

【全京都の大プール構想と 保育園の大プール制】

その後、全国的には昭和43年8月に全国社会福祉協議会のいわゆる「8月試案」が出され、全国レベルでの職員待遇改善運動が展開された。厚生省は昭和44年に3ヵ年計画で公私格差を改善するという給与の格付け是正の予算措置を行った。しかしながら抜本的な改善とはならず、「地方自治体での運動強化」と総括した全社協の姿勢を契機に、地方レベルでの取組みが具体化し、3ヵ年目の昭和47年を目指して各地で運動が展開された。

京都においては、この乳児互助会のプール制の経験をもとに京都府内全体の社会福祉施設職員の待遇改善運動として広がった。(運動母体は各種別組織の連合体である京都府社会福祉施設連絡協議会=施連協、およびこれを支えた京都府社会福祉協議会=府社協)

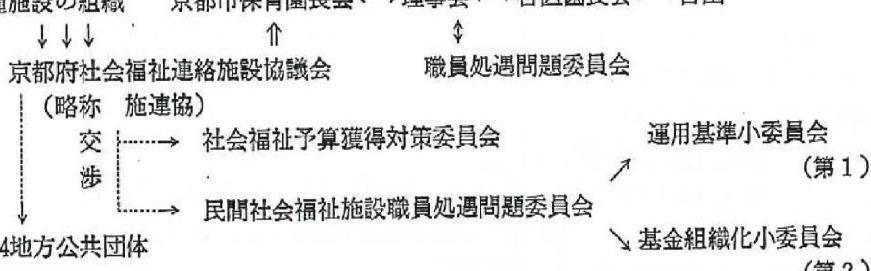
府全体のこの取組みは、単に「公務員並み」の賃金を要求するだけでなく、労働条件の改善とともに給与体系は民間社会福祉施設職員の独自の

「福祉職」を確立する基準としていくことも確認された。そのためには、全種別の社会福祉施設における労働の実態を詳細に分析し、一般社会の労働の実態とをつぶさに比較検討することが必要とされた。また、賃金の実態や公私間の格差についても、それを正確に把握するために、一人一人についての詳細なデーターと公務員給与への当てはめ作業を必要とした。

こうした膨大な作業が必要とされることから、施連協は京都府、京都市およびそれぞれの種別から多数の代表者を出し、小委員会を設置した(資料③)。これら全種別の委員による膨大な時間と労力によって、各種の調査を実施し、データーを整理。プール制を実施するための問題点や、職員の労働条件、給与水準等、検討に検討を重ねた。それらの討議に基づいて、あるべき民間社会福祉施設の水準として昭和46年8月に「就業規則準則」「給与規則準則」「同施行準則」のいわゆる「三準則」をつくりあげた。

(資料③)・待遇問題取り組みの組織形態 (臨時総会資料・昭和47年5月29日)

各種施設の組織 京都市保育園長会↔理事会↔各区園長会↔各園



京都市保育園長会待遇問題委員会

後藤 正元(永興) 城戸 信一(せいしん) 内海 義乘(六満) 矢野 武也(高野川)
中山 昌一(円町) 井上 六郎(皆山) 金山 常祐(蜂ヶ岡) 道端 良秀(伏見)
松尾 一郎(唐橋) 芹沢 栄之(山ノ内) 木村 量好(桃陵) 堀 真作(白い鳩)

京都府民間社会福祉施設職員待遇問題委員会

委員長 後藤 正元 副委員長 小国 英夫 近藤 孝一
園長会関係 木村 量好(第一小委員会委員長) 内海 義乘(第二小委員会委員長)
嶋本 弘英、緒方 玉喜、城戸 信一、石田 修、芹沢 栄之、矢野 武也、
信ヶ原良文、堀 真作

その他 府園長会(津田・坂田・高橋・中小路)、養護(磯・近藤・出口)、社協(山本・岸田)、授産(井沢)、母子寮(大和)、老人(斎藤・岡本・橋本・後藤・岩崎・上羽・山本・小国)、愛護協会(藤村・山本・遠藤・高宮)、肢体(深瀬)

計35名

京都府内全体を対象とした大プールのシステムをめざし、施設種別や地域を越えた結果は、昭和46年9月9日の「三準則の完全実施」のための園長、職員、保護者の一大決起集会と、引き続き繰り広げた風船・童謡デモは、市民の共感をよび、運動は大きく盛り上がった。

これら京都府全体の動きに連動させ、最大の種別組織であった京都市内の保育園は、意見を集約・検討するために京都市保育園長会処遇問題委員会を組織していた。全体での「大プール」構想と歩調を合わせて検討していた全保育園のプール制については、昭和47年5月27日の臨時総会で「4月1日にさかのぼり京都市内全私立保育園の職員給与改善を実施する。その場合、方式は全保育園の入件費のプール方式を採用する」と決議し、全体構想にドッキングさせる準備を整えていた（資料④⑤）。

しかしながら、46年の「9.9集会」をピークにして、全府下の大プール制構想については、施設種別の違いによる措置費体系の違いや、所属自治体（措置権者）の違いなど、当初から懸念されていた多くの課題が、具体的な現実の課題として

徐々に露出してきた。全府下の「大プール制構想」という大きな理想によって結ばれていた各種別組織の関係者の多大の尽力も遂に及ばず、この構想は断念せざるを得ない状況に追いこまれた。

全体構想は挫折したものの、京都市の保育園界は前記の総会（昭和47年5月27日）の既定方針通り、定期総会や2回の臨時総会、園長研修会、説明会、各区園長会などの討論や検討を繰り返し実施し、独自の実現に向けて引き続き努力していった。最終的には「京都市民間保育園職員給与改善実施要綱」一括表・精算方法を含むとして昭和48年3月5日の臨時総会で、昭和47年4月1日に遡って実施することを決議し、プール方式による処遇改善をスタートさせることになったのである（資料⑥）。

20カ園で発足した乳児互助会の「プール制」が6年後の昭和47年度には、137カ園にのぼる民間保育園の「大プール制」として再編され、全民間保育園の横断的な給与体系の確立と、あわせて公私格差是正に向けての大きな第一歩を踏み出したのである。

（資料④・プール制に対する園長会の見解）

保育園長会処遇問題委員会の見解（案）

- 1、対象職種　　園長、保母、調理師、作業員
- 2、対象職員　　園長、保母2以上、調理師1以上、作業員1以上（算定基準は下記）
 - ・保母　　①最低基準を守る　　②互助会算出方法により算出された数以上
　　③過去に京都市に認定を受けた数以上
 - ・調理師

3、これにより生ずる諸問題

- イ、職種の園内操作 園内処理
- ロ、私的児による職員増員 —
- ハ、長時間保育による職員 —— 京都市の対策で処理
- ニ、措置費を使いきる立場で職員増員 — 園内処理

全職員の給与改善の最終実権は、園長・職員の園内での話し合いにかかっている。

（臨時総会資料・昭和47年5月29日）

(資料⑤・全國参加のプール制採用決議)

(臨時総会資料・昭和47年5月29日)

昭和47年4月15日の園長会処遇問題委員会の結論に基づき、園長会総会でもって「京都市保育園長会意見」を提案することを確認。

結論「4月1日に遡り、昭和47年度中に、京都市内全私立保育園の職員給与改善を実施する。」

その場合、方式は全保育園の入件費プール方式を採用する。」

・プール財源は、

イ、国で予算化する予定の給与改善費 4.4%

ロ、京都市で予算化した処遇改善費（従来の研修費を含む）1億692万円

ハ、措置費の入件費（調理員等の2号アップ特殊業務手当（4%）を含む）

・給与改善に際しては、

イ、施連協の処遇問題委員会で検討中の第3者機関（基金財団一仮称）方式で行う

ロ、全保育園の参加を前提にし、そのためには園長会での十二分の話し合いを行う

ハ、給与表の作成にあたっては、従来の研修費（年間15,000円以上）を上回るアップを必ず実現する

ニ、園長給は絶対に格付する

大プール制発足当初の職員数の申し合わせ事項
と実施要綱は次の通りになっている（資料⑥）。
また、この全国の大プール制の実現が、京都の民

間保育園にとってどういう意味があり、いかに大きく未来を開いていけるものであるか、という総括がされている（資料⑦）。

(資料⑥) ●各保育園における職員数の問題

(臨時総会・昭和48年3月5日)

① 制度上の基準

△児童福祉法第45条にもとづく厚生省施行令児童福祉施設最低基準第53条の基準

第53条 保育所には、保母及び嘱託医を置かなければならない。

2 保母の数は、乳児又は満3才に満たない幼児おおむね6人につき1人以上、満3才以上満4才に満たない幼児おおむね20人につき1人以上、満4才以上の幼児おおむね30人につき1人以上とする。ただし保育所1人につき2人を下ることはできない。

△その他は、児童福祉法第53条による「保育所措置国庫負担金の交付基準について」の厚生省通達による基準

- 保育単価

(3) 入件費 措置児童の保育に必要なその保育所の長、保母（3才未満児6人につき1人、3才児20人につき1人、4才以上児30人につき1人とする）、調理員その他の職員の入件費（俸給、扶養手当、調整手当、期末勤勉手当、超過勤務手当、通勤手当、住居手当、寒冷地手当、嘱託医手当、被服手当及び社会保険事業主負担金）をいう。

△その他

通達「小規模保育所の設置認可について」

職員 施設長は保母の資格を有し、直接児童の保育に従事する。

調理員は1人を配置すること。

通達「非常勤保母制度について」 非常勤保母実態要綱

定員60人以下の保育所（小規模を含む）の保母の休憩時間、当該保母に代わってその職務を臨時に行なう者。

② 既得権とみなされるもの

△互助会の認定数算出方法は、

S47年度 0才児（児童数5）の小数点以下第1位を2捨3入して得た数を保母数とする - (A)

1才～2才児（児童数÷5）
3才児（児童数÷20）
4才以上児（児童数÷30） } 各々の商をプラスして得た数の小数点以下
} 第1位を4捨5入して得た数を保母数とする - (B)

(A) + (B) = 保育園保母数

△京都市の認定数 援護費支弁の基礎

- ③ 各保育園の現状から
- イ 制度上の矛盾 特に調理人（60人でも150人でも1人）－多数定員に問題が多い－
 - ロ 児童の年令変動により矛盾
 - ・4月直前に、はじめて入園児年令が分り、認定数に変動が生じる（3才未満児……特に少数定員、新しい園に多い）
 - ・3才児の変動
 - ハ 保育時間の延長により生じる人員の増
 - ニ その他 各保育園の特殊性より生じる問題
 - a 私的児問題
 - b 措置費の人員費の全面消化を人員増で
 - c 完全給食の実施
 - d 事務職員
 - e その他
- ④ 職員数を考える場合
- イ 最低基準を守る
 - ロ 互助会・京都市によって認定を受けた職員数
 - ハ 互助会の算出方法で得られる職員数
- } これを絶対に下回ることは許されない。

3月1日の京都市保育園長会理事会は、昨年5月9日京都市保育園長会定期総会以降の2回の臨時総会（5月29日・11月27日）及び、園長研修会、説明会、各行政区園長会等での討論をふまえ、去る2月26日園長研修会で提示した「京都市民間保育園職員給与改善実施要綱（案）」－給与表・精算方法を含む－を全ての園長の要求として、京都市当局に提出するために、総会の議題として提出することを確認しました。

○提案「民間保育園職員給与改善実施要綱」－給与表・精算方法を含む－

● 民間保育園職員給与改善実施要綱

概要	説明		
<p>1. 目的 全民間保育園に横断的な給与体系の確立は、関係職員の待遇改善のルール化と共に、それがもたらす保育園運営の基礎的条件の確保の意味で、必須の課題であり、その実現を目指した園長会の総意に応えた今回の※¹暫定措置を実施する。</p> <p>2. 実施期日 昭和47年4月1日</p> <p>3. 実施内容 (1) 対象職員 園長・保母・調理員・作業員で、京都市が※²認定した範囲内</p> <p>(2) 格付基準</p> <p>① 初任給給付 次の通りとする</p> <p>◎園長</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: top;">当該保育園において園長に就任したとき</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px; vertical-align: bottom;">第1表第1号</td> </tr> </table>	当該保育園において園長に就任したとき	第1表第1号	<p>※1 当面の目標は、「三準則」の完全な実施。</p> <p>※2 基準は、乳児保育園は互助会基準、幼児保育園は国基準とし、幼稚園の端数は措置費基準額もって計算される。</p>
当該保育園において園長に就任したとき			
第1表第1号			

概要				説明
◎保母				
区分	学歴格付	資格加算	初任給格付	
高校卒無資格者	第2表第1号	0号	第2表第1号	
高校卒検定有資格者	〃第1号	1号	〃第2号	
短大卒無資格者	〃第3号	0号	〃第3号	
短大卒検定有資格者	〃第3号	1号	〃第4号	
短大卒認定有資格者	〃第3号	2号	〃第5号	
大卒無資格者	〃第5号	0号	〃第5号	
大卒検定有資格者	〃第5号	1号	〃第6号	
旧制度卒業無資格者 ※3	18才を基準に 第2表第1号 但し、18才に満たない場合は、 1年につき-1号	0号	第2表第1号	※3 旧制学校卒業者は18歳(修学年限12年)を基準にし、1年につき1号で、プラス・マイナスする。
旧制度卒業検定有資格者	18才を基準に 第2表第1号 但し、18才に満たない場合は、 1年につき-1号	1号	第2表第2号	※4 一応、第2表を適用する(保母の人員数に含まれる)。
◎看護婦・保健婦・助産婦				
区分	学歴格付	資格加算	初任給格付	
准看護婦(有資)	第2表第1号	0号	第2表第1号	
正看護婦(〃)	〃第4号	2号	〃第6号	
保健婦(〃)	〃第5号	2号	〃第7号	
◎調理員・作業員				
区分	学歴格付	資格加算	初任給格付	
高校卒業者	第3表第1号	0号	第3表第1号	
短大卒業者	〃第3号	0号	〃第3号	
大学卒業者	第3表第5号	0号	第3表第5号	
調理師免許 (調理員のみ)	-	1号加算	-	
※5 栄養士免許 (〃)	-	1号加算	-	※5 調理の仕事をしている場合に限り。
※6 (注)中退は、学歴にはならない(全職種とも)				※6 在学期間は無職とする。
② 経験加算				
次の経験年数換算表により算出された月数を24で割った整数だけ号給に加算する。但し、端数は切り捨て、最高は10号の加算までとする。				

概要	説明															
◎経験年数換算表																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>経験の種類</th> <th>保母</th> <th>調理員等</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>児童福祉施設及びそれに※7類する施設での同一職種に在職していた期間</td><td>(保母) 100%</td><td>(調理員等) 100%</td></tr> <tr> <td>※8 幼児教育機関・医療機関に※9 資格・免許を持ち在職していた期間</td><td>(幼稚園教諭) (看護婦) (保健婦) 100%</td><td>80%</td></tr> <tr> <td>上記以外の職務に在職していた期間</td><td>80%</td><td>80%</td></tr> <tr> <td>※10 無職期間</td><td>25%</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> <p>但し、本要綱の対象保育園間の人事交流は、動機が※11 職員の自己都合によらない場合は、勤続年限を引き継ぐものとし、経験加算の対象とはしない。</p>	経験の種類	保母	調理員等	児童福祉施設及びそれに※7類する施設での同一職種に在職していた期間	(保母) 100%	(調理員等) 100%	※8 幼児教育機関・医療機関に※9 資格・免許を持ち在職していた期間	(幼稚園教諭) (看護婦) (保健婦) 100%	80%	上記以外の職務に在職していた期間	80%	80%	※10 無職期間	25%	50%	※7 無認可保育所や屋間里親等を指す。 ※8 幼稚園、病院、診療所及び保健所。 ※9 無資格はこの範囲に入らない。 ※10 家業の従事や、各種学校及び学歴にみたない学校の在学期間を含みます。 ※11 保育園間の交換文書様式は別に定める。 (同一法人の人事移動も含む)
経験の種類	保母	調理員等														
児童福祉施設及びそれに※7類する施設での同一職種に在職していた期間	(保母) 100%	(調理員等) 100%														
※8 幼児教育機関・医療機関に※9 資格・免許を持ち在職していた期間	(幼稚園教諭) (看護婦) (保健婦) 100%	80%														
上記以外の職務に在職していた期間	80%	80%														
※10 無職期間	25%	50%														
③ 昇給	<table border="1"> <thead> <tr> <th>昇給の理由</th> <th>昇給日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5月16日から11月15日までに採用された者</td><td>次の年の10月度より1号昇給</td></tr> <tr> <td>11月16日から翌年5月15日までに採用された者</td><td>次の年の4月度より1号昇給</td></tr> <tr> <td>資格取得した場合</td><td>資格取得に属する月度より1号昇給(次期昇給は、資格取得とは関係なく※12 前2項の各れかによる。)</td></tr> </tbody> </table> <p>※12 昇給はあくまでも採用月日で決める。</p>	昇給の理由	昇給日	5月16日から11月15日までに採用された者	次の年の10月度より1号昇給	11月16日から翌年5月15日までに採用された者	次の年の4月度より1号昇給	資格取得した場合	資格取得に属する月度より1号昇給(次期昇給は、資格取得とは関係なく※12 前2項の各れかによる。)							
昇給の理由	昇給日															
5月16日から11月15日までに採用された者	次の年の10月度より1号昇給															
11月16日から翌年5月15日までに採用された者	次の年の4月度より1号昇給															
資格取得した場合	資格取得に属する月度より1号昇給(次期昇給は、資格取得とは関係なく※12 前2項の各れかによる。)															
④ 最低保障	<p>中学又は旧制諸学校の卒業で、経験加算、勤続加算を合算しても、なお各表の第1号にも達しない場合は、各表の第1号に格付する。但し、その後、勤続加算で、第2号に格付できるまでは、※13 昇給はしない。</p> <p>※13 給与改訂、ベースアップはおこなう。</p>															
(3) 対象給与	<p>対象給与は次の通りとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本給 <ul style="list-style-type: none"> ◦ 本俸 ◦ 特殊業務手当(保母のみ 本俸の4%) ◦ 調整手当 ・主任保母手当(1ヶ園 月額3,000円) ・期末手当(基本給×年4.8ヶ月分-夏1.7ヶ月、冬-2.6ヶ月 年度末0.5ヶ月) ・非常勤保母手当※14(幼児園のみ・国基準通り) <p>※14 乳児園はプール財源とする。</p>															