

神戸市職員労働組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年1月7日（金） 18：30～19：00

2. 場 所：給与課会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市） 給与課担当係長3名、組織制度課担当係長

（組合） 市職書記長、執行委員2名

4. 議 題：保育所保育士の勤務時間の変更について

5. 発言内容：

（組合） 日頃から、職員の労働条件・職場環境の改善、健康管理の充実にご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

提案を受け、各保育所から提案に対する意見を集約しましたが、現在でも保育所では慢性的な欠員や、時間通りの休憩を取れていないため、先に使用者責任を果たすべきだという声が多くあります。

子どもたちにとって安心・安全な保育、そして、保育士が働き続けられる職場、退職者をださない職場をつくるためにも、誠意ある回答をお願いします。

それでは、保育所保育士の勤務時間及び公休日の変更提案に対する要求書について、説明をさせていただきます。

1. 恒常的な過重労働をなくすために正規保育士を増員すること

これまでも、現場からは正規保育士の増員を求める声が多くありました。人員は管理運営事項ということですが、当局の責任で過重労働の改善の検討をしていただきたい。

2. 欠員状態での保育は子どもの安全にかかわる問題であるため、保育士の欠員を解消すること。また、会計年度任用職員の採用は保育所まかせにせず、使用者責任で対応すること

保育所では現在も会計年度任用職員のポストがありますが、欠員やフルタイムが見つからないためパートでつないで現状を乗り切っているところが多くあります。それらの職場では、フルタイムの保育士に大きな負担がでています。子どもの安全・安心な保育というのであれば、まず職員の欠員を埋めることこそが優先される課題であると考えます。

3. 休憩時間を時間・場所ともに確保できる具体案を示すこと

今回の意見集約の中では、すべての保育所から現在の休憩時間 45 分も取れない場合があるという声が出されました。午睡の時間に交替でとの話をされていますが、コロナ禍において密にならないため、狭い休憩室で一度に休憩できる人数にも制限があります。具体的にどのように、休憩時間や休憩場所を確保されるのか。現場対応任せにせず、当局として各保育所ごとの考え方を示すべきです。さらに、午睡の時間といいながら現在は、昼寝をしたくない子は起こしていいという保育に変わってきています。睡眠チェックもあり、午睡の時間がそのまま休憩時間にはなりません。

4. 4週8休の導入と7時勤務の開始は、いずれも労働条件に大きくかかわるものであり、職員への負担も大きいため、4週8休については、実施時期の見直しを求めます

7時勤務の提案で勤務時間が早くなり、体の不安や家庭との両立についての不安の声が多くあります。また4週8休では1日あたりの勤務時間が伸びるという内容となっており、この二つを同時に導入することに対して職場からは負担が大きすぎるという声が多く出されています。4週8休については、これまで組合も求めてきたものではありませんが、大きな影

響があるため、今回見直しをするのではなく、実施時期の見直し、先送りをするよう求めます。

5. 交通障害や本人・家族の病気で出務できない場合などを考慮し、朝パート会計年度任用職員についてこれまでどおり配置していただきたい。

職員とパートの2名体制となると、何らかの事情で1名が欠けたときに保育基準を満たさなくなります。遠い自宅から通う職員が公共交通機関の運航停止やタクシーがつかまらないなどの交通障害や家族の病気などで時間に間に合わないことが起こりうるケースが今までよりも高くなる可能性があり、朝パートの2名はこれまでどおり配置をし、そのうえで職員の勤務時間を変更すること

6. 開所時間からの時差勤務は、職場ごとの利用実態と開所準備時間を考慮し、実態に即して7時30分、8時からの業務を認めること。また、7時勤務の回数は1人月2回までとすること

7時からの利用申し込みと実態は必ずしも一致しません。7時から申し込んでいても実際には月に数回だけとか、7時30分からの利用をされている方もあります。保育所ごとに利用実態が違うため、すべてを7時とするのではなく実態に即して、職員の時差勤務の時間を決めるようにしていただきたい。また、過度な負担とならないよう、そして不公平感のないように7時勤務については1人当たりの上限回数を決めて実施するよう求めます。

7. 育児短時間勤務や部分休業を取得している人は時差勤務から外し、そのための体制を確保すると同時に配慮すべき対象者を明確にすること。また、子育て家庭や家庭の事情等に配慮し、十分なヒアリングを行うこと

現在、育児短時間勤務を取得している保育士にも、7時勤務をお願いされていると聞いています。本来の法の趣旨からすると、時差勤務から外すべきであると考えます。また、子どもや親、各家庭の事情なども考慮し、今回の勤務時間変更によって、「仕事を辞めざるを得ない」という保育士をださないために、丁寧にヒアリングをし対応していただきたい。

8. 時差勤務に入っている人の負担が過重にならないように、時差勤務が可能な保育士を十分に確保し、職場ごとの不公平感をなくすこと

昨今、育児・介護などの休暇制度が便利になり、その利用者も増えています。制度を利用する人が安心して利用できる、そして時差勤務に入っている人の負担が過重にならないように、時差勤務が可能な保育士を十分に確保していただきたい。

9. 通勤のできる職場配置とするため、通勤時間を1時間以内とするなど、自宅に近い職場への異動を優先させるとともに本人の意向を尊重すること

自宅から近い保育所に配置することで、通勤にかかる負担をさげるように通勤時間の上限を設けて本人の意向を最大限に尊重していただきたい。

10. 早出勤務のための通勤手段について、自家用車等交通用具の使用も含めあらゆる方法を検討すること

早出勤務に際してタクシー利用などの手段を認めていただいておりますが、自宅からだ事前予約が必要となります。また駅によってはタクシーがすぐに来ないこともあります。現在においても事前申請で自家用車等の交通用具の利用はできますが、その際のガソリン代は自己負担となっています。公共交通機関がないという特殊性を鑑みてそうした負担についての支給をお願いします。

11. 1日当たりの長くなる勤務時間は事務時間とすること

現在でも、休憩時間が取れない、事務時間も消毒対応になってしまい、結局事務は時間外にせざるを得ないという声があります。勤務時間を延ばすのであれば事務時間とし時間外勤務が増えないようにしていただきたい。現在の説明では、保育所の状況によって事務時間を変更してもよいとされていますが、そういうあいまいな形でなく、当局として事務時間を設定していただきたい。

12. 早朝勤務手当を創設すること

早朝に勤務することで、自分の子を延長保育に預けないといけない、身体の負担も大きいなどの声も聞かれます。早朝勤務に対する手当を創設していただきたい。

13. 各保育所のトイレのドライ化をはじめとする設備改善、パソコンやタブレットなどの早期配備など職場環境を改善すること

現在、保育所でのトイレのドライ化が進められていますが、まだ改修されていないところからは、自分のところはいつになるのか、本当に改修してくれるのかという不安の声が多く出されています。今後の改修計画について早期に明らかにしていただきたい。そして、改修に併せて、休憩室の拡張化なども視野に入れていただきたい。また神戸市としてICT化を進めています。保育所に対しても早期にパソコンの増設やタブレット、Wi-Fi 設備の導入を進めていただきたい。

14. 当局として各保育所をまわり現場の実態を把握し、現場の意見を尊重すること

今回の提案に対して、現場の保育所から、当局は保育所の実態をどのように思っているのか、今の厳しい実態を知っているのかという声が上がっています。当局自身が、現場に足を運び、現場の声に耳を傾け、職場の改善に努めていただきたい。

要求書の説明は以上です。

また、今回の提案を受け、支部が現場の実態を集約していますので、その内容について申し上げます。

今回の提案を受け、保育所現場では「7時勤務を来年度からするなんて、あまりにも唐突だ。働き続けられない」との声や、「今の厳しい職場実態でどうやってすればいいのか」という驚きと怒りの声にあふれています。それは、子育て中の保育士も多い中、「子どもを5時に起こして支度させ、6時前に家を出ないといけない。子どもを預ける先もない」「家族の協力を得られる家庭ばかりではない。保育士の子どもは守られないのか」「通勤時間、交通事情を考えられているのか」「突発的に7時に出勤できないとなったとき、朝の5時とかに勤務交代を頼むこともできないと思う」「職場の異動が必要だとしても、来年4月実施と言われては、異動も難しいのではないか」「小規模職場や時差勤務のローテーションに入る人が少ない保育所では、月に3～4回も7時勤務が入る事になるところもある」等々、本当に多くの問題があがっています。しかし、そこに十分な配慮や説明は示されないまま、簡単に実施は受け入れられないという強い思いがあります。

保育所では、フルタイム会計年度職員の欠員が長い間、続いています。各保育所も必死になって探していますが、それでも見つからず、職員にとっては過重な労働となっています。

今回の提案で、「フルタイムを付けると言っても、今でも欠員だらけなのに見つかるとは信じられない」と不安を感じています。

フルタイム会計年度が配置できず、パートタイム職員での対応となっている職場もありますが、フルタイムとパートで補填していることには大きな違いがあります。

フルタイムの欠員により、「乳児クラスには複数の担任がいるはずなのに、1人をパート職員で対応していることもある。また、午前と午後で異なるパート職員になっていることもある」という事態になっているところも多数あります。正規職員の過重負担も深刻です。

フルタイムが揃わないと、時差勤務のローテーションに入る人員が減ります。早出遅出がすぐに回ってきます。

保育所では、要支援のすこやか児や個別の配慮を必要とするこどもの割合が増えています。朝夕の時間帯には保護者対応も必要です。必死でたくさんの多様な子どもたちの安全を守れるように見ながらの保護者対応です。時差勤務者は、それでも責任をもって保育しなければならない。心身すり減らして保育にあたっています。事務時間も保育に充てたり、他の職員が休暇に入る日は超勤で保育している実態もあります。子どもたちの状況によっては、自ら保育に残り、子どもの安全を守ろうと必死になっています。

休憩時間の取得についても、保育士の休憩は午睡時間等の間に交代で取得しています。しかし、全員が寝付いているわけではありません。また、寝られない子供への対応や睡眠のチェックなどを行いながら、事務や保育の片づけや準備、職員間の連絡・連携、行事の準備など多量の業務をやらなければなりません。そのような状況のため、休憩を取得することが難しい場合もあります。さらに、現在はコロナ禍で密を避けるために休憩室に入る人数も制限しており、休憩場所も十分にとることが難しい状況です。

さらに、会計年度任用職員に欠員が多くあることから、代わりに入る保育士を捻出するのも難しい状態のため、休暇の取得も難しい状況にあります。また、職員だけではなく、会計年度職員も休暇を取得する必要があるため、正規職員の負担はさらに増加します。

このような状況で今回の提案を受け、保育士は「こんな状態でできるはずがない。フルタイム会計年度任用職員は本当に見つかるのか」「休憩60分の取得は難しい」「休暇がますます取れない」「勤務時間延長の上、事務など超勤や持ち帰りになるのは身が持たない」と悲痛な声が怒りとともにあふれています。「どこまで保育士の誠意に乗っかってくるのか」「働き続けられない」「7時勤務で家庭はどうなるのか、ワークライフバランスの崩壊でしかない」「4週8休といっても、今の状態で導入されたら、健康に働き続けられない」など、切実な声が上がっています。

ぜひとも、保育所現場の実態を知ってください。保育士の声を聴いてください。

そしてまずは、会計年度任用職員をポストどおりに配置をしていただき、保育士が笑顔で働ける安心安全な保育所にしてください。よろしくお願いします。

(市)皆様方におかれましては、日頃から、様々な取り組みについて、ご理解・ご協力をいただき、あらためて心より感謝申し上げます。

さて、「保育所保育士の勤務時間及び週休日等の変更」についての提案に関し、ただいま14項目からなる要求書をいただき、ご説明をお受けいたしました。また、保育所職場の職場実態についてお聞かせいただきました。お聞かせいただいた内容につきましては、関係局にもその趣旨を伝えてまいります。

この度の提案は、安全・安心な保育を実施するとともに、保育士が働きやすい職場環境を構築し、ワークライフバランスを確保することを目的として提案をしたものであり、ぜひとも実施したいと考えております。

いずれにいたしましても、要求書をいただいたところでございますので、内容を十分に検

討したうえで、勤務労働条件に関することについて、改めて回答させていただきたいと考えております。

(組合) 今、要求書を提出し、保育所の実態についても申し上げました。

今回の提案では、早出勤務の時間変更と、4週8休の実施に伴い1日の勤務時間の延長という、勤務条件に関わって大きな内容が2つ示されています。

4週8休の実施はこれまで私たちも求めてきたことではありますが、この度の提案については、多くの不安が数多くだされていることから、実施時期の先送りを検討していただくよう強く求めます。よろしく申し上げます。