

全医労保育所ニュース

独法及びハ病の院内保育所も 保育料無償化の対象と確認

政府は幼児教育・保育の無償化を来年 10 月から実施すると表明しています。このほど、国立病院の院内保育所も対象になることを確認しました。（認可外保育施設、地域型保育〔事業所内保育所〕、企業主導型保育事業も対象）3～5歳の園児を対象に月額3万7千円までの利用料が無償化。0～2歳は住民税非課税世帯の園児が対象となり、月額4万2千円までの利用料が無償となります。

認可外保育施設は、届け出がされていることと、指導監督基準を満たしていることが条件とされています。各自治体からの通知や保育所への周知方法、手続きなどの詳細はまだわかりません。全医労は保育に支障を来すことのないよう、機構・厚労省に対し通知の徹底を求めています。

各受託業者との交渉で一步ずつ前進

全医労はこの秋、各受託業者との交渉を進め、各地方協に結集した三者による厳しい追及で一定の成果を勝ち取って来ています。

安心して働き続けられる保育所を作るため、さらに三者の力を強化し、私たちの要求を実現させ一步ずつ前進していきましょう。



粘り強い追及で

プライムツーワン交渉

12月賞与 1.2ヵ月など勝ち取る

北海道地方協と東北地方協は 10 月 27 日に第 2 回目となるプライムツーワンとの団体交渉を実施しました。全医労側はプライム委託保育所から 9 人の職場代表を含む 14 人、プライム側は常務取締役以下 4 人が対応しました。

前回 5 月の交渉後、窓口において交渉の積み残し部分について継続した労使協議を重ね、今回は賃金改善要求を中心に健診に関わる追加要求書も提出し交渉に臨みました。

「基本給の引き上げおよび賃金表の確立」「12 月賞与」「祝日問題」「夜勤手当」「防寒具補助」「健康診断」等をポイントに現場の切実な実態を訴え、追及しました。

交渉終了後、プライム側が持ち帰り検討し労使協議の結果、確認書を結ぶことができました。（賃金部分の労使合意は組合員限定。その他については会社で検討）

2018 年度の賃金改定および昇給、諸手当改善は継続協議となっており、引き続き次回交渉に向けて追及する意思統一をしています。

以上

確認書 (プライムツーワン)

2018 年 10 月 27 日の団体交渉において、以下のとおり労使協議の結果を受け確認します。

1. 2018 年度賃金改定および昇給、諸手当改善は継続協議とします。
2. 2018 年 12 月賞与支給額は 1.2 か月分とします。支給額は社員・契約社員・パート社員 (7 時間以上) 共に同率とします。
3. 休日出勤手当を新設します。日曜および祝日、12 月 29・30 日に出勤した場合、勤務日一日あたり 3,000 円を支給します。パートアルバイト社員の支給については追って回答します。
4. 夜勤にあたっては、深夜勤務割増賃金と労使合意に基づく夜勤手当 (日額 2,000 円) を 10 月実績より支給します。
5. 函館つくし園の職員駐車場利用にかかる利用料は 12 月より会社側負担とします。
6. 冬期間の園外保育に必要な寒冷防寒具の補助を行います。補助対象は園外保育に携わる者とし、補助額は年間 2,000 円とします。
7. 健康診断実施時、婦人科健診等のオプション検査補助、年間 3,000 円を上限に補助します。

2018 年 12 月 1 日

欠員を解消し

さくら交渉

働き続けられる職場に

中国地方協は、院内保育所 8 園の運営を行うさくらグループ(株) (以下、さくら) との三回目の団体交渉を、11 月 17 日・岡山市にて実施しました。議題は所定労働時間、給与・ボーナス、職員確保など。中地協は保育所職員・保護者・支部役員など 21 人が参加。さくらグループ(株)からは殿元常務はじめ 7 人が参加しました。(中地協ニュース 18.11.27 付より)

所定労働時間の縮減を行え

3 月の団体交渉では、4 月からの勤務実績(時間)を見て、所定労働時間をあらためて協議すると確認していましたが、しかし、さくらは「現行の変形労働時間制、所定労働時間を見直すつもりはない」との回答。参加者は改めて「変形労働時間制の所定勤務時間は、9 月であれば 3 日分も多くなる」「月 171・177 時間働くことは体力面での不安が大きい」等々と長時間労働の実態、不安を訴えました。

また、年末年始の休日、12・1 月の所定労働時間については、会社が何の方針も示さなため厳しく追及しました。結果、12 月 31 日、1 月 2 日 3 日を休日扱いとして、減給なしの労働時間を 12 月は 152 時間、1 月は 144 時間とさせました。



さくらグループ(株)と 3 回目の団体交渉(18.11.17)

4月昇給に向け納得できる賃上げを

全医労は運営が始まる以前から賃上げ要求をしていましたが、さくらは今回「3年間昇給はしない」と言っていました。さくらは「原資が確保できれば4月に0~5,000円の昇給を考える」と回答。しかし「金額は自己評価も含めた査定を行い、個別に決定する」「パートタイマーも同様」と回答しました。

全医労は「病院からの委託費はピジョン時代より増えている。納得できる賃上げを」「保育というチームワークの世界に個人評価・査定はなじまない」等々と迫り、昇給額・査定については2月頃に再交渉を行うこととしました。

会社の責任で欠員を早期に解消せよ

4月以降も南岡山、福山、山口宇部、柳井の4園で欠員が続き保育士を募集していますが、解消のめどはたっていません。

現在、さくらの配置基準上の人数には達していますが、休憩・休暇も取れない、恒常的な残業があるという状況が続いています。さくらは「病院に対して職員の加配（=委託金額の変更）をお願いしている」と述べるのみ。参加者は「職員の疲弊は限界！9時間ずっと子どもの手をつないだまま目を離せない。トイレにも行けない」と現場の過酷な状況を訴え、半年間にわたる職員確保の要求に対する、会社の不誠実な対応をただしました。その結果、さくらは「病院の判断を待たずに、人材紹介会社の利用を含めて募集活動を強める」と回答しました。

**全医労・組合は、
安心して働き続けられる保育所とするため、
病院や会社との交渉を行っています。**

交渉には職員の声・力（=人数）が必要です。

まだの方はぜひ組合に加入を！（中地協ニュースより）

特別休暇、調理師職員について追及

全医労がパート職員にも特別休暇（忌引・結婚休暇）を設けるよう要求した結果、「パート職員の特別休暇(有給)を前向きに検討する」との回答がありました。正社員の忌引休暇の延長については、前向きな回答が無く、再度の検討を求めました。

また、調理師が1人のみの園の状況を訴え、「調理師が休暇をとる日は保育士が調理にまわるが、保育現場が手薄になる場合は、運営推進員が保育のヘルプに入る」ことを確認し、引き続き、職員全員が安心して休めるよう人員配置を求めました。

最後に「月単位の変形労働時間による所定労働時間以内でも減給しないという措置は当面『3月末』まで継続」「以前からの団体交渉を含め、労使協議で合意した事項は就業規則に反映させ、各園に送付すること」を確認し、団体交渉を終えました。

交渉参加者は4月昇給、欠員解消をはじめ所定労働時間、休暇制度等の要求について引き続き会社に迫っていきこうと意思統一しました。

以上



キッズ労働委員会に「あっせん申請」行う 全医労はあっせんに応じ改善を求めます

キッズコーポレーションは7月10日の団体交渉で確認書を締結する意思を示さなかったため、全医労は8月9日に再交渉を求め実施しました。交渉の中で双方何度も確認した内容で確認書締結を約束しましたが、キッズは確認文書の変更をメールで申し入れてきました。全医労は、双方確認した内容を窓口担当者だけで変えられないことを主張、キッズもそのままの文書での締結に向けていくという約束をしました。

しかし、その後、キッズより、交渉での参加者の発言内容等を理由に「8月9日の交渉は無効である」との文書を送り付けてきました。全医労はキッズの不誠実な対応に労働委員会へ、救済申請をすることとし、準備を進めていましたが、キッズは中央労働員会に「あっせん申請」を行いました。全医労はあっせんに応じる中でキッズの不誠実な対応を明らかにさせ、改善させることとしました。



とくみを進めよう

- 2018年保育所実態調査
- 2019年保育所春闘要求アンケート
- 締切:12月28日までに本部へ

4月に新たな受託業者に変更になった園、先行園、ともにピジョン時代の賃金・労働条件を下回っている業者が多く、労使関係を構築し、改善に向けて取り組んでいるところです。

またハンセン病療養所園内保育所は、園児数の減少はじめ将来に不安を感じている職員も多く、かつ賃金改善も厳しいものになっています。

保育所を利用している職員や保育所職員が安心して働き続けるためには、安全・安心の保育環境と保育の質の向上、保育所職員の賃金・処遇改善が必要です。

安心して働き続けられる院内保育所を守るために、今回の調査結果をふまえ、独法保育所は2月提出予定の「統一要求・団体交渉」や「支部施設要求・団体交渉」等に、ハンセン病療養所園内保育所は施設当局、厚生労働省、共済組合などに対して改善を求めています。(連絡第36号参照)

