令和３年（行ウ）第２３号　損害賠償請求事件（住民訴訟）

原告　石井洋子外９名

被告　春日部市長岩谷一弘

第７準備書面

（春日部放課後児童クラブの運営実態について）

２０２２（令和４）年７月１１日

さいたま地方裁判所第４民事部合議２係　御中

原告ら訴訟代理人弁護士　佐々木　新　[redacted]

同　柳　重　雄 [redacted]

同　野　本　夏　[redacted]

同　石　川　智　[redacted]

外　[redacted]

第１　第６準備書面の６頁で簡単に否認した点についての認否反論

改めて詳細に認否反論する。

１　「第３　３　㈱トライの常勤支援員不足を解消する努力」について

(1)　「(1)　社協職員の継続雇用の要請」

第１段落、第２段落は不知。

第３段落は否認する。

㈱トライは自社に登録している就労希望者が１４００人以上いることを理由に、現支援員等の継続雇用の要請に応じる姿勢を見せていなかった。

(2)　「㈱トライが支援員不足となることを認識した経緯」

第１段落のうち、㈱トライが平成３０年(２０１８年）１２月１４日の指定管理者指定議決及び告示を受けたことは不知、その余は否認する。

まず、現支援員等に対する説明会は、説明会は出勤する支援員の勤務調整

の必要から２回に分けて実施されただけである。また、個別面談は１人１回１０分程度であり、かつ、㈱トライ側からの説明の時間が大部分を占めていたため、現支援員側の個別の意見が十分聴取されるものではなかった。

何より、雇用条件については、社会福祉協議会の時より悪くなっていた。雇用条件については後述する。

第２段落は不知。

(3)　「社協職員の㈱トライへの移行」

第１段落は不知。

第２段落は否認する。雇用条件については後述する。

(4)　「(株)トライが設定した常勤支援員の所定労働時間」

不知。

(5)　「平成３１年(２０１９年）４月の（株）トライの人員配置」

ア　配置した人員数

不知。

イ　人員配置の方針

第１段落のうち、土曜日については、平日に比べ登室する児童数が少ないことや合同保育を行うクラブも多数存在することは認め、その余は認否の対象ではない。

第２段落、第３段落は不知。

ウ　人員配置表について

不知。

(6)　「支援員不足の解消の努力について」

否認ないし争う。支援員の人数は十分確保できていない。

被告の主張は、そもそも必要とする常勤支援員数に対して、配置できた常勤支援員数が何名であったというのか本件の重要の論点について極めて不明確である。引き続き、各時点（本来は各月毎である。その作業は既に被告に

おいて行われている。被告主張に沿えば少なくとも、平成３１年４月時点、令和元年９月時点、同１２月時点、令和２年４月時点、同９月時点、同１２月時点）における各クラブ毎の「必要とする常勤支援員数」「配置された常勤支援員（週３８時間４５分以上勤務する支援員）数」を必ず明示するよう求める。なお、原告らにおいて、被告の明示した人員配置表に基づいて試算をしたが、いずれも大幅な欠員が存在し、常勤支援員は十分に確保されていない事実が確認される。その資料については提出する用意がある。

また、被告は、「人員配置表は暫定的なもので今後の議論を見て最終的なものを提出する」と主張するが、その趣旨が理解できない。支援員の配置は事実の整理であって、主張によってその数字が動くものであるとは考えられない。各クラブ毎の入所児童数は確定数字で把握されるから、その入所児童数に応じて配置されるべき常勤支援員も確認され、現実に配置された常勤支援員数と対比することで、欠員数も確定するはずである。被告が「最終的なものを提出する」とするのはいかなる意味であるのか教示されたい。

(7)　「常勤支援員不足に因る懸念に対して」

ア　育成支援に関わる業務

㋐　育成支援に関わる業務の内容など

認める。

㋑　㈱トライの「育成支援に関わる業務」の具体的な対応方法

①について

否認する。

被告は、子どもを受け入れる準備として、入退室管理システムにより効率化を図っていると主張する。しかし、以下のとおり、このシステムにより支援員も児童もむしろ不利益を被っている。

この入退室管理システムとは、支援員及び児童に個別のQRコードが載せられたカードが配られ、クラブに来るたびにこのカードを所

定の機械（タブレット）にかざして読み込ませ、登室・降室時刻を記録するというものである。

もっとも、そのタブレットは、㈱トライで従前使用していた古いものであり、カードの読み込みにも時間がかかるものである。そのため、うまく読み込ませることができない児童も多い。さらに、１人ずつしかできないにもかかわらず、タブレットの数は各クラブに１つしかないため、多数の児童が一度に通所してくる学童クラブにおいて出欠を確認する方法としては不向きというほかない。

このシステムのせいで、全学年同時下校の日等、児童の長蛇の列ができてしまうこともままある。このことは降室時も同様である。また、登室時に並んでいる児童たちのおしゃべりで騒がしいため、早く入室できた児童が静かに宿題をすることも出来ないという不満が、早く入室できた児童から保護者に伝えられることもあった。

従前、児童の出欠確認は、登室してきた児童の顔を見て紙に記載する方法で何ら問題なく行われていたため、このシステムの導入により、非常に効率が悪くなっている。

さらに言えば、支援員も自身の出勤を登録するためにタブレットにカードをかざす必要があるが、スイッチを入れてからタブレットが起動するまでに５分以上かかるため、支援員はその起動までの時間を見込んで本来の出勤時間より早く出勤することを強いられているという弊害も生じている。

なお、㈱トライは、指定管理者へ応募した際、この入退室管理システムを一つの魅力として主張していた。他にも、㈱トライは、サッカー選手を呼んでのサッカー教室や、料理教室、ドローン教室といった魅力的な企画を多数謳っていた。もっとも、実際には、ドローン教室が１回あった程度であり、上記の企画はほとんど実現されていない。

②について

否認する。

被告は、打合せは３０分程度で可能というがあり得ない。

当日に支援員で確認・共有すべき事項として、前日のお迎えに来た際の保護者との会話、連絡帳に記載のあった事項、保護者等から電話連絡があった事項等が挙げられる。

少なくとも１日１０件以上はあり、その内容も多岐にわたる。

単純な事務連絡として、明日はクラブを休む、明日の迎えは母親ではなく祖母が行く、といったものもある。その一方で、ADHDの診断を受けてきた、いじめ等の児童同士の関係性といった難しい内容のものもある。

そして、支援員は、これらの情報を確認・共有するだけでなく、その上でどのような具体的対応が必要になるかという点まで協議する。現場の支援員は、休憩時間を犠牲にしてこれらの問題点についての対応を協議している。

始業時間について補足すると、㈱トライが指定管理者になる前は、１１時３０分始業とされていたが、㈱トライが指定管理者になってからは１１時４５分始業とされたことで登室前の時間が１５分減った。したがって、さらに準備時間が足りなくなったというのが実情である。なお、㈱トライが指定管理者になった２０１９年度は、始業時刻が従前より３０分後ろにずらされていた（１２時始業）が、児童の登室前の仕事が終わらないという現場の支援員の主張により始業時刻が１１時４５分まで押し戻されたという経緯がある。

③について

否認する。

育成支援記録（保育日誌）は、必ずしも日々の終了時に実施するも

のではなく、空いた時間に少しずつ書くことも多い。

この作業に限ったことではないが、常に動き回る児童たちに柔軟に対応しながら空いた時間を使って作業したり、または児童の様子を見ながら作業したりすることもある。実際に１５分でできるかどうかは措いても、その累計作業時間を捻出することに現場の職員がどれだけ努力しているかについて、被告は全く認識していないといえる。

また、当日長く勤務して児童の様子を一番見ていた者、すなわち、常勤支援員でなければ、保育日誌の作成は現実的には不可能といえる。常勤支援員が少ないと、今いる常勤支援員への依存が進み、負担が大きくなってしまう。「１名仕事」などと軽く主張する被告は実情を何もわかっていないと言わざるを得ない。

④について

否認する。

児童のおやつの後、外遊びの後、宿題の後等、児童の行動に合わせて適宜清掃する。１５分で済ませることができる固定されたスケジュールであるかのように主張する被告の認識については疑問を持たざるを得ない。

なお、近年は、新型コロナウイルスに配慮して、消毒作業の時間が多い。クラブによっては土曜日に一日かけてやるところもある。また、当然のことであるが、部屋を一度に全体的に消毒できるわけではない。レゴブロック１つ１つ、トランプ１枚１枚に至るまで丁寧に消毒しており、どうしても時間がかかる仕事である。

⑤について

否認する。

事務局が作成する配布物などほとんどない。

クラブとしてはイベント等の予定や児童の様子を記載した「おたよ

り」を最低月１回は発行している。４月は、特に新入生が入ってくる時期であるため、児童の様子を丁寧に記載したおたよりが複数回出されることもある。

他にも、年度初めの緊急連絡先表、長期休暇前の長期休暇中の登室予定日表等の配布物が出されることがある。

これらは、常勤支援員が作成している。

なお、以前、事務局が「おたより」等を事務局において作成すると提案してきたことはあったが、各クラブでイベントの日程は異なり、まして児童の様子など知るわけがない事務局が「おたより」を作成できるはずがない。保護者も事務局が作成した「おたより」は見たことがない。

⑥について

否認する。

被告の主張する「事務処理」とは具体的にどのような事務を指しているのか説明されたい。

㋒について

否認ないし争う。

児童の育成支援に当たって開所前の準備がどれだけ重要であるか、被告は全く理解していないと言わざるを得ない。

イ　研修の充実について

第１段落は認める。

もっとも、従前と異なり現在の研修はすべてオンラインで行われている上に、支援員の要望を踏まえているものではない。例えば、障害者雇用研修等、現場の支援員に対して行うべき必要性のある研修とは考え難いものが多く、ためにならない。さらに、研修に参加する対象は常勤支援員に限られているところ、それに参加した常勤支援員は研修の内容を他の支援員

に共有するように言われており、常勤支援員の業務がさらに増やされてしまっている。なお、登室時間のみに勤務する支援員には伝える時間さえとれない体制になっているのが現状である。

第2段落は、列挙されている研修がされたことは認める。

もっとも、その内容・質については後述する。

ウ　ウについて

否認ないし争う。

4　「4　㈱トライの債務の履行によって実現された状態」

不知。

5　「5　まとめ」

否認ないし争う。

第2　原告の主張

1　はじめに

以下では、春日部放課後児童クラブの運営実態や、指定管理者の変遷に伴って生じた運営実態上の変化について述べる。

以下の主張は、㈱トライによる債務不履行があることやその債務不履行により現場の支援員に実際に負担が生じていることを通じて、複数の常勤支援員の必要性を論じるものである。

2　春日部放課後児童クラブの運営実態

(1)　常勤支援員でなければできない仕事

各児童の様子をよく把握していること、また、児童の登室前・降室後にも勤務している常勤支援員でなければできない仕事が多数ある。以下では、それら仕事のうち主なものを指摘する。

ア　おたよりの作成

イベント等の予定や児童の様子を記載した、保護者に対する「おたよ

り」（第１の１(7)ア㋑⑤参照）は、クラブ全体の状況や各児童の様子をよく把握している常勤支援員にしか作成できない。また、そもそも、児童がいる時間にできる作業ではないという意味でも、長時間勤務する常勤支援員にしかできない仕事である。

イ　保育日誌の作成

一日通して勤務することで各児童の様子を見ていた常勤支援員でなければ十分になしえない仕事である（第１の１(7)ア㋑③参照）。

ウ　学校との情報共有

クラブ内の全児童の様子をよく把握している常勤支援員でなければ、クラブ側代表者として学校側と有意義な情報共有ができない。

エ　父母対応

重要な相談やクレーム対応等は、補助員でも常勤ではない支援員でもなく、常勤支援員が対応するほかない。

オ　新入生・転入性に対する入室説明・面談

放課後児童クラブの仕組み・実情をよく知っており、責任者である常勤支援員でなければできない。

カ　行事の企画、工作（制作）の試作

新入生歓迎会、誕生日会、クリスマス会、お別れ会といった行事の企画は児童がいる時間には到底できない。児童にさせる工作の試作も同様である。したがって、常勤支援員が行うことになる仕事である。

キ　施設管理関係

開室から閉室までいる常勤支援員でなければできない仕事として、出欠管理のためのタブレットの起動、鍵の管理、シフト作成といった仕事もある。

ク　おやつの注文

各児童のアレルギーを十分に把握した上で、かつ、児童が飽きないバリ

エーションをもって注文しなければならない仕事である。何かあれば責任問題になりかねず、常勤でない支援員が片手間でできる仕事ではない。

ケ　消耗品の注文

クラブ全体の状況を把握している常勤支援員でなければできない仕事である。

(2)　常勤支援員の不足による現場の苦労

(1)で挙げたように、常勤支援員にしかできない仕事が多くある。それにもかかわらず、㈱トライは常勤支援員を十分に確保しないため、現在勤務している常勤支援員に大きな負担がかかっている。

3　指定管理者の変遷に伴う運営実態上の変化

(1)　契約条件

ア　社協時代

退職金規定があった。

放課後児童クラブでの業務に集中してほしいという観点から、副業は禁止されていた。

イ　㈱トライ時代

退職金は支給されないと明確にされている。

また、休暇が削減された。

なお、副業は認められた。

(2)　常勤支援員の確保状況

ア　社協時代

クラブごとに児童の在室する時間帯では最低2名配置されていた。

イ　㈱トライ時代

児童の在室する時間帯でも1名以下しか配置されないクラブがある。

(3)　残業

ア　社協時代

常勤支援員が複数おり、現在よりは余裕をもって業務に対応することができていたため、残業は少なかった。また、現場の運営実態から、残業に際して事前承認は求められておらず、事後承認で足りた。

イ　㈱トライ時代

常勤支援員が減った結果、現在残っている常勤支援員の残業時間は大幅に増えてしまっている。

また、残業に当たっては事前承認を求められるようになった。

(5)　行事等

ア　社協時代

社協から、月1回以上、クラブ内で行事をするように指導されていた。

また、父母会とも積極的に連携し、年に2～3回程度、市外等への戸外保育（工場見学、座禅体験の遠足等）を実施していた。

イ　㈱トライ時代

行事を行うように指示されることはなくなった。

戸外保育については、事故が起きてしまった場合の責任問題を理由に禁止された。

(6)　クレーム対応等

ア　社協時代

保護者からクレームがあった際、社協の担当者が出向いて対応してくれていた。

クレームの内容は、社協の事務局内できちんと共有し、現場の支援員と円滑な連携ができていた。

イ　㈱トライ時代

クレームの対応は現場の支援員に委ねきっており、㈱トライは事後報告を求めるのみである。

しかも、事務局内では、支援員が報告した内容の情報共有ができておら

ず、対応のたびに現場の支援員が一から事務局に報告し直さなければならない場面が増えた。

(7) アンケートのフィードバック

ア 社協時代

クラブによる保育について保護者に紙媒体によるアンケートを行い、その回答に対して回答や対応策まで記載した冊子が作成されていた。

その冊子は、クラブごとに1部が置かれており、保護者や支援員が確認することができていた。

イ ㈱トライ時代

アンケートこそ行われているが、Webで行われるようになったためか回収率が低い。

また、データが単にまとめられているだけであって、今後の保育の運営に資するようなものではない。

(8) 支援員の研修

ア 社協時代

支援員たちで構成される「指導員会」というものがあった。「指導員会」は、内部的な新人研修等を行う「学習部」と、支援員たちが自ら求める研修を企画する「研修部」とで構成されていた。そして、「研修部」で企画した研修の実施には、社協が積極的に協力してくれた。このように、社協時代は、支援員がニーズに沿った研修を受けることができた。

イ ㈱トライ時代

理由は不明であるが、指導員会は解散させられた。これにより、支援員間で要望をまとめることはできなくなった。

㈱トライが実施している研修は、現場に研修の要望があることすら把握せずに、㈱トライ側で一方的に企画している研修である。

(9) 入退室管理

第1の1(7)ア④①で述べた通り、㈱トライが指定管理者になって以降、タブレットが導入されたせいで複数のデメリットが生じている。

⑽ 小括

以上のように、㈱トライが指定管理者になってから、児童の健全な発達は重視されなくなり（(5)参照）、表面上保育の形を守っていれば十分であるという風潮で運営されるに至ってしまっている（(6)(7)参照）。

また、常勤支援員の勤務状況は悪化するばかりであり（(2)(3)(4)参照）、現場の要望を踏まえていないために現場で勤務している支援員の妨げになるような事態さえ発生している（(8)(9)参照）。

4 まとめ

(1) 常勤支援員確保義務の重要性

原告らは、第6準備書面で合意形成の過程等から常勤支援員確保義務があることを述べた。この常勤支援員確保義務は、常勤支援員を確保することが重要であるからこそ定められたものである。

本書面で述べたとおり、常勤支援員は、ただ他の支援員や補助員より長時間勤務するだけの存在ではない。常勤支援員にしかできない重要かつ多数の仕事があり、十分な数の常勤支援員がこれらの仕事をしっかり行うことで児童の放課後の安全な生活や健全な発達が実現されるのである。

このように常勤支援員確保義務は、放課後児童クラブの高い質を確保して運営していくために極めて重要な義務である。

なお、常勤支援員が十分に確保されていない現在においても放課後児童クラブの運営の質が落ちてはいない。しかし、それは、現在の常勤支援員が奮闘している結果にほかならず、現場の常勤支援員が過剰な負担を被ってしまっていることを看過してはならない。

(2) ㈱トライの放課後児童クラブの運営に対する意識の低さ

上記のとおり（3⑽）、指定管理者が㈱トライになってから、支援員の勤

務状況や児童の健全な発達について全く重視されず、表面上の運営に終始してしまっている。

(3) 結語

以上のとおり、児童の健全な発達やそれを支える常勤支援員の確保といった環境整備のために、㈱トライは不十分な対応をしてきたと言わざるを得ない。

そして、そのような不十分な対応を看過してきた被告に債務不履行責任が認められることは明らかである。

以　上