

保育パート ニュース

あなごの会組合

2021.12.7 No.482

全日本建設交通一般労働組合保育パート支部

名古屋市中区宮脇町2-99-2
TEL(052)353-8404

E-mail hoikupart@circus.ocn.ne.jp

11月15日

来年度予算要求交渉 雇用不安・時間数による格差なくせ

コロナの影響で 3か月遅れの交渉

11月15日、イーブルなごやにおいて2022年度の予算要求交渉を行いました。7月8日に要求書を提出し13日には趣旨説明と事務折衝を済ませ、8月17日が交渉予定日でした。

新型コロナウイルス感染症の過去最大の流行となった第5波の影響で延期となっており、3か月遅れの交渉となりました。

切実な声届けた

保育運営課からは、奥村課長・永谷係長・中島担当職員が出席しました。

組合側は10人に制限されたため、組合員のみなさんに参加の呼びかけはできませんでしたが、執行部が綿密な打ち合わせを行い、みなさんから寄せられた切実な声や集まったアンケートの内容を中心に訴えました。

制度変更とコロナ対応

愛知県本部の田村委員長と保育パート支部の長縄委員長が「制度変更の内容が現場に十分に伝わっていない状況の中、コロナと重なり交渉も思うようにできない、園長に聞いてもすぐに明確な返事がないという、歯がゆい1年半だった。今日は有意義な交渉にしたい」とあいさつ。

課長からは、「今は落ち着いているが8月・9月は休園が多かった。自分の感染についても緊張感を持ちつつ、園では消毒、換気などに時間をさいてもらうなどご尽力いただいている。この交渉でみなさんの声を聴いて、何ができるか考えていきたい」と前向きな言葉がありました。

時間数による格差なくせ

まず、制度変更で一部の職種で賃下げがあったこと、一時金・健康診断・ストレスチェック等、勤務時間数による格差は許せないこと、通勤手当も一部で不利益が生じたことなどを訴えました。

課長は、「定員管理計画で正規が増やせない中、様々な事業をするにあたり非正規の方には重要な役割を果たしていただいている。国が制度変更し一定の改善は図られた。改善すべき意見を聞きましたので関係部署に伝えていく」と回答。

制度変更の説明不足については「コロナのせいにしてはいけないが、令和2年は、伝えきれない面もあった、園長を通して伝えていく」
時間数による格差は「保育園の非正規は様々な時間・形態があり、市の中でも独特。一時金は国の考えを取り入れ15・5時間以上となった、関係課に伝えていく」と回答がありました。

「健康診断は、交通指導員が週平均25時間で、全員が名古屋市負担で受けていると聞いた」と伝えると、「把握していなかった、30時間未満でどうして受けられるか確認していきたい」と返事がありました。

年末一時金の回答は、11月10日に受け取りました。詳しくは裏面をご覧ください。



不平等は時間数による格差だけではありません。

8時半〜17時だった障害児対応職員の配置時間が昨年からは7時半〜19時半となり、早朝夕刻の時間帯に勤務する場合でも昼間の賃金です。

また、同じ打ち合わせ（パート会議）に出ても職種によって時間給が違います。
矛盾の解消も訴えました。

雇用継続も不安 評価制度も不安

- ・評価が下がると思い、体調が悪い日も無理して勤務した。
- ・良い保育をするための意見も言いにくくなった。
- ・定年制度がなくなったのに、ヒアリングで年齢のことを言われ不安。

- ・「時間数・時間帯が気に入らなければ他の園に行ってください」と言われたが、これって解雇？（障害児対応）
- ・年度途中で勤務時間を変更されても従うしかない。

など、寄せられた雇用継続や

評価制度に関する不安の声を伝え、制度変更でこれまで以上に雇用不安を抱えて働いている現状を訴えました。

パワハラについては、これまでも個別に対応を求めたり、要項目にあげて強く訴えてきたこともあり、「園長から職員への声掛けについては、園長会でかなり言っている、これからもしっかり伝えていく」という課長の回答でした。

移管や統合、児童数の改廃等で園を変わる場合や職種を変える場合は、任用上限の5年は適用されず、選考に落ちれば仕事を失うこととなります。

休暇（職免）制度などで一定の改善があっても、雇用が継続されなければ改善の意味はありません。雇用継続は重要な課題です。

要資格職種について

子育て支援センター対応職員は、事業を任されているにもかかわらず他職種に比べて賃金が低いことについては「一定の改

善をしたが不十分だった」という回答でした。センター対応職員は、一時金もE区分職員と同様の扱いです。今後賃上げを強く求めていきます。

週6日勤務の夕刻保育士については、制度改定で年次休暇や傷病休暇の日数が減らされたのは疑問で納得できない、働きにくい時間帯の勤務であり、配置園を増やすのは欠員を解消してからの、と迫りました。

「土曜日ならいいよと言われる」「2時間休を強制される」など、休暇が取りにくいことが全く改善されないことを訴え、「雰囲気作りだけでは休暇は取れない、具体策を回答せよ」と求めました。

改善を求め続ける

課長、係長ともに保育園の非正規職員の働き方について認識が深く、組合の要求に対して「関係部局に伝える」「確認していきたい」「不十分だった」などの理解ある回答が多くありました。

コロナが落ち着き、徐々に日常生活を取り戻してはいるものの、新しい株の出現もあり、まだまだ安心はできませんが、次の交渉を設定し、粘り強く改善を求めていきます。

年末一時金 12月10日に支給

10月12日に年末一時金要求書を提出し、11月10日に回答を受け取りました。支給日は12月10日です。

- ・要資格・要経験職（旧局囑託）は基準給与の1.125月分（△0.15月）
- ・E区分の職員（※旧パート職員）は経過措置中のため現行通り
基準給与の0.78月分

（※期末手当の取り扱いがE区分の職員と同様のものを含む）

現行では週15.5時間未満の職員には支給がありません。同じ仕事をしているのに、時間数の違いで支給、不支給となることは断じて許せません。今後も「全員支給！」を強く強く求めていきましょう。

組合は「支給割合は正規職員と同じにすること」と「勤勉手当の支給」も要求しています。

