

1月17日は、阪神大震災のメモリアルデー。大津あいあい保育園では、創立以来この日を「命の大切さを考える日」として、演劇を通じて「命」を考えてきた。今年はコロナ禍で外部の劇団を迎えられないため、「あいあい劇団」による職員劇「桃太郎」を子どもたちに贈った。当園のHPにアップしているのでご覧あれ。

# からはし通信

2021.1.18

No.24

発行 社会福祉法人 唐橋福祉会

編集兼発行人 理事長 下村 勉

## 保育所職員に なんとも不可解な感謝事業

### ようやく改善されて創設へ

「多年にわたり保育所等に勤務し、滋賀の子どもたちの育ちを支えてきた職員に感謝の気持ちを伝える事業」の創設が昨年12月初め、滋賀県子ども青少年局から発表された。同局は、滋賀の保育行政を取り仕切る機関であり、滋賀の保育充実のために重要な役割を果たしているところ。この感謝事業は保育を支える「職員の定着」をねらって企画されたという。

ところが、実施要綱を見るととんでもない問題点が浮かび上がった。問題は次の2点。

- ① 「多年にわたって勤務してきた職員に感謝」といいながら、ちょうど勤続10年に達した人だけに、「知事からのメッセージと記念品」を贈ることになっている。
- ② 産休・育休を取得した人には、その期間を除外するペナルティを課している。

11年以上長く貢献してきた人が全部除外されるのはなぜか？ 勤続11年以上の人は少なくないが10年ちょうどの人や1園に1名いるかどうかの少数だ。11年以上の多数の先輩たちを差し置いて少数の人だけが対象とされる。こんな不可解なことがあるのか。「感謝」の対象とされる人たちの気持ちを顧みず、心を傷つけ兼ねない。さらに自分の子育てもしながら必死で頑張っている人たちの気持ちをどう考えているのか。これでは、現場職員の気持ちに寄り添った「感謝事業」にはなりえない。

このような差別的な事業が創設され、次年度以降も継続するとは大変だ。早速、同局の担当者に何度も電話で改善を求めた。しかし、納得できる説明はなかった。

## 知事の素早い判断で 急転直下の解決

やむなく、12月23日、別記のような「緊急の要請」を三日月知事に届けた。すると、翌朝、知事より直接、電話があり、「(指摘には)全く同感である。すぐ、局長に改善を指示する」ということだった。知事の素早い判断で、問題は急転直下、解決へと向かった。歳が

明けて、1月12日、同局から新しい実施要綱が各園に届いた。そこには、①10年以上の勤務者全員を対象とする。②産休・育休期間を除外しない、と改善が明記されていた。

当然な改善だ。それにしても、「知事に直訴」しないと、当たり前の改善が実現しないというのは困ったことだ。

なお、この改善で当園の場合、12名が対象者とされることになった。昨年末の実施要綱では1名も対象にならなかった。うち1名が育休・産休期間の除算で対象外にされようとしていた保育士だ。この人が復活することになった。

これで、県内すべての保育所等で10年以上務めた人がいればすべて、気持ちよく「感謝のメッセージ」を受けとることができる。来年以降、10年に達した人から順次、メッセージが届けられる。      よかった！ よかった！

以下は、知事に届けた「要請」の全文。今回の「感謝事業」だけでなく、今の育児休業制度がかかえる問題点と要望なども含んでいるので、長文ですがぜひご覧ください。そして、ご意見や保護者のみなさんの職場の育休の仕組みなどをお知らせいただければ幸いです。

---

2020年12月23日

滋賀県知事    三日月 大造    様

社会福祉法人 唐橋福祉会    理事長 下 村    勉  
(大津あいあい保育園 名誉園長)

## 緊急の要請

### 現場職員の心に添わない知事メッセージは再検討して下さい。

県民の命と暮らしを守るためのご尽力に、深く感謝を申し上げます。

とりわけ、収束の見えないコロナ禍のなかで、連日、奮闘努力されていることに、心から敬意を表します。

保育は「密」を避けては成り立たない現場であるために、クラスターの発生しやすい職場であると認識し、私たち現場職員は感染防止に懸命の努力を重ねています。

このような保育関係者への優先的なPCR検査の実施など、保育を守るために必要な対策の早期実現が切望されています。

そのような状況の中ですが、緊急にお願いしたいことがあり、要請いたします。

本来ならば、直接、知事に訴えるのではなく、担当部局との話し合いで解決を図るべきと存じますが、やむなく知事による判断をお願いせざるを得なくなりました。

以下、いささか長文になりますがご一読いただき、適切な対処をお願いいたします。

### 「保育所職員への感謝メッセージ」に問題あり

このほど、「多年にわたり保育所等に勤務した職員に感謝の意を伝えるために」、知事名のメッセージと記念品を届ける事業を創設することが県子ども青少年局において企画されまし

た。今、該当者の推薦が各保育施設長に求められています。

上記の趣旨は適切なものであり、この事業が有効に機能するなら、職員の「職場定着」という「事業のねらい」に寄与することが期待できます。

しかしながら、事業の「実施要綱」に示された「対象者」を見ると、多くの現場職員の「誇りとやりがい」を醸成することにはなりません。むしろ、職場に不信感を助長し、人間関係に亀裂を生むことすら危惧されます。

それゆえ、多くの施設長が悩み、該当者の推薦をためらう状況となっています。このままでは、取り返しのつかない損失を保育現場に惹起させる恐れすらあります。

以下、大きな問題点を2点、記します。

## 1. なぜ、「10年以上11年未満の勤務者」に限定するのか。

「実施要綱」の冒頭には、「事業の目的」として「多年にわたり保育所等に勤務し、本県の子どもの育ちを支えていただいている保育士等に感謝の気持ちを伝え、本人のこれまでの頑張りを称え…」とあります。しかし、子ども・青少年局長通知では、「業務に従事した期間が10年に達した者」を「対象者」とすると規定していて、事実上「10年以上11年未満の者」と限定しています。「10年」を必要基準とすることは理解できますが、11年以上の勤務者を除外する理由が見当たりません。「多年にわたり…」という趣旨からすれば除外することは極めて不適當です。

11年以上の勤務者が多数いる中で1名だけが「対象者」となる施設が少なくありませんが、このままでは「多くの先輩を差し置いて、なぜ私だけが…」という躊躇とともに、「私たちだって、長年頑張ってきたのに、どうして？」という疑念の声が上がるのは必至です。

県の担当者は、「10年までに離職する人が多い現状から10年に達した人を励ますのがこの事業のねらいだ」と説明しています。その説明は10年以下の人への期待として理解できますが、11年以上の人を除外する理由にはなりません。この点を何度も担当者に質問しましたがこの説明の繰り返しでした。「なぜ私たちを除外するのか」との疑問に正面から答えないでは、疑念は消えません。

急遽発行された「よくある質問 FAQ」に「なぜ10年に限定するのか」についての回答が掲載されていますが、除外される当事者に理解できる明確な理由が示されていません。「ご理解ください」だけでは理解は進みません。

今示されている仕組みは、職場の人間関係を崩す要因にもなりかねないものです。それゆえ、施設長は悩み、躊躇しています。「こんな事業はやめてほしい」という声すら出ています。人間関係を壊すことなど誰も意図するはずがありませんが、このまま実施されたらマイナス要因の方が大きく現場に降りかかることになってしまいます。当事者の心情に配慮しない「感謝事業」であってもよいのでしょうか。

## 2. なぜ、産休・育休の期間を除外するのか。

「実施要綱」などに示された勤務期間の計算では、「育休・産休で業務に従事していない期間を除く」と明記しています。しかし、「産休・育休で自分の子の子育てをした経験」は保育所等の職務と全く関係ないのでしょうか。全く異質な職種と同一視した感覚で除算し

てしまうことは不適當と言うほかありません。退職して子育てした期間ではなく、まぎれもなく在職した期間です。県こども青少年局という滋賀の保育をつかさどる機関において、このような無理解は信じられません。

産休・育休を取得した期間を除外したら、同じ時期に入職した者の間でも、対象になる人とならない人が出てきます。入職以来10年間、一貫して保育所等で子育てに従事した人は対象になるが、他方、出産のために産休を取り、育休を取って自分の子育てに従事した人はその期間が除算される。これは正しいことでしょうか。両者の価値は同等ではないでしょうか。安易に「実際には働いていなかった」と区分することが正当とは言えません。対等平等にすることになんの差支えもありません。当事者の心情に心を配ることが大切なことは言うまでもありません。

今日、男性の育休取得が奨励され、具体化のための法改正も準備されています。しかし、**育休取得によって不利益が発生するなら取得は進みません**。具体的には、「昇給において育休期間を除外する」仕組みが民間の事業所ではきわめて多いのが現実です。正確な調査は行われていませんが、民間保育所等において例えば1年の育休を取れば確実に1年分の昇給が延伸されます。1ヶ月の育休でも1年分の昇給延伸になる事業所も少なくありません。昇給延伸は在職中ずっと、昇給の遅れがついて回ります。年金にも波及しますから、墓場まで不利益がついてきます。

実は、滋賀県関係の公務員の場合、2007年より、育休を終えて職場復帰した時点で昇給の遅れがあれば回復する措置が取られるようになりました。つまり、昇給上は、育休期間も勤務したのと同様な取り扱いになりました。これなら、男性も含めて安心して育休が取れます。県職員にはこのような素晴らしい仕組みが整備されています。実施からすでに13年になりますが、一般には周知されていません。だから、県職員が先導して県内の各事業所へ広げることになっていません。民間でも実施できるように、指導と援助が望まれます。

ようやく日本においても育休は男女ともに取得する時代へと進みつつあります。厚労省は「男性の産休」も制度化する方針であると先日の新聞に伝えられています。これが時代の流れです。今回の「産休・育休期間の除外」は、この流れに抗う「時代錯誤」といっても決して過言ではありません。

### 三日月知事様

以上のようなことから、「知事の感謝メッセージ」がごく一部の人にだけ出され、多くの人が除外されるのなら、大きな禍根を残すことになると言わざるをえません。

新しい仕組みを作る時にはよほど慎重でなければなりません。今からでもいったん受付を休止して、誰もが喜べる仕組みに改変してから出直すべきです。

コロナ禍で保育職場は一層の協力体制を必要としている時です。そのような時に、これに水を差すに等しい仕組みの導入は誰も望んでいません。

このような問題をはらみながら、「保育職場で働くみなさんへの感謝事業」が実施されることは、知事の本意ではないでしょう。

どうか、知事の適切な判断と英断を切望いたします。