

福祉保育職場の配置基準と賃金の引き上げの実現を求める意見書

福祉保育職場は、危機的な人手不足となっており、配置基準と賃金の引き上げは喫緊の課題である。

保育職場では、1948年以降「4・5歳の子ども30人に対し、保育士1人」という基準が72年間も改善されておらず、長時間一人担任で多数の子どもとその家庭を支える保育をしている。新型コロナの影響での登園自粛の期間には、子ども一人ひとりに対してゆとりを持つてみることができ、保育を抜けて事務・消毒作業も可能な職員体制であった。自粛期間が終わり、子どもが以前のように登園しはじめると、事務時間がとれないことや子ども一人ひとりに目が行き届いていなかった実態が改めてわかった。障害・介護などの福祉職場では、日中の勤務と夜間の勤務を兼務する過重労働で、人手不足を補っている。精神的疲労からの休職者が後を絶たず、今回の新型コロナのようなことが一度起これば、さらなる人手不足に陥り、職員への緊張と精神的負担に拍車をかけてしまう。人手不足の中では、年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休暇など、労働者の権利として保障された休みがまともにとれない。現場職員からは「本当は笑顔で休み保障をしたいのに、代わりの人も見つからずさらに負担が増すと思ってしまう」という悲鳴さえ出ている。抜本的に改善するには、配置基準の引き上げとそれを保障する公定価格・報酬単価が必要だ。

人手不足のうえ、全産業平均と比較して約10万円低いと言われている賃金は未だに改善されていない。福祉保育で働く職員が一人暮らしで自立した生活をしようとしても、現在の賃金水準では生活できない。全国的に取り組まれた最低生計費調査では、25歳で「月額約22万7千円必要」と結果が出されているが、その水準にも達していない。また2020年4月から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行された。長年、非正規職員の待遇は低く抑えられてきたため、この法施行は大きな意味がある。しかし、正規職員の待遇を引き下げて均等・均衡待遇にせざるをえない事業所もあり、使用者が法の趣旨に従うには脆弱な補助金体系と言わざるをえない。障害、介護分野では日割単価制度の影響で、事務所に入る収入が不安定なため、報酬に連動して賃金が引き下げられてしまう。障害・介護分野の報酬単価の引き上げや日割単価制度の見直しは急務の課題である。

福祉保育職場の現場職員は、子ども・高齢者・障害当事者の命やその人らしい暮らしを保障するために日々奮闘している。しかし、人手不足の中で保育や支援をする緊張感の高い状況での仕事やそれに見合わない給与に限界を感じ、退職者が後を絶たない。配置基準の引き上げでゆとりある質の高い保育や支援にあたれること、専門性に見合う賃金の引き上げで働き続ける見通しが持てること、それが福祉保育職場の人材定着・人材確保につながる。そして職員が働き続けられなければ、本来公的責任である社会保障・社会福祉のにない手もおらず、国民への人権侵害につながりかねない。

よって政府においては、下記の事項の実施を強く要望する。

記

1. 福祉保育職場の配置基準を抜本的に引き上げ、それを保障する公定価格・報酬単価になるようにすること。
2. すべての福祉保育労働者の賃金を引き上げ、全産業平均との格差をなくす公定価格・報酬単価になるようにすること。
3. 「パートタイム・有期雇用労働法」に基づき、非正規の処遇改善ができる公定価格・報酬単価になるようにすること。

以上、地方自治法第99条規定により、意見書を提出する。

令和2年12月18日

内閣総理大臣 菅 義 偉 殿
厚生労働大臣 田 村 憲 久 殿

愛知県丹羽郡扶桑町議会