

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



12月4日の「自治労連 2022 国民春闘討論集会」に集まった全国の仲間

▼2021年12月号 contents

- 「自治労連 2022 国民春闘討論集会」発言より
 - ・「京都府知事選挙、越年の確定闘争
単組・職場の要求を実現する 22 年国民春闘へ」(京都)
 - ・「全単組で団体交渉」を目標に
春闘につなげる闘いで諸要求実現めざす (高知)
- 「NO GENGYO (現業) NO LIFE」
現業署名と『現業大事だ！キャンペーン』の推進を」
自治労連現業評議会
- 「11.28 保育・学童保育闘争推進意思統一 Web 集会」基調報告

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

No.040

2021.12.17

本稿は、12 月 4 日に行われた「自治労連 2022 国民春闘討論集会」での発言について、加筆・修正したものです。

京都府知事選挙、越年の確定闘争 単組・職場の要求を実現する 22 年国民春闘へ

京都自治労連

来年 4 月に京都府知事選挙 コロナ禍での府の役割発揮を求める

京都では来年 4 月に京都府知事選挙がたたかれ、京都の 22 年国民春闘前半の重要課題です。この選挙戦は、住民のいのちと暮らしを守るたたかいであると同時に、それを支える京都府をはじめとする自治体労働者が安心して働き続けられる職場を作るたたかいです。

いま、京都府知事あての「コロナ禍から府民のいのち・暮らし・生業と雇用を守る緊急要請署名」、通称コロナ署名に取り組んでいます。内容は、医療機関・保健所など公衆衛生の体制を強化、府独自に損失補填を中心とした直接支援施策を創設することなど、コロナ禍で京都府が果たすべき役割の発揮を求めるものです。

住民のいのちと暮らしを守るとともに、職場の拡充というまさに私たち自身にかかわる要求の実現を求めて、現知事を追い詰めていきたいと考えています。

投票まであと 4 カ月、改めて支援を要請いたします。全国のみなさんのご支援をよろしくお願いします。

21 賃金確定闘争は越年に 地協単組代表者会議で意思統一

一時金削減について、京都では、京都府・京都市・宇治市・福知山市・木津川市が 12 月期末手当から削減しましたが、それ以外は先送りとなり、越年して 21 確定闘争をたたかうこととなりました。

京都自治労連では 11 月 25 日に地協単組代表者会議を開催しました。当初は、確定闘争結果を交流し、春闘につなげていこうという趣旨で日程を設定しましたが、年明けの交渉に向けて方針を論議する会議となりました。当局のやりたいことの交渉ではなく、単組・職場の要求を実現する交渉にしていこうと意思統一しました。

「調整」という名目での 6 月期末手当からの削減は、不利益不遡及の原則に反する違法なものです。新しい役員への交代もあり、この点についての理解も十分とは言えない状況です。法律的な問題についてもしっかり理論武装し、確信をもって運動をすすめる必要があります。自治労連弁護団の見解もぜひお願いします。

同時に、自治労連として、国の無法について物を申していく運動を組合員にも示してい

くことが必要だと考えます。

会計年度任用職員の一時金については、正規職員との月数比率を維持することを昨年来要求してきた京都市職労が、来年度から 0.05 月削減におしとどめるという成果を勝ち取りました。しかし、府内の自治体に同様の対応を求めても、趣旨については理解を示しても、「他の市町の動向を見て」という姿勢に終始しており、他の自治体に波及していません。あらためて、年明け交渉のなかで府内に波及させたいと思います。

さらに、会計年度任用職員の一時金については、国に対して勤勉手当相当分を支給する法改正を求める全国的な運動を求める声が職場からもあがっています。

22 年国民春闘を奮闘する決意を述べて、発言とします。

本稿は、12 月 4 日に行われた「自治労連 2022 国民春闘討論集会」での発言について、加筆・修正したものです。

「全単組で団体交渉」を目標に 春闘につなげる闘いで諸要求実現めざす

高知自治労連

この秋の賃金確定闘争についての状況報告と、春闘につなげていく闘いの課題について発言をさせていただきます。

まず、県下の自治体は、県職員も含め、12 月の一時金引下げは見送りとなりました。

11 月に臨時議会を招集していた自治体のいくつかの単組は、十分な交渉で議論する機会もないまま、国準拠の提案を押し付けられ、妥結を余儀なくされていましたが、労使交渉で、撤回させたわけではないものの、これまで自治労連本部から送られてきた人勸情報を単組と共有しながら、この秋の単組オルグにも取り組んできました。その中で若い組合員から、「人勸の交渉ができるということを知った」「賃金の交渉をしたいが、どうやって組み立てればいいのかわからない」といった声が聞かれました。

県本部も、各単組に賃金確定闘争の状況を聞き取りしながら、全単組がこの秋に団体交渉の場を持つということを前提目標に置き、3 つの重点運動方針をめざして取り組みました。まず、どの職場・職種でも、日本の生涯賃金の平均的な額が確保できる、賃金労働条件の改善に向けて取り組もうと、11 月 5 日に県市町村振興課交渉を行いました。

県側も、「この間、給付金やワクチン業務で、県下の自治体労働者が大変な思いをしていることには敬意を表したい」という一方、国の動向を注視するしかないといった消極的な見解でしたが、定年引上げ移行時の職員構成バランスの観点から、毎年計画的な新規採用の必要性については、県も「お見込みのとおり」と、見解を一致させる場面もありました。

若い役員も参加した中での交渉で、参加者からは、「民間準拠と言うが、個々の自治体で決められるということが理解できた。上からではなく、下から変えていくことで、根本的に変えていくことができるのではないか」との頼もしい感想も聞かれました。今後も単組の闘いに活かせるよう取り組んでいきます。

最低生計費調査を通じ、仲間との連帯つよめ 組織強化につなげる

2 つ目は、最低生計費調査に取り組み、賃金闘争へのエビデンスと確信を掴み、調査を通じて職場の仲間との連帯を強め、組織強化につなげることです。

高知県労連で、1000 サンプル抽出し、その内 4 割を高知自治労連の組合員で取り組み、全体の 2 割は、若年単身者を対象とすること

としています。

前段の学習会で、静岡から質問があった 60 歳代の調査にも、どのようなエビデンスが得られるのか？春闘期の定年引上げ時の賃金 7 割水準への議論が深まるよう、今月中に行われる最低生計費調査スタート集会の有意義な開催を目指して、高知自治労連も結集していきます。

自治労連は、すべての公務公共関係労働者の団結の母体です。自治体内でもっとも不利な条件で働き、また、弱い立場に置かれている会計年度任用職員を全県で大規模に組織し、春闘期に向かって、高知自治労連の組織力を高めるとともに、諸要求の実現をめざし、奮闘していきます。

会計年度任用職員の加入で飛躍的な前進を

3 つ目は、会計年度任用職員の組合加入で、飛躍的な前進をめざそうと、この秋に公務公共一般香美市、本山町、安芸市の 3 つの支部と、四万十町診療所の組合員が団体交渉を行いました。

勤勉手当が創設されていない中での一時金一律の引き下げ阻止と、昇給の上限撤廃、病休の有給化に向けて、交渉を続けてきました。

香美市、本山町は、今年度から、病休の有給化が付与され、本山町に至っては、正規職員と同様で 90 日の有給化を勝ち取りました。安芸市と四万十町は、継続協議中ですが、この間、県下で 6 自治体が有給化を導入するなど、(その内 5 自治体は自治労連加盟単組)私たちの運動で改善の変化が広がっています。

会計年度任用職員制度が導入されて 1 年半が経過しましたが、処遇改善にはほど遠く、軒並みパート化や一時金支給の一方での月例給水準の低下、無給のために行使しづらい休暇制度、そしてなにより不安定な雇用など、多くの課題を抱えています。この間の教訓は、組合加入を働きかけ、団体交渉に参加し、当事者である会計年度任用職員自身が声を上げ、行動したところでは運動が前進していることです。

『NO GENGYO(現業) NO LIFE』

現業署名と「現業大事だ！キャンペーン」の推進を

自治労連現業評議会

「単純労務」とは言わせない。住民に寄り添い、要求を叶えてきた現業

コロナ感染が確認され、2年がたとうとしています。感染拡大が続くなかで、住民生活の最前線で働く私たち現業職場の奮闘が明らかとなりました。コロナ禍のもと、「民間でできる事は民間で」という公務の市場化や新自由主義的改革の弊害、脆弱な行政体制が明らかとなりました。しかし、政府は人員削減や民間委託・住民サービスの切り捨てを改めようとはしません。

今、住民の安心と安全、いのちと暮らしを守れる体制にはありません。公務公共職場の拡充と体制強化が急務であり、住民の願いになっています。民主的自治体労働者である私たち現業労働者のますますの奮闘が求められています。「あんなこといいな～♪ できたらいいな～♪」と、子供たちの笑顔や住民の幸せを願い、住民生活に寄り添い、地域に踏み出して住民要求を叶えてきた直営の現業職場。直営により培ってきた知識・技術・経験が住民のいのちと暮らしを支え守っています。災害時や、いざという時にも即座に動き、公的責任を果たしてきました。

「えっ、こんなことも。すごい、あんなことも…」と、キラキラと輝く汗と瞳。「いい仕事をしよう」との思いで、私たちが住民と

ともに築きあげてきた仕事。技術や経験、専門性を生かし工夫を凝らして実現してきた取り組みがあり、「単純労務」などとは二度と言わせません。

現業署名と「現業大事だ！キャンペーン」を 22 国民春闘の最重要課題に

日々、現場でどのようなことが起こっているのか、どのような役割を果たし、どのような行動を取っているのか。現場での取り組み・頑張る思いを語り、伝えていきたいと思います。発信して、より多くの人に知ってもらいましょう。

直営の現業職場が果たしている役割、そして地域を守り支えてきた現場力を次世代に継承していくためにも新規採用や直営堅持の必要性を強く仲間と訴えていきましょう。仲間とともに、寄せられた声や集まった声、要求を力に、職場と地域で共感と署名を広げて、現業職場を維持、発展させる運動を大きく前進させていきましょう。

3月2日に行われる中央行動に向けて、10万筆を超える現業署名とともに、すべての地方組織からの現業職場での取り組みをまとめた「現業大事だ！冊子」の総務省への提出を目指しています。「現業大事だ！キャンペーン」と「現業要請署名」を 2022 年国民の

最重要課題として取り組んでいきましょう！！

各職場のとりくみを集めよう 事例集を作成し総務省に届けよう

ゴミの収集、子どもたちへの給食の提供、学校や通学路の安全確保など、自治体に働く現業職員は、住民の身近なところで、安全・安心を守るために働いています。長引くコロナ危機のなか、改めて現業職場の重要性が浮き彫りになっています。

しかし自治体職場では、「現業は 20 年以上採用がない」「採用は行政職 2 表の導入と引き換え」といった現業攻撃が続いています。職場で団結をかため要求前進に取り組むこととあわせ、現業職場の頑張りを広く知らせ、直営のすばらしさを発信することが大事になっています。

「現業大事だ！キャンペーン」では、「住民のためにいい仕事をしたい」という思いが、形ある取り組みとして寄せられています。各地方組織の機関紙でも、現業職場の頑張りが紹介されていますが、事例集を作成し総務省に届けていきたいと思います。

例えば、鳥取県厚生事業団職員労働組合からのレポートでは、特別養護老人ホームで、お正月に出した「おせち料理」について報告がされています（写真）。「普通食が呑み込めない」「噛めない」高齢

者の方のため、「なめらか食のおせち料理」を提供しました。「食事は生きる力の源。高齢になっても可能な限りおいしく食べてほしい。そんな食事の提供が私たちの誇りです！」というメッセージが添えられています。

是非、皆さんの職場からも「こんな取り組みをやってます」という事例を送ってください。

「暮らしと生活を守る私たちの公務公共『現業大事だ！』キャンペーン」

第一次事例集の締切：12 月 28 日

【写真】A(2020 年 1 月 1 日) なめらか食のお節料理



写真 B(2020 年 1 月 1 日) 普通食のお節料理



2021 年自治労連 保育・学童保育闘争推進意思統一集会 基調報告

2021 年 11 月 28 日（日）

自治労連保育闘争委員会

はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大が始まってから 2 年が経とうとしています。2021 年 11 月 21 日現在の感染者数は全世界で 2 億 5750 万人、死者数は 515 万人を超えています。日本でも感染者数は 172 万 6000 人を超え、なおも増え続けています。特に、2021 年の夏にかつてない規模で感染が広がった第 5 波では、感染者が入院することもできずに「自宅療養」を強いられ、自宅で亡くなる事例もあいつぎました。ところが政府は、コロナ危機で病床がひっ迫するさなかに「病床削減推進法」や「高齢者医療費 2 倍化法」の成立を強行させました。国民世論を無視した政治に批判が高まっています。

また、新型コロナによる影響で、日本の 2020 年度の GDP（国内総生産）は、



日本経済新聞 Web サイト 日経ビジュアルデータ「新型コロナウイルス感染 世界マップ」より

前年度比で過去最悪のマイナス 4.6% となるなど、経済状況は大きく落ち込み、新たな失業者や生活困窮者を生み出しています。中でも非正規労働者、とりわけ女性への影響が際立っています。その一方で、大手 IT 関連企業や通販・宅配事業などは大幅に利益を増やし、日本の長者番付の上位 50 人は、2020 年度 1 年間で資産を 5 割も増やすなど、貧困と格差がいつそう拡大しています。

いま日本は、感染症による影響としては戦後最悪といえる事態に見舞われ、きわめて大きな影響を及ぼしています。その中で、保健所職員や自治体病院の医療従事者、介護関係労働者、そして、保育労働者や学童保育指導員などが、住民のいのちとくらしを守るために、懸命に奮闘し続けています。しかし、もともとぜい弱な社会保障制度のもとで、人員体制もきわめて不十分なままコロナ対応が長期化し、精神的にも肉体的にも疲弊しています。

新型コロナ危機は、日本の社会保障制度や公衆衛生行政のぜい弱さをまざまざと見せつけ、「自助・共助」では国民のいのちとくらしを守ることはできないということが明確に示されました。いま、求められているのは、安倍・菅政権によって破壊され、また、それを継承すると公言する岸田政権がねらう社会保障解体をやめさせ、医療、公衆衛生、介護、そして保育・学童保育などを立て直し、国民のいのちと健康を守りきる政治に転換させることです。

こうした情勢のもとで開催されるこの集会を、私たちがめざす「憲法を守りいかし、国の責任でよりよい保育が受けられる権利が保障される制度の実現に向けた運動」をすすめていくための意思統一の場とし、職場と地域からの運動をすすめていきましょう。

I. 本集会の目的

新型コロナウイルス感染症の拡大により、公的保育制度のもとで保育所や学童保育の役割があらためて浮き彫りとなりました。住民運動によって国・自治体を動かし、待機児童解消はすすんでいますが、少子化の影響で、今後、保育の利用者数が減少すると予測されるなか、子どものいのちを守り、発達を保障するためには、公的保育制度を守り、また、保育・学童保育の職員配置基準や施設面積基準の抜本的な改善が必要であることが明らかになりました。

本集会は、保育・学童保育の情勢をつかみ、憲法を守りいかし、保育所や学童保育の存在意義や地域で果たすべき役割を改めて確認するとともに、また、コロナ危機の教訓をふまえて、最低基準の改善を中心とした 2021 年度の運動をすすめていくための意思統一をはかる場として開催します。

- ① 新型コロナウイルス感染症拡大のもとで明らかになった職場の実態を交流し、安全・安心の保育・学童保育の実現のための運動の意思統一をはかる。
- ② 通常時でも不十分な職員配置・施設設備等の最低基準を改善させ、保育・学童保育の質を維持・向上させるための運動の意思統一をはかる。
- ③ 政府による「幼児教育・保育の無償化」が自治体財政や公立保育所の運営に影響を及ぼすことがないよう運動（公立保育所の役割の発揮による実効性ある待機児童対策の実行と国の責任での幼児教育と保育の無償化を求める運動）の具体化をはかる。
- ④ 憲法に基づく子どもたちや保護者の権利が保障される地域社会の財産としての公立保育所の役割を確認し、質の高い保育を求める地域住民のニーズに応える運動と、憲法「改悪」を許さない運動を結び、職場と地域で取り組みをすすめることの意味統一をはかる。
- ⑤ 職場実態の把握に努め、いきいきとやりがいを持って働き続けられる職場環境整備に向けた運動を取り組むとともに、正規・非正規、職種を問わず、公立保育所及び学童保育で働くすべての仲間を組合に迎えるための意思統一をはかる。
- ⑥ 学童保育の産業化（市場化）を促進する規制緩和の問題点を明らかにし、質の高い学童保育が保障される体制と実効性ある待機児童対策を求めるための運動の意思統一をはかる。

II. 政治と社会保障をめぐる情勢

2012 年に、当時の民主党と自民・公明党による「税・社会保障の一体改革」の三党合意が行われ、この合意に基づく「社会保障改革推進法」や「社会保障改革プログラム法」が成立しました。「推進法」では「自助（自己責任）」と「共助（助け合い）」を強化し、「公助（社会保障）」はどんどん縮小していくこと、そして「社会保障の主要な財源として消費税を充てる」ことを明記しており、現在に至る日本の社会保障「解体」に向けた流れを作ったものと言えます。

「推進法」成立のもと、「市町村の保育実施責任（児童福祉 24 条 1 項）」を壊し、保育の利用を事業者と利用者の直接契約とする仕組みの導入など、保育分野の市場化がねらわれました。公的保育制度の原則を切り崩すこの策動に対し、住民や労働組合などが共同したたたかいを展開し、直接契約の仕組みの導入こそ許したものの、児童福祉法 24 条 1 項を維持させました。

2019 年、安倍政権のもとで、「税・社会保障の一体改革」による社会保障切り捨て政策をさらにすすめるための「全世代型社会保障改革」が打ち出されました。これは、少子化と高齢化がさらに進行するとされる 2040 年に向け、「全世代の負担を増やし、給付を削減」する社会保障の解体に向けた総仕上げと言えるもので、①高齢者等の給付の削減、②高齢者を働かせ続けて社会保障財政を負担させる、など、現役世代と高齢世代の世代間対立をあおり、「自助・共助」をいっそう強調して

自己責任化を強めることをねらっています。また「デジタル化」の推進をテコに、社会保障を含む公的サービスを大企業の儲けの場とする「産業化」を急速にすすめ、医療費抑制など、社会保障費削減政策をさらに強力に推進しようとしていることも特徴です。

新型コロナウイルス感染症の拡大によって「税・社会保障の一体改革」や「全世代型社会保障改革」の破綻が示されましたが、岸田政権は、保育士や介護職員などケアに携わる労働者の賃金引き上げなどには言及するものの、自己責任を押しつける新自由主義的な政策の転換を求める世論を無視し、安倍・菅政権を継承して、そのまま推進していく姿勢を崩していません。

Ⅲ. 保育・学童保育をめぐる情勢

1. コロナ危機のなかでの保育・学童保育の情勢

(1) コロナ危機のもとで困難さを増す保育現場

新型コロナ感染拡大のもと、保育の現場ではこれまで経験したことがない事態に見舞われました。コロナ感染対策として、施設内のさまざまな場所や玩具等の消毒作業に大きな負担。園児だけでなく、職員や保護者に対する健康観察をはじめ、子どもたちの送迎の個別対応、施設内の机・イス等の配置やアクリル板の設置など、あらゆる面で業務量は増加しました。しかし、人員、特に正規の保育士は増えておらず、保育士など職員の精神的・肉体的負担が増えています。

コロナ感染拡大のもと、これまで当たり前のように行われてきた保育内容が変更されたり大幅な制限を受けたりしています。プールや散歩などはもちろん、歌を歌ったり本の読み聞かせを行ったりすることまで中止する地方自治体（保育所）も出ています。また、運動会や発表会などの行事も規模や参加人数を縮小するなどしているところも多く、中には催しを動画撮影して配信するなどの対応をするところもあるなど、行事や保育内容が中止・縮小・変更を余儀なくされているうえ、感染対策の基準や指針もあいまいで、対応の判断が自治体やそれぞれ保育所まかせになるなど、現場の負担の増大にもなっています。

園児や家族等や保育士自身が新型コロナに感染したり濃厚接触者と判断されたりした場合などに登園自粛を求めたり、感染が広がる恐れがある場合に休所したりする事例が全国であいつぎました。しかし、これらについても厚生労働省などが基準などを示しておらず、休所・登園自粛の判断も、それぞれの自治体などが独自に判断せざるを得なくなっています。

コロナ感染拡大から2年近くが経過していますが、未だに科学的根拠や統一した見解等に基づく基準が十分に示されておらず、対応がそれぞれの自治体（もしくは個々の施設）の判断で行われ、地方自治体や保育施設によって対応やバラバラになってしまっていることが、現場に混乱を招き、負担をさらに増やしています。

新型コロナ感染症が長期化するなかで、職場での保育士の感染もあいつぎ、クラスターに認定されるケースも少なくありません。厚労省の公表によると、全国で6652人の保育士等の感染が確認されています（2021年11月11日現在）。ところが、保育士等の新型コロナ公務災害申請・認定件数はわずか3件（2021年9月30日現在）に留まっており、使用者による安全配慮義務の欠如が顕著です。アスベスト労災のような事態を招かないためにも、自治体当局に安全配慮義務を徹底させるとともに、業務上の感染は公務災害補償の対象とさせるとりくみが重要です。

(2) 「幼保無償化」と幼児教育のあり方見直しの問題点

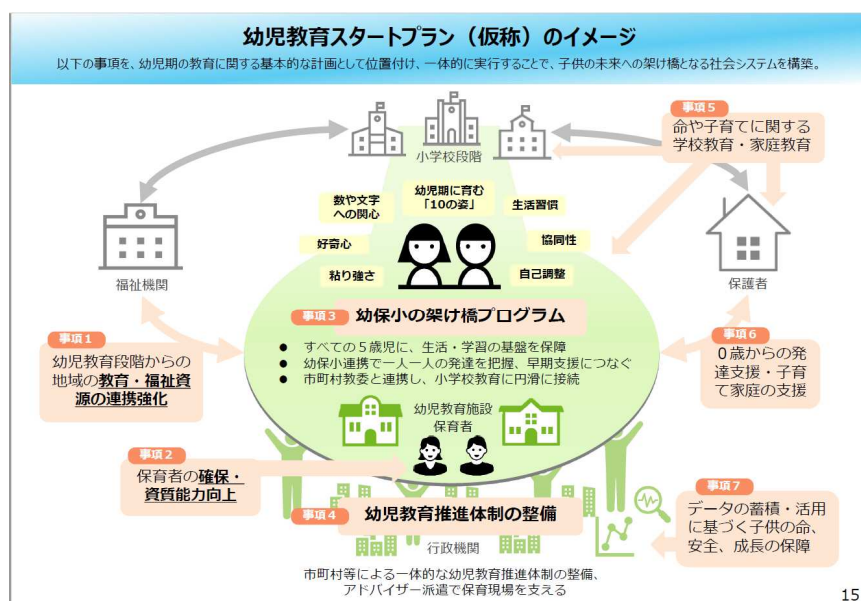
2019年10月から「幼児教育・保育の無償化」が実施されています。すべての子どもたちに質の高い保育を格差なく平等に保障するためにさらにすすめていくことが重要です。しかし、この「無

償化」には、①0～2歳児については住民非課税世帯など対象を限定、②指導監督基準に適合しない認可外保育施設も対象とする、③公立保育所の無償化費用は全額市区町村負担、④3～5歳児の給食食材費の実費負担化、⑤「無償化」に多くの財源が使われて待機児童解消や保育士の処遇改善がすすまない、など、さまざまな問題が指摘されています。

民間の保育所の無償化費用の負担割合は、国 50%、都道府県 25%、市区町村 25%ですが、公立保育所は市区町村の 100%負担となります。つまり、市区町村内に同じ規模の保育所を有する場合、公立保育所は負担になりやすく、自治体が直営から民間委託への動きを強める一因になっています。

また、条件を整えていない認可外保育施設を「無償化」の対象としていることも問題です。特に、内閣府所管の企業主導型保育事業では認可外施設が大幅に増加しており、すべての子どもに格差なく良質な保育を保障するという観点から大いに問題があります。

文部科学省は、2021 年 7 月に中央教育審議会の分科会に「幼児教育と小学校教育の架け橋特別委員会」を設置して、幼児教育のあり方の見直しについて検討をすすめています。文科省は、今年度中に 5 歳児向けの教育プログラムを作成し、2022 年度からモデル事業を行うとしています。このなかでは、文科省の要項・指針等に示された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」をふまえ、「小学校教育への円滑な接続」のために幼児教育のあり方の見直しを一方的に求める内容が議論されており、子どもたちの豊かな成長と発達を保障する保育という視点を無視して、国が求める「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の押しつけにつながりかねないと懸念されています。



（3）新子育て安心プラン

政府は 2020 年 12 月の「全世代型社会保障検討会議」の最終報告の中で、新たな待機児童対策として「新子育て安心プラン」を打ち出し、2021 年 4 月から実施されています。「新子育て安心プラン（新プラン）」は、2018 年度～2020 年度末の 3 年間で待機児童解消の受け皿 32 万人分を確保して、待機児童をゼロにするという以前の「子育て安心プラン」の達成が困難になるなかで、2024 年までにさらに 14 万人分の保育施設を整備するとして打ち出されたものです。

「新プラン」では、「地域の特性に合わせた支援」「魅力向上を通じた保育士の確保」「地域のあらゆる子育て支援の活用」を柱として、さまざまな具体策が掲げられています。「新プラン」の最大の問題は「1 名の常勤保育士の代わりに 2 名の短時間勤務保育士を充てることができる」とされたことです。しかも、無資格者の保育補助者を保育施設で活用する際の「週 30 時間以下」という要件さえ撤廃するものとなっています。つまり「新プラン」は、人員不足を抜本的に解消する施策ではなく、短時間勤務保育士や無資格者など「非正規保育士の活用」で安上がりかつ、その場しのぎのものであると言わざるを得ません。厚労省は、「新プラン」の規制緩和の実施（2021（R3）年 4 月 1 日）にあたって、「2020 年以降各年 4 月 1 日の待機児童が 1 人以上で、その要因が常勤の保育士

の確保が困難なために当該保育所の利用を希望する子どもを受け入れることができないと判断している市町村」としており、大きな制約をかけざるを得ませんでした。この運動の成果をいかし、実施させないよう地方自治体へ働きかけることが重要です。

（４）待機児童の動向と今後の保育所の課題

2021年8月27日、厚労省は、2021年4月1日時点における「保育所等関連状況取りまとめ」を公表しました。それによると、待機児童数は5634人となり、「過去最少を更新した」としていた2020年度よりもさらに6805人減少しました。しかし、政府が掲げていた「2020年度末までに待機児童ゼロ（当初の2017年度から先延ばし）」は未達成となりました。また、「特定の施設だけを希望している」「求職活動を休止している（報告していない）」などの理由で集計から除外されている「潜在的な待機児童」は発表されている数を大きく上回っていると見られており、実際に待機児童の解消が目前となっているとは言い難い状況です。

一方、新型コロナ危機の影響で少子化が強まっていることで、保育所を利用する子どもは2025年にピークを迎え、それ以降に減少に転じると指摘されています。保育の希望者の減少によって、保育施設の定員割れが起これば、利益目的に企業が運営している保育所の撤退などの可能性もあります。また、地方自治体の財政的負担を減らすため、少子化を理由としたさらなる公立保育所の統廃

（保育所等待機児童数及び保育所等利用率の推移）



（注）令和3年の保育所利用率については、前年に国勢調査を実施した関係で直近の就学前児童数が今後公表される予定であるため、集計を行っていない。
厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（令和3年4月1日）」より

合や民間委託化がねられる恐れもあります。そして保育所の減少は、保育労働者の労働環境の維持・改善や保育士の増員を阻害することにもつながりかねません。

住民が求めているのは子どもの育ちと発達を保障する質の高い保育を提供する保育施設であり、そのためにも、少子化による保育所利用者の減少を機に、施設設備や人員配置の基準をさらに改善し、子どもたちに寄り添ったよりよい保育を実現していくことが必要です。そのためにも認可保育施設の増設、とりわけ地方自治体が自ら運営する公立保育所の整備と、それに見合った保育士の育成、確保こそが求められています。

（５）会計年度任用職員制度の現状と課題

地方公務員法の改正により、2020年4月から会計年度任用職員制度がスタートし、非正規公務員の多くが会計年度任用職員となりました。期末手当の支給など、制度の導入によって一定の処遇改善が期待されていましたが、実際には、期末手当に相当する分が基本賃金から引き下げられたり、フルタイムからパートタイムに切り替えられたりするなどして人件費が上昇しないようにするなど、制度の趣旨に反する処遇の悪化が各地で見られています。また、「会計年度任用」という言葉が示すとおり、年度ごとの任用という有期雇用制度であり、自治体当局の都合で自由に首を切ることができる不安定雇用だという、そもそもの問題は全く解決されていません。

自治体の業務は本来、正規職員が担うべきものですが、会計年度任用職員制度は、自治体のあらゆる業務を非正規職員に担わせるための制度と言わざるを得ません。特に保育士不足が深刻化しているなかで、低賃金の非正規職員である会計年度任用の保育士は応募が少なく、全国各地で公立保育所の慢性的な欠員が常態化する一因となっています。また地方自治体によっては、将来的な保育所の統廃合や民営化を視野に、正規職員を増やさずに雇用の調整弁として会計年度職員で配置する体制に固執する例も多く見られます。これでは、ますます非正規化と保育士不足の悪しきスパイラルに陥りかねません。いまこそ労働組合に結集し、非正規職員の制度の改善とともに、「保育の質」を保障する職員体制の充実を勝ちとっていくことが求められます。

（６）学童保育の民間委託化と現場の状況

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、学童保育の現場でも多くの困難を抱えており、制度上のぜい弱さが浮き彫りになっています。コロナ感染拡大の初期、2020年2月に突然、学校の臨時休校が行われましたが、学童保育は「一時休校の対象ではない」として「原則開所」となりました。そのため、ただでさえ不十分な施設に多くの子どもが集まることとなり、感染リスクの高い「密」が常態化しました。また、子どもが施設にいる時間が長くなり、開所時間が大幅に伸びたため、学童保育指導員もこれまで以上の長時間過重労働を強いられました。全国各地の学童保育では、面積や設備が基準を満たしていない施設が多く、また、人員不足で十分な保育体制が確保されないという事態が多発しています。

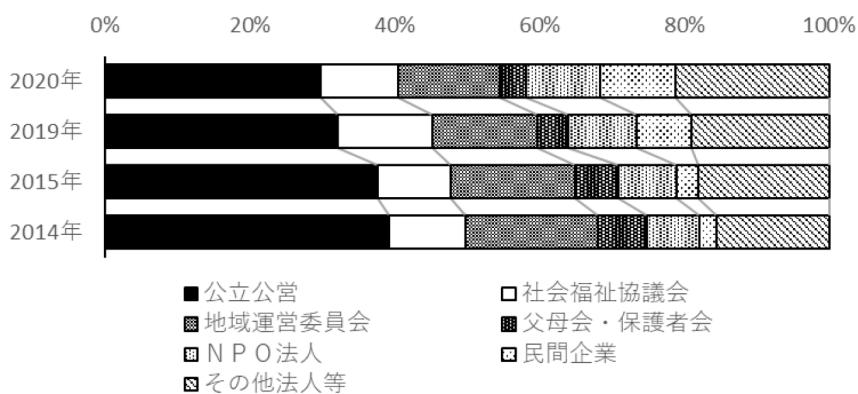
ところが、学童保育にかかわる制度や基準は、こうした状況に反して不十分なものとどまっています。特に、2014年に定められた厚生労働省令「放課後児童健全育成事業の設備および運営に関する基準」で「従うべき基準」として定められた指導員の資格と配置基準が、「人手不足」を理由にわずか5年で参酌化されました。そのため、制度上では無資格者が「指導員」として、たった一人で子どもたちを見ることすら可能になっており、安全・安心の学童保育にはほど遠いものと言わざるを得ません。また「子ども1人あたりおおむね1.65㎡以上」としている施設の基準も不十分なものと言わざるを得ず、あらためて最低基準改善の必要性が重要な課題となっています。また、「市町村の保育実施義務」に基づ

いて「児童福祉施設」と位置付けられている保育所と違い、学童保育は「事業」と位置付けられて「利用の促進の努力義務」ととどまっていることも問題です。こうしたなかで、学童保育の民間委託化が増加しています。これは、公設公営だった学童保育事業が、市町村の委託事業や指定管理者制度導入によって民間委託化された公

設民営の施設が多くを占めていますが、近年では、民立民営による営利目的で保育事業に参入する民間企業も増加しています。また、それまで利用者負担ゼロだった直営の学童保育の利用を2023年度から有料化するとした広島市に見られるように、「受益者負担」を理由に利用者の負担が増やす事例も出ています。

営利を目的とする企業では、子どもの安全・安心の学童保育や指導員の賃金・労働条件の改善に

学童保育はどこが運営しているのか（運営主体）



全国学童保育連絡協議会「学童保育（放課後児童クラブ）の実施状況調査結果について」（2020年12月9日）より

背を向ける例も目立ちます。中でも大阪・守口市の学童保育事業を受託した株式会社共立メンテナンスは、子どもたちの安全・安心のための運営や賃金・労働条件の改善を求めた指導員の労組役員の雇い止めを行う異常な労組敵視を露わにするなどの事例もあります。守口学童雇い止め事件では、2021年10月に大阪府労委が職場復帰と雇い止め期間の賃金支払いを命じる救済命令を行うなど、企業の不当労働行為を断じる裁定が下されました。このたたかひの成果をいかし、学童保育の民営化の問題を明らかにし、委託化された事業の再公営化を求めて、全国で運動を広げていくことが重要です。

2. 保育の最低基準の抜本的な改善を

(1) 遅々としてすすまない保育の最低基準と公定価格の改善

保育所の基準は、保育所が守るべき施設設備や人員配置などの最低限の基準を示したものです。保育の基準（最低基準）は、公立、民間を問わず、保育の水準を確保するうえできわめて重要なものとなっています。

この最低基準は、戦後間もない1948年に制定されたもので、その後の経済の発展と国民生活の向上に応じて改善されることが前提でしたが、実際には改善は遅々としてきわめて歩みの遅いものです。

①施設設備基準

保育所施設の建物や設備等に係る施設設備基準は、具体的には2歳児未満（ゼロ・1歳児）に関しては、子ども1人あたりについて1.65㎡、または、1人あたり3.3㎡のほふく室を設けること。また、2歳児以上については、1人あたり1.98㎡の保育室（または遊戯室）を設けることとしています。また2歳児以上については、1人あたり3.3㎡以上の屋外遊技場の設置の規定もありますが、これは保育所近隣の公園等でも代替可能となるなど、規制が緩和されています。それ以外

には、医務室や調理室、トイレの設置が示されているだけで、職員の執務室など現実的になくてはならない施設・設備の基準もあります。子どもたちの“遊ぶ”“食べる”“寝る”などの生活のすべてを狭

い保育室でまかなうという貧しい施設設備基準は、制定時からまったく改善されておらず、むしろ規制緩和で後退していると言えます。

②職員配置基準

保育所施設の人員の配置に係る職員配置基準では、保育士、調理員、嘱託医の配置が義務付けられているだけで、園長や主任などの配置は示されていません。2021年現在（2015年改定）の保育士の配置基準は、ゼロ歳児はおおむね3:1（子ども3人に対して保育士1人）、1・2歳児はおおむね6:1、3歳児はおおむね20:1、4歳児以上はおおむね30:1となっています。これら基準の数

保育所の最低基準（設備運営基準）の概要

① 職員		(児童)		(保育士)	
・保育士	ゼロ歳児	3	:	1	
	1・2歳児	6	:	1	
・嘱託医及び調理員は必置（調理業務の全部を委託する場合は調理員を置かないことができる）					
② 設備（施設）		(児童)		(保育士)	
・2歳未満児	乳児室	1.65㎡/人		ほふく室	3.3㎡/人
	医務室、調理室、便所の設置				
・2歳以上児	保育室又は遊戯室	1.98㎡/人			
	屋外遊技場	3.3㎡/人（保育所以外の公園などでも代替可）			
調理室、便所の設置					
③ 保育時間					
1日につき8時間原則（地域事情等考慮し、所長が定める）					
④ 非常災害に対する処置					
・消火用具、非常口等の設置、定期的な訓練の実施					
⑤ 保育室等を2階以上に設ける場合の条件					
・耐火建築物、傾斜路又は屋外階段、転落防止設備、調理室とそれ以外の部分の防火戸による区画、非常警報器具、カーテン等の防災処置					
⑥ 児童の処遇					
ア) 保育の内容 養護及び教育を一体的に行いその内容は厚生労働大臣が定める（保育所保育指針の遵守）					
イ) 給食 必要な栄養量を含む、献立の作成、自園調理原則（3歳以上児は一定条件下で外部搬入容認）					
ウ) 健康診断の実施					
⑦ 苦情への対応					
苦情受付窓口の設置等苦情対応のために必要な措置					
都道府県・市町村からの処遇に関する指導・助言に従っての必要な改善運営適正化委員会への協力					

全国保育団体連絡会・保育研究所「2020保育白書」より

値は保育所全体で必要な保育士の人数を算出するためのものであり、しかも「おおむね」と示されているとおり厳密に配置すべき人数でもないなど、あいまいなものとなっています。なかでも4歳児以上の配置基準は、70年以上前の制定時から一度も改善されていないなど、きわめて不十分なものと言わざるを得ません。

また、調理員については必置となっているだけで、子ども1人あたりの調理員の人数も示されていません（ただし公定価格の基本分単価は、利用定員40人以下の施設で1人、41～150人は2人、151人以上は3人（うち1人は非常勤）として算定）。

この最低基準ではとても保育所の運営はできないため、保育所運営にかかわる公定価格は算定の改善や地方自治体独自の補助などによって最低基準を上回る職員を配置して、なんとか運営しているというのが実態です。ところが、2015年に成立した「子ども・子育て支援新制度」では、保育士の配置基準は何ら改善されていないにもかかわらず、土曜日開所が事実上義務付けられるなど保育時間が延長され、職員配置基準は実質的に低下しており、保育の質の低下が懸念されます。

保育所保育士配置基準（最低基準）の改善経過

年度	乳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳以上児
1948～51	10 : 1		30 : 1		
1952～61	10 : 1		(10 : 1)	30 : 1	
1962	8 : 1		(9 : 1)	30 : 1	
1964	8 : 1			30 : 1	
1965	(7 : 1)			30 : 1	
1966	6 : 1			30 : 1	
1967	6 : 1			30 : 1	
1968	6 : 1			(25 : 1)	30 : 1
1969～97	(3 : 1)	6 : 1		20 : 1	30 : 1
1998～2014	3 : 1	6 : 1		20 : 1	30 : 1
2015	3 : 1	6 : 1		(15 : 1) 15 : 1	30 : 1

（注）（）内は最低基準ではなく運営費（公定価格）上の定数。1969～67年の乳幼児の（3 : 1）については、乳児指定保育所の場合にのみ限定して実現できた配置。2015年の3歳児の（15 : 1）も、公定価格上の加算条件としての基準
（資料：厚生労働省資料を基に作成 「2020保育白書」より）

③保育の公定価格

保育の公定価格がきわめて不十分なまま、一向に改善されないことも大きな問題です。

保育の公定価格とは、子ども1人あたりの保育に必要な月額費用を国が定めるもので、各地の保育所の運営を支える財政基盤の基準額であり、保育の質を支える指標とも言えるものです。公定価格は、おもに基本分単価と加算分（基本加算部分＋特定加算部分）で構成され、基本分単価には人件費として常勤職員の賃金や非常勤職員の雇上費用、職員や子どもの数に応じた管理費などが算定され、加算部分には、処遇改善や夜間・休日保育などの人件費と施設等にかかる加算などで算定されます。この公定価格に基づいて算定された額が一般財源として国から地方交付税として地方自治体に財政措置され、さらに私立（民間）保育所は、公定価格に基づいた運営費が委託費として市町村から支給されます。しかし、公定価格の算定方法は、幼稚園（教育）と比して不合理な格差があったり、保育現場の実態に見合わないものになっていたりするなど、非常に多くの問題が指摘されています。毎日8時間の保育や土曜日の開所を行い、そのうえ、国の基準を上回って職員を配置している保育所がほとんどですが、公定価格があまりにも低く、それに見合った運営費が算定されておらず、結果的に、劣悪な保育士の賃金・労働条件を改善することができていません。これが、保育士が不足し、その確保が困難となっている最大の原因となっていることは明らかです。

（2）コロナ危機でより鮮明になったいまこそ、最低基準の改善を

長きにわたって住民や労働組合などの共同の運動がすすめられ、保育の最低基準の改善や学童保育の配置基準の策定がはかれるなど、一定の前進はありますが、子どものいのちを守り、発達を保障するよりよい保育・学童保育の実現には、さらなる制度の拡充や基準の改善が必要となっています。

こうしたなかで新型コロナウイルス感染症の拡大という事態で、保育・学童保育の現場でも大きな混乱となり、2年近くが経過した現在でも収束していません。保育・学童保育の現場はもともと

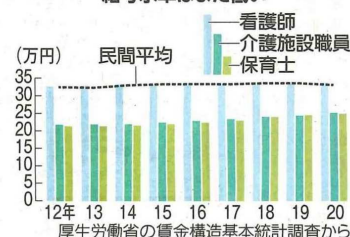
深刻な人員不足に陥っていましたが、通常業務に加えて新型コロナの感染対策に多大な労力が必要となり、現場の保育士や学童保育指導員は長時間過密労働を強いられ、精神的・肉体的な疲弊はいっそう増えています。また、貧弱な施設設備基準のもと、施設面積も狭く、物理的な感染防止も困難な保育所や学童保育の施設では「密」を避けることができず、保育士・学童保育指導員の負担は増加しています。

このように、新型コロナ危機のもとで施設設備や職員配置など、現在の最低基準の不備が示されたいま、最低基準の抜本的な改善は、緊急かつ重要な課題となっています。それにもかかわらず、国は基準の改善などに対しては非常に消極的な態度をとり続けています。政府は、「骨太の方針2021」や「全世代型社会保障改革」の報告のなかで盛んに「デジタル化」を強調し、保育をはじめ、医療や介護などでも「ICT (Information and Communication Technology = 情報通信技術) 化」や「A.I. (Artificial Intelligence = 人工知能)」導入などの「デジタル化 (デジタル技術の活用)」を人材不足対策に掲げています。しかし、保育や学童保育などのケアの現場において「デジタル化」で業務の一部の軽減はできても、抜本的な改善につながるものではありません。子どもたちのいのちを守り、学びや発達を保障するという専門性の高い職種でありながら、賃金・労働条件が低いなど劣悪な労働環境を強いられていることに根本的な原因があります。

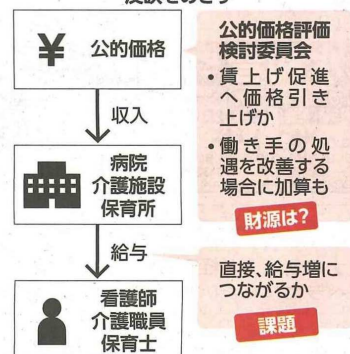
岸田首相は、11月9日に「全世代型社会保障構築会議」と「公的価格評価検討委員会」の初めての合同会議を開き、看護職、介護職や保育士などのいわゆるケア労働に携わる労働者の賃金を引き上げると述べました。なかでも介護と保育の平均賃金が、全産業平均を約8~9万円も下回っていると指摘されています。保育士の処遇改善を政治課題に押し上げたのは、長年にわたる労働組合や住民との共同の運動の成果ですが、賃金引き上げの額はきわめて小さいものにとどまることや、財源確保のために国民の負担を増やすことを前提にした議論が展開される可能性があります。また、処遇改善の対象として学童保育指導員を挙げていないことや、賃金格差を全国平均賃金で比較しており、地域の賃金格差の問題をほとんど考慮していないなどの問題もあり、実効性のある抜本的な賃金改善を求めることが重要です。

最低基準を抜本的に改善させるためには、保育の公定価格を大幅に引き上げるなど、財政的な支援体制の拡充とあわせ、国に対する運動と地方自治体それぞれに対する運動をセットで、中央と地方の両方でとりくむ必要があります。国に対しては、最低基準と公定価格の改善と、それを可能にする財政的な措置を求めること。また、地方自治体に対しては、保育・学童保育への予算の拡充と具体的な施設の改善や人員配置の拡充を求めることが必要です。

公的価格評価検討委員会のねらいと課題
介護職員と保育士の処遇改善は進むが
給与水準はまだ低い



政府は公的価格を通じて給与への反映をめざす



2021年11月10日朝日新聞朝刊より

IV. 具体的な運動（行動提起）

公立保育所・認可保育所や学童保育の役割の発揮に向け、最低基準（人員配置基準や施設面積基準）と保育・学童保育労働者の処遇の改善を軸に運動をすすめます。

1. 国に向けての運動

- （１）「よりよい保育を！実行委員会」が呼びかける「2021 年度国会請願署名」に、自治労連として 20 万筆を目標にすべての組合員を視野に取り組みます。
- （２）内閣府・厚生労働省に対する要請を行います。
- （３）すべての政党・国会議員を対象に要請を行います。

2. 自治体等に対する取り組み

- （１）自治体議会請願（陳情）、自治体要請に取り組みます。
- （２）自治体議会議員に対する要請行動に取り組みます。

3. 運動をすすめるための取り組み

- （１）自治労連本部、保育闘争委員会の運動方針に基づき、地域組織、単組で闘争体制を確立します。
- （２）Web 会議等を活用して、情勢学習や新型コロナウイルス感染症危機のもとでの各地の運動を交流します。
- （３）自治労連の組織強化、次世代を担う保育者や組合役員の育成、保育の質の向上をめざして、地域での青年の仲間づくりを進めます。
- （４）自治労連の組織強化、会計年度任用職員の組織化の推進のために、職場や単組で「対話」をすすめる、全国規模のネットワークづくりをめざします。
- （５）「よりよい保育を！実行委員会」に参加し、さまざまな保育・幼稚園関係団体、子育て関係団体、マスコミなどとの「対話」を進め、連帯の輪を広げます。
- （６）「よりよい保育を！実行委員会」として実施する「2021 年国会請願署名」提出・政府要請行動（12 月 16 日）に参加します。
- （７）2022 年 2 月に集会実行委員会の主催で開催する「自治体に働く保育労働者の Web 全国集会」（2 月 19・20 日予定）を、学習と運動の交流の場に位置づけ、積極的に参加を呼びかけます。
- （８）自治労連「学童保育指導員の“今”見える化アンケート」のとりくみを活かし、放課後児童支援員（学童保育指導員）が専門性を発揮し、子どもの権利を保障する立場で安心して働き続けられる処遇改善と雇用継続、人材確保・育成を求めて運動を広げます。
- （９）全国保育団体合同研究集会に取り組みます。（2022 年 8 月 高知県）