

全医労保育所ニュース

「人材確保は最重要課題としてとりくむ」 再雇用者の働き方、時間年休の拡大等 次期交渉に結びつく合意を得る

休暇制度・処遇改善要求でピジョンと交渉

全医労は12月20日休暇制度・処遇改善を求め、ピジョンと団体交渉を行いました。全医労から佐藤委員長以下本部中央執行委員と各地方協代表17人が出席。ピジョン側からは、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。(FAXニュース第26号より)

委託決定後初の交渉

冒頭、佐藤委員長から2016年度以降の委託更新にあたり、「これまでピジョンと築い

てきた歴史を踏まえ、雇用の安定と労働条件

の維持改善に向け双方が働きかけた結果による到達点であり、契約が確保された後、初の団体交渉となる。日々保護者と子どもに寄り添って保育をしている職員の雇用と労働条件改善のために協議を重ね、今後



佐藤委員長を先頭に本部と地方協代表 17 人がピジョンと交渉

も良い保育園を作っていくと挨拶があり、ピジョンか

らの一括回答を受けた後、各地方協代表から実態を訴え交渉を始めました。

38園、54人の欠員は深刻 具体的な人材確保対策を示せ

全医労は最初に「11月30日時点で欠員のある保育園が38園もあり現場は苦勞している。具体的な対策を示せ」と迫り、現場の実態を訴えました。

○ 欠員状態が続きS

Vが保育に入ってくれたが、現場は極限状態。ようやく一人応募があったが、もう一人は欠員のままで。広告には正職員の(正)、契約社員の(契)、パートの(パ)という文字で募

集がされており、同じページに正職員が出ていれば応募して来ない。○ 7時間パート保育士の契約化を待ち望んでいるが、病院が認めない。会社からも働きかけを。

○ 園児が増え、年度当初はやりくりができたが職員が足りない。年度末で保育士が退職した時は4月に補充してほしい。○ 保育新制度が導入され、全国で保育士が



関東信越・東海北陸地方協代表の仲間

足りない状態だ。産休代替も応募がなく、これからどう過ごすか必死な状態だ。

○ 応募が無く、あってもこちらで働く人を選べない。人材確保の解決策を考えてほしい。

○ 保育士不足の中、再雇用者の働き方について考えるべきだ。パートであるが、実際にはベテランであるがゆえに8時間以上働いている。本人の希望により8時間の契約社員として働けるようにせよ。

○ 採用されても託児所的に考える人もおり、負担に感じて辞めてしまう。また、大学・短大では「契約社員」は推薦できないと言われており、新卒の有資格者は来てくれない。

○ 調理師の欠員があり採用が決まったが、試用期間中は社会保険

に加入できないことがわかり、断られてしまった。改善してほしい。

○ 採用は1日、16日となっており、手続きに2週間かかるというが、ギリギリの職員で行う保育や調理は本当に大変だ。採用日の壁を何とかしてほしい。

契約社員化を

中でも、パートで恒常的に8時間働いている職員について契約社員化することは、協議を積み重ね双方で確認をしていることであり見通しを質したところ、ピジョンは「請負の形式上、病院は慎重な態度だが会社は諦めることなく交渉を重ねていく。看護師確保の観点で子どもをあずけることができない状態は病院にとってもリスクが高い」と回答。全医労としても働きかけるが、

早期に契約化を進めるよう要求しました。

**人材確保の観点からも
休暇制度の拡充を**



人材確保について、全医労は「年度当初の新卒採用を都道府県単位で確保するなど努力せよ。施設の認めた人員では現場は回らない。ピジョンとしても独自の雇用を考えるなど余裕をもった採用を行うことはできないのか」

「現行の制度の中で、欠員54人分の労働力をバックアップしなければならぬ。再雇用者の働き方や試用期間中の社会保険加入など、今年度中に回答せよ」と要求しました。ピジョンは「人材のストックは厳しい。全国的にエリアを見ながら対策を進める」「再雇用者の働き方と試用期間中の

社保加入については制度設計を立てたい」としながらも、「時期について明確な回答は出来かねる」と回答したため、全医労は現場の実態に則し早期に改善を求めるように引き続き検討を求めました。

再雇用者については8時間労働の実態があれば、そのまま経験者を雇うことはできないのかと迫ったところ、ピジョンは「定年の見直しは課題だと思っっている。検討を進めたい」と回答し、人材の有効活用を念頭に検討することができました。1日、16日の採用日を固定化している件に

ついては、ピジョンは「社内手続きとして前向きに考える必要がある」としながらも「パート・アルバイトであっても万が一の時には

リスクがあり、個人の手続き上、ルーティンを組んでいる」との回答に終始したため、全医労は「欠員を抱えている現場では、すぐにも採用し働いてもらえるよう採用日のあり方について検討を進めよ」と訴えました。

働き続けるために

続いて、休暇制度について各代表が訴えました。

○ 結局、人員不足につながるが、休暇が取れない。夏季休暇は連続して取れない。

○ 人員不足の中、今働いている人に辞めてほしくない。子育てしながら働いている人が

ほとんどであり、時間年休はとても助かる。離職防止のためにも時間年休を拡大してほしい。

○ 就業日、開園日、代休分や行事等を計算すると実際の年間年休日数と取得できる日数は10・5日だった。20日付与されても、取得できない実態にある。

○ 時間年休は当初システム上の問題と言われていたが、パートでも実現できるのではないか。パートは1時間



中国・四国地方協代表の仲間

で済むところを一日休まないといけない。保育所にとっても不利益になることだ。

○ 契約社員の4月1日、16日の採用時期のずれで、時間年休取得の差も出てくる。何とかしてほしい。

○ 健康診断終了後など、身体の調子を見ながら時間年休が取れると助かる。

○ 忌引き休暇の全職員の有給化をお願いしたい。お母さんががんを宣告され、欠勤状態で最後の日を迎えられた方がいたが、就業規則に無給と書いてあった。園長として説明できない。

○ 親が死を目の前にしている時に付き添うために休んだ。当然介護休暇だと思う。介護休暇の日数を増やしてほしい。

時間年休、3月を目途に改善を

これらの訴えに対し、ピジョンは「積立休暇も制度化しており出来るところは配慮している。人の補充が最優先であり、現状設定も考慮した結果だ」と回答。

全医労は「時間年休については2010年の交渉で福利厚生というところからスタートした。職場実態に合わせて早急な改善が必要はでないか」と求めました。契約社員の採用日による格差については、「いまの位置付けは福利厚生制度で年休制度とは違う。4月1日

く求めました。ピジョンは「システム上、単年度契約では難しい。会社独自の投資は考えていない」との態度で

したが、「休日出勤等対応できる配置人員になつていないため、休みを工夫して取りたいのだ」「職場を回すために、選択肢が狭められた中で苦勞している」等々の訴えに対し、ピジョンは「会社として検討していかないとけない」「勤務していただくための環境整備は第一だとは思っている」と回答しました。全医労は「引き続き検討を行い、年度内に一定の考え方を示してほしい」と再度迫り、「次期交渉の3月を目途に検討を進めていく」との回答を引き出しました。

また、全医労は積立休暇の取得要件の拡大を求め「傷病療養につ

いて感染症はインフルエンザ限定となつている。拡大せよ」「介護休暇を5日以上とし、積立休暇の範囲内で取れる日数に拡大せよ」と訴えました。ピジョンは「会社が主導を握ることはできない。適用範囲はご理解をいただきたいが、会社としても制度設計は見直したい」「感染症の定めについては別途扱いを精査

したい」と回答しました。

関連して、傷病で休む場合に診断書の提出が求められるが、年次有給休暇で休む場合提出は必要なのではないかとの訴えに対し、「傷病休職の場合、3

日以上は診断書の提出を求めている」「事実として届け出ているかを会社は把握しなければならぬ」と回答したため、「そもそも年休は理由を問うことはあつてはならない。診断書の提出を義務



北海道・東北・近畿・九州地方協代表の仲間

の提出を義務付けることはおかしい」「虚偽の報告、無断欠勤をしているというところ、ピジョンは「傷病の場合、その症状を会社



として把握しスタッフを管理することは運営上必要なことと考えるが、誤認があれば整理して正したい」と回答しました。全医労は、年次有給休暇と傷病休暇の解釈が混在していることを指摘し、これからインフルエンザやノロウイルス等が流行する中、診断書の提出は金銭的にも厳しいため、早急に回答するよう求めました。



この他、全医労は引き休暇をはじめとするその他の休暇制度についても追及するとともに、休暇制度の拡充は人材確保の面からも重要であることから引き続き改善を求めていくこととしました。



園長業務を軽減し、 専念できる勤務環境整備を

園長業務については、各地方協代表の園長から具体的な実態をあげて訴えました。

「クラス編成を組むのが大変だ。保育をこなしただあとに園長業務をするが、休日出勤しないと間に合わない」「短時間でいいので、事務補助業務をする職員を雇ってほしい」「慣れない中、精算業務は毎月大変苦勞している」「保育が片手間にならないように園長業務

を軽減してほしい」等々、園長として動ける時間を確保し、園長業務が滞ることないよう配慮せよと訴えました。ピジョンは「厚労省内の保育士確保のための検討会でも保育士の事務作業量は多いと課題になっていた。特に園長は保育のこだわりやの深さはそれぞれである。育成にも力をいれたい」とし、業務の簡素化と副園長・主任制度については引き続き



「欠員状態を解消して」「良い保育がしたい」と訴えました

き検討を行うと回答しました。

避難訓練時の安否確認等の報告はSVによって指導の仕方が違うのではないかとの質問には、「基本の様式は統一しており、園長会議でも同じ伝え方をしていくはずである。担当者を確認する」と回答しました。

「12月各園にエプロンを配布、貸与を行う」 「携帯電話設置に向け、委託元と協議を行っていく」

被服の貸与については、「12月21日に各園にエプロンが届く。事前に枚数とサイズを確認し、申請された枚数が届くよう手配している」とピジョンは回答

しました。交渉参加者からは「貸与されるエプロンは薄く、短く、使いづらい。使っている保育所へ回すことはできないか」と声が上がりましたが、ピジョンは「園によって活用は様々であり、1300人の職員が満足できるものを提供することは難しい。全員に貸与すると決まっている」と回答しました。

また、前回の交渉でも要望のあった携帯電話の設置について検討の結果を質したところ、

ピジョンは「委託元と協議を行っていく」と回答。全医労は防犯対策の観点からも各園に常備するよう追及しました。

その他、感染症の検査等早急な受診には特定療養費がかかり相当地な負担となるため改善を求めたところ、ピジョンは「委託元に対し現場の事実を訴え、交渉で話を持ちかけた」と回答しました。

その後、全医労はその他の課題について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了しました。

最後に、全医労から「健全・良好な労使関係をこの12年間続けてきた。今後も労使の立場を尊重しながら、子どもを中心に考え一致点を見出していきたい。労働組合の活動について干渉するような

事例が起きた時は、速やかに解決に向け双方で乗り越え、引き続き労使関係を作っていくことを確認したい」と述べ、ピジョンは不当労働行為にあたる事例があれば、真摯に対応していくとし、来年度からも引き続き労使対等の立場で協議を進めていくことを確認しました。

その後、全医労はその他の課題について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了しました。

以上

※合意確認事項は後日送付します。

