大については、利用実績を精査してから変更の必要性を検討したい」「夏季休暇新設は行わない」「生理休暇の有給化は行わない」等、回答する一方、「パート職員に限り結婚休暇について現行5日のうち3日を有給化する」「定年退職期日の年度末化については、次年度から契約社員全員を再雇用制度の弾力的運用で年度末まで定年時の労働条件を維持する」と回答しました。

出席者の感想より

- * 組合員がない園では、SVの対応が厳しいと聞く。組合に入って自分たちの意見を言うのは大事。
- * 少しずつ前進していくのはありがたい。活動に参加しているとわかる。
- * 結婚休暇、忌引きの改善があったが、ここぞという改善がほしかった。産休、病休代替採用、求人広告に出すのが遅すぎる。
- * 改善が当たり前のことだと思っていたが、交渉で改善させていることがわかった。
- * 園長の補助、パソコンの更新に期待が持てる。北海道は組合員の組織率54%。3月に向けて、組織を増やしていきたい。
- * よその園も同じ悩みを持っている。SVの対応の改善を言えて良かった。

全医労は、パートの結婚休暇一部有給化や契約社員全員の再雇用制度年度末退職については一定の評価はするものの、「時間年休は年間時間数 8 時間では足りない。安心して使える制度となっていない」「パート・アルバイトこそ、時間年休が必要」「申請手続きが負担になっているのも取得しにくい原因となっている」「同じ仕事をしているのに区別はおかしい。対象を全員にすべき」と追及しました。

ピジョン側は、「時間年休については、今年度から導入し 1 年経過していないこともあり、実績を見たい。対象者の拡大は勤怠システムの整備費用もかかるため難しい」と姿勢を崩しませんでした。しかし、「今後は使いやすい制度として簡便で統一的な運用ができるよう整理する。その上で実態を見て、より良いあり方を検討していく」と回答しました。

夏季期間に連続休暇が取得できるよう具体化を

年次休暇については、園児数の増加による業務量増大や人員不足の中、取得率は減少していることを追及。ピジョンは「8割取得目標は厳しいが、引き続き取得促進に向け取り組む」と回答しました。

そこで全医労は、年次休暇と同様に連続した夏季休暇取得の強い要望を受け、「ピジョンの創立記念日の休暇を利用し、一定の期間内で週休等と合わせて連続休暇を」「病院は 365 日開いており、保育所も創立記念日は一斉には休めない。夏季期間に休めるしくみを」と提案しました。ピジョンは「現在、創立記念日は会社の休みだが、取り扱いは代休としている。記念日を移動できる休暇として、連続休暇が取得できるよう具体化を検討する」と回答しました。

さらに、忌引き休暇の日数拡大とパート・アルバイトの有給化について「移動を含めると 5 日では足りない」「同じように仕事をしているのに、家族で不幸があった時に少ない年休を使わざるを得ない」「制度改定で、今年度より国・機構の非常勤も制度化されている。心情的にも社会通念上も忌引きが有給化されていないのはおかしい」と追及。ピジョンは「会社全体でも日数は 5 日、時間給者に有給化はないが、働きやすい職場とするためにも 3 月の交渉に向け前向きに検討したい」と回答しました。

また、結婚休暇のパート職員有給化では前進的な回答があったものの、「なぜ 5 日ではないのか」「基準日がはっきりせず、使いづらい」と迫りました。ピジョンは「お祝い事は皆で祝福すべきものの、契約社員とは差をつけた。基準日は結婚の事象が発生する『入籍日』『結婚式』としている」と回答。「なかなか休めない職場で新婚旅行は、式の 2 週間後にしたいなどの声に柔軟に答えるべきだ」「人事院規則でも結婚の日から 1 ヶ月と一定の幅を持たせている」と検討の余地がないのかと追及しました。ピジョンは基準日については、かたくなな姿勢は崩しませんでした。有給化については検討する」と回答しました。

必要人員の確保と業務改善を

園長業務は毎年軽減を訴えているにもかかわらず、園児数の増加や人員不足に伴い、業務増となっている実態を訴え、改善を迫りました。「書類上の手続きは、月の締めにかかわらず対応してほしい」「園児数が増えており、園長業務が回らない」等々の訴えに対し、ピジョンは「園長業務の簡素化に向け、見直しを行う」「園児数の多い保育所の社員採用にあたっては、対策も検討していきたい」と回答しました。



また、パソコンについて初年度から8年も経過しているにもかかわらず、システム改善や更新されていない実態が述べられました。パソコンは園長業務のみならず、遊びや行事、食育の関係でも使用する機会が多くなってきており、1台では足りない状況も出されました。設備面では全医労からも機構に要求することで「お互いに情報交換しながらパソコンの増設・更新に向けて施設に要望していく」ことを確認しました。

さらに、産休・病休者の代替要員については、ピジョンの採用が1日と16日なっているため、病気や怪我等の突発的な対応ができず、保育が成り立たない実態を訴えました。ピジョンは、勤怠システムの締め関係で採用期日を1日と16日にしていることと、新規採用には10日を要することを回答。全医労は「欠員の状態は、職員は年休取得はおろか、毎日起勤が続き疲労が蓄積している、ひいては子どもに負担がかかるということ」「本来ならある程度の人的余力が必要」「時給が安すぎるのが応募がない大きな要因」と迫りました。ピジョンは「所属所側にも納得してもらわなくてはならず、採用面では苦勞をしているが、できるだけ早期に補充できるよう対応する」と回答しました。全医労は「中心は子どもであり、安心・安全の保育をすすめる上で必要な人員をきちんと見直し、確保に努めるようピジョンからも第二共済に要望すること」を強く求めました。



自園給食の推進と栄養士・調理師の複数配置を

自園給食は、設備のある施設については、ピジョンからも郷土料理や食育の観点から自園給食を施設に要望することと、調理師・栄養士の配置は複数で対応するよう追及しました。ピジョンは、「自園給食の導入は食育をすすめていく上で大切であるとの立場から、それぞれの園の状況を踏まえ対応していく」と回答しました。

安全な園舎に向けて災害時対策と建替え・改修を 被災地にある保育所の除染対策を

園舎の建替え・改修については、老朽化した園舎の建替え・改修を早急に行うことと、災害時に備え避難方法の確立と避難場所確定について早急に決定するよう迫りました。ピジョンは「震災後、病院側も変わってきており、避難訓練は一緒に行う保育所もある。避難方法や避難場所についてもきちんと計画を立て、確定するよう要請していく」と回答しました。



さらに、東北の代表から「東日本大震災後、被災地の保育所では放射能汚染の対象基準を超える箇所があり、子どもと保護者、職員の安全を確保するため、ピジョンからも対応を強く要請してほしい」と訴えがあり、責任をもって除染対策等を図るよう追及しました。ピジョンは、「災害時の対策を図っていくとともに、被災地にある保育所の除染対策を講じる」と回答しました。

適切な研修の実施 使いやすい被服を

研修について、「園長会議で1つの研修には1人しか行ってはいけない。複数で行くなら自費で行くように言われた」「実際、職員全員で研修に行くことは不可能だが、直接研修を受けるのと間接的に聞くのでは違う。しほりをもたせるのはいかなものか」と訴えました。ピジョンは「基本的に研修ではフィードバックも一つの研修手段と考えているが、内容によっては1人と制限しているわけではない」と回答。「画一的に制限せず、適宜実施していく」ことを確認しました。

また、被服（エプロン）は、「新規採用者への貸与は採用時に渡したい」「中途の場合は請求するのか」との訴えには、「本部の都合で決まった期日にしか送付はできない。基本的には請求に応じている」と回答。全医労からは各園の状況に応じて、使いやすい被服とするよう迫り、ピジョンは「実態に応じ、適宜対応していく」と回答しました。

最後に、善通寺病院と香川小児病院の統合にあたり、職員の雇用継続と保育所の運営に混乱をきたさないよう訴え、ピジョンは「適切に対応していく」と回答しました。

以上

ピジョンとの合意確認事項については、後日送付します。

取り組みをお願いします！

「子ども・子育て新システム」導入反対署名
2011年度保育所実態調査



がんばれ！

がんセンター「どんぐり保育園」・がんセンター東「ひばり保育園」

みんなの「ひばり保育園」を守りたい がんセンター東支部ニュース「新風」493号より

安心安全な保育は、今の保育所職員の奮闘により実現！！

病院当局が突然発表した「院内保育所の委託契約解除」問題に、利用している父母や職員の中で不安が広がっています。ひばり保育園は、組合と職員と一緒に作ってきた院内保育所です。国時代には賃金職員でしたが、現在はピジョン(株)に委託され、給与が大幅に下がりながらも「職員の皆さんのために、良い保育がしたい」と残ってくれました。しかし、ピジョン(株)に移行してわずか2年での突然解除。(中略)

「良い保育」は箱ではなく、そこに働く職員によって決まります。経験も実績もある現在の保育所職員なくして良い保育は実現できません。

細やかな子どもの変化をつかむ、あたたかい保育の瞳

より良い保育の実現には、保育所職員の「あたたかい瞳」がかかせません。理事会計画にあるような入札によって委託企業を変えたところで、「良い保育」ができるのでしょうか。良い保育は保育所職員の手腕によってのみ実現できるものです。

ひばり保育園は、ふれあいを大切に、家庭の延長のようなアットホームな保育園です。(中略) 私たちはそんな優しい子ども達の育ちを大切に、一生懸命に仕事をがんばっているママと一緒に、ひばり保育園が子ども達にとって「もう一人のママになれるように」と保育をしています。