



市保連 だより

2019
(2月)

〔第479号〕

平成31年2月1日発行
一般社団法人熊本市保育園連盟
企画広報委員会
発行責任者 江藤 美信
〒860-0004 熊本市中央区新町2-4-27
熊本市健康センター新町分室2階
TEL (096) 322-0096
委員長 山崎 敬太郎
委員 今村 修一 浦田 エミ
森下 美穂 田中 晋輔
新美 美穂



理事会

「変化を楽しむ」

一般社団法人熊本市保育園連盟 経営総務委員長
なぎさこども園 園長 板井 景子

平成最後の年明けから1ヶ月が経ちました。「平成」の時代もあと3ヶ月となり、テレビ等の報道では、30年間の出来事を振り返る特集をよく目にします。私事ですが、平成元年に結婚しましたので、人生の大きな転機を平成と共に迎え、この時代が人生の大半を占めるようになり、平成を振り返る報道を見ると自身の人生を振り返ることにもなり感慨深いものがあります。

そのような時代の締めくくりとなる平成30年・31年度の役員改選により経営総務委員長を仰せつかり9ヶ月がたちました。各ブロック選出の経験豊富なベテランの5名の先生に支えていただき6名で構成しています。委員の先生方については、2面に紹介を兼ねて掲載されています。どうぞ今期の委員会をよろしく願いいたします。

経営総務委員会は活動報告等で、知っていたにもかかわらず、大変そうなイメージが強くはつきりと掴めていませんでした。しっかりと向き合いますと、この委員会の業務内容はとても多岐にわたり、臨機な対応が求められ、高度な専門性も必要だと改めて感じました。私にはこのような資質はないので、現在はとても苦勞しております。しかしながらご指名を受けたことを前向きに捉え、組織と連盟加盟園の会員の皆様をつなぐ大事な役割を持たせていただいていることに感謝をして業務を進めてまいりたいと思っています。

さて、このたびの働き方改革関連法の改正については、特定社会保険労務士の大野佳子様にご3面に詳しく解説していただいておりますが、今回の改正の中で、時間外労働の罰則付き上限規制や年次有給休暇の消化義務など、労働時間に拘束されすぎない柔軟な働き方を推進する一方で、働きすぎ防止のための罰則もあり、施設を管理するものにとっては、職場の安全と職員の健康にも配慮し、より一層高い意識を持って対応することが求められています。これを受けて各施設の働き方の見直しをする良い機会になることを願っております。

また、10月からは保育の無償化も始まりです。このような法令を含め国からの通達で、多くの変化に対応しなくてはなりません。私たちは、慣れたことから「変化」することに弱く、対応するのに負担を感じますが、自園では日々繰り返す大事な業務に加えて新しい課題を職員と一緒に考えて新発想を加えながら「変化を楽しむ」ようにしています。それが、仕事のやりがいにも繋がっているように感じています。

今回の働き方改革によって日本の働き方はどう変化するのでしょうか。法改正の硬さはありますが、それぞれが工夫をして柔らかくし、変化を楽しんでいただきたいと思います。



～経営総務委員会活動を通じて～

東部ブロック カトリア保育園 西原 勝子



長男が熱発ばかりで年休が無くなり、昭和56年7月に熊本市役所の事務職を退職。その後、想定外の保育園経営。12年間は事務職、平成6年4月からは園長職と事務職を兼務。イクメンではない夫と息子二人も育て「頑張った」と一息ついていきます。

経営も保育も思いやりが一番。「人のために、正直に、誠実に」を実践しています。連盟と会員の皆様のお役に立てますように、運営と働き方の勉強に励み、委員会の先生方と力を合わせて頑張ります。

西部ブロック すぎのこ保育園 木村 朝男



近年の福祉を取り巻く社会情勢は、社会福祉法人制度改革、働き方改革、保育士等の処遇改善、そして、来年10月からは保育園の無償化が始まります。このように、めまぐるしく変化している中で、それらがもたらす課題も多くあります。

経営総務委員会としては、連盟や会員園の円滑な運営に資するよう、課題の検討や情報の収集・提供が重要であり、委員の園長先生方と協力して取り組んでまいりたいと思います。

南部ブロック 浄法たから保育園 藤川 顕彰



昨年度より園長に就任し、まだまだ不慣れなありさまでありますが、本年度より経営総務委員として参会しています。

先輩方から「勉強になるよ」と聞いておりました通り、委員会の度に多くの学びがあり、また、今まで何気なく見ていた給与表一つをとっても、これまで委員をされた先輩方のご尽力のおかげさまと感じています。

未熟な故に不十分な点多々あると思いますが、少しでもお役にたてますように勤めさせていただきたいと思います。

北部ブロック 北部中央保育園 竹下 成美



経営総務委員会の仕事は、時代と共に変化していく就業規則の改正が、中心だと思いましたが、市連盟運営規則の改正や会員システム構築も有り、重要で大切な仕事だと思いました。

国の施策により、今後も絶えず就業規則は、変わって行くでしょう。規則の変更・修正など、より良い共通の認識形成に役立てるよう微力ながら協力して行きたいと思います。

中央ブロック 黒髪幼愛園 藤本 典子



29年4月、黒髪幼愛園の園長として着任しました。これまで、外から見ていた保育園との違いを強く感じて過ごしてきました。

最大の違いは、今まで触れたことのない保育関係の事務処理です。初めての事を手探りでやってきましたが、今年度経営総務委員になり、みなさんの会話の中から多くの事を学びました。これからも、園長先生方の園経営がより正確にスムーズに進むよう、情報提供が迅速にできるよう委員の責任を果たしていきたいと思います。



経営総務

「保育園・こども園の働き方改革1丁目1番地」

特定社会保険労務士 大野 佳子

4月よりいよいよ働き方改革が始動します。その二大柱は長時間労働の是正と均衡処遇の推進です。まず先に動き出すのが長時間労働の是正。残業時間の上限が労働基準法に設けられることや、年次有給休暇の時季指定(年間5日)などが注目されていますが、私は「労働時間の適正な把握」こそが長時間労働是正の最も重要な鍵だと思っています。

皆様の園では毎日の勤怠をどのように把握していますか？出勤簿の押印のみでは十分とは言えません。労働時間は始業終業の時刻を把握、記録することが求められます。これは事業主の義務なのです。ですから本来は園長先生が出勤退勤する職員一人一人を確認し記録する必要がありますのです。しかし現実的ではありません。そこでタイムカードやICカード等による記録が推奨される訳です。

よく「タイムカードにするとその時刻通りに残業代を払うことになるから。」との理由でタイムカードの導入に抵抗を示されることがありますが、そうではありません。正しくは、「タイムカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録し、その記録に基づいて残業代を支払う」のです。よって、本来の勤務割で出勤退勤すべきとされる時刻とタイムカードの打刻を確認し、看過できない乖離がある場合はその職員に理由を確認する必要があります。その結果、実際に仕事をしていたのであれば原則時間外労働となります。確認すれば必要な分だけ残業代を支払えばいいですが、確認出来ないのであれば「残業ではない。」という証明ができないので、タイムカードの記録がほぼそのまま残業実績と認定される可能性があります。要は「確認するか、払うか」です。

ではこの場合の「仕事をしていた」とはどのようなケースを指すでしょうか。労働時間とは

「明示または黙示により使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指します。「これやって」と上司から指示されていれば労働時間です。直接指示されていなくても指示されていると受け止めざるを得ない場合、例えば、「やるのが当然」とされている＝やらなければ「なぜやらないの。」と注意されるような場合や、残業しなければその仕事が終わらない状態ならば労働時間です。反対に、所定労働時間内に十分に作業時間を取ることができ、かつ上司が「残業してまでやらなくていい。」と言っているのに勝手に残って作業をするのは、明示・黙示共にしていないので残業とは認められない可能性が高くなります。

慢性的な保育士不足の中、処遇改善加算等により、給与面の改善はかなりのレベルに達してきています。そうになると次の改善点は労働時間です。保育士人材を他の業界に奪われないよう、熊本の保育界全体でこの大きな問題に是非真正面から取り組んでいただければと思います。



社会保険労務士法人 上田事務所

特定社会保険労務士 大野 佳子

〒861-5525 熊本市北区徳王1丁目6番52号

TKUぶらざ2階

電話：096-351-9532



経営総務

「よくある法律相談」

回答者：森本法律事務所 **森本 耕司**



法律顧問弁護士 森本 耕司
〒860-0801
熊本市中央区安政町7番14号
電話：096-355-5551

質問1 当園の職員から、突然に「1ヶ月後に退職する」旨の退職届が提出されました。当園では職員が一人でも欠けるとやって行けません。1ヶ月で次の職員を探すのは、実際には大変ですので、退職届を「預かり」にして、時間を稼ぎたいのですが、可能でしょうか。

(答) 基本的に、退職意思を無視することはできません。期間の定めのない雇用契約について被雇用者からは、いつでも退職の申し入れをすることができ、2週間の経過によって退職となるからです(民第627条)。勿論、当方の事情を説明するなどして、慰留に努めることはできます。ただし、あまりに露骨に退職を阻止する行為があれば、それ自体パワハラと認定されることもありますから気を付けましょう。

質問2 当園には1年毎の有期契約の職員がいますが、既に5回の更新をしました(現在6年

目)。その職員から、無期の労働契約にして欲しいとの申し入れがありました。園としては、これに応じなければなりませんか。

(答) 応じなければいけません。平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の更新が繰返され、その期間が通算で5年を越えた場合には、労働者から無期労働契約への転換の申込みをなすことができます。その場合、使用者は承諾したものとみなされます(労働契約法第18条1項)。転換後の契約内容は、原則として従来と同じですが、両者の話し合いで内容を変更することも可能です。



2月の予定



会 合	日 時	会 場
キャリアアップ研修 (障がい児保育Ⅰ)	2月2日(土)	市民会館シアーズホーム夢ホール (大会議室)
理事会	2月5日(火)	熊本市国際交流会館 (3F国際会議室)
キャリアアップ研修 (障がい児保育Ⅱ)	2月10日(日)	市民会館シアーズホーム夢ホール (大会議室)
キャリアアップ研修 (障がい児保育Ⅲ)	2月11日(月)	くまもと県民交流館パレア (10Fパレアホール)
キャリアアップ研修 (マネジメントⅡ)	2月16日(土)	市民会館シアーズホーム夢ホール (大会議室)
園長会	2月18日(月)	くまもと県民交流館パレア (9F会議室1)
保育士役員会	2月19日(火)	市民会館シアーズホーム夢ホール (第4会議室)
臨時理事会	2月21日(木)	熊本市国際交流会館 (3F国際会議室)
親子キャンプ	2月23日(土) 24日(日)	雑草の森
キャリアアップ研修 (マネジメントⅢ)	2月24日(日)	くまもと県民交流館パレア (10Fパレアホール)

* * * * * **ご結婚おめでとうございます** * * * * *



ひむき保育園 平成30年10月26日 保 育 士 田代 佳奈子先生(旧姓：舛田)
五丁こども園 平成31年2月10日 保育教諭 上 知美先生(旧姓：永村)
やまなみ 平成31年2月10日 保育教諭 鈴木 綾子先生(旧姓：池田)
五丁こども園 平成31年2月23日 調 理 師 米田 絹代先生(旧姓：佐伯)

