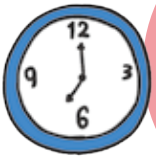
お答えします！

マンガでわかる

保育士のための法律相談

著　弁護士・保育教諭　木元 有香
マンガ　タカハラ ユウスケ



新日本法規

男女差別につながる教育・保育をしていると言われたら【ジェンダーハラスメント】

園児の保護者から、園が男女差別につながる教育・保育をしていると言われました。どのような対応をとれば良いでしょうか。

お答えします！

性別による不合理な差別は、憲法・民法の規定に違反しますが、具体的な行為がこういった差別に当たるか否かは総合的に判断されます。

保護者の意見を踏まえて、教育・保育の内容を見直したり、保育者が専門家の研修を受けたりしてみることが考えられます。

1　男女差別とは？

性別による不合理な差別は許されません（日本国憲法14条1項、民法2条等）。ただ、具体的な行為が、裁判上、許されない男女差別に該当する行為か否かは、当該言動の性質、態様、回数、行為の主体、行為の意図、被害者の対応等を基準として社会通念に従って許容し得る範囲を超えたものといえるかを総合的に判断することとされています（東京地方裁判所平成19年10月30日判決（平成18年（ワ）26151号））。

2　ジェンダーハラスメントとは？

ジェンダーとは、「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれついての生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています（内閣府ＨＰ「第5次男女共同参画基本計画　用語集」）。

ジェンダーハラスメントとは、「男らしい」「男のくせに」「女らしい」「女のくせに」など、固定的な性差概念（ジェンダー）にもとづいた差別や嫌がらせのことを指すとされます（法務省ＨＰ「企業における人権研修シリーズ1　セクシュアル・ハラスメント」4頁）。

3　園のとるべき対応は？

保育所保育指針（平成29年3月31日厚生労働省告示117号）2章「保育の内容」4「保育の実施に関して留意すべき事項」(1)「保育全般に関わる配慮事項」カには、「子どもの性差や個人差にも留意しつつ、性別などによる固定的な意識を植え付けることがないようにすること。」と定められています（幼保連携型認定こども園教育・保育要領（平成29年3月31日内閣府・文部科学省・厚生労働省告示1号）2章第4の2(6)も同様です。）。保育所保育指針解説（平成30年2月22日厚生労働省事務連絡）2章4(1)カにおいても、「子どもが将来、性差や個人差などにより人を差別したり、偏見をもったりすることがないよう、人権に配慮した保育を心がけ、保育士等自らが自己の価値観や言動を省察していくことが必要である。

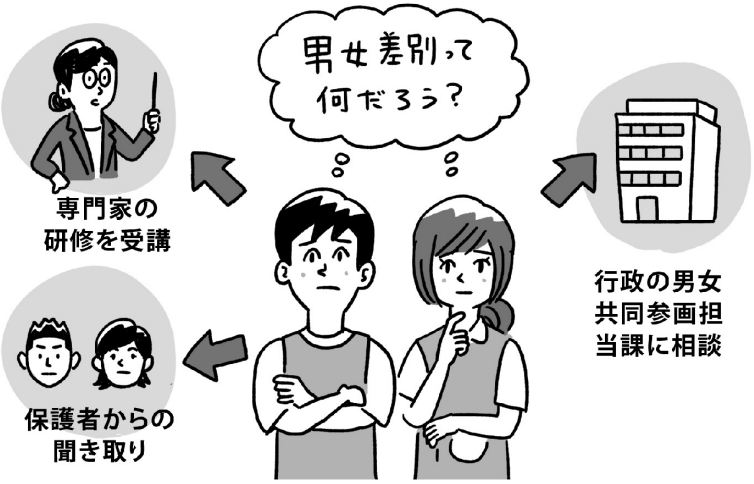
男女共同参画社会の推進とともに、子どもも、職員も、保護者

も、一人一人の可能性を伸ばし、自己実現を図っていくことが求められる。」との記載があります。

本ケースにおいては、保護者が、具体的にはどのような教育・保育の内容を男女差別につながると指摘しているのか、詳しく聞き取りましょう。

その上で、行政の男女共同参画の担当課等の第三者の意見も交え、教育・保育の内容を見直すことが考えられます。また、保育者がジェンダーについての専門家の研修等を受講することで、これまでに気が付かなかった園の教育・保育の問題に気付くことができるかもしれません。

ジェンダーハラスメントの概念は、社会の変化に応じて変わっていきます。園だけが時代に取り残されることのないよう、日頃の情報のアップデートを心がけてください。



正規保育士・保育教諭との待遇差に不満があるが【正規保育者と非正規保育者】

正規保育者と非正規保育者との待遇差に不満があります。
例えば、正規職員にしか賞与が支給されない、などは問題ないのでしょうか？

お答えします！

正規保育者と非正規保育者の不合理な待遇差は、法律で禁じられています。

まずは園や派遣会社に説明を求め、納得がいかない場合は、裁判外紛争解決手続（行政ADR）等を利用することが考えられます。

1　同一労働同一賃金とは？

同一労働同一賃金は、同一法人におけるいわゆる正規職員（無期フルタイム職員）と非正規職員（有期職員、パートタイム職員、派遣職員）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

同一法人内における正規職員と非正規職員の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納

得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるように、導入されました。

具体的には、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」といいます。）8条、及び、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、「労働者派遣法」といいます。）30条の3第1項で、「不合理な待遇の禁止」が規定されています。

これは、園及び派遣元事業主（派遣会社）が、正規保育者と非正規保育者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることを禁止するものです。

待遇の違いが不合理といえるか否かは、個々の待遇（基本給、賞与、手当、教育訓練、休暇など）ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（①職務内容・責任、②職務内容及び配置の変更範囲、③その他の事情）を考慮して判断されます。

また、パートタイム・有期雇用労働法9条、及び、労働者派遣法30条の3第2項では、職務の内容が通常の職員と同一の有期・パート職員について、有期・パート職員であることを理由として差別的な取扱いをしてはならない旨が定められています。

2　賞与については？

厚生労働省は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年12月28日厚生労働省告示430号）（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）を策定しています。

同ガイドラインは、正規職員と非正規職員との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示すものです。

同ガイドラインでは、賞与につき、園の業績等への職員の貢献に応じて支給する場合は、通常の職員と同一の貢献である有期・パート職員には、貢献に応じた部分につき、通常の職員と同一の、貢献に一定の違いがある場合には、その違いに応じた賞与を支給しなければならない、と記載しています。

そのため、例えば、賞与について、園の業績等への保育者の貢献に応じて賞与を支給している場合に、正規保育者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員何らかの賞与が支給されているのに対し、非正規保育者には、非正規保育者だというだけで賞与が支給されないというのであれば、不合理な待遇の相違であると考えられます。

3　納得がいかない場合には？

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法は、園及び派遣会社に、非正規職員から、正規職員との待遇の違いの内容やその理由、待遇を決定するに当たり考慮した事項について、説明を求められた場合は、説明をすることを義務付けています（パートタイム・有期雇用労働法14条2項、労働者派遣法31条の2第4項）。

また、非正規職員がその説明を求めたことを理由に、園や派遣会社が当該非正規職員に対し、不利益な取扱い（解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否など）をすることを禁じています（パートタイム・有期雇用労働法14条3項、労働者派遣法31条の2第5項）。

本ケースの非正規保育者は、まずは、園や派遣会社に説明を求めてみましょう。

園や派遣会社の説明に納得がいかない場合には、裁判外紛争解決手続（行政ADR）等を利用することが考えられます。

賞与目的		
法人の業績等への職員の貢献に応じて支給される場合		
職務内容		賞与
一定の相違あり	→	相違に応じた額
同一	→	正規と同額

裁判外紛争解決手続（行政ADR）

行政ADRとは事業主（園や派遣会社）と労働者（保育者）との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「不合理な待遇差」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

新型コロナウイルス感染症のクラスター発生源となった場合の法的責任は【感染症拡大防止】

担当しているクラスが新型コロナウイルス感染症のクラスター発生源となった場合、保育者や園は法的な責任を負いますか？

お答えします！

保育者や園が社会通念上相当な感染拡大防止措置を講じていた場合は、法的な責任を負うことはないと考えます。

最新かつ正確な情報を保健所等の関係機関と十分連携しつつ収集すること、及び、行政のガイドラインや通知に従った措置を講じることが求められます。

1　法的な責任を負う根拠は？

園は契約に基づき、園児の生命、身体、財産といった権利、利益を侵害することのないよう安全に保育サービスを提供する義務を負っています。これを安全配慮義務といいます。

この義務に違反した場合は、園は、債務不履行責任（民法415条）

を負い、損害を賠償することとなります。

また、保育者が注意義務を怠ったことにより園児の生命、身体に損害をもたらした場合、過失により不法行為責任（民法709条）を負い、園も使用者責任（民法715条）を負い、それぞれ損害を賠償する責任を負います。

債務不履行責任（民法415条）と不法行為責任（民法709条）は併存します。そのため、責任を追及する側がどちらに基づき責任を追及するかを決めます。

2　義務違反にならないためにすることは？

債務不履行責任（民法415条）と不法行為責任（民法709条）のいずれにより責任を追及される場合でも、損害が生じたらそれだけで責任を負う、というわけではなく、それぞれ「安全配慮義務」や「注意義務」の違反があることが前提条件になります。

「安全配慮義務」や「注意義務」の具体的内容は、法律では定められていないため、事案に応じて検討されることになります。

新型コロナウイルス感染症については、行政のガイドラインや通知が存在します。そのため、これらに従った措置を講じていたのであれば、社会通念上相当な感染拡大防止措置を講じていた、と評価されるでしょう。

特に、感染拡大防止については、本書の執筆時点（令和3年5月現在）では、保育所については、「保育所における感染症対策ガイドライン（2018年改訂版）」（平成30年3月厚生労働省）、「保育所等における感染拡大防止のための留意点について（第二報）」（令和

2年5月14日厚生労働省事務連絡）や、「保育所等における新型コロナウイルスへの対応にかかるＱ＆Ａ（第十報）」（令和3年4月23日厚生労働省事務連絡）、幼保連携型認定こども園については保育所等の通知に加えて、「新型コロナウイルス感染症に対応した持続可能な学校運営のためのガイドライン」（令和3年2月19日2文科初1769号別添1）や「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル～「学校の新しい生活様式」～（2021.4.28Ver.6）※2021.5.28一部修正」等が存在します。

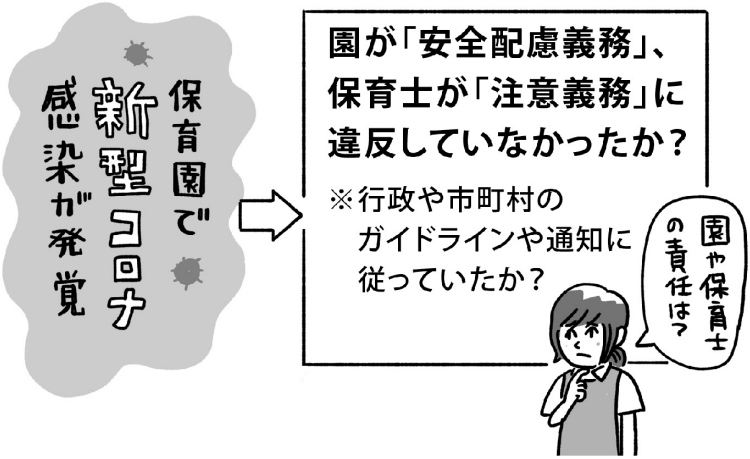
今後も行政からのガイドラインや通知が出されることが想定されますので、これらを参考に、必要な措置を講じてください。

３　留意点は？

例えば、「練馬区保育施設における新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン（令和3年4月版）」のように、市区町村が、子どもに対して必要な関わりを大切にすることと、感染リスクを避けることの両立のために、保育施設運営の指針を定めている場合もあります。このような場合は、市区町村の指針にも従うようにしてください。

行政のガイドラインや通知は、社会情勢の変化や感染症対策に関する新たな知見などを踏まえて改訂される場合があります。

園には、保健所、市区町村、嘱託医等の関係機関と十分連携しつつ、最新かつ正確な情報を収集し、必要な措置を講じることが求められます。


保育園で
新型コロナ
感染が発覚
園が「安全配慮義務」、
保育士が「注意義務」に
違反していなかったか？
※行政や市町村の
ガイドラインや通知に
従っていたか？
園や保育士の責任は？

新日本法規