

全医労保育所ニュース

賃上げゼロでは納得できない！交渉継続へ 勤続奨励支援金はピジョンとして全社員に支給



今こそ賃上げを！（2月18日ピジョン交渉）

冒頭、佐藤委員長は「昨年11月28日に18年3月末での契約終了が伝えられ、私たちは12年培ってきた保育の内容、職員の雇用も含め継続させるため奮闘している。4月にピジョン委託を離脱する先行4園の

全医労は2月18日「17年度の賃金改善要求」で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を先頭に本部役員と各地方協代表17人が出席。ピジョン側は鶴子育て支援事業本部長以下5人が対応、オプザーバーとしてピジョン顧問弁護士が出席しました。（FAXニュース37号より）

17春闘要求アンケート結果に基づき
ピジョンと賃金改善要求で団体交渉を実施

うち、とちのみ保育園については問題が起きており、11名の仲間が雇用危機に陥っている。引き続き指導援助をお願いしたい。保育内容の充実と保護者・職員のために労使の立場はあるが、双方でがんばってきた。来年の3月31日まで保育を維持する決意であり、そのためにも基本給水準を上げよという要求で厳しい交渉にせざるを得ない」と挨拶しました。鶴本部長はまず「先行4園については、とどこおりなく尽くしていく考えだ」と回答。続いて「基本給・賞与

昨年を大きく上回る55.3% 過半数組織を維持

昨年11月28日のピジョン委託終了の通知後、保育所の拡大が進み、2月15日の組織数確認基準日には全体で55.3%という過半数組織を維持することができました。

これを元に、17年度の36協定締結に向けて作業に入ります。過半数保育所は全医労とピジョンが結び、過半数割れの保育所（ゼロも含む）はピジョン側が提示した時間数で直接職場代表とピジョンが結ぶことになります。

この1年は多忙となること必至ですが、適正な労働時間管理と欠員補充などに向け、引き続きピジョンと協議を重ねていきます。

および手当については、委託元と協議を継続しており、後日回答することとする「退職金の支給は行わないが、当社の運営が最終年度となることから、勤続奨励を目的とする支援金を支給する」また、「積立休暇の使用条件について、傷病休暇の対象に含める感染症の適用範囲を現行のイ

栃木とちのみ保育園

新たな委託先に応募した職員を全員不採用！
金儲け主義・不誠実な企業に院内保育所は渡さない！



安心して働けるよう、最後まで守ってほしい！



ンフルエンザ以外に文科省が定める26種類に変更する」と回答。さらに永井マネージャーから「勤続奨励支援に関する支援金およびその他の特別措置」について回答がありました。

全医労は「18年4月にはすべての保育所が混乱なく乗り越えることができるよう、ピジョンとして運営責任を果たし、18年3月末まで尽力せよ」と訴え、交渉に入りました。

全医労代表からは、とちのみ保育園の状況を聞き「安心して働けない」「不安。でも来年



基本給はすべての基本となる。必ずアップを！



の4月からもみんなと同じ保育ができるようがんばっている」「ピジョンからも病院、第二共済、機構本部に今の保育が続けられるように働きかけてほしい」「今の職員にどうやって残ってもらうか悩んでいる。震災の時はピジョン本社から駆けつけてもらい嬉しかった。最後まで守ってほしい」「待機児童が多いのは保育士賃金が低くない手がいないからだ。今こそ賃上げをすべきだ」等々、訴えが続きました。

**最後まで運営責任を果たし
来年4月1日を安心して迎えられるよう力を尽くせ**

保育所職員 全員不採用

新委託先キッズコーポレーション 栃木医療センターとちのみ保育園



栃木医療センター（以下「病院」）は、昨年11月、院内保育所「とちのみ保育園（以下「保育所」）」の今年4月以降の運営委託先を「株式会社キッズコーポレーション（以下「キッズ」）」に決定しました。

その後、キッズから保育所職員へ業務・処遇などの説明が行われましたが、2月7日、キッズ側は、引き続き就労を希望した保育所職員7名全員を不採用にしました。

保育所側はこの間キッズに対し、4月以降の正確な「労働条件通知書」や休暇制度等記載した「就業規則」の提出を求めてきましたが、キッズ側はこれを示さぬまま去就を決めることを職員に強要してきたため、これら不誠実対応に嫌気がさし、ほかの保育所職員4名は就労継続を断念しています。従って11名の保育所職員全員が4月以降の就労先を失うことになりました。

年度末押し迫っての不採用の通知は、職員にとって死活問題であるとともに、これまでの保育の継続も出来なくなります。

機構本部は、昨年12月の全医労との交渉で、保育と職員雇用継承について「気持ちは同じ。現在の保育が引き続き確保できるよう最大限やる」と発言しています。しかし、病院側は、全医労支部からの再三に渡る「キッズへの是正・指導」の要求に対し、事実上これを放置してきました。

保育所職員全員不採用という暴挙は絶対に許せない！

金儲け主義・不誠実な企業に院内保育園は渡さない！

全医労支部は、直ちに病院側へ「キッズコーポレーションとの委託契約の解消」を求める要求書を提出し、団体交渉の申し入れを行いました（別記参照）。

全医労は、現地での支部・保育所・保護者一丸となった運動と本部・地方協・支部での追及で、一刻も早くキッズとの委託契約解消を実現させる決意です。

これから、各支部・各園の皆さんには、いろいろとご支援をお願いします。とちのみ保育園の保育と職員の雇用確保のため共に頑張りましょう。
（関信地方協「ぜんしん」NO1091より）

全医労の「とちのみ保育園は契約内容も労働条件も十分示していない。ピジョンとして

るが、今後はどうか」との質問に対し、ピジョンは「決定権はないが、現職員の立場を尊重するよう強く訴えて行きたい」と回答

しました。全医労は「先行4園を含むすべての保育所における運営の継続と職員の継続雇用、労働条件の維持を働きかけるようさらに努力せよ」と求めました。



交渉参加者一同で、とちのみ保育園の仲間に向けて、激励の寄せ書きをしました



移行時から支えてきた職員に報いてほしい！

今回ピジョンが打ち出してきた会社独自の勤続奨励に関する支援金や特別措置については、「長年働いた職員に對しての気持ちというよりは、評価するが、現場の率直な声を聞いて欲しい」とピジョンに迫りました。

「04年の移行時から保育の質を落とさずがんばってきた職員がいる。13年以上勤務した職員に勤続奨励金を支給せよ」「有休は人によって残日数は異なる。休めなくてやむなく残している人もいます。一律10日補償は不公平さがあるのではないか」「年度末前に再雇用契約が終了する職員がいる。今回の支援金も支給対象とならない。来年3月まで働くことを認めよ」等々訴えま

した。

ピジョンは勤続奨励金について「従来の制度において繰り上げの方も含め対象は13名いる。ただし、移行時から14年勤続者を定年となる社員と同様とする考え方はない」と回答。また、有休の補償について「10日は有休の繰り越し分35・36日のうち、6割7割の消化率で算定した2年休を取りたくても取れない労働環境は理解しているが、10日以上補償する考えはない」と回答しました。

17 春闘要求アンケートはピジョン委託終了通告前からのとりくみとなりましたが、461 人の回答が寄せられました。その結果を元に以下の要求書をピジョンに提出。交渉に臨みました。

2017 年 1 月 30 日

ピジョン株式会社
代表取締役社長 山下 茂 殿

全日本国立医療労働組合
委員長 佐藤 晃一

2017 年賃金改善等に関する要求書

- 基本給関係について
 - 契約社員の賃金を月額で4万円以上引き上げること。
 - パート・アルバイトの賃金を時給で200円以上引き上げること。
 - 勤続年数に応じた賃金表を作成すること。
- 賞与関係について
 - 年間賞与を4ヵ月以上支給すること。
 - 寸志の増額及び改善を行うこと。
- 諸手当について
 - 資格手当の増額を図ること。
 - 住居手当を新設すること。
 - 夜勤手当の増額を図ること。
 - 扶養手当の改善を図ること。
 - 園長業務手当の増額を図ること。
 - 早朝及び延長保育手当を新設すること。
 - リフレッシュ休暇及び手当を新設すること。
 - アルバイトの健康診断費用補助の増額を図ること。
 - 駐車料金の負担及び通勤手当の改善を図ること。
 - 寒冷地手当の改善を図ること。
 - 被服手当を新設すること。
- 退職金制度について

全職員に勤続年数に応じた退職金を支給すること。
以上

全医労は「ベテランの職員が退職し、あと半年の雇用がままならない時は、再雇用契約終了の期限がきたときに引き続き働いてもらうことは可能か」と質したところ、ピジョンは「再雇用者は現員の戦力として優先的に時間が増えることはある。しかし無条件で年度末まで残ることは無理」とし「基本ルールは変わらないが、複雑な個々の状況については検討する余地はある」と回答しました。

さらに全医労は「10年以上保育所の礎を作ってきた職員に上乗せがないか」「04年移行時の混乱を乗り切ったが、今後増えることに対する奨励は考えてもらえないか」「有休は勤続年数によって残日数は違う。一律10日ではない。公平だ」「保育の現場は休めない。特にこの1年、年休取得は低いだろう。例えば消化できない30日の半分を補償するなど考えられないか」と強く求めました。

ピジョンは「長年勤務の方を考えると勤続報酬を考えた」「過去も踏まえ、勤続奨励という形で作った」とし、「有休補償については適切な理由が必要であり、

**勤続奨励支援金、有給休暇未消化分の補償、
有休者に対する補てん、勤続慰労金は繰上げ該当者含め支給**



基本給はすべての基礎となる。今こそ大幅な賃上げを！

会社としても整合性を持たせた」との回答に止まったため、今回の勤続奨励は企業として独自の積み上げ分と理解し、ピジョンの提案を受け入れることとしました。

なお、「雇用変更となった場合、どの時点を基準とするのか」との質問に対しては、「18年3月31日時点の雇用契約状況による」と回答。さらに「支援金の税金の取扱い」は退職

金ではないため課税されるが、4月以降は退職しているので社会保険料の控除はない」とし、「2ヵ月分支給は失業手当の補てんする意味」「期末特別賞与金については夏季賞与を会社から支給できないが、6月まで勤続したという仮定で不利益のないよう相当分を支給する意味だ」と説明しました。

すべての基礎となる基本給を大幅に上げよ

今回、賃金の引き上げに関してピジョンは「委託元の第二共済組合と協議中であり、現時点では回答できない」としたため、交渉参加者から切実な声が続きました。

「保育士賃金を引き上げるためにピジョンが先頭に立って欲しい」「失業手当を受けるにしても基本給の水準がそのまま移行してしまう。最後の年こそ基

本給を上げてほしい」「栄養士・調理師の賃金も大幅にアップせよ」とすべての基礎となる基本給引き上げは切実な声であり、保育士賃金アップの情勢の中でピジョンとして最大限努力することを求めました。

ピジョンは「第二共済との交渉は難航している。次に条件を引き継いで欲しいという気持ちは理解しており、

昇給の必要性は他業種も含め訴えている」とも厳しい現状を回答。全医労としても第二共済に対して追及する構えでいるとした上で、「さらに地域区分の改善や4月からの賃上げ報道を見据え、今後病院が保育所運営をするにあたり、よい保育にはコストがかかるのだと訴え有額回答を引き出したい」と迫りました。また、「ゼロ回答で

ピジョン

【勤続奨励に関する主な支援】

- 勤続奨励支援金の支給
18年3月31日までの在籍者を対象。18年3月31日時点の雇用条件に基づく。
 - 契約社員とパート社員に対する支援金
 - ① 期末特別賞与金
 - ② 特別退職一時金
 - アルバイト社員に対する支援金
特別退職一時金
※ 18年4月25日支給の最終給与に加算
- その他の特別措置
 - (1) 有給休暇未消化分の取扱い
 - ① 金銭補償の実施
 - ② 金銭補償の算定基礎単価
ア. 契約社員 基本給の20分の1
イ. パートおよびアルバイト社員1日の労働時間に時間給を乗じた額
 - ③ 金銭補償額支給時期
18年4月25日支給の最終給与に加算
 - (2) 育児休業者に対する措置
給付金不支給に対する金銭支援措置
 - (3) 勤続慰労金の取扱い
14年度から制度化した「勤続慰労金」について、18年度(18年4月～19年3月)社員のうち、18年3月末日在籍者にのみ、同年4月25日支給の最終給与に加算
 - (4) 18年3月31日付退職者事由
 - ① 雇用保険被保険者離職証明書の離職理由「労働契約期間満了による離職(直前の契約更新時に雇止め通知有)」
 - ② 同書の具体的事情記入欄における記載内容は「委託事業終了による雇止め」とする

了解することは到底できない」「年収300万に満たない職員がいる。組合としては認められない」「保育の質を落とすことは出来ない。次の団体の交渉では有額回答を」「栄養士と調理師の資格手当を含め、基本給をアップせよ」と求めました。

個別案件として「静岡富士病院が今年の10月に統合移転となっており、静岡富士病院のさくらんぼ保育園が閉園となる。慰労金を含め、同様に措置するか」と質したところ、

ピジョンは「東海北陸地方協との交渉でも先行して回答しており、対象とする」と回答。また、委託離脱先行4園の奨励については「条件はあるが4月1日で未就労の方には同じ条件で有休の補てんする」と回答しました。

最後に、引き続きすべての職員の基本給・賞与および手当の引き上げに向けて努力することを求め継続交渉を実施することとし、本日合意した事項を確認後、交渉を終了しました。

2月中に要求書を提出し 団体交渉を申し入れよう

今回の賃上げ要求は継続交渉となりましたが、ピジョン委託終了通知後、「保育所を守るのは全医労」と保育所訪問、保護者への支部説明会等、全地方協・地区協・支部のとりくみで仲間が増え、2月15日の基準日には昨年を超える55・3%という組織率を達成しました。



継続交渉に向けて全力でたたかおう！



※合意確認事項は後日送付します。
(FAXニュース37号より)

えてきたと言っても過言ではありません。その職員に対し、民間会社が委託中途とは言え、勤続奨励を示してきたことは過半数組織の労働組合があったからこそとも言えます。

この力を背景に、保育所のあるすべての支部は、「院内保育所の存続・拡充」「職員の雇用継続・労働条件維持」を求め2月中に要求書を提出し団体交渉を申し入れましょう。

以上

これまで運動の積み上げを確信にして引き続きがんばろう

交渉後、参加者から感想を述べ合いました。また、関信よりとちのみ保育園の状況が報告され、本部香月書記長がまとめを行いました。

【感想】

- 第二共済は私たちの立場を分かっているが賃金アップもせず「残ってくれる」「運営ができる」と考えているのが腹たしい。第二共済に向け、私たちからも動かないといけない。
- ピジョンは苦勞して一時金を捻出しこの場に臨んできた。今までやってきたことが最後に実を結んだと思う。
- 移行のときはピジョンに変わり、どうなるのかと思ったけれど、今のとちのみの状況を聞き、ピジョンはきちんとした会社だったんだと思った。
- 社会問題として、子育てや保育園の問題が取りざたされている中で、国が関わる保育園においてこんなにも切り捨てていいのかと怒りを感じている。メディアとかに訴えて大きな問題としてみんなに知らせたい。
- 銀座デモを！保育士だけではなく調理師や栄養士など保育園に関わる人たちが、ちゃんと身分が保障されて活躍できる日本にしたいです。きょうの回答はゼロ回答だけど少しはもらえるので、持ち帰って報告したい。
- 先生方にとって安心材料になるのか不安材料になるのか、みんなで話し合っ受けて止めていきたい。
- 奨励金はありがたいが、今後保育士の確保が難しくなってくるのかなと思った。

【関信より】とちのみ保育園について

- 支部として団体交渉を申し入れ、3月には「キッズとの契約は解除する！」という団体交渉になる。病院前の座り込み、国会議員を呼んでの現地調査など、病院側をつめて勝ち取りたい。記者会見も行う。栃木医療センターがキッズに委託したことで、11名の保育職員全員が4月から路頭に迷う。記者発表もする予定。

【まとめ】

全医労はよい保育を中心にしながら働く人の雇用と労働条件を守ろうと誠意をもってピジョンと労使交渉を重ねてきた。東証一部上場の大企業ピジョンの経営姿勢を変えさせたのは私たちだ。その力に確信を持つべきだ。

今日の交渉は基本給回答ゼロであり、本来は回答ゼロなら交渉する必要はないが、来年3月まで働き続けてもらわないといけないというピジョンの強い意志もあり、この案をなるべく早く労使で確認して職場におろさなくてはいけないため、あえて交渉を行った。これから病院として保育の事業はソロバン勘定でできるものではないという覚悟を持ってもらわないといけない。機構本部はこれからは病院が責任をもってやるという基本方針を出した以上、これからは保育の仕事に責任を持たないといけない。きちんとしたコストを確保しないと子どもの安全、安心は守れない。その覚悟を確認する意味でも、3月までの支部交渉の中で「責任を負う以上、安易な業者に委託することはできないのだ」ということをしっかりと抑えこんでいく必要がある。

今回の基本給回答ゼロは、絶対許せない。第二共済・国立病院機構に蛇口を開けさせることに全力を尽くしていきたい。ピジョンからいくつか年度末に向けての方策がでたが、ここまでさせたのは私たちの運動の積み上げの成果であり、私たちが勝ち取ってきたものだと思う。これまでの運動の積み上げに確信を持ちながらがんばろう。

今後、みなさんの悩みや不安と一緒に背負いながら難局を乗り切り、来年の4月には、一緒に子どもさんの保育環境をしっかりと守ることができたと確認できるような1年にしていきたい。最後まであきらめずにがんばろう。

支部と共に保育所の団体交渉を 実現させよう！

保育所「交渉申入書」をまず出そう！



女性部長一同でとちのみ保育園に寄せ書き

追及することは3点 1 院内保育所の存続 2 現行の保育の質の維持 3 現在勤務する保育所職員の雇用確保

この春、全医労では保育所要求（看護師等の）増員要求・職場要求の3つの要求書を提出し、団体交渉を実施し、要求を前進させようと運動を進めています。先日行われた地方協女性部長会議の議論から保育所の意思統一についてご紹介します。（女性部ニュース332号より抜粋）

本部は「京都市立病院の青いとり保育園では、最初の委託時は職員の継続雇用で費用が付いていたが、次の公募ではそれが抜け落ち、職員が全員不採用となり入れ替わった。いま働いている職員を全員継続して雇用する委託業者とすることが重要だ。一番良いのは直営」

「まず、保育所の存続、雇用の維持を押さえ、そのためには『安からう、悪からうの業者ではダメだ』ということを確認しよう」等々、保育の質の維持、雇用確保を最優先に、まず

交渉申入書（要求書）を提出しようと呼びかけました。

先行4園のうち、社会福祉法人に委託先が決まった支部（保育所）では、窓口で訴え「大事な病院職員の子どもをあずけることのできる業者として病院が判断をした」と報告があり、委託先の選択にあたっては保育の質を下げない、病院職員のためという点で情報を共有することを前提に窓口を進めることが大事だと確認しました。

また、園児数が少ない保育所については、業者委託は赤字経営に拍車をかけることになり賢明ではないことを訴え、看護師等の確保の観点で直営を迫る運動を進めようと話し合いました。

施設には、地域の補助金や企業主導型保育の補助金獲得などの情報収集をさせながら、より良い保育所のあり方を共有するために、まず要求書の提出、交渉申入書を提出しようと思っ

保育所を守るといくみが届いています♪

全国各地で、保育所を守る会、支部の学習会や説明会が実施され、各支部の保育所団体交渉の実現に向けてとりくみが広がっています。

- ♪ A支部では昨年12月に団交を申し入れ。3月初めに団交が決定し、準備を進めています。窓口では「病院職員のための院内保育所」であることを強調しました。
- ♪ B支部では、支部執行員会に保育所組合員も積極的に参加。「院内保育所の存続と充実を求める要請署名」を父母会と共にとりくんでいます。
- ♪ C支部では、保護者会を中心に「保育園を守る会」が発足。その有志のみなさんが一緒に勉強しながら情報共有をしたいとニュースを発行。Q&Aでわかりやすくお知らせしています。
- ♪ D支部では、支部ニュースにとちのみ保育園の状況や当院の保育所の状況を掲載。今後、団交申入れを行い、逐一状況をお知らせする予定です。