

子ども・子育て会議 提出資料

令和元年10月10日（木）
全国社会保険労務士会連合会

1-1 . 社会保険労務士（社労士）とは

昭和43年（1968年）に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格者

社会保険労務士法（抄）

第1条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

全国47都道府県社労士会・・・42,318名

（開業：24,107名、法人の社員：2,555名、勤務等：15,656名）（令和元年7月末時点）

具体的には・・・

【1 . 人事労務管理の専門家】

就業規則、賃金・退職金制度（規程）、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用

労働時間管理、人間関係管理（ハラスメント含む）、育児・介護離職防止・病気と仕事等の両立支援（職場復帰支援含む）、採用・退職、人材配置、定年、再雇用、短時間正社員導入、ストレスチェック制度、安全衛生管理、公的年金（企業年金含む）、福利厚生、雇用保険関係助成金などに関する相談・指導等のアドバイス

個別労働関係紛争、労使トラブルの未然防止、円満解決（ADR含む）

【2 . 労働社会保険関係の専門家】

労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等約60の法律が主な業務範囲

上記法律等に関する書類作成・手続の代理

・就業規則、36協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等

・労働者名簿・賃金台帳等の調製

1-2 . 社労士会の保育業界における取組み（事例） （保育士等の処遇改善加算関連：自治体からの委託事業等）

平成29年度「民間保育士等処遇改善円滑導入特別対策事業」（山梨県福祉保健部子育て支援課）

（1）事業概要

社労士が施設に訪問し、給与規程等の整備等の具体的手順や規定内容に係る助言等を行う。

（2）事業実施の目的

保育所等の処遇改善等加算の取得できるよう、民間保育所等に対し新たな職の設置に伴う就業規則や賃金規程等の規定の整備に関する相談を行い、保育士等の処遇改善が確実に進むことを目的とする。

（3）実施主体（委託）

山梨県社労士会

（4）事業実施にあたっての工夫した点

派遣する社労士を対象に、助言・指導内容を均一化するため、処遇改善等加算に関する打合せ・説明会を実施するとともに、規定等の改正の要点を明示。

（5）利用施設数

28施設（平成30年1月末時点）

平成29年度「鹿児島県魅力ある保育環境構築事業」（鹿児島県総務部県民生活局青少年男女共同参画課）

（1）保育士等処遇改善啓発セミナー（平成29年10月30日）

県内の私立幼稚園・保育所・認定こども園等の経営者及び施設長の方々を対象に、保育士等の処遇改善の進め方やキャリアパスの作り方、成功事例の紹介など、処遇改善に関するセミナーを開催
参加者：187名（施設の経営者、施設長等）

（2）保育士等給与等実態調査（平成29年12月～平成30年1月末）

県内の私立幼稚園・保育所・認定こども園等を対象に処遇改善の効果や給与実態・職場環境調査
約570施設を調査

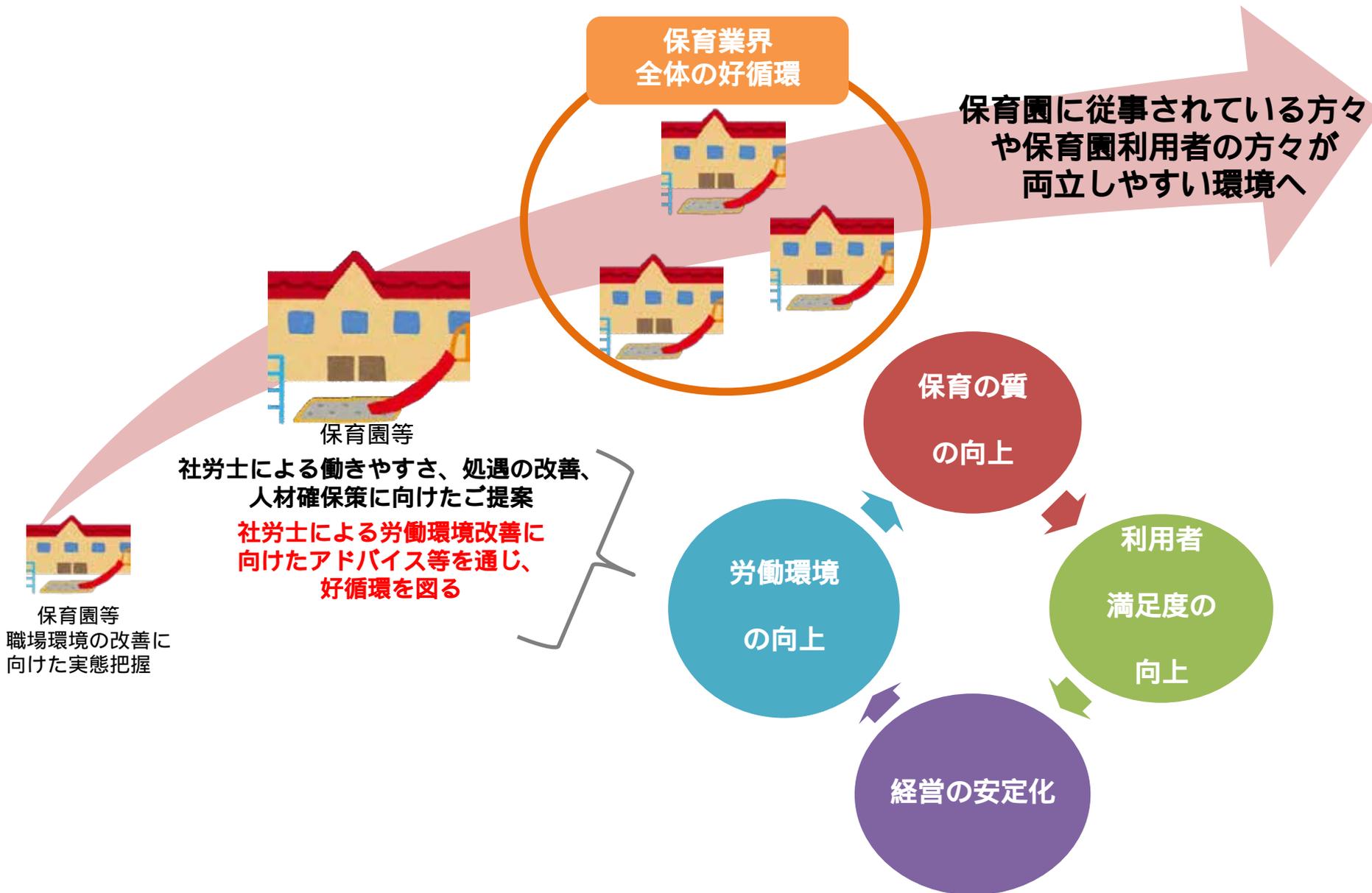
（3）社労士による個別指導・助言（平成30年2月～3月）

社労士が施設を訪問し、職員の処遇改善等の向上につながる指導・助言
（2）のうち、10社を選定（1施設につき2回）

（4）魅力ある職場づくり実践セミナー（平成30年3月）

社労士等による講演（処遇改善の進め方等の事例、給与実態調査の報告、個別指導を行った施設に関する指導内容等）
一部、鹿児島県社労士会が協力

1-3 . 社労士会の保育業界への支援の考え方



2. 処遇改善加算制度に関すること

処遇改善加算 の平均勤続年数について

現状（実感）

- 保育士全体の処遇は上がったと実感しており、保育士が定着している施設では、確実に処遇は上がり、入職数年で課税支給額350万円程度が可能となっている。
- 処遇改善加算 により、勤務年数10年程度で課税支給額400万円も可能な状況になっており、一般保育士と主任保育士との給料の差がなくなっていると思われる。
一般保育士であっても、加算 を加算することで、国が示している主任保育士の基準額に近づいている。
- しかし、処遇改善加算 の平均勤続年数が11年で頭打ちになっており、国は、それ以上の賃金上昇を描いていないように感じている。

意見

加算率区分表における平均勤続年数引き上げ及び加算率の上限改定

平均勤続年数12年以降も賃金上昇が望めるよう、処遇改善加算 の平均勤続年数を20年程度まで積み上げできるように検討してはどうか。

加算率区分表

職員一人当たりの平均経験年数	加算率		
	基礎分	賃金改善要件分	うちキャリアパス要件分
11年以上	12%	7%	2%
10年以上 11年未満	12%	6%	
9年以上 10年未満	11%		
8年以上 9年未満	10%		
7年以上 8年未満	9%		
6年以上 7年未満	8%		
5年以上 6年未満	7%		
4年以上 5年未満	6%		
3年以上 4年未満	5%		
2年以上 3年未満	4%		
1年以上 2年未満	3%		
1年未満	2%		
備考 1 基礎分は、全ての施設・事業所が対象となる。 2 賃金改善要件分は、（2）アの賃金改善要件に適合する施設・事業所が対象となる。ただし、（2）イのキャリアパス要件に適合しない施設・事業所については、キャリアパス要件分を減じた値とする。			

保育所における経過措置に係る賃金改善要件分率適用表

平成26年度の平均経験年数	職員1人当たりの平均経験年数	賃金改善要件分
7年以上 8年未満	7年以上 8年未満	5%
	4年以上 6年未満	
	2年未満	
5年以上 6年未満	4年以上 6年未満	5%
	2年未満	
4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	5%
	4年以上 5年未満	4%
	1年以上 2年未満	5%
	1年未満	4%
1年以上 2年未満	2年未満	5%
1年未満	1年以上 2年未満	5%
	1年未満	4%
備考 本表の適用を受ける保育所に適用される「基礎分」の値については、「加算率区分表」に掲げる賃金改善要件分の値と 欄に掲げる値の差を加えた値とすること。		

処遇改善加算 のキャリアアップ研修の受講要件について

現状（実感）

- 処遇改善加算 においては、支給人数が決定しているため、キャリアパスを構築したものの職位の条件が満たせない、経験年数の少ない保育士に支給しなければならないという事態が起こっている。
- 定着が進まない規模の小さい園では、毎年発令し直したり、あるいは年度途中で退職者があればその都度発令しなければならない等、手続きが煩雑で経営者の負担が大きい。
- 処遇改善加算 の支給要件に研修受講があるが、保育現場は手薄になるため、経営者・園長自らが保育の現場に入っている。
- 研修を受講し処遇改善加算 を支給されているにもかかわらず、退職する保育士は少ないため、処遇改善加算 を辞退したいと話す経営者もいる。

意見

受講要件の研修について、階層化

幼稚園教諭のように、初任、5年、10年という区切りの研修にできないか。

複数施設を運営する法人に対する処遇改善等加算制度について

現状（実感）

- 職務職責に応じたキャリアパスの整備は保育士の離職防止、キャリア伸長、保育の質の向上につながる有益なものである。キャリアパスは通常、一つの法人で構築されるが、施設の違いや地域の賃金水準の違い、職務内容や地域の特性を考慮して調整される。一方で現状の処遇改善等加算は施設ごとの相対評価のため、法人全体のキャリアパスに当てはめることが難しいケースが多々ある。
- 副主任・専門リーダーは園長と主任を除く職員数の3分の1という人数制限があるため、施設間の異動を行う際にポストがなく、待遇を維持することが難しいという理由から人材不足対応や人事交流ができなくなるという問題が生じる。
- 役職者については施設の種類の違いによる職務の差が生じることがあるが、副主任以下については違いが少なく、規模の異なる施設ごとで賃金改善に増減があることに納得感が得にくくなる。
- 複数の施設を運営する施設間の加算額分配の緩和が認められたものの、計算が煩雑と感じる施設が多い。

意見

複数施設間の異動、地域間の待遇差の違いを考慮した処遇改善加算制度の見直し

複数施設を運営する場合の手続きの簡素化

園長職について

現状（実感）

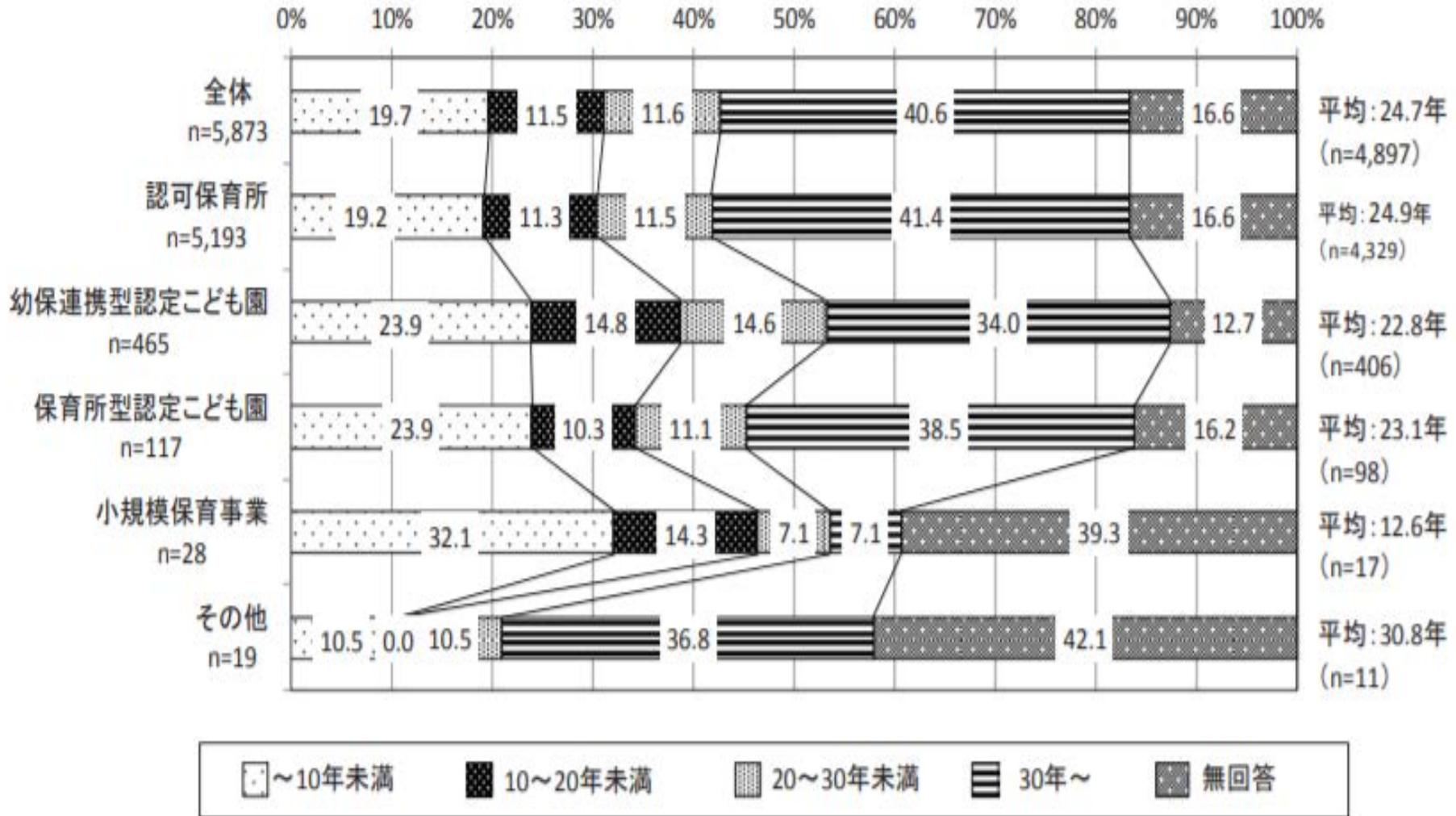
- 施設種類別に見ると施設長の平均勤続年数には差があり、小規模保育では勤続10年未満の施設長割合が全体平均よりも10%以上高い傾向にある。人員不足や施設数の増加により園長・主任職の若年化・経験年数の低下が顕著に見られる（次ページ）。
「保育の質」の低下に繋がりがねない。
- 職務・職責にも違いがあり、法人が複数園の小規模園の運営展開を行っているような場合、管理部門が一元化され、施設長に管理監督者性が認められないケースも見受けられるが、それでも園長であることから処遇改善等加算の対象外として扱われ、勤続年数が短いために基本給も低く、加算対象となる副主任や専門リーダーよりも支給総額が低くなってしまいうことになる。
- 施設ごとに考えれば処遇改善等加算で調整可能だが、さまざまな形態の施設を複数運営する法人にとっては全体のキャリアパスがいびつになってしまう要因にも繋がる。また、キャリアアップ研修も受講しないため、成長の機会も減少する。

意見

処遇改善加算における園長職の特例措置の創設

処遇改善等加算における園長の職務職責の定義を細分化する、経験年数に応じた例外を設ける等の必要があるのではないか。

図表 44 施設種類別 施設長の勤続年数：数値回答



参考データ：全国保育協議会 実態調査報告書2016

3. 職場環境の改善に関すること

保育士の適正配置について（１）

現状（実感）

- 常勤保育士の定義と配置状況の確認方法があいまいである。常勤職員の労働時間の定義が施設の種類、自治体によってバラバラとなっている。企業主導型保育施設では160時間と目安を定めているのに対し、認可保育園を管轄する自治体の中には「就業規則で定める常勤者の所定労働時間」とするところもある。
- 後者の場合に見られたケースとして、法定労働時間より少ない7時間25分を所定労働時間にし、年間休日を1年単位の変形労働時間制の最低ラインの85日に抑えることで（完全週休二日制であれば125日程度）、月～土曜保育までの配置人数を確保し、さらにサービス残業で開所時間11時間の人員をカバーしているという事例がある。都心ではそのような条件では採用が難しくなるため、一定の休日数が確保されるようになってきているが、地方の狭い市町村では未だにこのような労働条件が存在している。
- 監査で確認されるのは1カ月の平均園児数に対する法定配置人数のみで、日々のすべての保育時間ごとの配置人数まで確認されないことがほとんどであり、結果、朝夕の時間帯に保育士が足りていなかったり、休憩が適正に取れない状況や、保育士配置と賃金支払いの確認まで及ばず、労務環境が改善されない状況に陥っている。

保育士の適正配置について（２）

意見

保育の質の確保に向けた保育士配置確認の運用や利用書類の改善

常勤1カ月の労働時間の目安を統一した上で、保育士配置の確認は月単位ではなく、日々の時間単位で「登園児数」「タイムカード」「賃金台帳」をもとに配置と賃金支払いの適正化を図っていくことが必要と考える。

保護者のほとんどが月次利用登録をする際に開所時間いっばいに記入して提出されるが、実際は登降園時間がバラバラであるため、正確な園児数を元に朝・夕のシフトを組むことが難しく、保育士確保に苦勞したり、逆に保育士充足状況の確認が園児が来てからでなければできないといったことが起こる。

保護者には就業の実態に即した記入を求め、より実態に即した情報を得た上でシフトを組むようにすると保育士の負担軽減にも適正配置にもつながる。

保育園の開園時間と利用者の利用時間（１）

現状（実感）

- 認可保育園の開園時間は11時間 + 延長時間となっている。
- 利用者の支給認定おける区分は、短時間（8時間）と標準時間（11時間）で2区分になっており、支給認定上の「保育の必要量」であるが、利用者は支給認定を受けると、8時間 / 11時間利用の権利を得たものとして子どもを預ける。
- 最近の働き方改革により短時間勤務者も多くなっているが、利用者の働き方（労働時間 + 休憩時間 + 通勤時間）が9時間程度の場合であっても、支給認定が標準時間であれば、延長保育の利用料金が発生する前まで預ける。
- 利用者が年次有給休暇を取得しているにもかかわらず、園に子どもを預けており、家庭で保育をしている人とのバランスに欠けている。（10月から施行される給食費の利用者負担の考え方との比較）

意見

上手な子どもの預け方を広めるためのガイドライン（仮称）の策定

保育士は年次有給休暇を取得しにくい職場であり、利用者が年次有給休暇を取得していると非常につらいと感じている。保育提供者側の過度な負担を抑え、保育の質・安全確保の観点から、利用者が年次有給休暇を取得するときは、子どもを休ませるよう公的に示すことができればよいと考える（利用者や家族である国民の子どもの預け方に関する理解が必要）。（医療界では、厚生労働省に「上手な医療のかかり方を広めるための懇談会」が設置されている。）

就労証明書に基づく利用時間等の決定

利用者の就労証明書の労働時間が8時間、毎週月～土曜日の6日間を労働日と記入されていることもあり、これは、労働基準法で定められている週40時間を超える。行政から、保育の必要性の承諾／不承諾のみを利用者に通知するだけでなく、就労証明書に基づいた利用日数・利用可能時間を個々人ごとに決定することはできないか。

法律違反内容の就労証明書における対応の厳格化

証明者が労働基準法を違反するような内容（週40時間超え等）を記載した場合は、利用について規制をかけてもよいのではないか。

そのためには、記入項目に「就労時間」ではなく、「所定労働時間」の記入が必要であり、「所定休日」「残業の頻度」「時間数」の記載も必要ではないか。

働き方改革関連法

年次有給休暇の時季指定義務化（2019.4～施行）

（概要）

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について、使用者が時季を指定して取得させることが義務付け。

年10日以上年次有給休暇が付与される労働者であれば、管理職、パート・アルバイトも含め時季指定義務の対象。

→ ○ 正規あるいは短時間等の保育士等（園長含む）が年5日年次有給休暇を取得していない場合は、事業主が時季指定する必要がある。

○ 一方で、人員配置基準を遵守する必要がある。

意見

基本分単価の中にある「代替保育士」単価の充実

人材不足に加え、年次有給休暇の時季指定義務化により、保育現場ではますます保育士配置に苦慮している。一方で、休みやすい職場環境は保育士の人材確保や保育士の負担軽減につながり、業界全体の働き方改革に繋がる。

年次有給休暇の取得率や年間休日数が一定以上の施設に対し、公定価格の基本分単価にある「代替保育士」単価を充実してはどうか。

同一労働同一賃金（１）

2020.4～労働者派遣法、（大企業）パート・有期雇用労働法

2021.4～（中小企業）パート・有期雇用労働法施行

（概要）

正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止
パート・有期雇用労働者、派遣労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等

ü パートタイム保育士について、正規の保育士と比較して、職務の内容（業務の内容・責任の程度） 職務の内容と配置の変更の範囲を比較し、全ての待遇（福利厚生・教育訓練・安全管理等含む）において、均等待遇あるいは均衡待遇としなければならない。

ü 同一法人内の施設においては、複数ある施設の全ての施設における労働者と比較し、均等待遇・均衡待遇としなければならない。

同一労働同一賃金（２）

パートタイム労働者・有期雇用労働者ともに同一事業主内での均等・均衡待遇の確保が求められる

改正前

比較対象

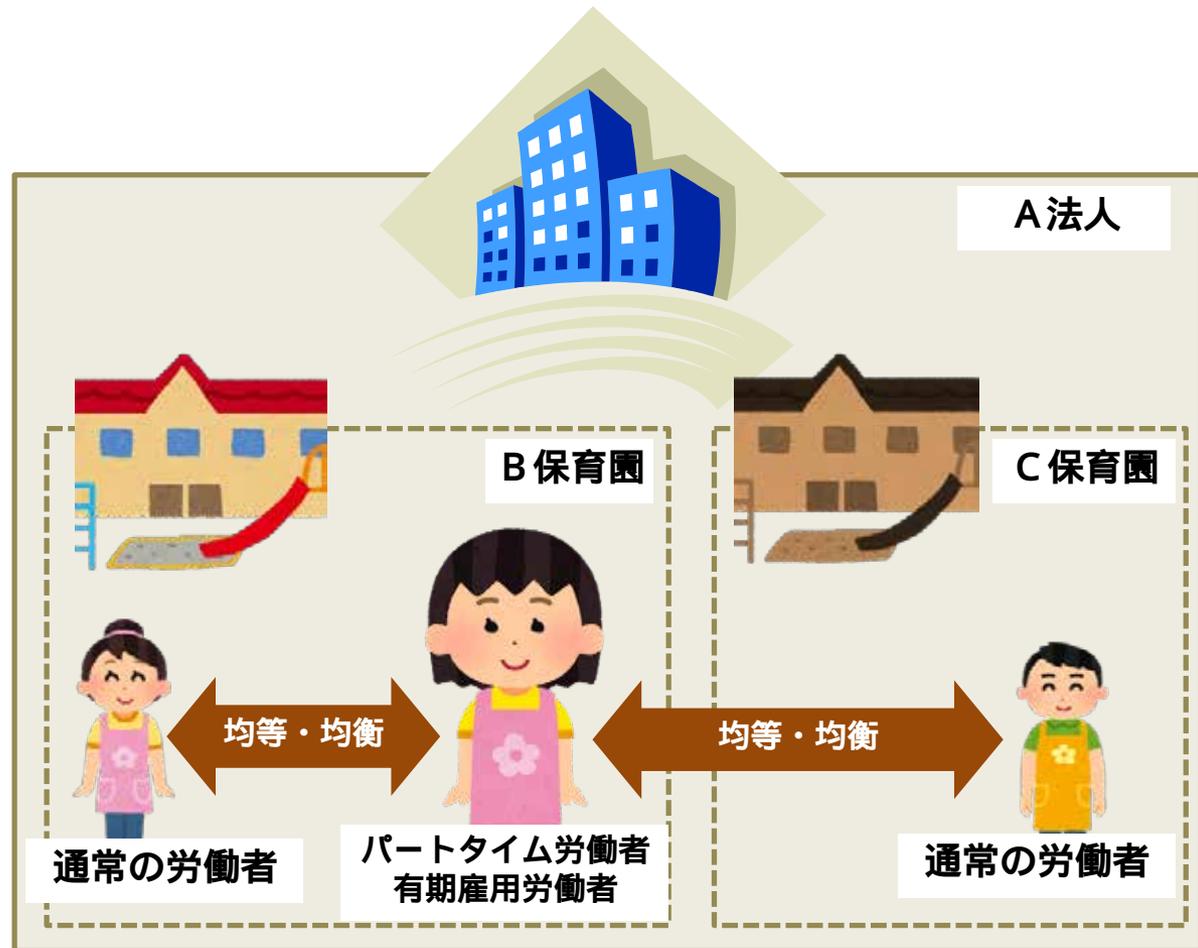
パートタイム労働者 同一事業**所**内

有期雇用労働者 同一事業**主**内

改正後

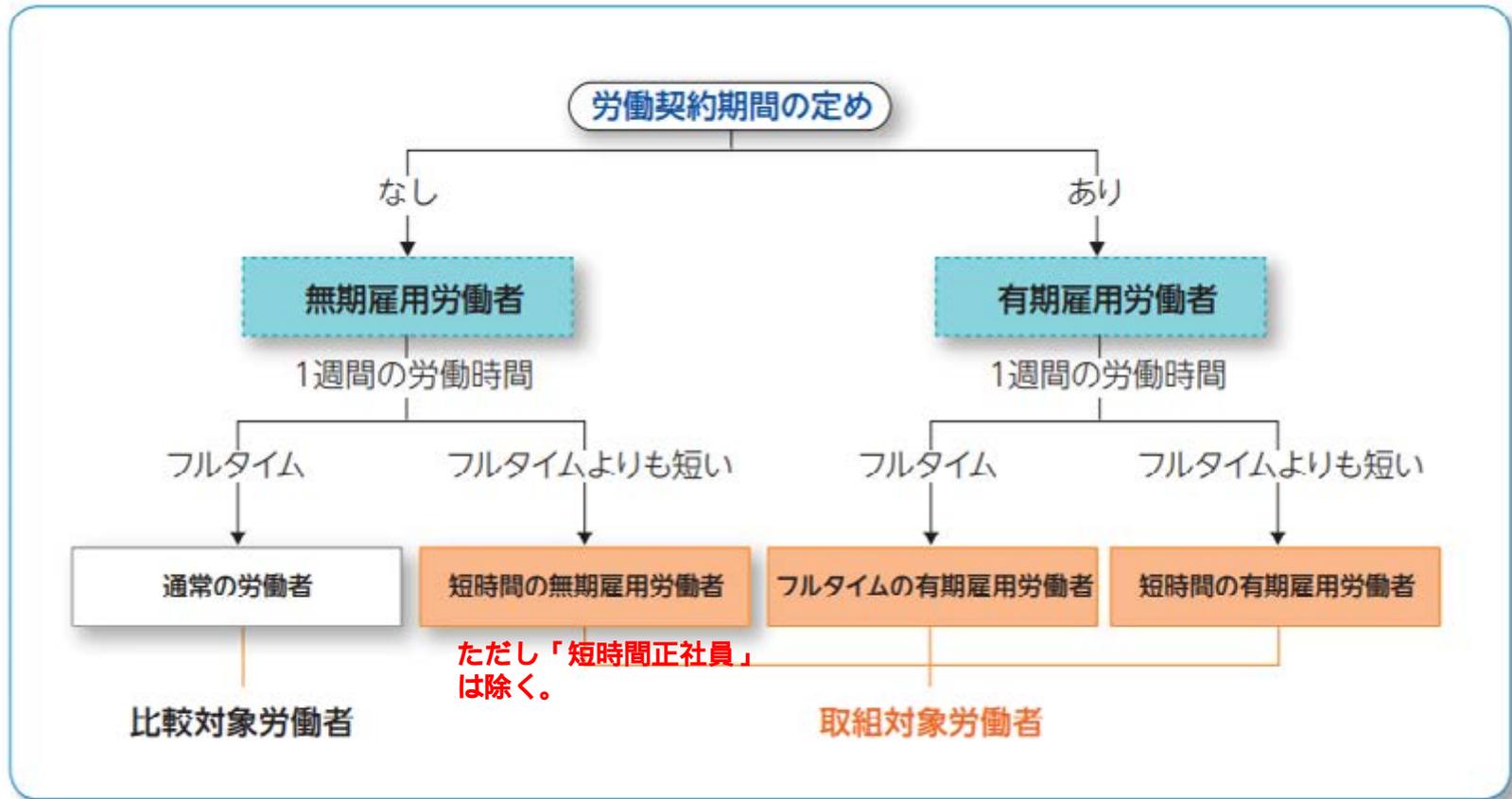
比較対象

パートタイム労働者
有期雇用労働者 同一事業**主**内



同一労働同一賃金（3）

取組対象労働者と比較対象労働者の確認の流れ



出典：厚生労働省「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を加筆

同一労働同一賃金（４）

- 短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者（※）と比較し、その**所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者**であって、次のいずれにも該当する者である。
- ① **期間の定めのない労働契約を締結している者**
 - ② **時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業主に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者**

※正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
※企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

出典：厚生労働省作成資料を一部修正

**「通常の労働者」（比較対象労働者）は限定的
上記の定義に当てはまらず、「短時間正社員」の呼称を使用している
保育園数多くあると思われ、確認が必要。**

場合によっては「取組対象労働者」となり、正規の保育士との均等・均衡待遇に向けて是正策を考えなくてはならない。

ü 例１．保育士宿舎借り上げ支援事業

補助対象者の要件として、対象施設に勤務する常勤保育士で、対象施設に採用されてから１０年以内等、常勤保育士、無期契約とされている。

ü 例２．賞与

支給要件として、常勤保育士のみにしか支給していない。

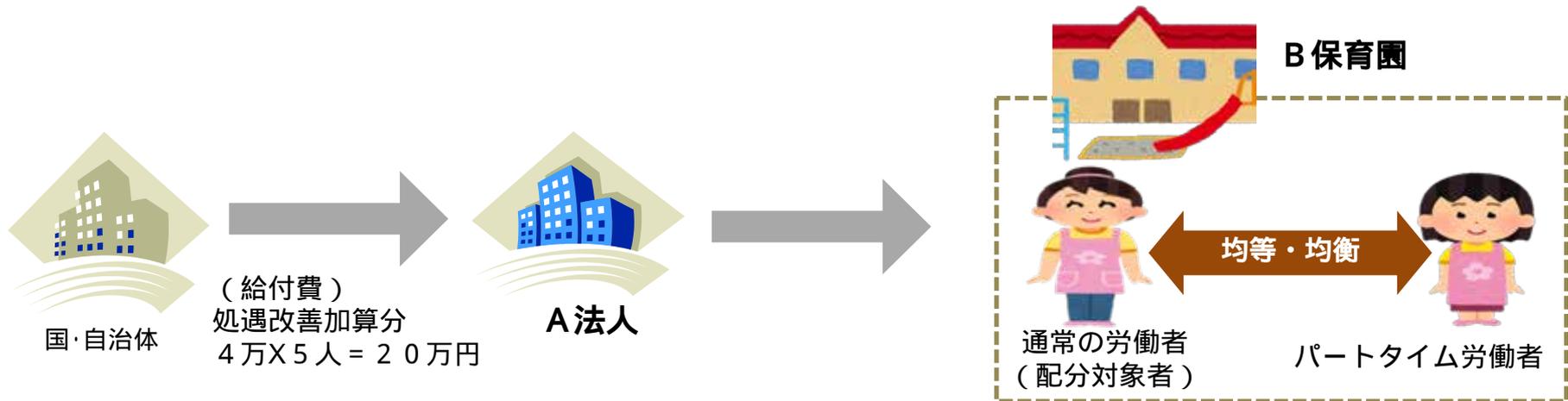
２つの例とも、常勤保育士とは、１日６時間以上かつ月２０日以上勤務の雇用契約を締結している労働者とされている。



今般の働き方改革関連法のパート・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）に照らし、手当等について、待遇の目的・性質から、「常勤保育士」でないことのみをもって、パートや有期の保育士に支給されないこととなると、均等・均衡待遇が確保できていないことになるのではないか。

（正規とパートに違いがなければ、同一の待遇を、違いがあれば、違いに応じた待遇を確保する必要がある）

同一労働同一賃金（6）



現状（実感）

- 同一労働同一賃金の導入に伴う人件費増分を公定価格で措置しない場合、以下のような課題や問題が出てくると想定される。

国・自治体から給付される処遇改善加算分には、均等待遇・均衡待遇分が含まれていないため、同一労働同一賃金に対応した施設では、不足分を自施設において負担することとなる。

処遇改善加算分（事例では20万円分）を本来支給されるべき労働者に配分されない、あるいは減額され、均等待遇・均衡待遇分に充てるような対応をとりかねない。

同一労働同一賃金への対応をしない。

同一労働同一賃金（7）パートタイム労働者等の待遇改善について

現状（実感）

- 保育士・保育教諭の非正規割合は全体で42.1%、小規模保育事業では54.6%にのぼる。
育児休業取得者・復帰者が増えている一方で、復帰後はすべての時間帯においてシフト勤務をすることが難しく、短時間やシフト固定のパート勤務を自ら希望することが多い傾向。
- 施設側も、求職者のニーズが給与面だけでなく「働きやすい職場」にシフトしていることから、より柔軟な働き方（積極的な非正規雇用採用）を進めている。
- 自ら非正規を望む職員は、これまでの勤務経験を通じて高い専門性を有しているケースが多く、正規職員として10年以上勤務していた保育士・保育教諭が妊娠出産、育児や介護等を理由に非正規で職場復帰・転職するケースはとても多い。その場合、キャリアの短い正規の若手とスキル面で逆転していることもある。「非正規」もしくは「短時間」という理由で職務・職責を正規職員と明確に分けてしまうとせっかくの高い保育士スキルが生かされない。パート職員についてスキルを最大限生かす賃金体系を整備することができていない施設が多く、キャリアのある非正規職員の待遇が若手よりも大幅に低くなってしまうような場合、モチベーションも低下してしまうという悪循環が起こる。
- 正規職員に対する研修機会を設けている施設は97%、非正規に対しては60.3%で、非正規職員に対してさらなるスキル向上の機会が与えられていないという傾向にある。
時給で働く非正規職員は、毎月の労働時間にばらつきがあるといった理由から処遇改善等加算の定額支給の配分方法がなじまずに対象外となりがちであり、非正規職員用の働き方や能力、勤続年数が複雑になっているところから、キャリアパスを作ることが難しいと感じている施設も多い。

意見

同一労働同一賃金への対応に向けた公定価格の改定

正規の保育士と不合理な待遇差を是正するということは、一般的には、短時間の保育士等の待遇は改善されるため、例えば賞与、賃金、手当などは上昇する。

したがって、人件費上昇分について、公定価格で手立てする必要があるのではないか。

公定価格の中が、常勤換算による計算とその積み上げという形で構成されているが、この構成が均等待・均衡待遇に対応できるような構成にすべきではないか。

同一労働同一賃金への対応に向けて、保育業界向けに賃金制度及びキャリアパスガイドライン（仮称）の策定

同一労働同一賃金を見据え、パートタイム保育士等を含めた賃金制度及びキャリアパスのガイドラインが必要ではないか。

処遇改善の要件を整備するだけでなく、施設ごとの運営形態や職員構成に応じたキャリアパスを整備し、運用を支援するためのガイドラインを設けることが保育士・保育教諭の離職防止にとって必要と考える。

地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査（概要）②

1-2. 性別

○ 臨時・非常勤職員の全体の約4分の3を女性が占めている。

女性 481,596人（74.9%） 男性 161,535人（25.1%）

1-3. 代表的な職種別（勤務時間別）

○ 代表的な職種別では、事務補助職員が約10万人と最も多く、次いで教員・講師が約9万人、保育所保育士が約6万人、給食調理員が約4万人と続いて多い職種となっている。

（単位：人）

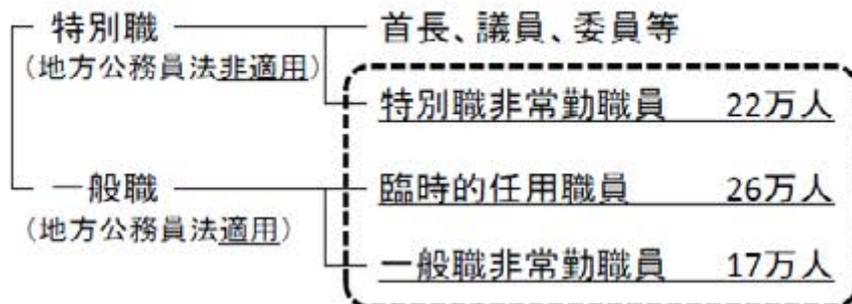
区分	計	勤務時間別			構成比
		フルタイム	3/4超	3/4以下	
事務補助職員	100,892	36,770	31,066	33,056	15.7%
教員・講師	92,494	53,580	13,761	25,153	14.4%
(義務教)	(59,161)	(32,300)	(9,329)	(17,532)	(9.2%)
(義務教以外)	(33,333)	(21,280)	(4,432)	(7,621)	(5.2%)
保育所保育士	63,267	25,112	20,735	17,420	9.8%
給食調理員	37,985	11,238	12,890	13,857	5.9%
図書館職員	16,484	3,507	6,340	6,637	2.6%
看護師	16,167	4,581	6,703	4,883	2.5%
清掃作業員	7,541	3,305	2,472	1,764	1.2%
消費生活相談員	2,203	212	952	1,039	0.3%

出典：内閣府「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」を加筆

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と課題

(「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」報告書のポイント)

地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



- ◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど増大し多様化する行政需要に対応するため、地方公務員における臨時・非常勤職員数は増加。
H17 45.6万人 → H20 49.8万人 → H24 59.9万人 → H28 64.3万人
(事務補助 約10万人、教員・講師 約9万人、保育士 約6万人、給食調理員 約4万人、図書館職員 約1.6万人など、幅広い分野で活用)
- ◆ これまでも平成26年総務省通知等により助言を行ってきたが、地方公共団体によっては制度の趣旨に沿わない任用が行われており(課題1・2)、また、処遇上の課題(課題3)もある。

<任用上の課題>

【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」・・・本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない(地方公務員法非適用)

【課題2】

採用方法等が明確に定められていないため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

※ 一般職非常勤職員として任用すること自体に疑問を持つ自治体もあり

<処遇上の課題>

【課題3】

労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

※ 民間では「同一労働同一賃金」に向けた検討が行われている

出典：内閣府「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」を加筆

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律の概要

地方公共団体における行政需要の多様化等に対応し、公務の能率的かつ適正な運営を推進するため、地方公務員の臨時・非常勤職員（一般職・特別職・臨時的任用の3類型）について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備する。

1. 地方公務員法の一部改正【適正な任用等を確保】

地方の厳しい財政状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加（①45.6万人→②49.8万人→③59.9万人→④64.3万人）しているが、任用制度の趣旨に沿わない運用が見られ、適正な任用が確保されていないことから、以下の改正を行う。

（1）特別職の任用及び臨時的任用の厳格化

- ① 通常の事務職員等であっても、「特別職」（臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、囑託員等）として任用され、その結果、一般職であれば課される守秘義務などの服務規律等が課されない者が存在していることから、法律上、特別職の範囲を、制度が本来想定する「学識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化する。
- ② 「臨時的任用」は、本来、緊急の場合等に、選考等の能力実証を行わずに職員を任用する例外的な制度であるが、こうした趣旨に沿わない運用が見られることから、その対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化する。

（2）一般職の非常勤職員の任用等に関する制度の明確化

法律上、一般職の非常勤職員の任用等に関する制度が不明確であることから、一般職の非常勤職員である「会計年度任用職員」に関する規定を設け、その採用方法や任期等を明確化する。

2. 地方自治法の一部改正【会計年度任用職員に対する給付を規定】

地方の非常勤職員については、国と異なり、労働者性が高い者であっても期末手当が支給できないため、上記の適正な任用等の確保に伴い、以下の改正を行う。

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給が可能となるよう、給付に関する規定を整備する。

5 【施行期日】平成32年4月1日

同一労働同一賃金関連法の施行日
と同一

出典：内閣府「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」を加筆

現状（実感）

- 幼稚園教諭と保育士の待遇の相違点があると思うが、保育士に幼稚園教諭と同等の休日数を確保できるか？という点については、現状では、社労士からの提案としては、例えば、以下のような提案例があり得る。

幼稚園と同様に、固定時間帯の保育士と、早朝や夕方の時間帯の保育士と別々に配置する。

非常勤保育士等 短時間勤務の保育士を多く配置する。

- しかし、従来から経営してきた保育園（特に社会福祉法人）では、「子ども」にとってよい環境を提供したいと考える経営者や園長は、子どもに寄り添う先生が一日の中で何人も替わったり、日によって替わったり、という状況を好ましく思われないことがある。
- 乳幼児期には子どもの心の安定が大切で、環境（人＝保育者）がコロコロ替わることに抵抗感があるようだ。子どもの発達への影響があるかどうかは不明だが、確かに、大人の目の色を伺って行動する子どもはいるとのこと）

意見

「共通保育時間」（仮称）と「預かり保育時間」（仮称）の明確化

幼稚園の教育時間のように、固定の「共通保育時間」を決め、それ以外を「預かり保育時間」としてはどうか。

目的や内容に違いがあり、単純に「保育」という一言でまとめることはできないと考える。

現状では、保育士の一日の勤務中に「共通保育」と「預かり保育」をこなすことが通常になっており、その切り替えは非常に難しい。

共通保育・預かり保育とそれぞれを明確に意識できると、別々の人員配置にも抵抗感が薄れると思われる。

「共通保育時間」（仮称）ガイドライン及び「預かり保育時間」（仮称）ガイドラインの策定

長時間保育が普通になっており、延長保育事業という名称で配置基準や面積基準が示されているが、延長（預かり）の明確な指導方針等が確立されていないのではないかと。

共通保育時間及び預かり保育時間それぞれにおいて、ガイドライン等を定め、別の指導計画を立てるという方向を示してはどうか。

「預かり保育時間」（仮称）に配置される保育士の単価引き上げ

「預かり保育時間」に配置する保育士について、朝早くから親から離れる時間帯やクラスが異なる子ども達の集団の場となるなど、非常に高いスキルが求められ、配置すべき保育士のキャリアは、子どもの育ちに重要なこと。

この時間を担う保育士の重要性や保育士自身のキャリアにふさわしい処遇にすべきではないか。

自治体間の差 人口減少地域への対応

自治体間の差（１）

現状（実感）

- 自治体による努力により、自治体独自で国を上回る保育士確保施策（給与等の待遇）を導入しているところについては、非常に素晴らしい施策。
- しかしながら、自治体による独自の保育士確保施策はその自治体の財政力の差によるところが大きくこのことが、隣接自治体間あるいは、都市部と地方部にとって好ましくない動きも一部見受けられる。

（事例）○都市部の独自加算により、地方の自治体よりも給与・手当等の待遇が良いため、都市部への就職希望傾向がより強くなった。

○複数施設を運営している社会福祉法人において、待遇が下がることを不安に思い、施設内で行っている、勤務地の異動を拒否するものが出た。

- また、処遇改善加算 の活用の仕方にも影響を与えているように感じる。

< 財政力のある自治体との待遇差解消を目的とした処遇改善加算 の活用事例 >

手当名	目的
給与改善手当	都市：地域手当が16/100 近隣自治体：10/100 この差が基本給に出ている。これを改善するため
住宅手当	都市部は家賃補助があるが、財政力の弱い自治体は補填することができないため
通勤手当	保育士が通勤可能と思えば実費を支給。すなわち通勤手当の上限撤廃

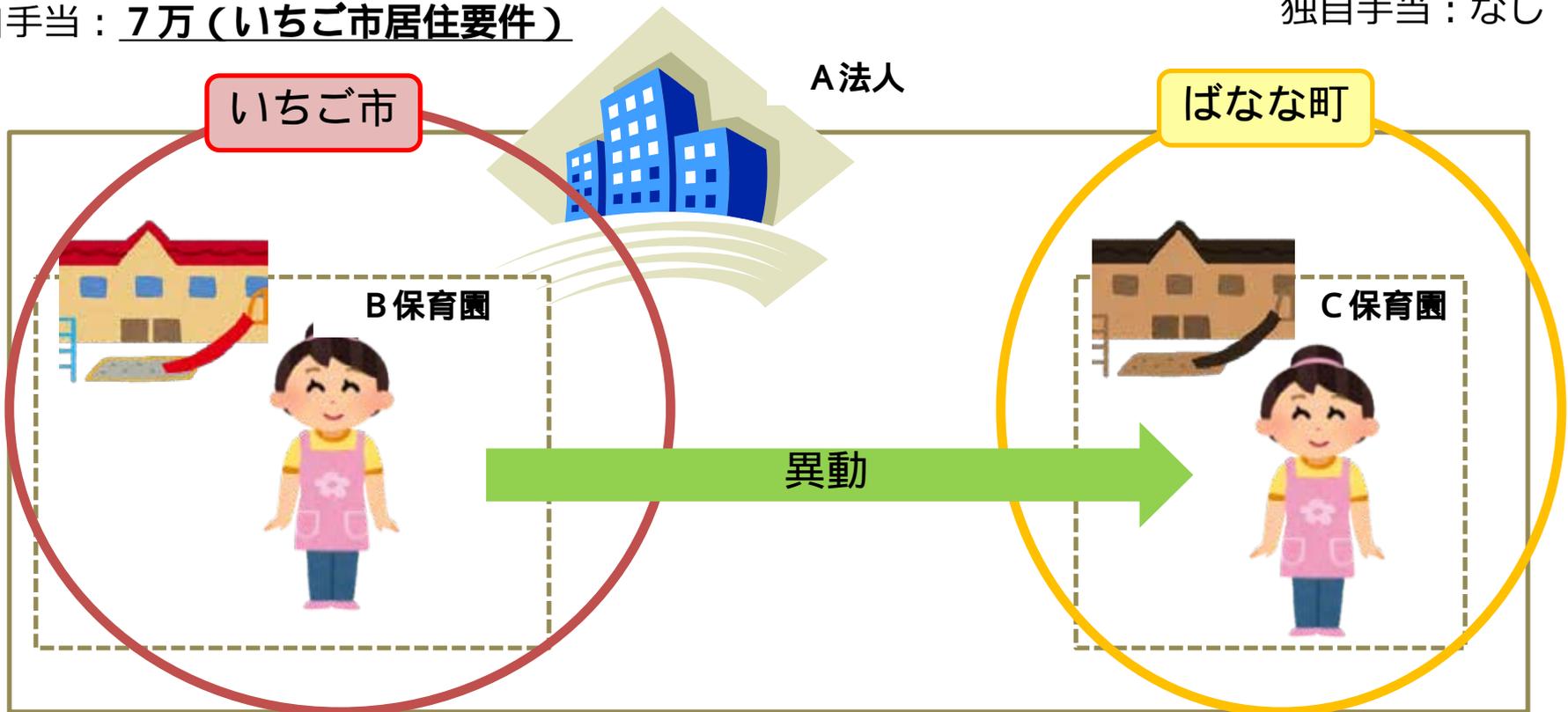
自治体間の差（２）

現状（実感）

- 例えば、いちご市からばなな町に異動した保育士がいた場合、いちご市独自の加算が受けられなくなるが、労働契約法の不利益変更の観点から待遇を維持している。待遇維持分は施設側で負担している。
- 保育士の労働環境の違いに大きな差が出てしまう。

独自手当：7万（いちご市居住要件）

独自手当：なし



自治体間の差（３）

現状（実感）

- このことは、国において、今後、子ども・子育て支援制度を導入した際に示された目的である以下のことを阻害している要因になりかねないのではないかと懸念している。

特に「地域型保育給付事業」については、都市部では、認定こども園等を連携施設として、小規模保育等を増やすことによって待機児童の解消を図り、人口減少地域では、隣接自治体の認定こども園等と連携しながら、小規模保育等の拠点によって地域の子育て支援機能を維持・確保することを目指すとしている。

意見

○自治体の財政力の違いによる待遇差の解消

全国統一と言わないまでも、施設の経営努力以上の差が生まれるような、過度な差をなくす方向へ

人口減少地域における保育事業継続のための支援策について

現状（実感）

人口減少地域では、保育士を確保したくても賃金や待遇面で都市部に劣るため、保育士の地元離れが進む地域も多く、有資格者だけで構成することが困難となる場合がある。

意見

保育補助者増員に係る助成強化

（例）人口減少地域においては、保育士比率は常勤換算で100%を確保しつつも、保育の質の確保のために加配すべき人員として、無資格者の保育補助者をより多く配置できるようにすることで、有資格者が専門性をもって従事すべき本来の保育業務に集中できるようになると考える。

保育補助者は片づけや掃除、活動の下準備を分業し、有資格者の業務負担を軽減させることで、会議や研修時間の確保、新人の教育機会の増大といった保育の質の向上や保育士の早期離職の防止にもつながる。

保育補助者の処遇改善

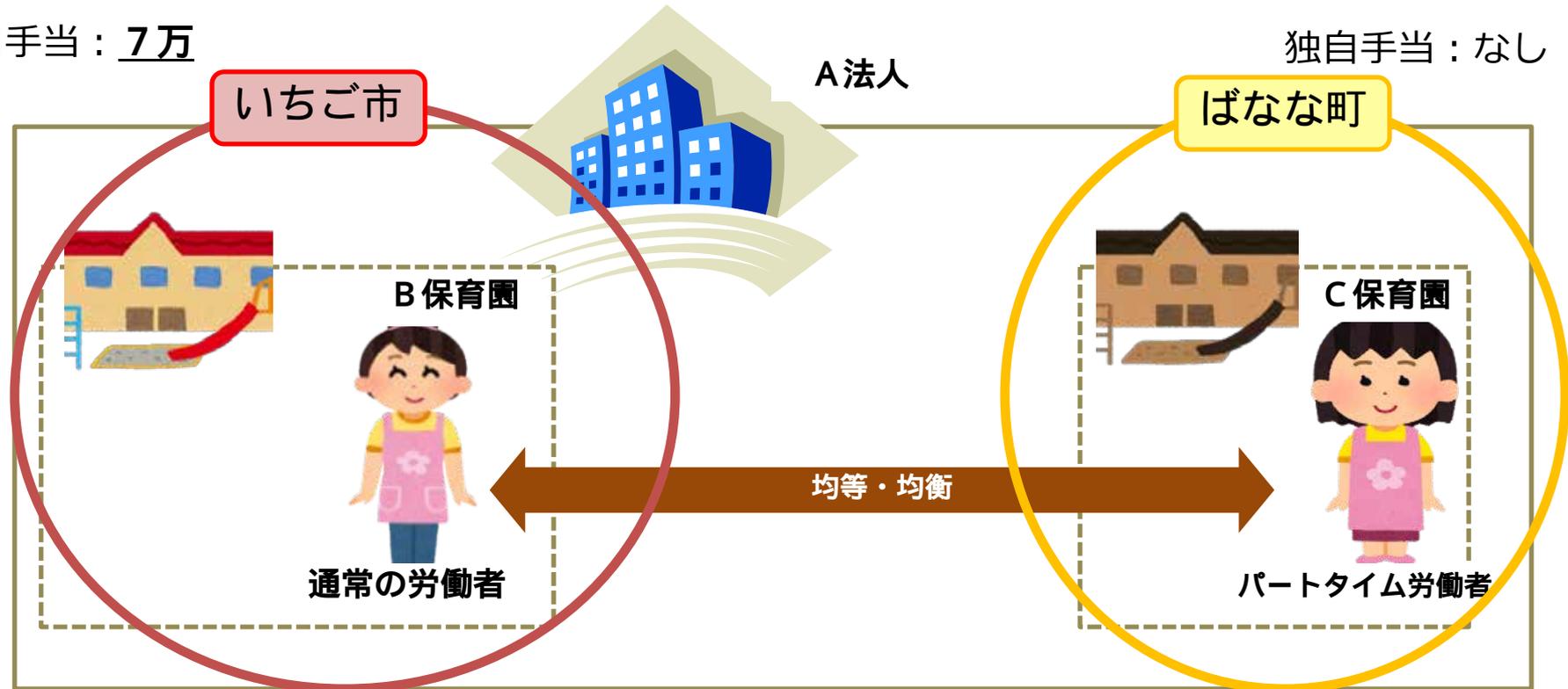
保育士からのタスクシフティングによる保育補助者の業務増加等に伴う処遇改善

自治体独自の手当と同一労働同一賃金について（問題提起）

現状（実感）

- そもそも自治体が保育士確保施策として、独自で設けている様々な待遇改善策（給与や家賃補助等）について、同一労働同一賃金の観点から問題視されるのか。
- 手当の性質・目的に照らして、是正の要否は？

独自手当：7万



その他

幼稚園・保育園における働き方（１）

施設別比較

種類	形態	経営母体	1号	2号	3号	子どもを預かる時間	休園日	職員
幼稚園		学校法人		×	×	1号 教育時間（4時間程度） + 預かり保育	1号 土曜、日曜、祝日、 春休み・夏休み・冬休み	幼稚園教諭 預かりは保育士の場合 もあり
認定こども園	幼稚園型	学校法人		×	×	1号 教育時間（4時間程度） + 預かり保育	1号 土曜、日曜、祝日、 春休み・夏休み・冬休み	学校法人の場合、教育 時間は幼稚園教諭、預 かりは保育士の場合あ り
	幼保連携型	学校法人				1号 教育時間（4時間程度） + 預かり保育	1号 土曜、日曜、祝日、 春休み・夏休み・冬休み	社福の場合、保育教諭 （幼稚園免許 + 保育士 免許）が全ての時間帯 に対応する
		社福				2号3号：保育が必要な時間 （短時間 / 標準時間）	2号・3号 殆どが日曜、祝日、年末 年始	
	保育園型	社福	×					
保育園	認可保育園	社福・民間	×			2号3号：保育が必要な時間 （短時間 / 標準時間）	2号・3号 殆どが日曜、祝日、年末 年始	原則、保育士が全ての 時間帯を対応
	認可保育園 （小規模等、19人 以下）	社福・民間	×	×				
	認可外保育園 （企業主導型）	企業	1号2号3号の 概念なし 基本的には社 員の子 地域枠の場合 もあり			保育が必要な時間 = 社員の勤務時間	週6～7日開所を求められ ている （会社の休日に合わせて いる = 年末年始・夏季休 暇等も設定可能）	

幼稚園・保育園における働き方（２）

職種別比較

	幼稚園教諭	保育士
1-1 休日数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日数が多い（ハローワークで出ている求人票を確認すると、120～150日と幅があり、平均的には130日前後） ・ 週休2日が確保できている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日数が少ない（ハローワークで出ている求人票を確認すると、1日8時間労働の園は105日～110日が多い。1日7.5時間程度労働で休日が90日前後の園も散見する。） ・ 殆どが「1年単位の変形労働時間制」あるいは「1か月単位の変形労働時間制」を採用し、週休2日は確保が厳しい。
1-2 時間単価の比較 （上記1-1をもとに比較）	1日8時間労働、 休日数130日 、月給220,000円（割増賃金算定対象の月給）と仮定 $220,000 \div ((365日 - 130日) \times 8時間 \div 12ヶ月) = \underline{1,404 \text{ 円}}$	1日8時間労働、 休日数105日 、月給220,000円（割増賃金算定対象の月給）と仮定 $220,000 \div ((365日 - 105日) \times 8時間 \div 12ヶ月) = \underline{1,269 \text{ 円}}$
1-3 年間所定労働時間	$(365日 - 130日) \times 8時間 = 1,880時間 / 年$ 156.6時間 / 月	$(365日 - 105日) \times 8時間 = 2,080時間 / 年$ 173.3時間 / 月 保育士の年間所定労働時間は、一般企業のものより多い。
1-4 始業・終業時刻	<ul style="list-style-type: none"> ・ ほとんどが、固定労働時間帯で勤務している。（例 8:00～17:00）（子どもと向き合う時間が保育士と比して短い。教育時間（4時間程度）後は子どもの居ない時間帯で教育準備をすることができる。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 開所時間内で8時間労働でシフト制の勤務をしている。（1ヶ月の勤務には早出、遅出が混在している） （教育時間という概念がないため、労働時間の殆どが子どもと向き合う時間となり、保育準備の時間がとれない。）

幼稚園・保育園における働き方（3）

現状（実感）

- 数年前までは、幼稚園より保育園で働くことを選択する学生が多かったが、最近は幼稚園就職を希望するものが増えている。理由として、幼稚園に預かり保育のための要員（保育士等）が確保でき子どもと向き合う時間が少なく、また、夏休みがあり休日数も多いということに魅力があると考えられる。
- 「保育士」の仕事は保育園で働くだけでなく、「養育支援訪問事業」「子どもを守る地域ネットワーク機能強化事業」などの一員としての活躍の場もあり、拡がりがある。
- これらを担う保育士となるために、学卒者が保育園でしっかりと経験を重ねてほしい。処遇・待遇は重要な要素であるが、それだけで決めてしまう傾向にある。

意見

一般企業との比較よりも、まずは幼稚園教諭と保育士との間の待遇改善

幼稚園・保育園における働き方（４）

現状（実感）

- 1号の教育時間を担当する幼稚園教諭・保育教諭の働き方について、経営母体（学校法人／社会福祉法人）によって違いが生じていると感じる。
- 社会福祉法人の認定こども園は、1号認定子どもの教育時間を終えた後も、続けて2号認定子どもの保育と1号認定子どもの預かり保育をすることになる。1号認定専任の保育教諭は存在せず、全ての保育教諭の勤務は、土曜日出勤を組み入れたものとなる。
- 学生が就職にあたっての条件として、認定こども園と幼稚園の待遇面を比較することが多く、具体的には、給料・賞与面だけでなく、休日数も重要な要素となる。

意見

認定こども園内の職場環境改善に向けた措置

職場の一体感を考えると、幼稚園教諭と保育教諭双方の働き方と待遇について、理解しあえる環境を整えることが重要

現状（実感）

- この数年、施設では処遇改善加算が導入され、保育士の労働環境も試行錯誤の中で改善の努力をされてきた結果、最近は妊娠後・出産後も働き続ける保育士が増加している。

意見

経営実態調査票の改善

働き方改革の影響を受け、多様な働き手がいることも踏まえ、経営実態調査票は3月期の給料のみの比較に加え、労働時間、残業時間、労働日数等も把握するなど、改善を図っていただきたい。

現状（実感）

- 保育体制強化事業の補助単価が施設規模に関係なく1ヶ月90,000円となっている。

意見

補助単価の見直し

補助単価について、園児数や園舎の延べ面積・園庭の面積等を考慮した設定にしていいただきたい。

災害時の対応について

現状（実感）

- 災害時に保護者が帰宅困難となった場合、保育園側は延長保育をせざるを得ない。
東日本大震災では帰宅困難となった保護者を待つために多くの保育園で夜中や明け方まで施設を延長することとなった。
- 毎年のように未曾有の自然災害が各地で多発している状況で、保護者が帰宅困難となった場合に園児を置いて帰るわけにはいかず、保育を延長せざるを得なくなるが、その際には当然ながら深夜勤務手当、時間外手当の負担が増大する（自施設負担）。

意見

災害時給与保障（仮称）の新設

災害時に何らかの給与補償が必要かと考える。

災害時園運営ガイドライン（仮称）の策定

災害時の休園の基準や途中で閉園した場合の給与支払いをどのようにすべきか、といったことも現場では混乱の原因となる。ガイドラインを設けるなど、分かりやすい対応方法を示していただきたい。

基準年度（平成24年度）について（1）

現状（実感）

- 平成24年度から継続して働いている職員が少なくなっており、（施設によっては、平成24年度以前採用の職員がゼロのところも見受け）基準年度がH24年にあることに、現在、困難が生じてきていると思われる。
- 平成24年度以降入職・経験者採用 など、複雑さを増している。
- そもそも賃金台帳等は労働基準法で定められている記録の保存期間は3年であり、既に超えてしまっており、存在そのものは保育園になくても良い状態。
- 一方で、簡易的な方法（賃金改善見込額に合わせる）も示されているため、さほど不便を感じずに済むというところもあるが、できれば本来の仕組みをしっかりと浸透できるルールになればという思い。

基準年度（平成24年度）について（2）

現状（実感）

- 例えば、前年度比較となった場合、最近では、最低賃金もあがり、処遇改善等加算 が支給され、時間外割増賃金の時間単価も増加する。一方で、働き方改革が一層進むと長時間労働が是正され、働きやすい職場環境が整備されていくと感じる。
- 処遇改善加算 を加算したとしても、報告書において、前年度比較（賃金総額記載）では処遇改善加算 をはじき出せないことが考えられる。
- 労働環境整備による企業努力内容と会計の数字（人件費）は、容易に、連動し判断できる材料ではないと考える。複雑さが増すかもしれないが、「労働時間」と「賃金」を連動させた切り口があってもよいのではないか。

意見

実態に即した基準年度の考え方の見直し

時間当たり賃金額（賃金総額（割増賃金総額除く）÷総労働時間（時間外労働時間除く））を求めるなど、実際に賃金改善が図られているかどうか等を確認する指標があってもよいのではないか。

**社労士は、労使双方に法令の周知や理解促進をおこなうほか、
労働環境の諸課題について、改善提案・助言・指導する**



**社労士は、働きやすい職場環境の構築を通じて、
持続可能な保育業界の実現に向けた活動を行ってまいります。**