

全国民間保育園経営研究懇話会

経営懇ニュース 6月号 (No.175)

2018年6月29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

経営懇会員のみなさん、2018年度総会が終わりました。今年は、経営懇のはじまりともいえる合研集会が50回を迎えます。8月4～6日の50回記念集会には、ぜひ、各法人・園から、新人もベテランも共にご参加下さいますようお願いいたします。

『ゴリラからの警告』－人間社会、ここがおかしい－

東京・(福)新田保育園理事 川端 隆

先日、京大総長である山極寿一氏の著書「ゴリラからの警告－人間社会、ここがおかしい－」を読み、現代の人間社会がどういう状況になっているのか、このままでは人間としての大切なことが失われるのではない、という危機感を強く感じました。山極氏は日本の霊長類学者の第一人者として、長年アフリカの熱帯雨林でゴリラの生態調査を行いながら、人間社会のことを長年研究されてきました。

著書の中で「ゴリラは二ホンザルとは全く異なる霊長類で、チンパンジーと同じく私たち人間と近い過去を共有する共通祖先の姿を見ることができる。ゴリラは人間よりも大きく、誇りに満ちていて、威风堂々たる構えがなんとも魅力的だった。出会ったとたん、私はゴリラに魅了され、心底彼らの仲間になってみたいと思った。最初はゴリラも人間を恐れ、敵意をもっていたが、毎日に顔を合わせるうちに仲間として迎えるようになった」という。

「ゴリラの世界から人間社会を見ると、二足歩行は不安定だし、首が長く、いつもあちこち見まわしているのは落ち着きがない。なぜ、ゴリラのように泰然自若としていられないのか。人間同士の関りもおかしい。ゴリラは離乳するとさっさと自立していくのに、なぜ人間の親はいつまでも子離れしないのか。人間はおせっかいで、困っている人を見ると助けようとする。それなのに、なぜ寄ってたかって弱い者いじめをするのか。ゴリラはいつも同じ集団でまとまっているのに、人間はなぜ毎日複数の集団や組織を渡り歩けるのか。」

「私たち人間の体や心は、ゴリラやチンパンジーとの共通祖先から分かれて、700万年の進化の時を経て今の形になってきた。ゴリラは食べる時分散するのに、人間は一緒に食べようとする。ゴリラは顔と顔を近距離で向かい合わせてあいさつをする

が、人間は少し距離を置いてじっと向かい合う。ゴリラの赤ちゃんは2キロ以下で生まれ、3～4年の母乳を吸うのに、人間の赤ちゃんは重く、しかも2年以内に離乳してしまう。サル社会のルールでは、食べる時はケンカをしないように分散して個食するのに対して、人間は仲良く向かい合って食べることを通して、気持ちを通じ合わせながら信頼関係を築くためであるという。相手と競争しそうな食べ物をあえて間に置き、ケンカをせずに平和な関係であることを前提にして、食べることを同調させることが大切なことで、同じものを一緒に食べることによって、共に生きようとする実感が湧いてくるという。

ところが、近年の社会変化はこの人間的な食事の時間を短縮させ、個食を増加させ社会関係の構築を妨げていると言える。食事によって育ててきた共感能力や連帯能力を低下させる。個人の利益だけを追求する気持ちが強まり、仲間と同調し、仲間のために何かしてあげたいという心が弱くなる。勝ち負けが気になり、勝ち馬に乗ろうとする傾向が強まって、自分の都合の良い仲間を求めようとする。インターネットや携帯電話などで、コミュニケーションの方法が変わり、近くにいる人より見えない場所にいる人を優先する社会は共感する能力を失おうとしている。自己を重んじ、自分を中心に他者と付き合う傾向が肥大しつつある。それは人間としての自分を失うことに通じる。なぜなら、人間は自分で自分を定義できず、信頼できる人たちの期待によって自分を作る必要があるからだ。その信頼の輪が「家族と共同体だった」と山極氏は言う。

私たち保育に携わる者として、今の社会や生活のあり様をもう一度見直し、人間として育つ上で何が大切なことなのかを考えたいと思いました。

2018 年度総会開催

2018 年度の総会を、6 月 10～11 日に東京で開催しました。168 名が参加し、学習と交流を深めました。

◆学習会 1 後藤道夫さん講演

1 日目は、後藤道夫さん（都留文科大学名誉教授）の講演。後藤さんは、様々なデータをもとに、私たちが生きる今の日本社会の現状を貧困に焦点をあてて提示しました。



後藤さんによれば、子どもの貧困（子育て世代の貧困）と同時に子どもを持っていない貧困が広がっていると言います。背景には、日本型雇用の解体、賃金下落と労働者の使い捨て政策があり、働いても食べていけない層が広がっています。こうした貧困を克服し、社会を再生するために、まずは普通に働けば食べていけるようにする（最賃 1,500 円など）といった要求を掲げることが重要です。現在の日本の状況や、子育て世代の置かれている状況には厳しいものがありますが、「状況は少しずつ変わってきている、がっかりする必要はない。歴史に学び、地域から最低賃金増と社会保障切り下げ阻止の世論を広げよう」と、締めくくられました。

◆学習会 2 ～保育現場の労働実態と改善の課題

2 日目は、「保育現場の労働実態と改善の課題」をテーマに、垣内国光さん（明星大学）のミニ講演と現場からの報告を行いました。

垣内さんは、現在、東京の社会福祉法人多摩福祉会の理事長です。法人の成り立ちにも触れながら、保育士処遇の歴史的な経過や今後の課題についてお話しいただきました。戦中・戦後の保育者



の実態を見ると、かなり改善されてきたとはいえ、今も専門性が認められているとは言えない処遇です。そうした実態を改善させるためにも、各法人が法人の事だけに精一杯でいいのか、考えてほしいと提起されました。経営・運営の核となる幹部をどう育てるか大きな課題ですが、同時に保育運動を中心になって担っていくことが経営懇会員園の役割でもある、と社会的な視野を広げながら法人運営にとりくむことを呼びかけました。

報告は、愛知・新瑞福祉会の古賀さん、京都・くわの実保育園の細見さん、広島・愛児福祉会の慶徳さん、福岡経営懇の原田さんの 4 名。

◆2018 年度総会

総会には、社会福祉施設経営者同友会会長の茨木さん、全国保育団体連絡会副会長の実方さんが来賓として参加されご挨拶をいただきました。

議案提案を受けての発言では、兵庫の松川さんから、兵庫経営懇として、不正受給で大きな問題となった夢工房の事例を分析し書籍を出版した経過が報告されました。社会福祉法人のあり方が問われていること、市町村の立場が変質し児童福祉法 24 条 1 項が形骸化しているのではないかと、といった危惧も話されました。また、東京の志村さんからは、園庭がない保育園が増え公園争奪戦ともいえるような実態が報告されました。そうした地域の園と協力し改善をすすめたいが、企業も含め様々な保育園の方たちとどう手を結ぶのか、が課題、と話されました。



◆2018 年度役員

菅原信子（北海道） 阿部啓一（山形）
大橋巳津子（宮城） 牧 裕子（埼玉）
桂川順子（埼玉） 首藤京子（栃木）
下出ふじ子（群馬） 飯田由美（東京）
川端 隆（東京） 安川信一郎（東京）

足立堅太郎（神奈川） 小林 忍（神奈川）
★谷津智恵美（静岡） 小西文代（愛知）
★柴田清美（愛知） 細見玲美（京都）
北田喜美代（京都） 岡千加雄（大阪）
藤木克己（大阪） 乾みや子（大阪）
池脇みき子（大阪） 松川 修（兵庫）
石川幸枝（広島） 森山幸朗（島根）
原田秀一（福岡）

（★印 新たに役員になった方）

＊総会参加者で採択したアピールは資料として同封しますのでご覧ください。当日の学習会資料が必要な方は、若干余りがあります。お問い合わせ下さい。

保育をめぐる情勢

●保育士 6 割で補助!?!/ 特区での『地方裁量型認可化移行施設』創設を厚労省が提案

厚生労働省は、第 35 回国家戦略特区域諮問会議（6 月 14 日）において、認可保育所の基準で求められる保育士配置に比べ、資格者が 6 割以上いれば、認可保育所になった補助が受けられる「地方裁量型認可化移行施設」（仮称）の制度案を示しました。2019 年度予算の概算要求に盛り込む予定です。

◆提案内容

- ①特区として認められた自治体が、独自の設備運営基準（配置基準の 6 割以上は保育士）を定めて「地方裁量型認可化移行施設」（仮称）を設置することを認める
- ②その施設に、認可保育所の基準額にならって補助を行う
- ③待機児童解消までの時限措置としているが、5 年間という当該施設の認可化移行計画期間が、自治体判断で延長も可能とされており、期限が

形骸化する恐れがある。

- ④保育士不足等で基準を守れなくなった認可保育所でも、緊急事態ということで、移行も可能（認可保育所ではなくなるが、補助は受けられる）
- ⑤利用は、保育事業者と利用者の直接契約
- ⑥その他、保育の質の確保のためとして、定期的な指導・監査の 実施や運営状況の見える化をはかることや、都道府県協議会によって人材確保策を実施するなど。

◆問題点～基準をなし崩し的に引き下げ

これは、明らかな規制緩和による認可外施設活用策といえます。「特区」・「暫定措置」といった名目で、保育施設が守るべき基準がなし崩し的に緩和・引き下げられ、結果的に既成事実化していく危険性があります。

保育士不足問題に対する現実的な対応とされていますが、支援員等の無資格者を現場でフォローするのは資格をもつ保育士たちです。確保できないから保育士は 6 割でいいと緩和することでかえって保育士の過重負担となりさらに保育士確保が難しくなるといった、悪循環を生み出しかねません。今後の動きを注視しつつ、現場からの意見表明も必要です。

地域の活動

●夢工房問題で書籍出版／兵庫経営懇

兵庫経営懇は、6月に『夢工房問題の底流に流れるもの－社会福祉法人のあり方を問う』を出版しました。夢工房問題とは、兵庫県に本部をおく「社会福祉法人夢工房」が、勤務実績のない親族を勤務しているように見せかけて公金を詐取する等、不正受給を行った問題です。

◆「夢工房問題の底流に流れるもの－社会福祉法人の在り方を問う」出版にあたって

私が夢工房に直接関心を持ったのは、兵庫県芦屋市で最初に公立保育所の民間移管が提示されて、芦屋市保護者会推進協議会や職員組合などが一体となって、民間移管反対運動が起きた時でした。兵庫県保育所運動連絡会に相談がもちこまれ、共に反対運動に立ち上がりました。

その時、移管に手を上げた、法人の申請書が手に入りました。その申請書は他の法人とは群を抜いていました。私は“民間移管のための組織”があると感じました。その後、夢公房の民間移管に対する動きを追跡してきました。小さい過疎の地域の民間移管には決して手を上げず、大都市で自治体の補助金が多い所を選んでるようにみえました。

近年、芦屋市では、公立幼稚園を民間移管し、認定こども園化する方針が打ち出されました。この動きに対し、幼稚園の保護者を中心に反対運動がおき「よりよい保育・幼児教育を考える芦屋市民の会」が結成されました。その反対運動の事務局から相談が持ち込まれるようになり、その都度相談に乗っていました。その内に「保護者から話を聞いてほしい」、「保育士と夜遅に会ってほし

い」、「退職した保育士から内情を聞いてほしい」などの話がありました。私が運営する保育園の状況を話しすると、その違いに驚かれました。

そうしていると突然、誰からともわからない人からCDが送られてきました。開いてみると、夢工房問題に関する膨大な内部資料でした。兵庫経営懇の役員の中から人選して分析に入りました。分析する中で、本来、社会福祉法人とはどうあるべきか、分析した私たちが問われていきました。おりしも、新制度になり、社会福祉法人改革が行われていました。また、内部告発をした方が、県の指導で新しくなった理事会から解雇される事がおきました。

この機会に冊子にまとめて、社会福祉法人の本来の在り方を考える機会にしたいと願って出版しました。手にとって読んで頂き感想をいただければ幸いです。



兵庫県民間保育園経営研究懇話会

事務局長 増田百代

※頒価：1,000円。お問い合わせは、全国経営懇事務局まで（FAX03-6265-3184 gsp10404@nifty.com）。夏季セミナーでも販売予定。

社会保険労務士 まつださんのお役立ち情報 Vol.1

労働契約法 20 条をめぐる

最高裁判決ができました

みなさんは、有期契約の職員さんを雇用されていますか。雇用されているとしたら、無期・有期という理由だけで正職員には手当を支給して、有期契約の職員さんには支給していないということはないでしょうか。

6 月 1 日に、運転手として正社員と同じ職務を行っているにもかかわらず、労働契約の有期と無期という違いだけで賃金や手当に格差があることの是正を求めた 2 つの訴訟（ハマキョウレックス事件と長澤運輸事件）について最高裁から判決ができました。

今回は、この 2 つの事件について説明したいと思います。

2 つの事件は、労働契約法 20 条にもとづいて争われていますが、労働契約法 20 条って、どんな条文なのでしょう。

『第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。』と定められています。

難しいことが書いてあるなあと思われるかもしれませんが、簡単に言うと「期間の定めのない労働者と有期雇用労働者とのあいだの待遇を不合理なものとしてはならない」というものです。

待遇が不合理かどうかの判断は、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲（いわゆる人材活用の仕組み）、③その他の事情によって判断しています。

ハマキョウレックス事件

有期契約の運転手（契約社員）が、正社員と職務内容に相違がないにもかかわらず、正社員に支給される無事故手当（1 万円）、作業手当（1 万円）、給食手当（3,500 円）、皆勤手当（1 万）、住宅手当（2 万円）、家族手当が支給されていないことや正社員には 5,000 円支給されている通勤手当が契約社員には 3,000 円しか支給されないのは不合理だとして訴えていました。

これについて最高裁は、労働契約法 20 条は、「職務内容などの違いに応じた均衡の取れた処遇を求める規定」であると指摘し、「賃金の相違が不合理かどうかを判断する際には、賃金総額の比較のみでなく、各賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」との初判断を示しました。そのうえで、2 審の大阪高裁で不合理とされた無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当に加えて、皆勤手当も不合理と判断しています。例えば、給食手当ですが、勤務時間中に食事を取ることが必要な労働者に対して、その食事に係る補助として支給されるものであり、職務内容及び配置の変更の範囲とは関係がないので、契約社員に手当を支給しないことは、期間の定めがあることを理由とする相違であり、不合理と認められるものに当たするため、労働契約法 20 条に違反するとされました。

一方、住宅手当に関しては、正社員と契約社員では転勤の有無など人材活用に差があることなどから不合理とはいえないとされました。

長澤運輸事件

この事件は、定年再雇用された運転手が、嘱託社員になったことによって賃金さが下がることは不合理な格差にあたるとして訴えていました。

これについて最高裁は、定年後の再雇用も労働契約法 20 条の「その他の事情」として 20 条の対象となるとしたうえで、定年後の賃金引き下げについては、社会的にも容認されていると判断しましたが、精勤手当の不支給は不合理にあたるとしました。

今回の判決によって、非正規職員から手当の不支給など労働条件の待遇差について要望されたり、訴えられる可能性があります。

労働契約 20 条は、「有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が相違する場合には、①業務の内容や責任の程度（職務の内容）、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理であってはならない」としていますので、正職員と有期契約の職員との間に賃金に格差がある場合には、正職員と有期契約の職員の役割の差は何なのか、人材活用など違いは何なのかということを法人が説明する責任が求められます。

単に「正職員だから」「有期契約の職員だから」ということで、手当など正職員と異なる処遇を設けている場合は、支給基準の見直しが求められます。法人として不均衡のない労働条件をどう築いていくかが今後の課題になるでしょう。

松田康子（第一経理・社会保険労務士）

連載

職員会議のくふう

第 12 回

静岡・（福）函南ひまわり会
ひまわり保育園

<はじめに>

ひまわり保育園は、1976 年、ここ函南町では産休明け保育のない時代、「子供を産んでも働きたい」というお父さん、お母さんの思いから自分

たちで保育園を作ろうと運動し、民家を借りての無認可保育所からスタートしました。

その後、1980 年に「社会福祉法人函南ひまわり会」を立ち上げ、認可保育所ひまわり保育園、産休明けから 3 歳未満児 30 名定員を開園。そして、2008 年に就学前まで 60 名定員の保育園として園舎新築、移転しました。

現在の土地に移ってから、10 年。静かな住宅地の入り口ですが、山あり、川ありの自然に恵まれた環境を生かして、雨以外ほとんど毎日各クラス散歩を楽しんでいます。また、ご近所の方からたくさんのお誘いを受け、じゃがいも・稲・すいかをはじめ、数々の野菜栽培収穫を体験させていただいています。

<概要>

【定員】60 名

【クラス構成】0 歳児 7 名 1 歳児 11 名

2 歳児 12 名 3 歳児 12 名

4 歳児 13 名 5 歳児 9 名

（2018 年 6 月現在 64 名）



【職員】 園長1名 主任1名
保育士14名(うち短時間2名)
調理師1名 調理パート1名
保育パート1名 事務1名

【開所時間】 7:15～18:15

・行事の会議 必要に応じて
クリスマス会・運動会は、実行委員を決める
ため、園長または主任が入り話し合いを行う。
・保育実習振り返り会議
(実習最終日 13:30～)

＜法人の理念＞

平和と人権が大切にされる社会、保育を必要とする子どもの生存権を保障することをめざします。集团的・民主的な討議と合意を基に、地域社会の願い要求を住民と協力協同して進めます。

＜職員会議の現状＞

○職員会議

職員会議は、毎月第4土曜日 13:30～17:30で、正規職員と非常勤職員（フルタイム）の参加で行っています。園行事・グループ会議報告（給食会議・ヒヤリハットについては再度みんなで検討）・研修報告・アレルギー（除去食）の確認・園長より報告（園運営、理事会報告など）となっています。

○その他の会議

- ・リーダー会議 月2回位
未満児と以上児の各リーダーと伝達、確認事項など話し合う。
- ・短時間職員会議 職員会議後日
園長より職員会議の報告・要望など短時間職員と話す。
- ・グループ会議
職員会議の週に0・1歳児、2・3歳児、4・5歳児の担任がそれぞれグループに分かれて行う。お互いのクラス状況、問題点、給食会議、ヒヤリハットなど職員会議前に小集団で意見を出し合う。

＜職員会議の課題＞

園長になって5年。報告、行事の検討だけでなく、もっと職員、現場の声を聞きたい、話し合いの場としたいと、リーダー会議・グループ会議を行うようにしました。学習も取り入れたいと思い、年1回の幼児救命救急法の研修、リズム研修も取り入れるようにしました。

職員会議のレジュメ作成でスムーズな進行・学習時間を保障しようとしています。また、『ちいさいなかま』を使つての学習も取り入れようと思っています。

＜おわりに＞

職員の個人面談のなかから、学習したいという意見もでています。しかし、要求はあっても日々の保育や家庭の状況もあり、進んでいないのが現状。職員会議の時間を工夫し、職員の気持ちを大切にしながら、みんなで学ぶ、討議する時間をつくりたいと思います。

ともに学びながら「どんな保育がしたいのか」「どんな子どもに育てていきたいのか」「どんな保育士になりたいのか」語り合える保育園の仲間でありたいと思います。

毎月の全国経営懇ニュースの「職員会議のくふう」を読んだり、静岡経営懇の園長部会で交流する中で、ヒントもらい、できるところから少しずつ充実した職員会議にしていきたいと思っています。

文責 ひまわり保育園 園長 渡邊栄子

お知らせ・今後の予定

●第 50 回合研記念集会

合研集会は第 50 回を迎えます。お誘いあわせのうえ、ご参加ください。

●夏季セミナー申込み開始

○と き 2018 年 9 月 2～3 日（日・月）

○ところ ホテルメルパルク広島

○1 日目シンポジウム

『どうする？保育士確保・処遇改善
各地の調査活動から課題を探る！』

報告：蓑輪明子さん（名城大学）

黒澤祐介さん（大阪青山大学）

○2 日目活動報告（沖縄より）

○記念講演

『子どもたちは未来のおとなー誰もが暮らし
やすい社会づくりを考える』 武内一さん

<お願い>

ご自分で宿泊を確保できる方 はご協力ください。

会場のホテルメルパルク広島の宿泊確保数が
少なく、別のホテルも確保しました。しかし、数
が限られているため、申し訳ありませんが、ご自
分で宿泊を確保できる方はご協力ください。

子どものころ、どんなあそびを していましたか？①

○保育園時代は、なんといってもままごと。
料理を作るのが、大好きでした。葉っぱ、枝、
花（こっそり）、石、さまざまな自然物をつか
っておいしそうなおちそうをたくさんつくり
ました。（50 代・園長）

○毎日、毎日、上の学年の子・下の学年の子
とまじって、あそんでいました。 缶けり、
かくれんぼ、げたかくし、色おに・・・
楽しかったなあ～。まさしく異年齢であそぶ
って大切ですね。（50 代・園長）

○自然も多くある場所だったので、隣も離れ
ていたけれど、遠いところから、友だちが集
まり群れてあそぶことがあった。山探検をし
たり、川で泳いだりしました。石けり、缶け
り、ごむとびなど、小さい子も含めてあそび
ました。よい子ども時代でした。

（50 代・園長）

* 50 代編です。石や自然物をつかって、異年
齢で、のびのびあそんだのですね。

あなたの子ども時代・遊びをおしえてくださ
い。E メール：gsp10404@nifty.com

* 同封資料～ご確認ください *

①夏季セミナーのご案内

9 月 2～3 日に開催する夏季セミナーのご案内です。

②経営懇談会 アピール

先日開催した総会でのアピールです。

③合研 50 回合研集会チラシ～再度、参加を呼びかけます！周りにひろげましょう。

記念すべき第 50 回合研に、ぜひ、周りの方を誘ってお出かけください。

