

春日部学童保育訴訟の経過報告

春日部市放課後児童クラブ父母会連絡会
学童保育の歴史と未来を守る春日部市民の会

土井幹夫

1. 訴訟までの経過

春日部市の学童保育

- ・ 1998年 **全小学校に公設学童保育開設**（民設→公設に）
春日部市福祉公社（以下、公社）が運営を開始。
- ・ 2005年 旧庄和町と合併。
- ・ 2006年 **指定管理者制度導入。公社への随意指定。**
- ・ 2007年 旧庄和地区4校で**初の指定先公募 → 公社を指定。**
- ・ 2008年 全22クラブ一括で公募 → **社会福祉協議会（社協）を指定。**
- ・ 2013年 全39クラブ一括で公募 → **社協を指定。**
- ・ 2018年 全40クラブを**3分割して公募 → (株)トライグループを指定。**
- ・ 2023年 全41クラブを3分割して公募 → トライを含む3社を指定。

< 2018年 募集要領 >

支援の単位ごとに常勤支援員を必ず2人以上配置すること。

51人から70人の場合は、常勤支援員1人以上を加配すること。

トライ：常勤支援員93名を配置予定。

1. 訴訟までの経過

社協時代（2018年4月）の指導員配置

指導員：6.25h勤務（平日）
月～金毎日勤務
隔週土曜勤務

常勤

実績：80名の予定に対し～72名

補助
指導員：主に4:00勤務
週3～4日勤務
（個々に決定）

非常勤

2016～2018にかけて
常勤の欠員が常態化

新規
採用
数名

約80%が移籍

若干名
常勤に

多くが移籍

シルバー
人材
センター

トライ（2019年4月以降）の配置

支援員：6.25h勤務（平日）
月～金毎日勤務
隔週土曜勤務

常勤

～65名

非常勤：主に4:00勤務
週3～4日勤務
（個々に決定）

非常勤

保育日誌、連絡帳、
指導員会議、学校との交渉、
父母への説明など
全て常勤が対応

常勤と非常勤の業務は明確に区別

1. 訴訟までの経過

< 2018年度 >

公募前（6月）： 社協「（応募について）前向きに検討中」

公募後（7月）： **社協が応募しなかったことが判明**

父母への説明会（9月）

社協「市の指定額では赤字になるため、応募せず」

市「**社協は欠員が続いていて問題・・・民間企業になれば欠員は解消**」

12月市議会にて、トライへの指定が確定

トライは**常勤支援員93名を配置予定**

< 2019年度 >（トライによる運営がスタート）

社協時代よりも大幅な欠員

（8月）**父母会長有志連名による抗議文**

→ 市「欠員はしていない」

< 2020年度 >

（5月）**住民監査請求**（父母有志3名）→ 棄却

（3月）**2度目の住民監査請求**（父母＋労組＋弁護士）→ 棄却

< 2021年度 >

（6月）**住民訴訟**

2. 訴訟の経過

2021年6月11日 さいたま地裁に提訴
9月22日 第1回公判



2024年2月18日 第14回公判
5月22日 結審

原告の主張を棄却

本裁判の争点

- 1) トライの常勤支援員確保義務
- 2) トライの債務不履行
- 3) 春日部市の損害

原告主張 常勤支援員の複数配置は損害賠償責任事項
短時間勤務員の増員は義務の充足には当たらない

被告主張 増員により補完している
保育の質低下を示す問題は生じていない

3. 判決理由

1) 常勤支援員の確保義務

「常勤支援員」とは、本件募集要項の明示的な記載のとおり「週38時間45分以上勤務する支援員」を意味するものと解するのが相当である。（判決文P20-21）

→ 原告の主張と一致

2) トライの債務不履行について

S法人において、複数年度にわたって支援員を確保する事ができない状態に陥っており…このような状況下においても、T社は新たな募集手法を実施するなどして常勤支援員を可及的に確保する努力を講じつつ…常勤支援員の複数配置が実現できない個別クラブにあっても、常勤支援員1名は必ず配置して…採用した支援員に対しては、新任研修に始まる種々の研修を定期的かつ随時に実施するなどして…本件クラブにおける保育の質が低下しないように努めていた。（P22-23）

→ 社協の募集はより多岐に渡っていた。

社協は常勤支援員募集に努力していたが、トライは非常勤に集中。

トライは元々、「支援員は確保済み」と説明していた。

研修の内容は社協の方が充実

3. 判決理由

社協はほとんどのクラブで常勤2名。トライは8割のクラブで常勤1名。

3) 春日部市の損害

S法人との関係で指定管理料を減額（未執行の人件費の精算）させながら、T社との関係ではそのような措置を講じなかったことがあるとしても、これは、S法人にあっては常勤支援員の欠員分に相当する十分な人的手当を講ずることなく保育の質を安定させることができなかつたのとは対照的に、T社にあっては必要な人的手当を講じて保育の質の低下を生じさせなかつた。

(P24)

→ **そもそも、社協の欠員はトライのそれよりもはるかにまじだつた。「社協は保育の質を確保できず、トライは確保した」の根拠が無い。**

4. 控訴理由書

<判決の誤りを指摘> **判決は最初に「棄却」ありきで、苦しい理由付け**

- ・常勤支援員の複数配置そのものが、保育の質を左右するために重要な要素である。（裁判所の無理解を指摘）
- ・春日部市においては、1998年以降から常勤複数配置、午前からの開設を実施しており、国のガイドラインや法の基準以上の基準を設けてきた。指定管理者への要求もこれに準ずるものであった。
- ・5年間の役務提供型契約→契約内容を確定し、期間中固定する事が必要。
- ・仕様書に記載された「その他必要な職員」は、常勤支援員に代替しうるものではない。総勤務時間で見ても、欠員分以上の補充はできていない。
- ・方法と結果・・・方法自体も債務 → いくつかの判例
- ・社協の常勤支援員充足率は80%程度に対し、トライは57%。
- ・研修の量も質も、社協時代よりも後退している。 等々