

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 12月号 (No.133)

2014年12月18日

162-0837 東京都新宿区納戸町 26-3 保育プラザ 3F Tel03-6265-3174 Fax03-6265-3184 gsp10404@nifty.com

会員のみなさん、いかがおすごしですか

さて、衆議院選挙がおわりました。投票率は52%、有権者の2人に1人しか投票していないことになります。選挙に行っても、社会は変わらない・・・とあきらめたり、無関心になっている人が、こんなに多いとは！

このように、社会と自分とが結びつかない人が増えているようですが、やはり、社会を動かすのは、私たち一人ひとりの願いや行動ではないでしょうか。保育制度も、当初保育所はすべて総合こども園化する方向だったものが、全国各地の保育関係者の運動で方向転換を余儀なくさせ、児童福祉法 24 条 1 項に市町村の保育実施義務を残させました。これからスタートする新制度も、具体的な認定の手続きや保育時間の区分、利用定員の設定等、市町村に要望していくなかで、少しでも現状に合うように改善させていくことができます。要望しなければ、はじまりません。そして動いたことは、必ず何らかの成果をうみだしていくのではないのでしょうか。

経営研究セミナー締切迫る

来年1月に開催する経営研究セミナーの、今回のおススメポイントを紹介します。

●新制度施行直前、最新情勢を学ぶ

1日目の全体会で情勢報告、2日目の講座で保育制度講座を設けています。最新情勢と、自治体・国にむけた運動のポイントを学びましょう。

●社会福祉法人「改革」の動きを学ぶ

年明けから始まる通常国会に、社会福祉法人「改革」を含む法案が出されそうな状況です。この動きの背景や、社会福祉法人の在り方がどう変えられようとしているか学びましょう（2日目講座）。

●職員集団づくり・職員育成を学び考える

2日目の講座では、保護者との関係づくりと職員育成についての講演があります（植田章さん）。また、午後の分科会では、各地の実践や悩みなどを出し合い、交流します。

お誘いあわせの上、ご参加ください。

【第35回民間保育園経営研究セミナー】

◆日程：2015年1月12日（月）～14日（水）

◆会場：長浜ロイヤルホテル（滋賀県）

◆参加費：15,000円（会員外18,000円）

◆宿泊費：15,500円（1泊2食）

締切：12/20（土）、最終締切は12/26（金）

12/26以降はお電話にてお問合せください。

保育をめぐる情勢

●社会福祉法人「改革」 ～通常国会に法案提出

厚生労働省は、7月にまとめた社会福祉法人の在り方を見直す報告書をもとに、社会保障審議会福祉部会にて社会福祉法人「改革」にむけた審議を行っています。年内に取りまとめがなされ、年明けから始まる通常国会に社会福祉法の改正案を提出する方向で、準備を急いでいます。

◆社会福祉法人「改革」とは？

この間、マスコミを中心に、社会福祉法人が巨額の内部留保を抱えているといった報道が相次ぎ、あたかも社会福祉法人に問題があるかのような雰囲気作りがすすめられてきました。また、福祉事業への企業参入と競争条件の対等化を求めるイコールフットリング論も出されていました。このような状況を利用する形で、社会福祉法人の在り方の見直しが打ち出されてきました。

具体的には、『地域公益活動』をすべての社会福祉法人に法律として義務づけ、財政抛出・人的負担を求める内容です。本来は公的に保障すべき事業を社会福祉法人からの抛出で支えさせようとする仕組みを、単純に評価することはできません。また、内部留保分に課税する案も出されましたが、今のところ、地域公益活動義務付けの方向で進んでいます。

◆社会福祉法人「改革」について学ぼう

保育三団体は、課税については反対の意見表明を行なっていますが、法人「改革」そのものについては、明確な意見表明を行なっていません。法人税課税は免れるとしても、今回の法人「改革」で、本当に地域の社会福祉事業が発展するのか、職員や子ども・保護者にとってどうなのか、等の検証が必要です。その上で、現場の状況をふまえて、意見表明することが求められています。

まず、社会福祉法人「改革」の経過や内容について理解を深めていきましょう。そのために①経営研究セミナーで講座A・社会福祉法人「改革」の動きをどう見るか？（講師：石倉康次・立命館大学）を企画しました。また②学習資料『非営利に基づく本来の社会福祉事業を取り戻そう！』（発行：障全協・日本障害者センター）を用意しました（同封資料）。

●退職手当共済制度見直し 障害者分野で公費助成の廃止案 出される～法人「改革」の一環

社会保障審議会の第9回福祉部会で論議された、社会福祉施設等退職手当共済制度の見直し案も、この法人「改革」の一環といえます（同封資料参照）。

退職手当共済制度は、1961（昭和36）年に創設されました。公私の差が大きい社会福祉分野での差を埋めるため、国家公務員に準ずる退職手当の給付水準をめざし、公的補助が行なわれるようになりました。その後何度かの改正を経て、2006（平成18）年改正では高齢者分野の公費補助が廃止されました。

今回は、障害者分野で公費助成の廃止案が出されました。共済制度の加入者が社会福祉法人に限定されているのに対し企業側から不公平との声があがっていることも、背景にあるのではないのでしょうか。

保育分野については、助成の見直しは見送られています。そもそも社会福祉法人は、市町村の保育実施責任にもとづき委託され保育事業を行なっているため、公私の差を埋める意味から共済制度の公費助成が行なわれてきました。保育所については、

新制度実施後も、市町村の保育実施義務が児童福祉法24条1項で維持されたことが大きな意味を持っています。

しかし、一方で「新制度への移行途中のため公費助成見直しは見送る」と説明されていることをふまえると、今後、保育分野でも助成廃止の検討がされる危険性は十分にあります。

この点からも、法人「改革」論議に注目すると同時に、新制度で24条1項による市町村の保育実施責任があいまいにされないよう、運動を続けていくことが必要です。

●新制度開始後も待機児童問題は継続!?～子ども・子育て会議で、事業計画策定状況示される(11/28)

11月28日に開催された子ども・子育て会議では、事業計画策定状況が示されました。現在策定中の市町村もあることから、正確な数値ではないものの、低年齢児の待機児童の解消は難しい状況が明らかになりました。

資料によれば、0～2歳児の保育需要量の見込みと確保方策で入所できる人数は下記の表の通りです。

	2015(H27)	2016(H28)	2017(H29)
a 量の見込み	115.8 万人	116.2 万人	116 万人
b 確保方策	106.7 万人	110.9 万人	111.4 万人
a-b	9.1 万人	5.3 万人	4.6 万人

保育需要は、2016年をピークに減っていくと見込まれていますが、実際の需要はさらに増える可能性もあります。そうなれば、確保できる人数との差はさらに広がり、待機児童解消も遠のきます。また、新制度の認定こども園では0～2歳児の定員を設けなくてもいいことから、低年齢児の受け皿確保にはつながりません。

今後、待機児童解消には認可保育園の整備が必要であることを、自治体に要望し、事業計画に位置づけさせていくことが求められています。また、消費税に頼らない財源の確保で、保育士の処遇や施設整備費の改善を求めていくことが重要です。

各地域のといくみ・動き

●福祉三団体で緊急学習会開催！～法人改革ってなに？

12月12日に、福祉3団体（全国保育団体連絡会・福祉保育労働組合・障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会）の主催による緊急学習会『「法人制度改革」って何？』が、東京で開催されました。参加者



は30数名でしたが、緊急の呼びかけに応じて、栃木県や宮城県からの参加もありました。

◆法人「改革」推進は労働条件悪化・保育の質低下!?

講師の荻原康一氏（日本福祉教育専門学校）は、「内部留保」も算出の仕方によって額が大きく違う等、マスコミの世論誘導で社福バッシングが行なわれたことを指摘しました。社会福祉法改正案に盛り込まれる「社会公益活動」の義務化についても、余裕のない法人も含めて義務化されることにより現在以上に労働条件が悪化し、それに伴う質の低下が大きな問題となる、と強調されました。福祉サービスを量・質ともに向上させることと処遇改善の運動をあわせてすすめる必要があります。

◆社福法人が果たしてきた役割・現状を伝えよう～法人「改革」問題で、2/13に国会要請行動！

福祉3団体では、国会での社会福祉法改正案審議にむけて、国会議員への要請行動を行うことを確認し、準備に入りました。多くの国会議員は、この法人「改革」問題を知らない状況にありますので、福祉現場の実態や社福法人の蓄積してきた実践・役割等を、伝えていきましょう。

※2.13 要請行動の詳細は、次号でお知らせします。

●保育を守る関東ブロック研修会開催

埼玉・（福）さやまがおか保育の会 牧裕子

11月21日に、さいたま市にて、保育を守る関東ブロックの研修会が開催されました。埼玉県内を中心に、静岡、栃木・群馬からも参加があり、全体で約260名の参加となりました。

当日は、村山祐一氏（元帝京大学）・小泉広子氏（桜美林大学）・阿部一美氏（保護者）を招きシンポジウムを行ない、宣言文「子どもの最善の利益を求める」を発表しました（同封の資料参照）。

主催団体は、埼玉私保連を中心にさいたま市私立保育園協会や埼玉県保育問題協議会も参加して準備しました。参加申し込みが思うように伸びず、電話でのお誘いもしながら、260人を超える参加者を組織しました。埼玉では、今後も、新制度の課題を明らかにしながら意見を表明する姿勢を貫いていこうと確認しあいました。

第17回夏季セミナー・シンポジウム 乳幼児期の子どもたちに保障すべき 保育・教育とは

第3回

2014年9月7～8日に埼玉県さいたま市で開催した第17回夏季セミナーのシンポジウムを数回に分けてご紹介しています。第3回は、小泉広子氏の報告（後編）です。

（要約・文責：事務局）。

『子ども・子育て関連3法と保育・教育、幼保連携型認定こども園』/後編

小泉広子（桜美林大学）

幼保連携型認定こども園への教育内容統制の動き

幼保連携型認定こども園については、国や首長による教育内容統制が、幼稚園や保育所とは違う形で始まるのではないかということが次の問題です。

◆教育基本法改正以降の乳児教育内容統制の動き

2006 年の新教育基本法は、教育に対する国家権限を拡大評価していくことが大きなねらいです。

ひとつは、「公共の精神」と「我が国の郷土を愛する態度」など、20 にも及ぶ徳目を教育目標においたということが大きな特徴です。これは、学習指導要領の道徳内容に対応していて、学校教育の中核に道徳教育をすえたということで、憲法 19 条の思想・良心の自由と緊張関係にあるのではないかと、むしろ違憲なのではないか、という解釈もあります。さらに、道徳的な内容を教育目標においただけではなく、内容統制の仕組みもつくったというのが大きな特徴です。簡単に言うと、法律によりさえすれば、教育行政は何でもできるものだという事。それから、教育振興計画を政府が策定することによって教育内容にも積極的に関与できるような仕組みを、教育基本法の改正でつくったということです。

「幼児期の教育」も、このとき新しく条文がつけられています。「**幼児期の教育は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであることに鑑み、国及び地方公共団体は、幼児の健やかな成長に資する良好な環境の整備その他適当な方法によって、その振興に努めなければならない**」という条文を置きました。幼児教育にとっては、「振興に努める」ということで、喜ばしいことではないかという評価もあったのですが、なぜこの条文を置いたのだらうと国のやることには最初から疑いの目をもって見ていました。その後、子ども・子育て関連 3 法の改正や、それ以降の流れによって、2006 年の新教育基本法における「幼児期の教育」に、非常に大きな意味があったのだということが、わかってきました。

2007 年には、学校教育法の改正が行われて、幼稚園の目的に「義務教育その後の教育の基礎を培うものとして」という文言が追加されました。また、「保育の目標」と書かれていたものが、「幼稚園教育の目標」に変更になっています。教育と保育を区別するという視点はこのときから始まっていました。さらに、規範精神の芽生えを養う等の目標が追加されています。道徳規範の内容が、2007 年から早速、学校教育法に取り込まれているわけです。「達成に努めなければならない」とかかれていたものが、「達成するよう行われるものとする」というふうに義務づけが強くなっています。それから、教育課程と保育内容

という文言の使い分けが行われています。

2008 年には、幼稚園教育要領の改訂が行われています。幼稚園教育目標が削除されて、学校教育法に一元化されました。また、人間関係の項目には「規範意識の芽生えが培われることを考慮し…」と記述されました。

それに伴って保育所保育指針の改訂も同じ年に行われて、ここで告示化となりました。「保育内容は、……厚生労働大臣が定める指針に従う」とされ、ここでも「従う」という形で義務づけが強くなっています。また、ここから、保育のねらいについても、「養護」と「教育」を別立てにする、ということが規定されています。

2010 年には、「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について」という報告書（幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議）が出されています。ここでは、はっきり、保育・幼児教育を教育基本法体制に組み込むことを明確にしています。「**幼児期と児童期の教育の目的・目標は、教育基本法に基づき、学校教育法において連続性・一貫性をもって構成されている。幼児期から児童期にかけての教育の目標は、生涯にわたる学びの基礎となる極めて重要なものであることから、学びの基礎力の育成というつながりとして捉えることとする。**」としています。あとは、規範意識や基本的な生活習慣の形成などが大切だということと、「こうした考え方は、保育所や認定こども園においても同様の考え方ができるものといえる。」ということで、教育基本法体制を幼稚園だけではなくて、認定こども園や保育所にも貫徹させるべきだという政府の意図が 2010 年の段階から見えてきています。



◆幼保連携型認定こども園教育・保育要領案の特徴

幼保連携型認定こども園には、これまでの幼稚園や保育所とは違う、新たな教育内容統制の仕組みが見られます。

一つは、教育課程や保育内容の制定権者として内閣総理大臣も追加している点に注目しましょう。また、設置者に対する教育目標とその事項の遵守義務

が規定されている点も要注意です。今まで学習指導要領や保育所指針、幼稚園教育要領では、だれが設定するか法律には書かれていましたが、それを必ず守らなければいけない、という条文はありませんでした。ところが今度は、教育目標とその事項を設置者が守らなければならない、と遵守義務が規定されています。現場の教師、保育士に、教育目標が義務づけられているということがいえます。内閣総理大臣による教育課程設定も、政治による教育の支配が強化される恐れがあります。時の与党の総裁でもある内閣総理大臣が教育目標を決めるわけですから、教育の政治化が危惧されます。

教育基本法との関わりで幼保連携型認定こども園の教育・保育要領案についてみると、人間関係という項目の中に「外国人など、自分とは異なる文化をもった人に親しみをもつ」と、従来書かれていた内容が削除されています。これは、非常に国家主義的な削除とも見えます。それから、追加になったのは、人間関係の項目で、幼稚園教育要領にはあって保育所指針にはなかった「規範意識の芽生えが培われることを考慮し」という文言です。また、環境の項目で、「園内外の行事において、国旗に親しむ」という条項が入りました。こういった点も、教育基本法改正の問題がもろに反映されているといえます。

小学校教育との接続ということについては、幼保連携型認定こども園の保育要領合同検討会議という会議の中で、“解説のほかに参考となる資料を作成し、保育者、機関に周知徹底を行う”とされました。幼保連携型認定こども園は、一応、教育機関と位置づけられて、教育基本法との関係で教育・保育要領を設定されているのですけれど、ここでいきなり小学校教育との接続という言葉を使って、保育者・機関に周知徹底するという名目で、法的な裏付けもなく、国から事実上の教育内容統制が行われる危険性があると読んでいます。

◆教育の首長支配

幼保連携型認定こども園に関しては、教育行政の中でも、地方自治体の首長による教育支配の特徴が非常によく見える条文になっています。例えば、幼保連携型認定こども園の会議については、地方公共団体の長が今度の改正で行うことになりました。大学以外の公立学校については、通常教育委員会の所

管であったのにも関わらず、学校なのに地方公共団体の長が管理を行うとされています。それから、公立の園長及び教員の任命も、地方公共団体の長が行うように、教育公務員特例法が改正になりましたので、人事権を背景に首長による教育の政治支配が危惧されます。ただし、私立の幼稚園については、これまでも首長が管理をしてきましたので、大きな変化がないようにも思われます。

先日、地方行政法という教育委員会制度に関わる大きな法律が改正になりました。首長が教育内容に介入できるたくさんの手がかかりをつくったというのが、この地方教育行政法改正の大きな特徴です。教育委員会と首長とで主催をする「総合教育会議」を新しく創設し、幼稚園、保育園の問題、幼保連携の問題についても議題にするのだとして、国会の審議の中でもたびたび出されています。今後、政治的な首長による関与、政治的な幼児教育への関与が、地方自治体でも強まる恐れがあると思います。

就学前教育の無償化・義務教育化の動き～保育と教育のあり方が問われている

新たな幼児教育政策の動きとして、2014年7月3日に出席した安倍首相の教育再生実行会議第5次提言の中で幼児教育について言及されています。「幼児教育の質の向上のため、国は、幼稚園教育要領について、子供の言葉の習得など発達の早期化等を踏まえ、小学校教育との接続を意識した見直しを行う。保育所、認定こども園においても教育の質の向上から見直しを図る。また、子ども・子育て支援制度の下、子供の発達や状況に応じた指導の充実が図られるよう、質の高い教職員を確保していくための養成、研修、処遇、配置や施設運営の支援に関する制度面、財政面の環境整備を行う」ということで、幼児教育の質の向上のための見直しを行うという内容です。具体的には、3歳～5歳児の幼児教育について、財源を確保しつつ、無償化を段階的に推進する。そして、希望する全ての子どもに幼児教育の機会を保障し、幼児教育の機会均等と質の向上・無償化を進めた上で、5歳児の就学前教育について義務教育化を検討するとしています。

これはすべての子どもの発達権保障という観点からではなく、急速に進展するグローバル化に対応し

て、国のために役立つ人間づくりや、少子化を克服して、国力の源である人材を充実・確保するという理由からの幼児教育の充実という文章になっています。子どもの発達保障という観点からの幼児教育の質の向上という構造には、決してなっていません。新自由主義的教育改革の問題から見ると、幼児期のエリート養成、それから選抜教育への転換がいよいよ始まったのではないかと思います。それから、小学校教育との接続を強調することで、教育基本法体制の教育・保育領域への徹底化が始まるのではないかと思います。

それから、無償化については言及していますが、保育所、幼稚園、認定こども園の設置義務については触れられておりません。つまり、無償化としてお金は出すけれども、必要な設備・施設はつくらないので、量的な問題が出てくるでしょう。幼稚園、保育所に行きなさいと推進して、どこに行くかは消費者の選択にまかせるため、学力テストの成績を基準に選ぶというように、無償化を通じて学力競争が激化するのではないかと予測されます。

幼稚園、保育所、および認定こども園における5歳児教育の義務教育化ということも、学校設置主体の多様化や、国家の公教育制度・公的保育制度における条件整備義務の後退につながります。明らかに株式会社が学校設置主体として登場してくることが予想されるわけですので、学校設置主体の多様化も含めて検討すると、はっきりこの報告書には書かれています。今回の関連3法に引き続いて、学校設置主体の多様化が当然出てくるでしょう。義務教育そのものを変容させるおそれも考えられます。

私たちは、乳幼児の人間の発達権としての保育を受ける権利と、保育の一元化という視点から、新自由主義改革を批判する必要があるのではないのでしょうか。本来の保育と教育の一元化、それから保育を受ける権利の保障というのは、そういう競争的な意味の教育でもないし、規範意識の態度を養うといった、態度形成のための教育でもありません。本来の保育と教育のあり方が問われてきているのです。小学校との接続という問題も、よくよく国が言う中味を見定めた上で、実践からあるべき接続の問題を考える必要があるのだらうと思います。

<連載・第9回>

労務管理Q&A

社会保険労務士・松田康子（第一経理）

第9回「パートタイム労働法」

今回は、パートタイム労働法を取り上げました。短時間職員として、時給者を雇用するみなさんには、深く関係する法律と言えるのではないのでしょうか。パートタイム労働法は、パートタイム労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者（正職員）との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを目的としています。なお、パートタイム労働法にいう「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいいます。

このパートタイム労働法の一部が改正され、平成27年4月1日から施行されることになりました。

まず、改正の中身をみてみましょう。初めに、短時間労働者の納得性を高める措置として

(1) 短時間労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

今までは、パートタイム労働者から賃金や教育訓練等について説明を求められたときには、事業主は説明する義務がありました。今回の改正では、さらに雇い入れたときにも、雇用管理の改善に関する措置等について説明しなければならなくなりました。

【雇い入れ時の説明内容の例】

- ・賃金制度はどうなっているか
- ・どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか
- ・どのような正職員転換推進措置があるかなど

【説明を求められたときの説明内容の例】

- ・能力・経験などの要素を勘案して賃金を決定したか
- ・どの教育訓練や福利厚生施設がなぜ使えるか（または、なぜ使えないか）
- ・正職員への転換推進措置の決定にあたり何を考慮したのか など

正職員への転換措置を講じている場合は周知も必要ですので、パートタイマー就業規則に転換措置について記載されているか確認しておきましょう。

(2) 短時間労働者からの相談に対応するための体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととなりました。

【相談に対応するための体制整備の例】

- ・相談担当者を決め、相談に対応させる
- ・理事長や施設長自身が相談担当者となり、相談対応を行う などが考えられます。

(3) 相談窓口の周知

(2) を周知させるため、雇入れ時の雇用契約書（雇用通知書）に明示しなければならない事項として「相談窓口」の記載が追加されました。

東京労働局の HP の書式集のところに、法改正に対応した「雇用条件通知書」が up されていますので、一度ご確認下さい。余談ですが、有期契約の場合、更新の有無や更新理由等を雇用契約書や雇用条件通知書に記載しておかなければなりません、その記載のない保育園さんが見受けられます。この機会に自園の雇用契約書を見直しされることもおすすめします。

そして、一番のポイント、目玉と言っているのが、短時間労働者の公正な待遇の確保です。

(4) 正職員と差別的取扱いが禁止される短時間労働者の拡大

正職員と差別的取扱いが禁止される短時間労働者について改正前は、

- ① 職務内容が正職員と同じであること
- ② 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正職員と同じであること
- ③ 無期労働契約を締結しているパート労働者であること

とされていましたが。保育園の時給者（パートタイム労働者）は、ほとんどが1年契約の有期雇用なので今までは③に該当しないため対象外でした。しかし、今回の改正では、正職員と同視すべきパートタイム労働者の範囲が有期契約労働者にまで広がっています。つまり、①と②に該当さえすれば、有期契約を結んでいるパートタイム労働者でも正職員との差別

的取扱いが禁止されることになるのです。

一度、自園で雇用するパートタイマーの中に、正職員と同視すべきパートタイマーが存在するかどうか確認しておくといいいでしょう。

(5) 短時間労働者の待遇の原則の新設

事業主が、雇用するパート労働者と正職員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとの定めが新設されました。では、どのような場合に、パート労働者の労働条件が「不合理なものと認められる」ことになるのでしょうか。同様の条文を持つのが労働契約法（20条）で、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止しています。契約法での相違は、法的に否認すべき程度に不公平なものであってはならないという趣旨で、その相違が社会的に公正と言えるか否かが問題とされています。正職員と比べて低いパート労働者の労働条件が、「法的に否認すべき程度に不公平なもの」と認められる場合に、短時間労働者の待遇の原則に抵触することとなると考えられます。

現在、メトロの売店で働く契約社員が、正社員との間に「賃金格差」があるのは労働契約法に違反するとして、東京メトロの関連会社「東京メトロコマース」を相手に3年分の賃金格差などを含む計4,200万円の損害賠償を求めて東京地裁に提訴しています。有期雇用の契約社員として働いていました。その業務の内容が、品物の発注や接客等で正社員とほとんど同じ内容の仕事をしていたが、1か月の給与や賞与に大きな差があったり、また正社員に支給される住宅手当や退職金もありませんでした。まだ、判決はでていませんが、判決ができれば、「不合理なものと認められることとは何か」という重要な指針になると考えられます。

(6) パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が勧告しても、これに従わない場合は、厚生労働大臣は、事業主名を公表できることとなりました。

以上のように、今回の改正で受ける影響は大きいと思われます。施行日までにはできることから対策を講じるようにしましょう。

当面の課題

●動けば変わる！自治体への働きかけが重要！

*自治体での新制度準備状況を明らかにし、具体的に要望・要請しよう

在園児の扱いや、保育時間の問題、利用定員・認可定員の設定、自治体の単独補助などなど、新制度開始が近づく中で、具体的な課題が明らかになりつつあります。新制度開始で、今現在より保育の水準が後退するようでは、本末転倒です。準備状況や内容を把握し、課題や問題点を少しでも改善できるように、自治体にむけて要望・要請しましょう。動かなければ、変わりません。動く中で、次の課題や展望を見出していきましょう。

*自治体単独補助の動向に着目、要請を

東京都では、新制度実施を契機に都の単独補助の見直し（再構築）案が出されています。また、横浜市でも、単独補助の検討案が出されています（同封資料参照）。

自治体ごとに、こういった動きがあり得ますので、自治体との確認や、園長会・保護者連合会等共同で、要望・要請していくことが重要です。

*関係者との共同のとりくみを！

- ・保護者・関係者向けに説明を求めましょう。
- ・幅広い関係者・行政関係者も含めた学習会を企画したり、一致できる点で自治体への要望や懇談をしよう。

●保護者とともに新制度へのとくみを

新制度で、一番影響を受ける保護者に、新制度の内容を伝えましょう。制度の改善に向けたとりくみも、保護者と一緒に進めることが重要です。

内容を伝えると同時に、自治体にむけて、一緒に要望するなどの動きにつなげていきましょう。

●第35回民間保育園

経営研究セミナー

会員外にも参加を呼びかけ、全国的な交流と学習を深めよう！

申込みは12/20締切（最終26日）

＜同封の資料～ご確認ください＞

- ①学習資料・・・社会福祉法人改革問題リーフレット『非営利に基づく本来の社会福祉事業を取り戻そう！』
- ②社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し（11/19 社保審・第9回福祉部会資料）
- ③日経新聞記事より～伊藤周平氏の小論
- ④12月号資料集～東京都、横浜市の単独補助に関わる資料、保育を守る関東ブロック研修会宣言文

2014年、いろいろお世話になりました！

来年は新制度が始まる年ですね！さらに、いろいろなことがありそうですが…2015年もよろしくお願ひします。1月のセミナーでお会いしましょう♪



2015年度の夏季セミナーは北海道、主任セミナーは宮城、合研集会は東京です。全国的なつながりを力にしたいですね♪