

書籍『子どもたちにせめてもう1人保育士を』が発売

福祉保育労働東海地本も加わっている「子どもたちにもう1人保育士を！実行委員会」の運動が広がっている。テレビや新聞などで何度も取り上げられ、低すぎる保育士配置基準の改善の必要性が知られるようになってき

た。同実行委の協力のもと、朝日新聞、毎日新聞、東京新聞の7人の記者の共著で、『子どもたちにせめてもう1人保育士を』（出版：ひとなる書房 1540円）が1月20日に発売された。読んで多くの人たちに勧めよう。

福祉のなぐさ

2023年
2月号
第372号
全国福祉保育労働組合

〒111-0051 東京都台東区蔵前4-6-8サニープレイスビル5FA
TEL 03-5687-2901(代) FAX 03-5687-2903
メールアドレス mail@fukuho.org
URL http://www.fukuho.info/
ツイッター @fukuho_info
発行責任者/土田昭一
2023年2月5日発行

京都地本・保育支部中京ブロック署名宣伝@二条駅前 (2022年12月18日)



23春闘

黙ってられない ガマンもできない

「コロナ禍となって3年が過ぎました。昨年2月からの処遇改善事業は、規模も対象も限定的で、異常な物価高騰によって、その効果は失われています。来年度は、政府による追加の賃上げ施策は予定されておらず、職員配置基準の改善もされない見通しです。「黙ってられない」と声をあげる23春闘方針のポイントを解説します。

賃上げと増員で生活と人権を守る

異常な物価高のもとで、私たち福祉労働者の生活は悪化し続けています。しかし、岸田政権は追加の賃上げ施策を打とうとほしていません。もう、黙ってガマンしてはいられません。23春闘では、職場での賃金闘争を一段と強化して、「ベア（基本給の引き上げ）なしでは妥結できない」という構えで、大幅な賃金引き上げ・底上げを勝ち取って生活を守らなくて

はなりません。

福祉保育労が長年訴えつづけてきたなか、東海地本がかかわっている「子どもたちにもう1人保育士を」の運動も注目され、職員配置基準の不十分さが可視化されました。引き上げの必要性が報道されるなか、政府の消極的な姿勢が問われています。「増員なしでは動かない」という姿勢で、配置基準引き上げの声を世論化して政府を追い詰め、人権を守る社会福祉政策に転換させる絶好の機会です。

なかま増やした力で要求実現へ

23春闘では、①ベアによる大幅賃上げ・底上げを実現させるとともに、労働時間を短縮して雇用を守ること、②社会保障の充実など「公共を取り戻す」こと、③憲法を活かしてケアを大切にする社会の構築をめざします。その実現にむけた戦略的目標として、「なかまを増やして交渉力を高め、職場で対等な労使関係を築いて、要求実現に対する経営者責任を果た

させること」、「福祉職員の大幅な賃上げ・増員にむけた世論を大きくし、国会請願署名を採択させること」を掲げます。

23春闘では、すべての分会で、未加入者とも一致できる要求づくりをすすめ、統一要求・独自要求を遅くとも2月中旬に提出します。3月8日の回答集中日までに回答を引き出して、団体交渉で実現を迫ります。分会での論議や学習にあたっては、心理的安全性に配慮し、誰もが安心して意見が出せ、受けとめてもらえる環境をつくりまします。

1月15日の第59回中央委員会が採択した「ハラスメントをなくす福祉保育労宣言」（3面に全文掲載を踏まえて）、ハラスメントのない職場をめざす実践をすすめます。

3月9日は賃上げ・増員へアクション展開

あわせて、国会請願署名を広げ、国会議員との懇談や「岸田首相への手紙」での声集めなどをすすめます。3月2日の中央行動で政府に賃上げ・増員を迫り、3月9日に「黙ってられない!」3・9福祉職員賃上げ・増員アクションを展開します。職場アピールの採択・政府へのFAX行動のほか、ワッペンシールの着用、保護者・利用者などへのチラシの配布宣伝を広げ、Twitter発信などを繰り返します。

まんがタイム



福祉の風

23春闘では、「ハラスメントをなくす福祉保育労宣言」を踏まえた学習と実践をよびかけて

「ベアなし・増員なし」では終わらせなさい!

（民谷）

いる。福祉保育労に電話やメールで寄せられる労働相談も、深刻なものが多い。園児の前で人格を否定する叱責を繰り返されているという新人保育士の親が心配して、電話をかけてくることもある。一方で、必要な指導をおこなったけなのにパワハラだとされ、弁明の機会も与えられないまま退職強要や異動の決定がされたという相談もある。パワハラを恐れるあまり、コミュニケーションがとりづらくなっている職場も少なくないはずだ。昨年4月に、対策方針の明確化・周知・啓発、相談窓口の設置などのパワハラ防止措置が、すべての事業所に義務化された。しかし、研修もおこなわれず、手がついていない職場や形式的な対策にとどまっている法人もある。労働組合として実効ある対策を要求して、よりよい実践にむけて、職員一人ひとりを大切にする職場をつくらねばならない。

福祉保育労第59回中央委員会採択文書 (2023年1月15日)

セクハラ(セクシヤルハラスメント)は意に反する性的な言動に

ハラスメントをなくす福祉保育労宣言

ト)は優越的な関係を背景に必要かつ相対的な範囲を超えた言動によ

うだけなく、懲戒処分のほか、事例によっては刑事・民事の責任

うものが大きすぎます。特にパワハラについて、多くの福祉職場で

えた指導の重要性を共通認識にします。法改正によって、2

的な研修を求めます。あわせて、法人から独立した機関を相談窓口

と論議、実践を重ねていきます。ハラスメントを受け

福祉労働は、子どもたちや高齢者、障害者、その家族などの権利を享受する役割を持っています。よりよい実践を求め、職員間で

よって、マタハラ(マタニティハラスメント)は妊娠や出産などにかかわる言動によ

書者の多様と尊敬を傷つけ、働く意欲と自信を低下させ、能力の発揮を阻害し、メンタル

の時間的・経済的負担を強いられます。周囲の労働者は、職場環境の悪化によって、萎縮と精神状態の揺らぎ、

点その目的とともに具体的に説明し、人前で叱責を避ける配慮を徹底します。大切な

後対応などが義務化されました。セクハラやマタハラ、育児・介護

ハラスメントを受けたい時には、できるだけ拒否・不快の意図を行

23春闘

福祉保育労統一要求 まるわかり解説

23春闘 福祉保育労統一要求項目

- 1. すべての労働者に時給1,500円以上を確保すること。またフルタイム労働者については、正規・非正規問わず年収300万円以上とすること。
2. 誰でも時間額300円以上、月額48,000円以上の賃上げを実施すること。
3. 職員を増員しかつ業務の見直しをおこない、以下の点を遵守し健康で働き続けられる職場にすること。
(1) 労働時間は1日8時間以内、週40時間以内を遵守すること。また、労働時間の短縮をすすめる、総実労働時間1,936時間(残業も含む)以内にする。
(2) 年間休日は120日以上とし、完全週休2日を保障すること。
(3) 事務時間を所定労働時間内に保障すること。
(4) 有給休暇の完全取得を保障すること。
(5) 変形労働制はなくすること。
4. 以下の項目について法令を遵守し、誰もが健康で働き続けられる職場にすること。
(1) 不払い残業(持ち帰り残業を含める)をなくすること。
(2) 休憩時間を保障すること。
5. 非正規労働者(無期雇用に転換した労働者を含む)については、均等待遇原則に基づいて正規労働者と同等の労働条件を保障すること。その際、正規労働者の賃金などの水準を引き下げないこと。
6. パワハラなどハラスメントの防止規定を実効あるものにし、職場からハラスメントを一掃するために、管理職およびすべての職員を対象に必要な研修を行うこと。また、法人から独立した機関を窓口や解決システムの中に位置づけて、公平性が保たれる体制にすること。
7. 賃金や労働条件の変更にあたっては、労使合意を原則とし一方的な変更は行わないこと。
8. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入を継続すること。または、同水準の退職金制度を設けること。
9. 上記の要求内容を実現するため、必要な制度改善と財源を国の責任で保障することを、法人(事業所)として国に求めること。

☆解説の詳細は「春闘統一要求の手引き」をご参照ください。
※上記の統一要求項目とは別の統一要求基準は、地方組織や職場の状況を踏まえて必要に応じて盛り込むものとして、地方組織と分会に項目資料を送っています。

要求アンケートの第3次集計では、正規職員の月額賃上げ要求は加重平均で32,896円と過去最高に。2012年の実質賃金からの低下率は8.14%で、影響額16,285円を加えること、49,181円。同様に、非正規雇用の月額賃上げ要求は平均191.0円。影響額102円を加えることと293円。非正規職員の要求額の月額換算300円×1日8時間×月20日=48,000円とのバランスなどを踏まえて、4.8万円以上とした。

あいち保育労働実態調査プロジェクトが実施して2018年に発表された調査では、持ち帰りを除く不払い労働は月14.7時間。調査後の東海地本の検証調査でも「超勤申請がしやすくなったか」については、「いいえ」と「どちらでもない」の合計は7割を超えた。不払い残業は、ただ働きの強要で、使用者による契約違反。実態を把握して、抜本的な改善を求め、自分の時間を確保しよう。

法改正によって、2021年4月から、すべての事業所で正規と非正規の「不合理な待遇差」が禁止された。厚労省はガイドラインで、通勤手当などの手当、慶弔休暇などの福利厚生にかかわるものは同一でとし、「待遇差の解消にあたって労使の合意なく正社員」の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない」としている。

企業参加がすすむなかでイコールフットイング(対等な競争条件の整備)を名目に、新規加入の公費助成を外す見直しが高齢福祉職場で2006年に、障害福祉職場も2016年に実施された。保育職場も対象にした見直しで浮上した経過もある。加入継続を求め、継続していない法人には同水準の制度を求めよう。

どどの要求項目も安心して働き続けるためには必要なんじゃ決してぜいたくではないんじや

最低賃金は、一番高い東京でも1,072円で、一番低い東北、四国、九州、沖縄の10県は853円。東京で週40時間・52通勤しても年収は222万9,760円で、「健康で文化的な最低限度の生活」は営めない。時給1,500円で年2000時間働くと、年収300万円が実現できる。

増員と業務の見直しで、公休保障や年休取得など労働環境の整備が必須。一般企業の半数近くは完全週休2日制。疲労の回復や家族との団らんなどの保障に、完全週休2日は当然の要求。休憩や持ち帰りで事務をおこなうのではなく、事務時間や休憩の保障、不払い残業の掃が必要。健康維持や生活の充実に向けても年休の取得保障を求めよう。変形労働制の本来の目的は繁忙期への対応だが、福祉職場には繁忙期や閑散期がない。「1日8時間」「週40時間」などの労働時間の制限を壊し、労働の強化とコスト削減につながる変形労働制はなくしていこう。

昨年4月の法改正により、パワハラ防止措置が義務化されたほか、他のハラスメントも防止措置に加えて、相談したことなどの不利益取扱いの禁止などが明確化された。福祉職場では規模が小さく、相談窓口の担当者がハラスメントの行為者であるケースもあり、相談しづらい実態もある。法人の影響力が及ばない独立した機関(法律事務所や社会保険労務士など)を相談体制の中に位置づけて、公平性が保たれる体制づくりを求める。「ハラスメントをなくす福祉保育労宣言」を踏まえて要求しよう。

労働基準法第2条は「労働条件は、労働者と使用者が対等な立場において決定すべきもの」としている。労働基準法は労働条件の最低基準で、「強行法規」(当事者の意思に関係なく強制的に適用)として重視し、法令遵守の徹底を強く求め、一方的な変更は認められないと主張しよう。対等決定にむけた労使基本協定の締結を求めよう。

要求に対し、「それだけ支払うお金がない」「本当の敵は理事会ではない」と回答されることがあるが、そこで終われば改善につながらない。要求の正当性を認めさせ、国や自治体にリアルな実態をあげさせてこそ、制度改善を迫ることができる。

大幅増員&大幅賃上げ 実現へすべての職場で 統一要求書の提出を

統一要求書って意味あるの?



スッキリ! 組合用語

② 団体交渉 (団交)

労働組合が法人に要求書を提出して団体交渉を申し入れると、法人は応じなければなりません。憲法28条で団体交渉権が保障され、拒否や干渉、嫌がらせなどは、労働組合法で禁止されています。労働組合と法人が対等な立場で話し合い、労働条件などを決めることができます。1回で決まらなければ、継続的に協議することができます。

事前に作戦を練って、獲得目標と発言内容、発言者を決めておくことが鍵になります。交渉の申し入れは、団体交渉権を持つ地方組織がおこないます。地方組織や地方労連の役員が同席して支援することも重要です。



福祉保育労 ニュースフラッシュ

第59回中央委員会で月4.8万の賃上げなど統一要求を含む春闘方針を採択

1月14・15日 東京都内&オンライン

1月14・15日、第59回中央委員会が東京都内の会場とオンラインを併用して開催され、中央委員43人と中央役員などあわせて72人が出席しました。統一要求項目を含む23春闘方針(案)と2023年度中央委員の選出基準(案)の提案をうけ、討論のあと、議案をそれぞれ全会一致で採択しました。14日は討論のあとに、14のグループに分かれて交流しました。討論では、「コロナ禍1・2年目は署名が集まらなかったが、昨年の秋に学習会もおこなって多くの署名が集まるようになってきた」(山形)、「秋に要求提出と団交をすすめて、処遇改善手当を超過勤務手当の基礎額にさかのぼって入れることや、来年度のペアを検討することなどの回答を得た」(滋賀)などの成果が語られました。終了後には、1.15春闘バージョンアップ集会をおこないました。学習と柔軟な変化を大切に、バージョンアップする春闘をすすめていきましょう。

なかまを増やして ケア労働者の大幅賃上げを!

ケア労働者の大幅賃上げを実現するオンライン決起集会

1月16日・オンライン

1月16日、ケア労働者の大幅賃上げを実現するオンライン決起集会が開催され、150人が参加しました。全労連の黒澤事務局長は、この間の関係者による共同運動が、政府に処遇改善策を実施させ、22春闘で一定の賃上げを勝ちとったことを紹介しました。しかし、まだ十分な成果には至っておらず、23春闘でケア労働者のなかまを増やし、大幅賃上げを実現しようと呼びかけました。トークセッションでは6人が発言。福祉保育労からは、東京地本ヨゼフ保育園分会の筒井さんが、賃金の不利益変更をきっかけに調理職員と事務職員で



筒井さん(左)と黒澤さんのやりとりも

分会を立ち上げ、たたかっていることを報告しました。神奈川県医療連の障害職場労組は、財政悪化を理由に法人から賞与を半減させるなどの提案を受けました。背景には、法人役員の皆さんの運営があり、怒りを共有してなかまを増やし、ストを構えて撤回させた経験を発言しました。全国各地のケア労働者が処遇改善をめざして奮闘している姿に、元気をもらえる集会でした。ぜひ、動画を視聴してください。

組織拡大キャンペーンのポイント

各地方組織と分会で目標を決めてとりくもう

- 3月までは
●署名・アンケートをもとに未加入職員と対話して、要求を聴きとろう!
●対話は担当者を決めて、計画的にすすめよう。
●要求が共有できれば「組合に入って一緒に実現しよう」と加入を勧めよう。可能なら分会会議に参加して、組合を知ってもらおう。
●増えたなかまの力も合わせて、要求書の提出・団体交渉・妥結・協約で要求実現!

- 4月からは
●「福祉のなかま」4月号、5月号や紹介リーフなど「新歓グッズ」を配って新入職員と対話。新入職員全員に必ずグッズを届けよう。
●組合を知る会・説明会などを企画しよう。学習動画の視聴などの工夫をしたり、自分の経験を話したりすることが大事!
●分会会議や歓迎企画で、加入を喜びあおう。





これまで処遇改善と東京都キャリアアップ補助金は、職員間に格差なく支払われていました。ところが昨年3月末、調理職員・事務職員は保育士の4分の1に変更すると園長から通知がありました。減収額は、年額約60万円。物価高騰で生活はひっ迫しているのに、絶対許せない」と法人に協議を申し入れました。「話は聞いてやるが決定は変えられない」と上から目線の返答でした。

Myメッセージ

民主的で格差のない職場をめざして!

ついで 筒井 洋さん
東京地本 ヨゼフ保育園分会 執行委員長

「趣味」テレビ大好き(あらゆるジャンル)、ジャーナリスト好き

「興味」テレビ大好き(あらゆるジャンル)、ジャーナリスト好き

Crossword puzzle grid with clues and answers.

Crossword puzzle clues and solutions.

応募方法... 答えと「福祉のなかま」の気になった記事の感想、近況などを必ず添えて、ハガキかFAX、メールで送付ください...

「ヨコの力」二重ワクの文字を、A~Fの順に並べてできる言葉はなに? 「タテの力」

12月号の署名解説特集を読んで

組合での活動に大きな意味を感じた 島根支部・おおつ保育園分会 内田 真弓さん

社会の認識が大きく変わるように 東海地本・まつかぜ分会 中山 和佳子さん



「言っていないだ」と思えるようになった 大阪地本・さつき福祉分会 肥後 慎一さん

インフルエンザも流行ってくるので 京都地本・さつき分会 山本 陽子さん

あったか 共済 コーナー

ワンコイン共済の 加入1割増をめざそう!

ワンコイン共済・医療共済の休業給付は、医師の指示での5日間以上の自宅療養から対象となります。入院の必要はなくても自宅での安静加療になった場合の大きな支えになります。

第59回中央委員会共済報告の給付実績

2022年度上半期(7~12月)の給付実績

Table showing the number of cases and payment amounts for various types of benefits.

新型コロナウイルス感染症での給付

「ワンコイン共済」 「医療共済」 「分会慶弔共済」