あなたの時間外勤務状況を記録してみましょう!

（健康管理や不払いがあった時の証明資料として有効です。マスが足りないときはコピーしてください。）

月／日	曜日	出勤時刻	退勤時刻	実際の超勤時間	業務により昼休みが取れなかった時間	自宅に持ち帰り業務を行った時間	時間外申請時間	超勤の理由 例：保育計画・保育日誌の作成

保育職場版

仕事が時間内に終わらない…

それは、あなたのせいではありません!!

「時間外に仕事をしても超過勤務申請が認められない」「毎日のように仕事を持ち帰ってやらざるを得ない」「欠員が多く年次休暇の取得ができない」こんな悲鳴が保育の現場からあがっています。

何か“おかしい”と感じながらも、自分の力が足りないせいだと思い込んではいませんか?

あなたを苦しませている原因は、あなたの労働時間をきちんと把握してこなかった自治体当局の無責任な姿勢と、現場の責任者（以下、園長などとします）に対する周知不足にあります。

このままでは、いつまでも実際の業務量に見合った適正な人員配置は実現できません。なにより、黙っていては子どもたちによりよい保育が実践できなくなってしまいます。

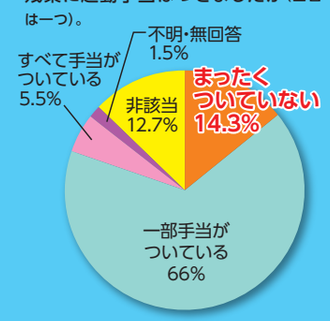
各地の調査でも保育職場の深刻な実態が明らかに!

「昼休みもきちんととることができない」「サービス残業が当たり前？」、いいえ！これはれっきとした労働基準法違反です。愛知で実施された保育士の労働実態調査※1では、時間外労働（超過勤務）は月平均14.8時間。そのうち手当が支払われたのは平均3.9時間。未払い残業は平均10.9時間という、とんでもない実態が明らかとなりました。また、7割を超える保育士が持ち帰り残業をさせられていることも…。

※1 大学の研究者や労働組合などでつくる「あいち保育労働実態調査プロジェクト」が2018年に実施した県内で働く保育士を対象とした労働実態調査

超勤手当の“不払い”が蔓延

先月の一カ月に行った勤務時間後の残業に超勤手当はつきましたか（回答は一つ）。



2018愛知県保育労働実態調査正規版（県内公立）より

労働基準法違反は犯罪行為です!

労働基準法は使用者に「労働時間を適切に管理する責務」を課しており、もし前述のような実態が放置されているとすれば明らかな法違反となり、自治体当局には「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」（労働基準法第119条）が科せられることとなります。また、場合によっては現場の園長などにも責任が及ぶことも想定されます。

労働組合には、あなたを守るチカラがあります

自治労連は今、公立保育所で働くすべての保育士が子どもたちのために安心して働き続けられる職場づくり運動※2をすすめています。

4年前のアンケートで95%の保育士から早朝・夕方・昼休み・休日・持ち帰りといった不払い残業の訴えを受けた足立区職労（東京）では、今年度実施した労働基準監督署長を招いての学習会に園長にも参加を呼びかけ、労使で労基法に対する理解を深めたうえで、超過勤務申請をしやすい環境づくりにつなげました。また、豊川市職労（愛知）では、市当局から職員会議・保護者対応・行事準備なども労働時間（超過勤務の対象）とする旨の通知を出させました。

今、こういった運動の輪が公立保育所の労働組合で広がりつつあります。

※2 自治労連「こんな地域と職場をつくりたい」の運動

自治労連
日本自治体労働組合総連合
東京都文京区大塚4-10-7
Tel.03-5978-3580　Fax.03-5978-3588
URL　http://www.jichiroren.jp
E-mail　info@jichiroren.jp

2018.8

声をあげよう！ 誰もがワークライフバランスを保障される“保育職場”に！

2018 年 3 月、公立保育所における「保育士の妊娠・出産」の輪番制の存在がマスコミでも報道され、海外メディアも人権問題として大きく取り上げました。また、公立保育所の保育士が子育て支援に関する権利はおろか、年次休暇や昼休みさえも思うようにとれていない実態が明らかになっています。

各自治体が女性活躍推進法の施行を受け、「職員のワークライフバランスの確保」を重要施策に位置づけているにもかかわらず、保育士が置き去りにされているのは何故でしょう?

これは、自治体当局が現場の園長などに対し、勤務時間管理の大切さの周知を怠ってきたことにより、実際の労働時間が超過勤務実績として上がらず、職場の忙しさが人事当局に伝わってこなかったことが原因と考えられます。

要求しよう！ 自治体当局に労働時間を把握させ、現場の園長などにも周知を徹底させよう

もちろん、公立保育所で働く保育士には労働基準法が適用されます

公立保育所において、自治体当局が法定時間外や週休日・休日に勤務（時間外労働（超過勤務））を命じる場合、災害対応など特殊なケースを除き、それぞれの保育所の労働組合（労働者）代表と労基法 36 条に基づく労使協定（36 協定）を締結し、労働基準監督署に届け出がされていなくてはなりません。

協定を結ばないまま時間外に勤務させたり、協定に定めた時間以上に働かせたりすれば、労働基準法違反で罰せられることとなります。

あなたの職場では労使の約束である「36 協定」がきちんと締結されていますか?

もし、結ばれていたとしても、月45時間 / 年 360 時間 ※3 を超える過労死ラインの上限であったり、きちんとした労働時間の把握がされていなかったりでは、「36 協定」が有名無実となってしまい、たちまち働かされ放題の職場に陥ってしまいます。

したがって、公立保育所の労働組合には、協定を結ぶ一方の当事者として、その約束が守られているのか厳しくチェックする役割が課せられており、そこに公立保育所の労働者を組織する労働組合の大切な意義があります。

公立保育所には、労働者の権利を守る労働組合がなくてはなりません!

※3 厚生労働省告示で示された限度基準

チェックしよう！ 知っていますか?労働時間の適正な把握のためのガイドライン

厚生労働省は、労働組合の指摘や使用者の不適切な労働時間管理に対する社会的批判を受け、2017年1月「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」を策定しました。総務省も各自治体に対し、その徹底を周知する通知を出しています。

あなたの職場では、すべての保育士に対し、自治体当局の責任で労働基準法に基づく適正な労働時間の把握が行われていますか?　また、現場の園長などに、その大切さがきちんと周知されていますか?（知らなかったではすまされません!）

下記の「ガイドライン」の内容を確認し、今一度チェックしてみましょう。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります！

- 使用者自らによる記録・現認や、タイムカードなどの記録による把握が基本ですが、やむをえず労働者の自己申告による場合でも、それにより「把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間などから把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること」が義務付けられています。
- 超勤申請時間数の上限を設けるなど、適正な自己申告を阻害してはならないとされています。

労働時間とは、使用者の明示または黙示の指示により業務に従事している時間のことをいいます。

たとえば、次のような時間も、労働時間に該当します。

1. 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替えなど）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃など）を事業場内において行った時間
2. いわゆる「手待ち時間」※手待ち時間：拘束時間の中で、仕事が来るまで待機している時間。
3. 参加が業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習などを行っていた時間

要求しよう！ 私たちの要求は、適正な労働時間を把握させること、それ に見合った人員配置を実現することです!

現在、公立保育所の現場において労働時間の把握が不十分なのであれば、徹底してその改善を求める運動を通し、公立保育所から「不払い残業」を一掃させ、実際の労働時間（業務量）に見合った人員配置を実現させなければなりません。そして、ワークライフバランスが保障され、昼休みもきちんと取れる当たり前の職場に変えていきましょう。

そのためにも、時間外に働いた分については労働者自らが誇りを持って、時間外勤務（超過勤務）の申請を行うことを徹底しなければなりません。

労働組合は、組合員のみなさんとともにあり、公立保育所で働く保育士の皆さんの権利を守る運動に真剣に取り組んでいます。

一人で悩みを抱え込まず、近くの労働組合役員に気軽に相談ください！