

全医労保育所ニュース

今こそ三者が団結するときです。
心を寄せ合い、力を合わせ、がんばろう！

保育所で働く皆さんへ

- 首切りは許しません！
全医労は組合員の雇用と労働条件を全力で守ります。辞め急ぐことのないようにお願いします。
- 第二共済、機構、ピジョン、病院と対等に協議できるのは労働組合（全医労）だけです。
- 一緒に運動を進めていくため、皆さんの声を聞かせてください。何かあれば、支部・地方協・本部までご連絡下さい。
- 未加入の職員に声をかけ、全医労への加入を勧めて下さい。



佐藤委員長は「保育所職員の処遇の抜本的改善を求めプロジェクトが結成された。ピジョンは今年度3年ごと5回目の契約更新をしたにも関わ

雇用と保育を守ろう

らで3年を待たず2年で契約終了を通告してきた。第二共済は無責任にもそれを受理。機構は委託をそれぞれ施設の施設で行う考えを示している。全医労の運動によって1962年旭川に院内保育所が誕生。2004年の独法時には保育所職員全員が雇い止めもされ、第二共済の委託事業となり

全医労保育所問題プロジェクトチームによる対策会議が12月3日に全医労会館で開催され、11月28日、ピジョンから突然の契約終了通告を受け、職場が混乱し、メンバー自身も動揺し大変な中、10人の代表が集まりました。

保育所問題プロジェクトチーム
対策会議で意思統一

泣く泣くピジョンに移行した。ピジョンは保育の理念を引き継ぐことになりプライドをもってやってきたが、1年4カ月後に契約終了することになった。今後、保育の質の維持、雇用・労働条件維持のため第二共済、ピジョン、機構本部に対し運動を進める。この運動は全医労という労働組合でないとできない。雇用と保育を守るのは全医労だ。今こそ三者が団結してがんばろう」とあいさつ。

続いて中丸副委員長より、これまでの経過が報告され、「ピジョンは『サービスピジョン』の限界」「人材確保面での限界」「保育所の運営形態の多様化」を理由に契約終了を通告。ピジョンは全



医労本部の報告と同時刻に各園にファックスやメールを配信した。職場が混乱することは明白であったのに許せない」「また、ピジョンの委託契約終了を受け、機構本部は『各病院は速やかに公募等の手続きを進めること』を基本方針として打ち出そうとしている。第二共済の判断を受けて決定すべき手続きを無視した無責任な対応で納得できるものではない」と報告がありました。

メンバー代表より

「いま、職場は落ち着いている。一番動揺したのは私だった。病院統廃合から3回目。悔しい。でも園長として子どもとスタッフを守らないといけない。決定するまでは、まだ動かないでと話している。辞める職員を止めることはできない。早く職員に選肢肢をあげたい。40代以降の転職は勇気がいる。転職は4月開園スタートのチャンスかもしれない」

「園長降格で10月に園長になったばかり。欠員を抱えながらも一つのチームとして保育を進めようとした矢先だった。ファックスを職員に読んで伝えた。みんなその場でへたり込んでしまった。これからどう

なるのか。がんばる気持ちしがダウンした。目の前にいる子どもたちの笑顔を大切にしたいとがんばっているが、現場を離れると不安に駆られる」

「青天の霹靂。他の園長から連絡が来て知った。SVはパソコンが壊れていることを知っているのに電話もなかった。誠意がない。2004年以前賃金職員の時の処遇は公務員並みだったが、ピジョンの職員となり賃金は大幅に下がった。今回もまた騙されたという思いだ。明日の交渉では、調理師・栄養士の賃金逆転問題を追及しようと思っていたのに、そこどころではなくなった感じだ。多くの職員が職場を去るのではと懸念している。国立

の保育園は学習を重ね、誇りをもってやってきた。それをピジョンに壊され、ノウハウを奪われ、最終的に仕打ちを受けたと怒っている」

「早番だったので翌日に文書を確認した。しかし職員にどう伝えていいのか本当に悩んだ。保育所は新しく、園長以外はすべてピジョンになつて採用の職員。『ピジョンだから就職した』早速『就活しなきゃ』と言う職員もいた。今は辞め急ぐことなく様子を見ようと話している。病院の管理課からは職員の人数や有資格者などの人数を聞かれた。動き出しているのかもしれない。病院との関係は悪くはないが、切り離されるのではないかと不

安だ」

「たまたまメールを確認し、プリントして職員全員に配布した。病院の統合で就学前までの保育に切り替えることとなり、そのことで頭がいっぱいだった。病院の直営にしたい。組合としても直営を選択肢の一つとして提起してほしい。保護者には組合の活動を掲示板等で知らせたいが、病院から保護者への説明もなく、困っている。職員から保護者には一切話してはいけないと言われている」

「3年ごとの契約でいつかは来ると覚悟はしていた。不安がっているのは50代。私は組合に結集してがんばれば何とかないと強気だったが、各病院が速やかに公募

の手続きを取れと言っている情報を聞いて、急に不安になった。病院は赤字なので不安。支部では早く保護者に知らせようと言ってくれたが、不安をあおることになるので、署名のとりくみなど運動の方向が決まってから説明しようと思っている」

「園長は隠しておこうとしていたが、情報が入るので職員には2日後に伝えた。3年契約の途中でどうして止めるのか、賃金はどうなるのか、次はどうなるのか不安。移行した時の苦労は知らない。初めて自分が直面してどうなるのか心配だ。情報を知りたい」

「ピジョン採用の園長。ピジョンとSVと歩んできた。今回の

状況はどう受け止めたら良いのかかわからない。職員に理由をきちんと説明したい。賃上げで応募が多数あり、賃上げの影響は大きいことが改めてわかった。若い先生は生活が苦しいので何とか守ってあげたい。職員も補充され、保育内容もようやく充実してきた。職員が辞めてしまったら保育ができなくなる」

「26日に保育所会議を開き、園舎の建て替えや退職金の要求をしようと話し合ったばかりだ。メールはいたずらかと思った。組合未加入の園長から連絡があり加入を勧めた。職員は子どもにお金がかかる時期の方が多し。今の賃金が保障されなかったら生活ができない。今

はピジョンの説明会、病院の説明があるまで待とうと話している。要求はたくさんあるが、明日の交渉でどれだけ伝えられるか」

全医労に結集を

これからの保育所運動の進め方について香月書記長から提案がありました。

「ピジョンは3年更新の公募による1年契約。半年前に申し出れば来年の4月で打ち切ることもできたが、1年先延ばしをした。2004年独法移行の際、全医労は各病院に直営や運営委員会など形態は任せたらどうかと提案したが、一括委託なのだと第二共済は主張した。保育を守り続けてきたのは全医労組合員の皆さんだ」

「7日に第二共済の運営審議会がある。運

営の責任は第二共済にありピジョンの離脱を受理しただけでそれ以上何も決まっていらない。そこで、各支部からの緊急要請打電のとりくみをお願いしたところだ」

「機構はすでに第二共済の委託は終了し、機構がやるという方針を決めたが、まだ第二共済運営審議会で話し合ってもいけないのに、各病院におろすことは許せない。7日の運営では、拙速に決めるべきではない、原因は何か、枠組みに問題はなかったのかなどを追及する予定。併せて、①安定的な運営、保育内容の継続・充実、直営にせよ、保育所職員は国立病院の常勤職員として雇用せよ、②ピジョン契約終了まで、第二共済として保育の質

の維持に責任をもて、③雇用継続を希望する職員全員を引き継ぎ、労働条件の維持・改善を図れ、④運営費補助は継続して支出せよ、⑤保育委員会に組合代表を構成員に加えよ、の5点を主張する」

「その後は機構に対し、同様の内容で要求し、団交の申し入れを行う。交渉で枠組みが決まったら、各支部と保育所での話し合いを進め、労使関係で調整した上で、決めていきたい」

力を合わせて頑張ろう

提案を受け、議論し次の点を確認しました。
○ 全医労基本方針の直営を改めて確認する。
○ まず、年越しを不安な状態で越さないよう、第二共済運営審議会の議論を踏まえて、機構への本部交渉を申

し入れ、運動の意思統一をする。

○ 直営・委託先等の決定は2018年3月31日を待たず進めるが、選択できる土台を作り、来年6・7月位には見通しをつけよう。

○ 委託制度の矛盾が明らかになった。追い風を利用して新たな保育を切り拓くチャンスでもある。

○ 国立病院の院内保育所のあり方について、全医労としてもしっかりと意思統一しよう。

○ 何よりも保育所職員・保護者・支部の三者の連携が重要となる。支援・協力も呼びかけながら進めよう。

○ 当面、ピジョンの地方説明会の前後に全医労としての打ち合わせを行う。

○ ピジョン交渉では、通知方法について謝罪

させ、保育と雇用の維持に責任をもって契約終了まで行ってもらい労働条件の改善をさせよう。

○ 保育所の存続と雇用確保、良質な保育のために全医労への加入を訴え、全員の組織化に向けて奮闘しよう。

○ 団体交渉で労働条件改善ができ、情報を共有できるのは全医労という労働組合しかない。そのことを確信に、保育所組合員と寄り添いながら、ガツチリとスクラムを組んでたたかおう。

