

愛知労働問題研究会会報

第3号 2018年6月24日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市中熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：aichiromonken@gmail.com

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記のHPに掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番208、普通預金、番号2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号12080、番号24087781

【目次】

第3回定例研究会	1
Ⅰ 報告：「愛知県保育労働実態調査」を共同の運動の一環として行って～労働組合としてどう活かすか～	
藤原佳子さん（全国福祉保育労働組合東海地方本部書記長）	1
＊報告関連資料は、分量が多いので、会報には含めずホームページに掲載しました。	
Ⅱ コメント：小松民子さん（愛知県社会保障推進協議会事務局長）	10
Ⅲ 質疑応答など	12
運営委員会からのお知らせ	22

第3回定例研究会

＊2018年5月19日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階第3会議室

参加者18名（会員12名、非会員6名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅生代表）

ただいまから第3回定例研究会を始めます。本日は、全国福祉保育労働組合東海地本部書記長の藤原佳子さんから「『愛知県保育労働実態調査』を共同の運動の一環として行って～労働組合としてどう活かすか～」と題して報告していただき、愛知県社会保障推進協議会事務局長の小松民子さんからコメントしてもらいます。では、藤原さん、報告をお願いします。

- Ⅰ 報告：「愛知県保育労働実態調査」を共同の運動の一環として行って～労働組合としてどう活かすか～ 藤原佳子さん（全国福祉保育労働組合東海地方本部書記長）

1. 全国福祉保育労働組合東海地方本部の概要

全国福祉保育労働組合東海地方本部（福祉保育労東海地本）の書記長をしている藤原です。最初に労働組合の概要を説明し、次に保育現場の実態をお話ししてから今回の実態調査の報告をします。



まず、福祉保育労を新入組合員や若い保育労働者の人に説明し紹介するために、労働組合講座実行委員会の若い組合員が作った資料（パワーポイント）を見てください。福祉保育労中央本部のホームページ（HP）の内容をそのまま張り付けています。このHPでは、福祉保育労が、保育や障害者福祉で働く仲間の全国組織で、前身の日本社会福祉労働組合（日社労組）が発足してから60年以上（愛知では愛知私立保育園労働組合（私保労）と言って保育労組の方が大きかったのですが）、組合結成から30年以上の歴史があり、職員の大幅増員と賃金の改善、福祉水準の改善を求めて職場・社会・政府に対する取り組みを進めていることを説明しています。福祉保育労の仲間たちは、全国に散らばっています。別にお配りしていますピンク色の『25周年誌』は、2015年に福祉保育労東海地本で作ったものです。その56頁にあるように、福祉保育労は、北海道から九州（沖縄にはありません）の各地方に地方本部があり、東海地本は愛知・岐阜・三重で組織しています。

【写真は、中央で立って報告している方が藤原さん、右上こちら向きが小松さん、左上が浅生さん】

東海地本では、毎年9月に定期大会を開いて総括と活動方針を確認しています。地本は、各地域に地域支部を、地域支部に分会をおいています。支部・分会の他に、種別協議会として保育協議会、障害協議会、乳児・養護部会、高齢者部会、また、専門部として組織共済部、青年部、臨職パート部会、機関紙部、職業病対策部、さらに、支部交流会や新歓・労働組合講座あるいは各組合の組織強化にかかわるような実行委員会などがあります。大きい特徴としてあげられるのは、職業病対策の取り組みです。大阪・京都・東海などの職業病対策部をもつ地本が集まって中央健康対策部を作り、毎年健康カレンダーを作っています。東海地本の職業病対策部は、保育士の頸腕や腰痛に対してリハビリ指導や労災認定を取る指導などをしています。今は労災認定をほとんどしておらず、最後に申請したのは20年ほど前です。平和の取り組みについては、5・6年前、平和への危機感が強くなってきた頃に実行委員会を立ち上げました。

種別協議会は、種別の活動やスポーツ交流・学習など行っています。（以下、写真を見ながら）これは、名古屋市との交渉で、市の保育担当者に保育の大変さを伝えるため、こんなに大きなパネルを作りホールで説明しているところです。これは、デイサービスなど高齢者職場で働いている仲間の集まりです。専門部は、学習会をしたり、各職場を訪問して交流する出張臨職パート部会や出張青年部などを開催したりしています。青年部は山登りも行っていて、機関紙部は、隔月発行の機関誌「風光る」を作っています。職業病対策

部でストレッチ指導をしたり、平和の取り組みでは、3.11 大震災の後に被災地の組合員と交流を行いながら支援をしたりしています。新歓のときには実行委員会でグリーンフェスティバルを開催し、新入組合員がプレゼントをもらいます。こちらは、秋闘労働講座の夜の交流会で超勤の寸劇をしているところです。

私たちの活動で大事にしている 4 つの柱があります。一番大切なのが職場闘争ですが、職場闘争だけではどうにもならず、国の制度によるところが大きいので公的福祉制度を守る闘いも重視しています。この 2 つを実現していくためにも、3 つ目に組織拡大強化の柱があります。厚労省交渉をするにしても人数を多くしていく必要があります。こうした全ての活動をしていくためには、平和と民主主義が守られた社会でなければならないということで、憲法と平和・民主主義を守る柱も立て、以上の 4 本柱で取り組みをすすめ、これに沿って総括・方針を決めて活動しています。（以下、写真を見ながら）これは職場闘争の写真で、団交前の意思統一のときのもの、次は厚労省交渉に行く前の様子です。こちらは積み木ワークショップの写真ですが、自分たちがまずは子どもの気持ちになって遊んでみるという楽しい様子です。憲法を守る活動では、街頭宣伝活動などにも取り組んでいます。このようなパネルも若者が自分たちで作って取り組んでいます。以上、全く福祉保育労知らない人にもわかりやすいと思い紹介しました。

2. 保育職場の実態

お配りした資料で保育職場の実態を報告します。福祉保育労作成のリーフレット「SOS! 福祉職場に職員が足りません!」の中にある「保育を支える私の 1 日 時間に追われて」を見ていただきたいです。これは、1 日 24 時間を保育士がどんなふうに行っているかを示しています。一例として、ある保育士の所定勤務時間が朝の始業 8 時半から終業 17 時 15 分となっていますが、皆さんご存じのように、保育園は朝早く 7 時から夕方遅くまで、普通午後 7 時・8 時までやっています。午後 8 時過ぎまで残る子がいる場合は、夕食も提供します。夜間保育をしている「かわらまち保育園」は夜 24 時までやっていますが、24 時までにお迎えに来られない方などいても、「25 時」までなどという言い方をします。長時間開所の保育園が増えている中で、保育士の早番・遅番という時差勤務を組んでいます。例えば、この保育士さんの場合では、朝 8 時半から勤務が始まるのですが、「泣きべそマーク」があるように、「本当は 8 時半出勤だけど、体制が不安で 30 分前に」出勤ということや、勤務開始が 8 時半だから、その前に事務をして職場に入ろうということもあります。

保育では、1 歳児は保育士 1 人で 6 人が国の基準です。3 歳児は保育士 1 人で 15 人となっていますが、国の基準は 1 対 20 です。20 人を 1 人の保育士では見られないということで、保育園が独自に加配して 15 人にしています。最近では、このような加配をしている園に国が補助金を出すということがやっと実現しました。想像してみてください。3 歳の子ども 20 人、いまここに 20 人くらいいます。それをこのくらいの部屋で 3 歳児ですよ、1 人で見るという状況です。考えられますか。おもちゃの取り合いやぶつかったのなんなのということからの喧嘩など、1 人が泣けば誰かが泣くという状態の中で、保育士が 1 人で怪我のないように、安全を守りながら、子ども一人一人に目を配りながら面倒をみるなどということではできません。3 歳児は抱っこしてほしいということがまだ多いですが、抱っこも 1 人しかできません。国の基準が低すぎると考えざるを得ません。

給食指導では、保育士は、自分がばあーっと早食いして子どもに指導します。この場合、指導食といって、子どもに食事指導するにあたり、こういうふうにするんだよと一緒に食べて見せるために、保育士にも子どもと同じ分量の食事を出すことになっています。その

時、保育士は食事をしているから、その時間は休憩時間とされ、たとえば休憩時間が1時間とすると、15分は食事時間（休憩時間）として差し引かれて45分しか休憩時間を与えないというひどい保育園があります。食事指導は決して休憩ではありません。保育の一環です。また、休憩時間を取ったとしても、そこでノート書きをするというようなこともあります。現場の保育士は「休憩をとっています」といっても、保育室の暗いところでお昼寝している子どもたちを見ながら、コーヒー飲みながら保育ノートを書いているのを休憩だと思っている状況があります。

さらに、勤務の終業時間は午後5時15分ですが、たとえば、子ども同士のトラブルでひっかき傷をつけましたという場合、傷を負った子どものお母さんのお迎え時間が午後7時とすると、保育士は、その時間まで残って「どういう状態でこういう傷ができたのか」を直接説明しなければならないことがあります。昔は多分そこまでしなくても、園長や引き継いだ保育士が説明したと思うのですが、今はその場にいた保育士が、直接事情説明することが当たり前になっています。そういう場合、親を待っている時間に、日頃できない事務作業をすることになります。定時に帰れても、自宅に持ち帰り仕事をしたり、会議が夜にある保育園も多く、勤務が終わってから会議に入ったりという状況です。保育の実態はこういう風です。

リーフレットの中に、国の定めた保育士配置基準があり、0歳児3人に1人の保育士となっています。0歳児は、11ヶ月の子も産休明け2カ月の子もいます。よたよた歩きでどこかにぶつかりそうな子と、まだ何もできない産休明けの2カ月の子と、ベッドはありますが一緒です。1・2歳児は6人に1人の保育士、3歳児は先程のように20人に1人で、4・5歳児は30人に1人となっています。これをイギリスの例で見ると、0歳児は、日本と同様3対1ですが、1歳児も3対1です。2歳児は4対1です。3歳児で大きく差が出て8対1です。3歳児はこの8人が限界です。4歳児も8対1です。日本の30対1は異常です。小学校（1年生）は30人学級の場合、31人になったら2クラスに分けることになるので、ほとんどの小学校では1クラス30人いませんが、保育園は30人以上います。弾力化運営で、子どもの定員の1割増が認められているからです。しかし、保育士は1割増にならず、すごくおかしいです。国の基準は、1948年にできたもので変わっていません。1948年に皆さん生まれていましたか、私は生まれていません。戦後3年くらい（70年前）の基準で未だに幼児保育をやっている異常さが、今の日本の実態を作っています。

3. 調査の始まり

今回実施した愛知県保育労働実態調査がどうして始まったのかということですが、名古屋や愛知で、私たちは福祉や保育をめぐる問題で共同の運動を組織してきました。1999年に愛知県民集会実行委員会が発足し、今年の4月に20周年記念の講演を実施しました。この実行委員会は、愛知県が単独で実施していた福祉・保育に関する補助金をカットする提案を出してきたときに、関係する保育団体や障害団体の経営者や労働者や利用者などが民間・公的施設を問わずに集まり、研究者の方も一緒になって運動体として発足させたものです。それ以来ずっと20年間、秋には集会を行い、春にはこの集会を行うための学習交流会を開催しています。20年間続けているので、何かあればずっと集まるベースがあります。2005年12月に名古屋市内の公立保育園ではじめて民営化提案が突然出されたとき、福祉保育労や名古屋市職労の保育部会、建交労愛知県本部保育パート支部や民間の経営者団体などがすぐに集まることができたのも愛知県民集会実行委員会で活動をともししてきたからです。名古屋市が行う民営化提案の保護者説明会の時に、則武保育園に行きました。年末

～1月でしたが、私たち関係者は中に入れてもらうことができず、園庭でずっと見ていました。そのとき、「民営化反対のための組織を作らなければいかんね」という話が出て、「保育を良くするネットワークなごや」が発足しました。それ以降、この「保育を良くするネットワークなごや」では、①名古屋市立保育園の民営化反対 ②民間保育園の補助金の堅持拡充（名古屋市立保育園と市が委託してつくる民間保育園との間で、通う子どもの保育に格差があってはならないということで公私間格差是正制度が作られてきた）の2本柱で運動をしてきています。

そして、待機児童解消も企業の受け皿ではなくて公的にやってほしいこと、公私間格差の是正、公的保育園も増やしていくこと、これらの運動を進めていくためには、運動体ももっと知恵が欲しいということで、研究者の先生にお知恵を拝借しようということになり、「保育を良くするネットワークなごや」をベースにして、1年半ほど前に、蓑輪先生を呼んでラフな学習会をもちましょと集まりました。東京の方で働いていた先生ですが、名城大で職を得て名古屋市に住まいをもつことと重なりましたので、私たちの運動にかかわってもらおうという地の利を得ました。どうしたら公私間格差是正の制度を守ることができるか、守るだけでなくもっと職場の労働条件を改善していくためにどうしたらいいかということ相談しました。蓑輪先生からは、まず実態調査をやるべきではないかという提案がありました。蓑輪先生は、専門が経済学ですので、元佛教大学の奥野（杉山）先生にアンケート調査をやりたいと相談してくれました。奥野先生は、その1年前に、福祉保育労働京都地本や京都市職労と共同でアンケート調査を実施した経験がありました。相談の中で、名古屋には日本福祉大があつて、中村強士さんという保育の専門家がいるではないかということで、この3人の先生方が中心になって、今回の学術的な調査をすることになりました。

その時の呼びかけの文書を紹介します。「全国的に保育士の労働条件の悪さ、保育士不足は深刻な問題となっていますが、愛知県もその例外ではありません。労働組合では労働時間が長い、仕事の実態と賃金が見合っていないことを指摘してきましたが、どのくらいその実態が広がっているのか、それらがどの程度深刻な実態なのかを把握するためのしっかりした調査は必ずしも行われてきませんでした。また、保育士不足の実態を受けて、他の北海道や東京などの一部自治体や労働組合は大規模な実態調査を行っていますが、愛知県では保育労働の実態調査は未だなされていません。そこで、今回各団体（名古屋市職労・自治労連愛知県本部・福祉社保育労など）の協力を得て、労働者の処遇の改善や政策提言につなげられるような実態調査を行います」ということで、運動体をベースに集まった相談会の中から、研究者の先生方が立ち上がって行われたのがこの実態調査です。

4. 調査概要

この調査では、保育現場で時間内に仕事が終わらない実態とその理由、保育労働者の賃金・労働条件の実態と改善要求、休憩や休暇の取りにくさの実態と保育労働者の生活および疲労の状況、仕事に対する負担感、家庭と労働との両立の難しさを浮かび上げさせようとしてしました。お配りしている調査用紙（正規票）をご覧ください。この調査用紙をつくるのに大変苦労しました。A3裏表に入るように項目を削らなければいけないことがあつて、どの項目を削るのか苦慮しました。また、この聞き方でいいのかなどテストを2度ほど実施しました。まず、案を作って組合役員の人に実際に記入してもらいました。そうすると、これでは答えにくいとか、何を聞かれているのかわからないとか、こういうことを聞くためにはこういう聞き方ではダメではないか、ということがいっぱい出てきたので修

正しました。それを組合員が集まっているところに持って行ってテストをすると、これではだめだということを繰り返さない、最終的にこの形に収めるためにすごく時間がかかりました。これは研究者の先生だけではできない作業ですから、現場の私たちが共に作り上げてきたなと感じています。さらに、調査の精度を高めるため、調査用紙を回収して集計業者に出す前にクリーニングもやりました。つまり、出す前に全部チェックしました。たとえば、配偶者と自分だけで生活していると回答しているのに収入が子どもの分も含んでいて3人分があるとか、3人で住んでいると回答しているのに一家の収入が年300万円とはどういうことかなど、ちょっとおかしいと思われる回答をチェックしました。問37「あなたの保育施設での職務は何ですか」という項目で、所長や園長は1に○、副所長や副園長は2に○、主任は3に○、フリー保育士の方は5に○など、そして「クラス担任」と答えた方に何歳児担任と書いてくださいと作りましたが、今や保育園はクラス別保育が少ないのです。公立はまだクラス別が多いですが、民間保育園では、0歳児以外の1歳児から5歳児まですべて縦割りですべて縦割りで保育をしているところが多いので、「なんて書きゃいいんだ」となっていました。現場で調査項目をチェックしたのにここが抜けていたね、という問題が他にも出てきました。これから実態調査をしたいところが沢山あるようですが、参考にして調査項目を直していただければと思います。

調査用紙を作った段階では、協力する団体（福祉保育労・名古屋市職労福祉支部保育園部会・自治労連愛知県本部保育園部会など）の組織内で無理なく調査を実施しましょう、それでもかなりの数あるよねという考えでした。自治労連で約700人、名古屋市職労で正規と非正規で約3000人、福祉保育労で正規・非正規合わせて約1200人、全部で4700程配布できるとして、5000枚くらい刷って回収は7割の3000を超えるかなと、それでも京都の10倍でかなりよいデータが取れるのではないかと考えていました。ところが、名古屋市のほぼ全部の民間保育園を組織している名古屋市民間保育園連盟という団体があって、私どもがこのようなアンケートを取りたいと話をする、一斉faxや一斉メールで流してお知らせしても良いと言ってくれました。流して頂いたら思っていた以上に「協力します、やります」という申し出がありました。「これはどうしたことか」と実行委員会でも話をしたのですが、つまり、それだけ保育所の人材不足、処遇を改善したいけれども現状ではどうにもならないという不安や要望を持っている経営者や園長たちが多いのではないかとのことでした。協力を申し出たところには最近参入した株式会社立の保育園なども多く、どういう結果になるのかと思いつながりながら、取組みが広がっていきました。研究者の先生方が、名古屋市の保育園連盟だけではなく愛知県私立保育園連盟の会長にも申し入れを行い、調査協力の呼びかけを送ったところ、いくつかの保育園から協力しますとの申し込みの返事がありました。結果としては、配付が約12,000枚で、回収も約10,000枚と、当初予定の3倍くらいになり、私たちはこうした規模を想定していなかったもので、郵送代や印刷代などの予算が見合わず、予想外のうれしい悲鳴が上がるほどになりました。

5. 調査結果

調査結果は、まだ全部出されているわけではなく、5月19日時点で、発表されている結果は名古屋市の認可保育園分（速報値）だけです（記者会見の動画は省略）。お手元にこの速報値の結果を配付していますが、正規票2,660人分です。公立・民間合わせて在籍する正規職員の約4割と、かなりの割合がとれていると推計できます。

資料の左下に4と書いてある頁を開いてください。2,660人の回答者の約半数は30歳台までで、37%が20歳台です。これだけ若い保育士が多いのは民間保育園を急速に増やして

いるからです。保育園を建て替える際に民間委託などの手法で民間をどんどん増やしていて、民間の保育士は20歳台だらけという現状です。賃金に対する不満が高く、「不満」「やや不満」を合わせると62.4%に上っています。名古屋市の保育士は行政職賃金で、民間保育士の賃金は先程の公私間格差是正の取り組みの結果、公務員並みになっているので全国と比べると高いのですが、現在の公務員の賃金問題を反映していて公務員も民間の保育士も62.4%が不満です。とくに20歳台・30歳台ほど不満が高く、公務員の賃金問題がそのまま反映していて20歳台・30歳台の賃金が低いのです。50歳代まで長く働いた公務員は結構高い賃金水準になっていますが、若者の賃金水準が低く、組合費を払いたくなくて労働組合に入らないという人もいます。

6頁にあるように、76.4%の人が勤務時間前の労働をしたと回答しています。その労働の中身は、保育を行う準備作業や事務作業など絶対に必要な仕事です。休憩中の労働についても、先程、ノートを書いたり昼寝の子どもを見たりすることなどありましたが、休憩を取れていなかった人が50%、時々取れていなかったという人が27.1%で、きちんと取れている人は約2割にすぎません。名古屋の福祉保育労加盟園ではかなりこだわって休憩を取るようになっているのですが、それでもこの数字です。全国的にみると「休憩なんて取るの？、とれるもんじゃない」という意識がまだ多くあります。9頁以降の「勤務時間後の労働」については、89.7%が所定勤務時間後に残業しています。そのうち、週に3日以上残業する人が63%いますし、残業する日に平均1時間以上の残業をする人が44.8%いて、打合せ、職員会議・担任会議などの会議、保育記録、保育室等の環境整備など絶対に必要不可欠な業務を残業として勤務時間後にやらなければならないという実態があります。持ち帰り仕事も78%と非常に多くなっています（11頁）。最近は個人情報問題もあって仕事を持ち帰りにくいのですが、それでもしています。持ち帰りを禁止されたので、休みの日に保育園に出て行って仕事をしているという姿が多くなっています。集中して事務をしたいから持ち帰るとか、月案・週案・クラス便りの作成などが、こういうところにずれ込んでいます。もちろん、園が努力して事務時間を設定しているところもあります。しかし、その場合でも頑張って月に3時間未満というのが、幼稚園と違って保育園の現状です（12頁）。

新聞に大きく取り上げられたのが13頁の「時間外労働の賃金未払い」です。1ヶ月の時間外労働を20時間以上している人が34.6%もいて、平均16.6時間していますが、超勤手当がきちんと支払われている時間の平均がわずか3.6時間という数字になっています。最多の残業時間が月135時間とは想像を絶します。過労死ラインが月100時間ですから。この数字は、休日に出て行って仕事をするので多くなっていると想像しますが、月の出勤日を22日とすると、子どもと一日8時間いてその上に6時間の残業を毎日することになります。これで怪我がないのだろうかと考えてしまいます。14・15頁では、保育の仕事にやりがいを感じている人が多いのですが、今述べたような状況なので、「今の職場で今の仕事を続けたい」と思う人が50%ほどしかなく、「迷っている」人が24.2%、約4分の1いるという現状です。残業時間が多いとか休憩が取れないとか時間内に仕事が終わらない人ほど、「今の職場で今の仕事を続けたい」と答える人が少なくなる傾向にあります。保育士の離職を防いで人材を確保していくためには、残業を減らして休憩時間を取れるような職場にしなければならないことが明らかです。

「働き続ける上で、結婚・妊娠・出産・子育ては困難をもたらすと感じますか」（問28）という質問に対して、「とても感じる」「やや感じる」と答えた人が80.9%になります（16頁）。福祉保育労の4役と保育園の経営管理者会議の方との懇談で、離職する人が多いのはなぜかという話をすると、「別にしんどいからとかということではないんですよ、結婚

します、出産します、ですから」という返事がきます。しかし、実際、結婚しても出産しても働き続けられる職場だったら働き続けます。「今の先輩たちをみていたら、私たちはあのように働き続けることはできない」と話す若者が多く、「主任や園長のようににはなれないね」と。そのようになっていることに問題意識を持ってない、持たないことは問題だと思います。今後労使で実態調査をすることになっています。その結果をもって各職場での労使懇談会で検討し、長く働き続けられる職場づくりをしていこうという提起をしています。調査結果の分析については、研究者の先生方の正式な報告が行われていません。6月9日に先生方の報告会が開かれるので、協力してくれた保育園をはじめ運動体の方にも案内を出させていただきました。

6. 福祉保育労として運動に繋げて

調査結果の速報値を3月9日に出していただき、福祉保育労は「3・15 ストライキを含む一斉行動」を、春闘最大の山場の行動として取り組みました。昨年の17春闘で初めてストライキを含む行動をしましたが、今年はもっと力を入れるため、この実態調査の結果を出せる分だけでも出していただき、数値を自分たちの腹に落としてストライキに取り組む力にしました。3月9日の記者会見前の3月8日に、私どもの分会長が集まる職場代表者会議で蓑輪さんに速報値のレクチャーをしていただきました。調査結果を聞いて行動に取り組んだ組合員の感想を紹介します。

「蓑輪先生の報告を聞いて、本当に大きなプロジェクトになったんだなと実感しました。クリーニング作業をしながらも思いましたが、私たちの現場がすごく疲弊してるということが数字からも解りました。人手不足の深刻さが思った以上でした。国が早く手立てを考えないととても心配です。クリーニング作業中にアンケートの自由記述欄に書かれている内容を読んでいると、胸が苦しく重たい気分になってきましたが、現場で頑張っている人たちが誇りをもって働き続けられるよう世論を盛り上げていこうと思いました。ここでいち早く現状を知ったことで、街頭宣伝で署名をしてくれる人に、私は実態を伝えながら署名を訴えることができました。」

「去年に引き続き栄での街頭での宣伝では署名を集めましたが、今年は頑張って発言をしました。全国で仲間が行動していることや一緒にアピール行動をしていることで、元気に一日行動することができました。それぞれの職場での行動やストライキの取り組みは、本当にご苦勞様でした。今年は昨年以上に保護者の皆さんの理解や応援を得て、大きくアピールできてうれしかったです。」

中には、保護者が保育に入ると言ってくれた例もありました。もちろん保護者に任せるわけにはいかないので、ストライキのときには保安員などを保育園に配置しているのですが、そういう保護者もありました。感想の続きですが、「栄では、午前中から暑いくらいの暖かさで足を止めてくださる方が多く、応援や署名もたくさんしていただきましたし、介護の学生さんは何をしているんですかと聞いてくれたり、仕事は大変でしょうが頑張ってくださいと応援してくれました。関心を持って見も知らない人に質問してくれる気持ちをうれしく思いました。ある方は、私は署名をするけれど結局国が何もしてくれていないんでしょ、だからあなた方がこんなことをしなければならんでしょ、河村市長がダメなの？大村知事がダメなの？と関心を持って熱く話を聞いてくださいました。自分や仲間の思い、国や市の制度の話などを話しながら会話の大切さを心から実感する1日でした。もっともっとたくさんの人に関心を持ってもらいたいし、職場でも処遇改善に取り組み、平和への関心も広げて、福祉の職場をもっと明るいものにしていきたいと思いました。声

を上げなければ何も変わらないし、おかしいことはおかしいと言える環境を作っていきたいと思いました。せっかく選んだ素晴らしい仕事を少しでも長く続けることができるように、声を上げ続けて行けるように頑張っていきたいし、利用者さんの安心と安全につなげていきたいと思いました。」

今年、18 春闘の山場にストライキを設定し職場での討議も重ねる中で、署名の取り組みも各分会非常に良く、昨年の「福祉の人材を大幅増やして賃金の増額を」という署名は、東海地本は 26,006 筆でしたが、今年は 32,452 筆を集めることが出来ました。ここ数年は 3 万筆台に上らなかったもので、一人一人の組合員がアンケート調査に取り組んだことを自分の力にして運動を進めていったかなと思います。

7. 今後の運動をどう紡ぐか

今後の運動にどのようにつなげていくか、小松さんにアドバイスをいただきながら皆さんに教えていただき討論できればいいなと思います。今年、愛労連と自治労連の自治体キャラバンでの取り組みで、「自治体の独自の福祉保育労働者の待遇改善」という要求項目を入れてもらいました。しかし、平日の日中に行われるキャラバン行動に、現場の組合員が全く参加できません。刈谷にも春日井にも知立にも組合の分会があるので、この日のこの時間にキャラバンに出てほしいと何カ月前から言っても、「現場を抜けられない」ということで、せっかく要求項目に入れていただいたのに、現場の組合員が参加できず本当に残念でした。5 月 28 日には厚労省交渉もあります。全国組織として年 3 回くらい交渉していますが、5 月は、次年度予算の編成に際して大きな動きを作る時期で、本当に大事にしたいポイントです。毎年、東海地本から最低でも 7 名くらいを交渉に送り出しているのですが、今年は、これだけ取り組みをやってきて意識も高いはずなのに 4 名しか集まっていません。皆、行けないと言います。園長に保育に入ってもらって参加してよというのですが、忙しいですと。現場の組合員は、職場が忙しくて園長が倒れそうだと心配しています。このような状況で課題だなと感じています。

今、厚労省が「有識者会議」を立ち上げようとしています。維新の会の大阪選出議員が国会で、大阪は特例で特区をとり、面積も小さくして基準を緩和したが、それで保育の質が下がったとは思えないと発言しました。つまり、最低基準と保育の質とは関係がないのではないかと。そこで、厚労省は、保育の質を検討する有識者会議をこの 5 月中に立ち上げることにしています。ある意味で、これは厚労省の広報だと思っています。これで外国の配置基準を出して、日本は基準が低くてダメだとすればよいのですから、5 月 28 日の厚労省交渉がとても大事だと言っているのですが、なかなか人が集まらず運動の作り方もどうして行けばよいかと考えています。

名古屋市交渉では、公私を問わず労働基準法が守られる保育職場をめざして、サービス残業を一掃するための監査・指導を要求しようと討議しています。名古屋市は、園長に対して、残業の場合に残業申請をさせるよう口頭で通達を出しています。いきなり残業の無い職場にするのではなく、残業した場合にそれを握りつぶしてはいけないということです。だから、民間も名古屋市が監査・指導してほしいという要求を出していこうということです。小松さんに名古屋市への要求をどうしているか教えてほしいと思っています。また、先ほど話した「保育を良くするネットワークなごや」の各団体（名古屋市職労、福祉保育労、自治労連、管理経営者団体など）がそれぞれ対市交渉をしています。どの団体からも共通する要求を出せないかということも検討しています。民営化反対や、給食調理職員の賃金が低いのでその底上げとか、障害児保育で医療的ケアの必要な子も保育の場

に入れなければいけないので、保育士が安心して働き人権を守れる労働環境をつくってもらうことも、要求項目にしようとしています。お手元に福祉保育労の対厚労省要求項目のプリントも配付していますので、それを参照して下さい（＊以上、報告時間約 60 分、なお、報告で言及されている福祉保育労東海地本「25 年記念誌」と「2018 年度健康カレンダー」の必要な方は、愛知労働問題研究会または福祉保育労東海地本までお問い合わせください）。

司会

どうもありがとうございました。つづいて小松さんから藤原さんの報告に対するコメントをお願いします。

Ⅱ コメント：小松民子さん（愛知県社会保障推進協議会事務局長）

ご紹介いただきました愛知県社会保障推進協議会（愛知社保協）事務局長の小松です。私は愛知県医労連の専従をし、日本医労連書記次長から全労連の副議長の在任中に、看護闘争や介護ヘルパー問題にもかかわってきました。その経過も紹介しながら発言させていただきます。

まず今回の調査が、三人の研究者と自治労連愛知県本部・名古屋市職労福祉支部・建交労保育パート支部・福祉保育労東海地本やあいち保育共同連合会など各団体の熱心な取り組みでなされたことに敬意を表します。また、これだけの数の回答を得たことは期待が非常に大きいことだと思いますので、この結果をどのように生かしていくか、運動にかかわった人、その周辺の私たちも含めて重要な課題ではないかと感じています。

日本医労連は、その前身である日本医労協を結成して（1957 年）以後、医師・看護師の増員や働き方の改革をどう進めていくのかということで一貫して闘い、唯一の医療の産業別労働組合としてその役割を果たしてきました。いくつか運動の節目がありました。1959 年、国立高田病院で妊娠制限が発覚し、社会問題となり、看護婦の基本的権利闘争が広がりしました。ついで、全医労が「一人夜勤が月に 10 回～15 回あり、これでは看護婦は健康でありえない」ことを人事院に訴えた結果、1965 年 5 月に、「夜勤平均月 8 日以内」「一人夜勤禁止」「産後 6 カ月以内の看護婦の夜勤は免除すべし」という人事院判定が出されました。

1970 年代になると、「さわやか運動」という差額ベッド廃止や贈り物廃止の運動が 1976 年からはじまり、国民的な支持を受けました。また、日本医労連は、1977 年に ILO 総会で看護職員条約が採択されて以降、この批准を国に対して求めていくと運動を一貫して行ってきました。この ILO 看護職員条約には看護労働について非常に具体的な規制内容が含まれており、たとえば、看護師の労働は一日 8 時間を厳守、交代勤務があるので残業をしてはいけない、申し送りや仕事に必要な研修はすべて仕事として保障されるべきであることなどが書かれています。これを読んだ時、私たちの現状が全然そのようになっていないと認識させられました。研修は勤務時間外に自費でやられる、記録は全部休憩時間や残業でやっている、それもサービス残業でやっているなどという日本の現状がいかに国際基準に照らして異常な状態であるかということを知り、この ILO 看護職員条約の批准を求める闘いに取り組みました。

私たちは、上記の人事院判定と ILO 看護職員条約を武器に運動を進めてきました。夜勤の回数については病棟ごとの配置人員を労使で夜勤協定として結んで、これが守られているか、夜勤点検委員会をつくって点検しました。協定違反があればすぐにその配置を増

やすということを取り組んできました。まさに、職場からの闘いです。

1987 年から、私たちは、あまりにも悲惨な看護現場の状況を捉えて「ナースウエーブ」と言われる運動をしてきました。これは、1986 年の日本医労連の大会で何人もの看護師が、「現場の状況が酷い」「子育てがまともにできない中で子どもたちが荒れてたくさんの仲間たちが職場を去っていく」「自らの健康も害していく」という実情を立て続けに発言しました。大会の代議員たちは、改めて現場の状況をしっかり把握して運動をつくっていかなければならないことを意思統一し、そこから新たな運動が始まり私も参加してきました。

私たちの運動もまず調査ありきです。夜勤の実態調査、賃金の実態調査、母性保護実態調査、それに加えて看護職員の実態調査などをやってきました。とくに、看護職員の実態調査は 5 年ごとに 9 万人位の調査票を回収し、これを武器に運動をはじめました。その運動の中でキャッチコピーとして、3K（きつい、汚い、危険）、6K（3K＋給料が安い、休暇が取れない、（残業が多く）帰れない）、9K（6K＋婚期を逃す、過酷な勤務、化粧が乗らない）等々を宣伝しました。実際このような職場では結婚もできない、働き続けることもできない、看護師のなり手もない、ということを訴え、本格的な処遇改善と大幅増員をめざした運動を開始しました。

運動を進めるにあたって私たちが重視したのは「調査」と全国統一闘争です。さきほど報告の中で、福祉保育労もストライキを掲げて全国闘争をしたと言われましたが、私たちも職場を基礎にストライキも含めて闘いました。地方から中央・国に闘いを上げていくことを重視し、地方自治体の決議を上げて、国に持ち上げるという取り組みを行いました。各地域では議員への要請や議会の傍聴という運動を白衣で取り組んできました。最初に、石川県医労連が県庁を白衣で取り囲み、非常にビジュアルで格好いい運動を行いました。私たち愛知もただちに県庁を白衣で囲む包囲行動をし、マスコミの注目を受けました。この運動は「白衣の行動・ナースウエーブ」として、全国に広がり注目されました。

調査と合わせて「看護白書」を中央と地方でつくりました。「看護白書」には、調査結果だけでなく、看護師が辞めてしまう現状だけでなく、どういう条件や環境があれば働き続けることができるかということも掲載しました。たとえば、患者さんが退院するときに、看護師さんにとってもお世話になったと患者から感謝され励まされたことで、働き続けられるなどの声や、患者さんや家族からのメッセージも集めながら、「看護職場の改善、大幅増員」を訴え広げたのです。

さらに、マスコミの理解と協力を得ようと徹底的な働きかけに取り組みしました。日本医労連に看護闘争委員会が各ブロックで組織されています。この委員会の会議を開催するたびに、全国各ブロックで著名人に賛同をもらうこと、そのために著名人に運動への参加依頼の手紙を出すこと、それらの結果をマスコミに投稿するなどして、私たちの力で世論を喚起する取り組みを行ってきました。これがマスコミで取り上げられますと、国会議員や地方議員が自らの支持者にアピールするため協力するようになりました。意外と保守系議員とのつながりが強い組合員や後援会役員の看護師もみえますので、そういう人が全部協力し合って国会議員のところに要請に行くこともありました。テレビの出演依頼が来たり、看護現場の写真撮影などの要請が沢山来たりすることもありました。こうして看護職場の実態を知っていただくことができました。

報告で保育の魅力のことが話されたように、私たちも看護の魅力をしっかり語り伝えていくことが、若い同僚を励ますことにつながりますし、患者さんたちの理解や支援もいただけるということで力になりました。たとえば、A 病院の看護闘争委員の人たちは、3 回にわたって患者さんや家族の手記を集めて、かなり厚い冊子として発表し運動に弾みを与え

ました。その中には、「お母さん、看護の仕事頑張ってるね」という子どもたちの手記があったりして、看護師自身が励まされかつ運動に対する患者さんの支持が広がりました。1960年代に、「看護婦の親父頑張る」という前田吟さん（寅さんのサクラの旦那役）の出演する映画がありましたが、そのような家族も巻き込んだ取り組みも私たちは行いました。今はSNSやFACEBOOKやTWITTERなど多くのソーシャルネットワークがありますので、組合員の湧き出るアイデアを活かして宣伝する場を広げていけると思っています。闘いは、悲壮感だけでは伝わりませんので、明るく楽しく取り組むことが必要です。先日5月15日の国会行動では、新しく労働組合の専従になって初めて参加した女性が、「すごく楽しい、すごく勉強になって良かった」という感想を寄せています。こういうことが職場改善の先頭に立つ人にも必要ですし、そのことが私たちにも励ましになりますし、次の力にもつながっていくものと思います。

以上のような闘いの結果、1992年には「看護師等の人材確保の促進に関する法律（看護職員確保法）」を作らせ、これにもとづく「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（基本指針）」によって「夜勤は月最高8日以内」等の項目を明記させることができました。その後も働くルールの確立や、残業規制の闘いの中では退勤時間調査を強化しています。2007年の参議院特別決議、2011年の厚労省5局長通知（『看護師等の「雇用の質」の向上のための取組について』）、2013年の厚労省6局長通知（『医療分野の「雇用の質」の向上のための取組について』）、2014年施行の改正医療法に盛り込まれた「医療従事者の勤務環境改善」に関する規定、2017年の厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の作成などがあります。これらは私たちが国にしっかり対峙してきた結果だと思っています。今の安倍政権の社会保障や福祉切り捨て政策の転換が求められます。

最後になりますが、「ナースウエーブ」の開始直後、職場で必要な人員を算出しました。たとえば病棟でいえば、ベッド数は1病棟40床を基準とし、その時に20人のスタッフの有給休暇を保障して、職員と患者の関係を変えないような人員配置を算出しました。当時夜勤は2人体制でしたが、倍の4人体制にしないと患者さんの安全は守れないという結果になりました。つまり、当時の人員配置の倍でありませんと、労働者の人間らしい働き方も法律に基づく権利も確保できないという状況でした。休暇などを保障する「予備率」を加えて人員を算出することで、国の人員配置基準の1.7倍から2倍以上必要になることが明確にされ、大幅増員の具体的な目標となりました。医師・看護師などの賃金労働条件の改善は、患者さんや国民のみなさんの安全と安心の医療・看護にとって不可欠な課題です。保育の分野でも、保育士の働く権利の保障は保育士だけのものでなく、子どもたちの健やかな成長を願う親たちや国民にとっての課題でもあります。私も応援します。

（＊以上、コメント時間約20分）

・・・・・・・・・・休憩（約5分間）・・・・・・・・・・

司会

再開します。それでは、藤原さんの報告と小松さんのコメントに対する質問や意見をお願いします。

Ⅲ 質疑応答など

発言者

「愛知保育労働実態調査 結果報告」の13頁と9頁にある残業時間や時間外労働時間ですが、アンケートに答えるときに建前で短めに書いて、事実はもっと長いのではないかと思うのですが、この結果が事実だということがどのように担保されていますか？ また、公立保育園と民間とで平均年齢が違うということですが、これも事実かどうか、さらに、看護師と同様に潜在的な保育士がいるのではないのでしょうか？

司会

質問ごとに答えてもらいたいと思います。藤原さん、よろしく。

藤原さん

私は研究者ではないので、調査の中身に触れることはできません。しかし、残業時間などの数字については、福祉保育労で独自にやっているアンケートの結果と、ほぼ変わらないので妥当なものという印象を持っています。

発言者

付度している可能性はないんですね。

藤原さん

調査の前に研究者から趣意書のようなものが配られており、休憩を取っていないのに取っているというような回答はないし信憑性のある数字が取れていると思われます。また、公立と民間の平均年齢の差は、この結果報告では出されていません。今回の速報値（名古屋市認可保育所分）では、公立と民間を分けて出すことはしていません。

司会

潜在的な保育士の問題はどうでしょうか？

藤原さん

保育士免許を持っているのに働いていない人のことについては、今回の調査では調べていません。

小松さん

Web サイトにある厚生労働省の資料によれば、2015 年時点で全国の保育士登録者数は約119 万人、勤務者数が約43 万人、潜在保育士が約76 万人です。年代別にも数字が載っています。

ちなみに看護職員（看護師・准看護師など）の場合、約154 万人の現役に対して潜在看護師が約71 万人と推計されています。

発言者

今の数字によれば、「やってられるか」ということで潜在保育士になっていることがあり、今回の調査結果からもそうしたことが裏付けられていると言えます。

発言者

私の妻も保育士で労働組合の初代副委員長もやっていました。印象ですけれど、1990 年代は職場に余裕があったと思います。ところが女性の進出とともに共働きが進んでくるといことと、一方で働く人たちの条件が悪くなっていくということ、そうしたことのしわ寄せが保育園に集中している気がします。女性が働きに出て社会に進出していくという積極面はあるのですが、他方で保育園に預けられる子どもが増えています。私の妻の職場（保育園）でも看護師さんの労働条件がどんどん悪くなっていくと、妻の労働条件も以前に比べて悪くなっています。たとえば、今は夜間保育が月二回くらいに増えており、夜間保育の後の妻は、朝ふらふらになって帰ってくるというようなことがあります。何が言いたいかというと、現在は、箱モノだけを用意していくという議論が行政側で多いと思うの

ですが、保育士の労働条件を良くしようと思うならば労働者全体の労働条件の底上げを考えないといけないという関係が見えてきます。逆にいえば、働く人たちが良い保育をしてもらうためには、自分たちの労働条件を良くしていかなないと保育士の労働条件も良くなるということがあるように思います。家族の状況を見ている限りそういうことが必要な気がします。また、さきほど残業の話がありましたが、見ている限りでは持ち帰り残業が非常に多いように感じます。私の長女も保育士になりました。元気に仕事に行っていますが、自宅に帰ってくるのが夜の10時とか非常に遅く、その後に持ち帰り残業で教材をつくっているということで非常大変だな、と。確かに元気よくやりがいを感じながらやっていますが、それは誇りだと思うのですが、その誇りが傷つけられるとポンと切れてしまうような気がしています。これは家族の実情を踏まえて感じていることです。

藤原さん

働く人の矛盾が保育園に集まってくることはあると思います。いま働き方改革の中で裁量労働制とか高度プロフェッショナル労働制ということで労働時間に対する規制がなくなり、青天井の働き方が進出してくると、それに該当する労働者が最初は限定されていても次第に増えていくということを考えれば、その矛盾が絶対に保育園に来るということを組合の会議で話しています。たとえば、夜間保育園では現在保育時間が25時までとなっているけれど26時、27時になるだろうとか、あるいは、院内保育だから24時間保育を週何回かやっているけれども、院内保育でなくても24時間保育ということが出てくるのではないかと、さらに、今でも保育時間は朝7時からだけど保育士は6時45分に出勤していて、それが6時45分からの保育時間になるかもしれないという話をしています。だから、働き方改革関連法案が强行採決されようとしている中で、私たちは動かなければならないということで5月22日行動の実行委員会が重なっていますが、保育現場の目線で話せる代表を送り出そうとしています。本当に保育の労働を良くしようと思ったら世の中の働く人の状況を良くしなければならぬと思います。

発言者

私は子どもが小さいときに、ある保育園で父母会をやっていて、保育に少しかかわった経験があります。長時間労働の問題では、われわれ教員もそうですが、本務外の仕事があります。例えば、ペンキ塗りや窓ふきや交通安全教育のお手伝いなどですが、保育園の場合も、本務内と本務外の仕事を整理分析する必要があるのではないかと思います。また、私が父母会をやっているときに長時間保育がはじまりました。幼児保育のため金と人がかかりました。アレルギー対応も人と金が必要で、障害児保育もやりました。こういうことで人も金も必要なんだということを明らかにしてくれれば親も納得することがあります。それで質問ですが、現在、各保育園で父母会があるのでしょうか。父母会が職員団体とどんな関わりを持っているのか、協力し合っているのでしょうか。私の経験はもう20年も前ですが、父母会が理事会と職員団体と一緒にあって総会を毎年行っていました。総会の場で、国の基準だとぼろぼろの保育園、名古屋市の補助が入ってすこし良くなった保育園、さらに良くするにはこうという3段階で親御さんに説明してお金を出してもらうというようなことをしていました。父母会はバザー・物資活動などで金集めをします。そういうふうに父母と職員が協力してきたという面があるんですが、今はどうなっているのか知りたいと思います。

なお、皆さんのお手元に、鈴木誠一郎先生の分限免職をやめさせようという取り組みのお知らせがあります。6月22日に求める会の総会がありますので、ぜひ会員になっていただきたい、会費（一口1000円）と申込書を持ってきたいただきたいと思います。よろしくお

願います。

司会

父母会に関する質問がでました。どうでしょうか。

藤原さん

その保育園の現状はわかりませんが、いわゆる民間の、もともと共同保育所であったところが認可保育所になった場合は、小規模連（現在名：あいち保育共同連合会）があつて、その職場には福祉保育労の組合員が多かったです。昔、三者協と言っていましたが、理事側・職員側（組合側）・父母側三者の話し合いが行われているところも今も残っていたりはします。公立では父母会が消滅気味で形骸化しています。たとえば、各保育園で父母会がお金を集めている以外は何もしていないという状態です。公立父母会連合会に加盟している公立父母会は半分くらいではないでしょうか。私の時代では考えにくいのですが、連合会を脱退している父母会もあります。また、連合会の父母会長が現役の父母でない問題もあります。そういう状況が6・7年続いています（注：現在は現役に戻ったとのこと）。民間の父母会の活動はかなり質が変わってきていて、職員が引っ張らないと父母会が動かない状況もあります。昔は父母会に職員が育ててもらったという思いがあります。親と職員がいっしょに取り組む、お互いに子どもといっしょに育ちあうということがありましたが、今は忙しいから父母会に関わりたくない親は沢山います。名古屋市の指導で保護者から協力金を集めることができなくなりましたので、バザーなどをやりますが、準備から何から圧倒的に職員がおこないます。職員自体も大変なのに親をその気にさせることが、共にやるどころではなくて親にやってもらうための働きかけが、結構労働組合の中では負担として出されます。ただ、議題として出されるような問題にはなっていません。

長時間保育、アレルギー対応、障害児保育など、制度に盛り込ませながら全然足りないけれども補助金をつけさせてきた運動があります。本当は正規職員をつけてやればいいのですが、補助金でやっていますので、要はパートさんを雇うことで済ませるしかありません。そういう対応でしかないけれども国も栄養士加算などを付けるようになってきています。本務外の仕事では、バザーの準備やバザー当日の仕事を勤務扱いと思っているのに、理事会は、昔からやっているのだからと仕事として認めていないところが圧倒的に多かったです。

発言者

勤務として認めないのは本当ですか。

藤原さん

時間外手当をつけません。どれだけ私たちがそこで闘ってきていても、理事会は、「保護者も同じなのに」「仕事としなければやらないの？」という言い方をします。また、保育園の年間方針を決める大切な総会にも職員は出なければいけないのに仕事では無いところが圧倒的です。どれだけ言っても変わらない、大概の保育園は変わらないのです。保育園の理念に関わること、保育の方針に関わることで、つまり私たちの専門性そのものにかかわることをしているのに、なぜそれを仕事として認めないのでしょうか。

発言者

名古屋市が認めないのですか。

藤原さん

いや、これは民間の話です。先輩保育士が、自分たちは仕事外でやってきたと言います。たとえば、ある保育士が、総会の日に結婚式があるので休みたいと言ったのに休ませてもらえなかったことがあります。にもかかわらず総会に出ることが仕事ではないのです。こ

という話を始めると本当に腹が立ちます。労働組合としては、こういうことも今回の調査で浮かび上がらせたかったんです。それで調査票（正規版）の「〔3〕休日や休暇、時差勤務についてお聞きします」の間 19 の(2)で、「休日に下記の仕事をしますか。また、それらをした時に手当や代休はありますか」という質問項目をつくりました。「父母と懇親」や「夏祭りなど地域行事」について聞いています。本当はバザーや夏祭りなどに関わる会議はどうかなどたくさん項目を出していたのですが、先程述べたようにとても多くの項目がある中で削らなければなりませんでした。研究者としては、基幹的な保育事務や保育準備に関わる事務などの実態を浮かび上がらせ、それについての賃金が支払われているかということと家庭生活との両立（家族と一緒に食べているかといった実態）を調べる項目が大事であるということで、スペースの関係上、私たちの出した項目はやむなく削らざるを得ない状況になりましたが、組合としては「残してほしい」ということでやっとこれを入れてもらいました。しかし、組合員から「この項目だけでは実態はわからない、これで本当にわかると思う?!」と言われて、私たちがシュンとなってしまうことがありました。こうしたやりとりも調査票をつくる過程でありました。

小松さん

介護の職場でもボランティア扱いの仕事があります。たとえば、誕生日会などの行事です。それらは本来仕事として扱われるべきで、どの程度あるのか、労働組合としては調査し可視化した方がよいと思います。

藤原さん

私たちは、実態についてお互いに理解していて、そうした仕事を業務として認めるよう統一要求の中に入れていきます。

発言者

保育士の問題に対する男性の理解はどうなっているのでしょうか？。私は、以前、日雇いの組合にいて、おかあちゃんたちの実態を厚生省や労働省と交渉したことや、男性がどの程度実態を把握しているのかということ思い出しました。男性が一緒になってやればより力になるのではないかなと思うのですが、今は男性の保育士が増えてきているので男性の運動への参加実態はどうでしょうか。また、雇用によらない労働、ボランティア労働を導入してタダ働きを進めていこうとする動きがあります。これまでもその点については要求や運動課題として取り組んでいると思いますが、このような動きに対してどういう政策をだしているのでしょうか。

藤原さん

世の中の男性が一般的にどう思っているのかわかりませんが、私たちの職場にいる男性はすごく理解があります。たとえば、育児休業（育休）でいえば、保育士夫婦二人で取っている場合もあります。同じ法人が3つくらい保育園をもっていると、転勤して夫婦は別の保育園に行くことになりますが、Aさん夫、Bさん妻が一か月重なって育休を取ることもありますし、頑張って育休を取っていこうという意識はあります。福祉保育労にいる男性は、育児を女性だけに任せたり、この仕事を女性の仕事だという見方をしたりする人は少ないと思います。ただ今回、労働組合でストライキをやるときに、蓑輪先生もはっきりとメッセージを下されたのですが、要するに保育業務は女性が担ってきた育児の延長として、賃金が低くても男性の大黒柱がいて片手間にやっていけばよいという悪しき歴史が放置されてきた問題があって、それは日本の中の女性差別であると。つまり、保育労働が育児の延長線で低く見積もられ評価されていない、学校や幼稚園の教員より一段低く見られている現実があるのではないかと思います。男性の方はどのように思っているのか

しょうか。

もう一つの雇用によらない働き方の拡大については、労働組合の会議で、労働契約ではなく個人請負契約として、一人一人が A 保育園や B 保育園と契約があるようなフリーランスとしてあっちこっちを渡り歩くことを想像してよ、集団で職場づくりしていこうとするときにどれだけ大変なことか想像してみてよ、職場づくりなどということは出来なくなるよ、と問題にしました。それに対して私たちが政策をもっているかというとないかもありません。そもそも保育とはこうあるべきだという福祉ビジョンは、福祉保育労でも打ち立てています。子どもの権利の発達保障からすると、本来受益者負担論や利用料の発生自体がおかしいと言っていますが、それが現状で対抗軸としての政策論になっているのかどうか、私たちはわかりません。教えてほしいです。

司会

フリーランスに関わって、調査票（正規版）の問 37 の選択肢に「フリー保育士」とありますが、これはどういう保育士ですか。

藤原さん

これはフリーランス保育士という意味ではなくて、1 歳児 2 歳児 3 歳児などの担任を持たない、有給休暇などを取ったときなどに補充要員としてのフリーという意味です。また、園長や主任だけでなく、全体を見渡す仕事をしながら代替の必要なところに入ったりしています。

司会

派遣の保育士もいるでしょう。

藤原さん

います。大問題ですが、派遣の保育士に担任を持ってもらったりしています。

発言者

国の保育士配置基準が戦後直後と変わっていないということでした。現在、保育期における教育の影響が非常に大きいということで、相当専門的な知識を持って保育しないといけないということが世界的にも問題になっている時期にもかかわらず、戦後直後の時代から配置基準が変わっていないというのはどういうことでしょうか。要員配置基準はどのように決められているのでしょうか。おそらく審議会があると思いますが、審議会に世の中の変化などは反映されないのでしょうか。あるいは配置基準を変えようとする場合にどのようなことを考えればよいのでしょうか。

藤原さん

どのように配置基準を決めているのか、今度の厚労省交渉で質そうと思いました。毎年、それを見直しているわけではないようですが、1998 年までは 0 歳児も 6 対 1（子ども 6 人に保育士 1 人）でした。「できるわけないでしょ」と言い続けてきて 1998 年に 3 対 1 に変わりました。1 歳児も 1967 年までは 12 対 1 だったのが 1967 年に 6 対 1 までに運動の力で変わってきています。しかし、4, 5 歳児の基準は 1948 年度から 30 対 1 で変わっていないのです。運動としては、もっと手厚い配置基準を求めている、たとえば、1 歳児は 6 対 1 ではなくて 4 対 1 を要求しています。この 5 月に厚労省が立ち上げるという有識者検討会議がよい機会ではないかと思っています。これを利用してほしいと考える（良心的な）厚労省の役人もいるのではないかと思います。

小松さん

幼保一元化の配置基準との関連はどうですか。

藤原さん

幼保一元化よりも、今は幼稚園機能と保育園機能を併せ持つ認定子ども園をつくり、それを機に契約制度を持ち込むというのが狙いで、契約制度が持ち込まれていないのは民間保育所だけです。そのことは別として、配置基準は幼稚園機能部門が4,5歳児で35対1で、保育所機能部分では30対1です。認定子ども園ができたことで、最低配置基準は変わっていません。なお、さきほどの男性がどう思うのか、皆さん忘れないで答えてくださいね。

発言者

今回の調査結果（速報値）は正規職員ですが、自治体の保育士は正規と非正規が1対1です。民間保育園もそうだと思います。自治体の保育園では、一般の企業よりも非正規の問題が切実だと思います。私が自治労連にいたときに問題と思ったことは、非正規がクラス担任をしていて、仕事は正規と全く同じなのに賃金が半分以下ということでした。自治体に固有の問題ですが、正規と非正規で労働時間が違って、非正規のそれが15分短いところが多いです。正規は8時間で非正規は7時間45分と一応分けています。しかし、実態としては勤務時間も同じで仕事も同じ。それで保育の質が保たれるのかどうか、交渉で問い詰めたところ、定数に縛られてクラス担任も非正規に回さなければならないという自治体の言い分でしたが、民間でもそうでしょうか。また、自治体では朝と夕方に対応するために、一日に非正規職員が二回勤務することになります。その場合、朝来て帰って、夕方また来るのに通勤手当が一回しか出ません。そういうことも含めて非正規と正規との間でどのような問題があるのでしょうか。

さきほどの男性が云々ということですが、私が子どもを預けて感じたのは、自分の担任に朝も夕方也会えないことです。朝送って行ったときには担任はまだ来ていない、夕方迎えに行ったときにはもう帰ってしまっていて、たまにしか会えません。その時にいろいろと子どものことを話したいのにそれができないのです。上の子が保育園に入っていたときは父母会が機能していて話ができたのですが、担任がいないと実態がよくわからない問題があると思います。

藤原さん

公立の非正規のクラス担任は、病休・産休・育休代替の職員ではなく、瀬戸市などでは、10年も常勤的非常勤ということで勤務している非正規の保育士もいます。これはすでに全国的に広がっていて、保育の質が保たれるのかという問題でいえば、賃金が安くてもやりがいをもってベテランになっていればというようなこと、いいかえれば、夫の給料がまずまず良いので、常勤的非正規保育士の賃金が安くても保育が好きでやりがいもあり、「担任を持たせてもらえて、働き続けられるのはよい」ということがあります。こうした状況をどうするかは本当に難しいです。私たちが国に出している統一要求（資料）の中でも2頁目の3-（3）にそういう項目を入れています。「8時間働く非正規職員を常勤職員と位置づけるならば、正規職員と同等の処遇にすること」という要求を出しています。

また、新制度で非常勤職員の常勤換算が入ってきて、補助金計算で常勤換算の問題が出てきたことを、私たちも最近気が付きました。常勤換算というのは、正規職員を置かなければいけない最低基準という、そここのところが朝と夕方とで別の人でも一人分として定数換算すればいいというようなことです。それが京都でもあつて聞こえてきましたが、名古屋市は一人一人の職員に対して補助金換算しておろしてくるので一人は一人でした。名古屋市は、まだ自治体が厳しいタガをはめていますので、非正規の人が1人で年長を担任するという事態は今でもありませんし、あるとしても0,1歳児の複数担任のところでは育休代替で入れざるを得ない格付け職員が、非正規だけど常勤的非正規であるというケースだけだったからです。ところが京都や三重県の鈴鹿市のように、保育士が確保できないとい

う理由から、2つの保育園のうち一つでパートさんが2歳児クラス担任をやっているということがあります。厚労省もできるだけ常勤でと言っていますが、これは違法ではなく、頭数だけ配置があればいいとなっています。私たち組織の届かないところではもっと深刻な職場があるのではないかと、中央の役員会議などで話題にしています。

発言者

さきほど父母会のような組織が最近なかなか機能しないというお話がありました。学童保育でもそうですが、初期は何もない段階で運営できないから一生懸命やってきましたが、行政の手立てが整うと行政任せになって面倒なことをしなくなる傾向があります。現代社会の一つの反映で、これが変わらないと民主主義の再生はないのかなと思います。もう一つ、保育の質の向上と保育労働者の労働環境の改善を同じ問題として扱っていかねばならないと思っていますが、今の規制緩和の動きが足を引っ張っているのではないのでしょうか。たとえば、ベビーシッターのようなグレーゾーンの労働者や厚生労働白書で積極的に持ち上げられている企業主導の保育所があります。トヨタ自動車などの保育所では夜の10時まで保育をしています。夜遅くまでの保育は有難いのですが、女性の保育労働者がそんなに夜遅くまで働いてよいのかと思います。そうした実態などはどの程度わかっているのでしょうか。僕はすごく関心があるので、もし調査するということならば参加させていただきたいと思っています。

藤原さん

おっしゃる通り、何もないところから立ち上げるときは活発な動きがあるけれども、いったんできてしまっただけからは動きがなくなることがあります。福祉保育労働者にもそういう面があります。何もないところで運動をつくり働き続けてきている福祉労働者と、保育園という職場があって就職してきた保育士とでは価値観が違って、どっちがよい悪いというのではなくて、お互いに矛盾を感じることもあり、今後どのようにするのかということをは話し合っていくしかないのかなと、とても難しいと感じています。

保育や福祉の質とそこで働く保育・福祉労働者の労働条件の改善の問題は、車の両輪でどちらも良くしていかなければなりません。私たち労働者の処遇が良くならない限り福祉・保育の質は向上しない、利用者の人権を守ろうと思ったら自分たちが人権の確立した生活を送らない限り守れない、ということを詰めてはいますが、規制緩和の流れがその足を引っ張っていることがあると思います。待機児童の解消のためなら、配置基準のトップでなくて下げてでもいいのではないかと、保育の質は変わらないのではないかと大阪の議員が言うぐらい、本当に足を引っ張られていると思います。外国人労働者を介護や障害者施設で導入しようとする規制緩和の流れは、これだけ人員不足であれば、文化的な難しさがあっても、いずれ保育にも導入しようとするだろうと思います。現に、外国人労働者を6ヶ月たった格付けして配置基準内の定数にカウントしてよいことになっています。根本を解決する気がなくて、緩和、緩和でその場しのぎでやって、ゆくゆくは全部フリーランスということを考えているのではないかと、そういうことまで感じています。こうした状況で権利としての福祉と保育を主張し続けていくには、私たちもかなり学習を積まないといけませんし、粘り強さも必要です。でも、厚労省交渉に誰もいけないという事態になっていて非常に矛盾を感じています。

企業主導の事業所内保育のことですが、私たちの組織がなくて実態をつかんでいないのでわかりません。最近設けられた企業主導型保育事業については、統一要求（資料）の2頁の4－（1）にあるように、管轄は内閣府ですが、委託会社に申請を出せば補助金が下りてくるという作りやすさもあり無茶苦茶なことになってきています。4－（2）にある

居宅訪問型保育事業も新たに制度化されています。要するにベビーシッターで、個人宅を訪問してその子どもの保育をする、でも一人だから休憩が取れません。この場合、自由時間の適用除外とされているのですが、1対1で休憩時間そのものが取れないわけで、休憩時間が取れないことを自由時間の適用除外ということですり替えられているような気がしています。休憩と取ろうと思ったら複数の保育者が必要なわけで、本当にいろいろなところで矛盾と規制緩和による足の引っ張りを感じています。（注：名古屋市の場合、居宅訪問型保育事業は検討が必要とし、まだ導入されていません）

発言者

厚生労働省の保育士配置基準ですが、これは省令ですから、この省令を変えさせるということが正面からの方法ですが、それ以外に自治体が腹をくくって従うべき基準である条例を変えればよいわけですね。ただし、基準の上乗せ分の補助金は国から出ませんので、自治体で財政的措置をするということです。

藤原さん

東京都では、区単位で、4歳児や5歳児の人数を下げた独自基準で保育士を配置しています。

発言者

自治体で独自にできるということですね。

藤原さん

そうです。京都でも4歳児や5歳児の人数を少なくして、30人だったら保育士を2人配置していますが、それは全部自治体の裁量になっています。

発言者

丁寧に要求していけば展望は持てるということですね。

藤原さん

ずっと丁寧に要求してきたのですが、最近は自治体も財政的に苦しいため、配置基準までは下げませんが、東京も京都も民間保育労働者に対する補助金を切ってきて公私間格差是正制度をどんどんつぶしてきています。愛知・名古屋・西尾・刈谷などが頑張っているという実態です。

発言者

私は、瀬戸に住んでいて1970年代に子育てをしていました。当時子どもが生まれて保育園を探しますと、開園時間が9時から15時まででした。公立保育園の1歳児です。もちろん0歳児は受け入れていませんでした。だから共同保育所を作って自分たちでやるしかなかったのです。そういう意味では父母会、つまり自分たちで経営するしかなかったので一生懸命頑張りました。学童保育も自分たちで作って自分たちでやってきました。さきほど発言されたように、当時と比べて、今の親は変わって来ていますね。共同保育所の場合は、自分たちがお金を作らなければ保育士の給料が払えないわけです。お金を作って保育士を雇うので保育士に対する要求もきつかったんです。そうすると保育士の仕事も一応理解しなければならぬわけです。そういう意味ではよい面もありましたが、今の親はお願いしますという形で、預かってもらうという意識が強いと思います。だから保育士の仕事がわからない、どういうことがあって何が大変だということがわからないまま、何時から何時まで預かってもらえて、いくら払えばよいという意識なんだと思います。最近、古い学童保育所にいったらやはりそうなんです。以前は、学童保育も親が自分たちでお金を作って指導員を雇いますので、どういう仕事をしてどれだけお金がいるということが一定理解できたのですが、今はそうではなくなってきました。そこが自治体や権利に対する親の要求

が弱まってきている一番の原因ではないでしょうか。そういう中で親と保育士の関係をどういうふうにつくっていかようとしているのかを聞きたかったのです。

発言者

愛知いのちと健康センターで、過労死が中高年からだんだん若者に及んできたり、心身障害者がパワハラにあって自殺したり、中学校の教員が月に 100 時間も残業したりするなどのひどい状況を聞いています。今日改めてひどい状況を聞いて、日本の労働条件が全部悪くなってきているのではないかと思います。外国人労働者の場合もそうですが、日本の労働条件が悪くなっている状況で、保育労働者の労働条件が良くなるはずがないと思います。日本の場合、戦後の労働基準法や労働組合法などは、戦争に負けたおかげでできたのです。それに対して、スウェーデンなど北欧は自分たちで獲得した成果だから労働条件がどんどん上がります。もちろん後退する局面もありますが、上がります。日本では一度に出来たので、そこから後退しています。この間、日本の労働運動は本当に前進してきたのでしょうか。いろいろ個別の問題はありますが、基本のところはどうでしょうか。経団連や日経連は、大企業労働組合を握っておけば日本は大丈夫だと、これを押さえとけば俺たちは金もうけできるということで、完全に抑え込まれていつまで経っても労働組合の本体が変わりません。トヨタがいくら儲けて内部留保が増えても日本変わらない、これははっきりしているのではないのでしょうか。

また、さきほど出されたフリー保育士のこと、これはスウェーデンではリリーフマンの話です。要するに余裕として何人持っているか、労働者が休んだとき誰が代わりに入るかという問題で、どこの企業でも、誰が代わりに入るか全部カウントされているので、休んでも代わりはいるのです。それから、労働時間を 15 分短縮して非正規と正規を分けるということでしたが、北欧的に言えば、15 分短縮ならばその分給料を安くすればよいです。8 時間から 15 分短縮してその分給料を減らすのは同一価値労働同一賃金です。それでヨーロッパはやっています。日本でも同一価値労働同一賃金など、外国のことをもっと学ぶ必要があります。日本人が共通のイメージを持たない限り、みんなばらばらに考えている限り変わらないと思います。たとえば、保育分野の人が共通の認識を持つようになればそれなりの共通項が出てきて現状を変える力になるのではないのでしょうか。経営者が要求してばらばらになっていて労働者が望んでそうになっているわけではないから、統一していないと絶対だめですね。聞いていて改めて感じました。

発言者

私は保育園に身を置いたばかりの親です。共同保育園から出発した民間保育園で、何かあればみんなで運動しようという保育園です。愛知ではそういう保育園のかたまりがあり、保護者と保育士と園の法人理事側三者の独特の団体を作っていて、そこに年度毎に交代で親が出ていきます。そこで学ぶことが沢山あり、そのことで意識が変わることがあります。秋の保育署名で愛知県の取り組みはすごくて、その原動力としてバアーと署名を集めているのですが、立場の違う者がつながることはとても大切だと実感しています。保育士も署名を集めますが、親も保育士の賃金が上がらなければ保育は良くなれないと分かるので、大事なこととして取り組んでいます。親も忙しく子どもを早く寝かさなければいけないのに夜 7 時から 8 時半までの会議に出るのは大変でつらいのですが、何とかみんなで学びながらやっていることが大事だと実感しています。

最近、名古屋市の臨時教員の問題を聞く機会がありまして、非正規の先生が担任をもっています。学校に行くと、親は担任が非正規か正規かわかりません。学校現場できちんとした人員配置がされずに非正規で補うという、子どもにかかわるところで問題があります。

保育と学校と連携が出来ないのかと思います。また、名古屋市など自治体が頑張ることが重要ですから、親の気持ちや実態を伝えるために署名に取り組んでいます。名古屋市などが国に意見を言うことは大事ですが、どうしたら自治体を動かすことができるのか、選挙で頑張ればよいのかかもしれませんが、なかなかそうもいかないところがあって、どうしたらよいのか悩んでいます。最後に、保育の仕事は女性の仕事だろう、家で子育てをやっているだろうということで、なかなか専門性を認めてもらえにくい状況がありますから、全体的な広がりが必要と思いました。

小松さん

さきほど発言されたことに全く同感です。労働時間が15分短いだけでなぜ賃金が半分になるのか、60歳定年後の再雇用についての判例は出ていますが、5割とか6割で働かされている、こういう日本の現状を労働組合が許してはならないと思います。少なくとも15分短いだけの賃金を保障する、それだけの人が必要であれば正規で雇用させるということが大事だと思います。また、いわゆるリリーフマンのことで、私たちは予備率といいます、働くうえでプラスアルファの人員を保障しなければ労働者の権利は保障されません。権利が保障されなければ、看護労働であれば看護を受ける側のレベルが下がります。人が一人減ればその分のサービスが受けられなくなるわけですから。それでリリーフマンという考え方は労働者の働き方を保障するうえですごく大切で、そのことを私たちは運動の中で確認しました。さらに、看護も介護も保育もそうですが、福祉の質をどのように表現してチェックするのということと、非常勤職員でもやりがいがあると時間が短くてもやってしまいます。こういう労働者の資質ということも考えていく必要があると思います。今日はよい視点をいただきましてありがとうございます。

藤原さん

いまの小松さんの話が今日のまとめになっていたのではないかと、私もそうそうと思いながら聞いていました。保育士と父母の関係をどうつくっていくかという問題は、こういう時代の中で昔と同じにはできませんが、子どもを中心に置いて学んでいくことと取り組みを一緒にやっていく中で関係性を作っていくことが大事だと思います。ただ、さきほど父母会の会合時間で話があったように過剰になってくると問題ですし、保育園の総会が仕事として扱われないなどの問題もあって、そうしたことを一つ一つ整理することが課題ではないでしょうか。父母との関係をどう作るかということは、具体的な取り組みを通して、共通の目標やこういう社会をつくろうという価値観を、ともに学ぶ中で共有していくものかなと思いました。今日はすごく勉強になりました。ありがとうございました。

(※以上、質疑応答等の時間約90分)

司会

終了予定時間を少し過ぎましたが、これで第3回定例研究会を終了します。次回第4回研究会は7月28日13時30分から、生協労連・コープあいち労働組合書記長・野々山さんの報告を予定しています。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第3号です。これまでと同様に、第3回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感

想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。

2. 定例研究会について

(1) 7月の第4回定例研究会までの内容は決まっていますが、第5回（9月の土曜日）以降は未定です。会員より提案があれば、遅くとも3ヶ月前に報告テーマと報告予定者、報告月日等を運営委員会までお知らせください。第5回定例研究会の提案締め切りは6月末ですが、いまのところ会員からの提案はありません。提案がない場合、運営委員会で検討中の豊橋市職員労働組合の方に報告をお願いする予定です。なお、定例研究会の内容は、当面「地域における労働実態と労働運動の課題」に沿ったものとし（愛知労働問題研究会の「よびかけ」にも明記されています）。

(2) 横幕の作成

写真等を撮影した場合、愛知労働問題研究会の定例研究会であることがすぐにわかるよう、横幕（紙に印刷、繰り返し使えるもの）を作成し第3回定例研究会より使用しています。作成費用は2,500円でした。

(3) 研究会のフェイスブックページ上での意見交換

定例研究会の時間は限られているため、意見交換がどうしても不十分となります。そこで、3月下旬から、報告内容に関する意見交換を継続して相互の認識を深めるために、愛知労働問題研究会のフェイスブックページ上に、「夜勤と交替制勤務」というグループを設定し、報告者を含めて興味ある会員・非会員間で意見交換できるようにしています。いまのところ活用されていませんが、参加希望者は、自分のフェイスブック・アカウントを作成し、アカウント（メールアドレス）を愛知労働問題研究会までお知らせください。グループ名などご意見があれば、運営委員会まで。

3. 部会研究会

部会研究会を組織したい会員は、研究計画案（部会の名称、テーマ、責任者、参加予定会員、研究会の予定開催場所と年間開催回数など）を運営委員会まで提出してください。なお、参加予定会員3名以上が条件です（非会員の参加も可とするが、3名以上には含まない）。

4. 特定課題の調査研究

特定課題で調査研究を実施したい会員は、計画案（名称、テーマ、責任者、参加予定会員、研究期間、研究会の予定開催場所と年間開催回数、予算の概要など）を運営委員会まで提出してください。なお、参加予定会員3名以上が条件で（非会員の参加も可とするが、3名以上には含まない）、研究期間は1年～3年程度です。

5. 会員および会計状況

6月18日現在の会員数は32（個人28、団体4）で、協力金は計42,000円（11個人、3団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会のGoogleドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Googleアカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

6. ロゴマークの作成

愛知労働問題研究会のフェイスブックにあるプロフィール写真は暫定的なものですから、正式にロゴマークを作成することを運営委員会で確認し、現在、専門家に依頼して作成中です。6月中旬に4つの案が提案されましたが、一部の案の修正も含め、現在、運営委員会で検討中です。作成費用として1万円を予定しています。完成次第フェイスブック・HP・会報・横幕などに活用します。

以上。