

新型コロナウイルス対策で要求書(第1次)を提出



編集・発行
自治労連
埼玉県本部
さいたま市浦和区
岸町7-12-8
電話048-866-0561
Fax048-866-1186

- 安全に仕事のできる体制整備!
- 家庭的責任ある者へ支援策を!
- 非正規・委託には賃金補償を!
- 過重労働職場への応援体制を!
- 労働と健康相談窓口の充実を!

新型コロナウイルス(以下「コロナV」)による休校、施設閉鎖・事業自粛(以下「事業自粛等」)で子育て中の労働者や仕事を失う日給・時給の非正規労働者は生活がかかる深刻事態になっています。また、感染対応、子育て対応職場の過重負担も重大です。

そこで、労働組合として第一に、政府の責任で万全の感染防止、検査・治療態勢、働く人の健康と暮らしを守るように要求します。

自治労連本部としても「要請書」を総務省に提出するなど、「子の世話を行う職員」の有給休暇の実施までは進められてきました。

第二に、住民の健康を守り、職員と家族の暮らしの安心を確保するためにも自治体の役割

も様々な提案・情報提供を行っていきます。当面は、各組合と県本部の連名で、①当面の「コロナV」に関する職場対策全般の要求書」と、②非正規・委託等の労働者の「雇用・賃金補償に関する要求書」を提出しました。

今後の変化が不透明なことから「第1次要

求」とし、順次、事態に対応していきます。

割は重要であり、組合としても様々な提案・情報提供を行っていきます。当面は、各組合と県本部の連名で、①当面の「コロナV」に関する職場対策全般の要求書」と、②非正規・委託等の労働者の「雇用・賃金補償に関する要求書」を提出しました。

今後の変化が不透明なことから「第1次要

はじめに“3つの前提”を要求

要求書は次の3点を前提に対応するよう求めました。ご意見お聞かせください。

①感染の拡大防止は迅速に行い、働き方等の変更は当事者との協議・合意を基本に行うこと

②生活保障、働き方、家庭的責任行使、労働者個人の特性(障害・病気・年齢等)を尊重し、前例・慣例にとられない人権保障を優先した対応をすること

③正規・非正規職員、委託・指定管理、派遣労働者等の区別なく対応すること。

自治体業務に関わる委託・指定管理・派遣等の事業者にも指導・監督を行うこと

具体的要求は
当面10項目

①職員が安心して職務を遂行できるようコロナV対策を遅滞なく策定して周知すること。

②「風邪の症状ある場合」「感染疑われる場合」等の対応態様が2月中旬に周知された自治体がある一方で、今になって通知が出た自治体など対応が様々です。少なくとも総務省通知の「子どもの世話」の有給特別休暇や、職場の感染防止の具体的計画、非正規労働者の賃金補償は早期に対応させましょ。

③学童保育等の過重労働が見込まれる職場への支援体制の確立。

④職員向け、委託等労働者向け、市民の雇用・賃金相談向け、感染防止関連の子育て対応向けの相談窓口設置と体制充実。

⑤地域経済や市民生活の支援と政府に自治体への財政支援を求めること。

⑥国民に負担を転嫁せず、財力の余裕があるところから財源確保をすること。

⑦雇用・賃金補償、家庭的責任行使のための配慮をすること(裏面の「非正規・委託等の労働者の雇用・賃金補償に関する要求書」を参照)

⑧労働時間管理を行うこと：始業・終業時間の実態に基づく管理、時間外手当の適法支給、振替・代休の適正な運用、等

2020年3月3日

自治労連埼玉県本部
中央執行委員長 村上 勇彦
新都市職員労働組合 執行委員長 松本 真一

新型コロナウイルス対応に関する要求書(全般第1次)

新型コロナウイルス感染が拡大し、事態の収束と住民の生命・暮らしを守るためには自治体の役割が強く求められています。この間のご尽力に敬意を表します。こうした中、内閣府から労働者の要請が行われ、働く者の暮らしと家庭的責任への配慮、現場の混乱への対策に欠ける事態が生じています。そこで、貴団には労働現場の不安をなくし、積極的に住民福祉の増進に努め、かつ労働者としての権利が守られる対応をしていただきたく下記の通り要求します。

1. 前提となる要求事項

(1) 過去に例のない緊急の事態であることから、感染の拡大防止は迅速に行い、それに伴う働き方等の様々な変更への対応は当事者との協議・合意を基本に行うこと

(2) 労働者の生活保障、働き方、家庭的責任行使、労働者個人の特性(障害・病気・年齢等)を尊重し、前例・慣例にとられない人権保障を優先した対応をすること

(3) 自治体業務に従事する、正規・非正規職員、委託・指定管理、派遣労働者等の区別なく対応することを基本にすること。直轄の使用等としての責任はもたらぬことと賃金使用者(財政、施設管理等)を通じた実質的な労働者への指導・監督も含めた対応をすること

2. 安全な業務遂行体制を確立するための要求事項

(1) 職員が安心して職務を遂行できるよう以下について対応すること

① 職員が行うべき新型コロナウイルス対策を事態の変化に随時に行うこと

② 職員が安心して職務を遂行できるよう以下について対応すること

③ 職員が安心して職務を遂行できるよう以下について対応すること

(2) 職場で感染者が発生した場合の対策を明確にし、周知すること

① 住民への周知、除菌方法、具体的な対応方針が明確にされていること

単位組合提出の要求書の例

その際、働き方の変更を伴う場合は基準を明確にして十分な説明を行うこと。

② トイレ、ドア、カウチ、筆記用具など、住民と共用する設備・備品の消毒対策を行うこと。

マスク等の備品を支給すること。そのための対策を講ずること。

③ 職員の体調管理のための適切な情報収集・情報提供を行い、感染予防に万全を期すこと。

④ 職場で感染者が発生した場合の対策を明確にし、周知しておくこと。

⑤ 自治体病院、保健所(センター等)の感染症対策職場で働く職員の感染防止・健康の確保に必要な措置を講ずること……全身防護服・手袋等の確保や着脱研修、勤務間インターバル計画等。

⑥ 労働者の権利を尊重した対応を求めています。

⑦ 雇用・賃金補償、家庭的責任行使のための配慮をすること(裏面の「非正規・委託等の労働者の雇用・賃金補償に関する要求書」を参照)

⑧ 労働時間管理を行うこと：始業・終業時間の実態に基づく管理、時間外手当の適法支給、振替・代休の適正な運用、等



心配な

非正規・委託労働者等の雇用・賃金・休暇制度でも要求

コロナV対応に
よる事業自粛等の場合には、労働者の賃金を全額補償すべきです。

民法536条2項では「債権者(使用者)の責めに帰すべき事由によって債務を履行すること(働くこと)ができなくなったときは、債務者(労働者)は、反対給付(賃金の支給)を受ける権利を失わない。」(一)内は組合で補足」となっています。

事業自粛等は要請による選択肢で、判断は運営主体

一方、労働基準法26条では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の

民法では使用者の判断なら全額補償

民法536条2項では「債権者(使用者)の責めに帰すべき事由によって債務を履行すること(働くこと)ができなくなったときは、債務者(労働者)は、反対給付(賃金の支給)を受ける権利を失わない。」(一)内は組合で補足」となっています。

労基法60%支給は最低の生活保障

労基法60%支給は最低の生活保障

民法536条2項では「債権者(使用者)の責めに帰すべき事由によって債務を履行すること(働くこと)ができなくなったときは、債務者(労働者)は、反対給付(賃金の支給)を受ける権利を失わない。」(一)内は組合で補足」となっています。

事業自粛等は要請による選択肢で、判断は運営主体

一方、労働基準法26条では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の

今回の事態は不可抗力でもありません

「就労可能」状態にもかかわらず就労させていないのですから、本来は民法5

公共の役割

36条2項が適用です。しかし、それが適用できないような「雇用(任用)」や「働き方変更」の場合に限って労基法26条が適用されるとすべきです。

それは、「労基法26条の休業手当は、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」と労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」は同じ意味ではありません。

労基法26条の定めは民法536条2項の定めよりも広く解釈され、天災などの不可抗力でなければ適用されません。それは労働者の憲法上の生きる権利を守るためです。だから労基法26条違反には罰則があります。

公共の役割を担う委託・指定管理、派遣の権利保障も自治体の課題

私たち自治体で働く労働者は、正規・非正規職員や委託・指定管理等を問わず、住民のいのちと暮らしを守るために日々働いています。自治体で働く非正規や委託労働者等を含めたすべての労働者に不利益が生じないようにすべきです。

そこで、非正規や委託等の雇用・労働条件、委託契約等を扱う担当課のみならず、権利の向上に尽力していただく必要があります。

要求書には「賃金を全額補償するよう委託等の事業者に周知し、賃金の支給を求めること。また、賃金の支払いの事実を確認すること。」との項目を入れましょう。そして、「実効あるものにするため、自治体が負担する委託料、指定管理料、派遣契約料は原則として全

公共の役割

36条2項が適用です。しかし、それが適用できないような「雇用(任用)」や「働き方変更」の場合に限って労基法26条が適用されるとすべきです。

それは、「労基法26条の休業手当は、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」と労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」は同じ意味ではありません。

労基法26条の定めは民法536条2項の定めよりも広く解釈され、天災などの不可抗力でなければ適用されません。それは労働者の憲法上の生きる権利を守るためです。だから労基法26条違反には罰則があります。

公共の役割を担う委託・指定管理、派遣の権利保障も自治体の課題

私たち自治体で働く労働者は、正規・非正規職員や委託・指定管理等を問わず、住民のいのちと暮らしを守るために日々働いています。自治体で働く非正規や委託労働者等を含めたすべての労働者に不利益が生じないようにすべきです。

そこで、非正規や委託等の雇用・労働条件、委託契約等を扱う担当課のみならず、権利の向上に尽力していただく必要があります。

要求書には「賃金を全額補償するよう委託等の事業者に周知し、賃金の支給を求めること。また、賃金の支払いの事実を確認すること。」との項目を入れましょう。そして、「実効あるものにするため、自治体が負担する委託料、指定管理料、派遣契約料は原則として全

当局の役割

2月には職場の感染防止策や職免による対応を周知した自治体がありました。

一方で、日曜日(3月1日)に通知発出という人事院・総務省の異例の特別休暇通知にもかかわらず「子の世話をを行う」職員への特別休暇通知が遅れた自治体もあります。

「詳しく決めてから周知のつもりだった」との説明ですが、まずは「特別休暇扱いにする。手続き詳細は追って通知」ぐらいの配慮

感染防止
人権が第一

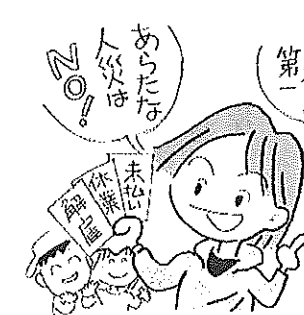
あんなに人権は大事なのに、未払いの賃金や手当は「NO!」

自治体間の対応格差をなくす
情報早期伝達による安心確保

2月には職場の感染防止策や職免による対応を周知した自治体がありました。

一方で、日曜日(3月1日)に通知発出という人事院・総務省の異例の特別休暇通知にもかかわらず「子の世話をを行う」職員への特別休暇通知が遅れた自治体もあります。

「詳しく決めてから周知のつもりだった」との説明ですが、まずは「特別休暇扱いにする。手続き詳細は追って通知」ぐらいの配慮



2020年3月2日

埼玉県知事 大野元裕 様

埼玉県職員組合
執行委員長 竹野明彦 様

組合執行部
組合書記 佐藤 誠 様

非正規・委託等の要求書

新型コロナウイルス対策に伴う非正規・委託労働者等の雇用・賃金・休暇制度等の保障に関する要求書(第1次)

日ごろの住民福祉向上をめざしたご協力を敬愛します。

さて、新型コロナウイルス感染が拡大する中、小中学校、高校、特別支援学校の休校が始まったほか、自治体施設の休館、事業中止等が広がっています。その結果、自治体雇用の非正規職員や委託・指定管理事業者、派遣で働く労働者(以下「委託労働者等」という)には、賃金が支給されず、生活が保障されないという不安が、また、子育て中の子どもを養育している保護者には、仕事と家庭の両立が困難となっています。

私たち自治体で働く労働者は、正規職員・非正規職員、委託労働者等と関わら、住民のいのちと暮らしを守るために日々働いています。自治体で働く非正規職員や委託労働者等に不安・混乱を招かないよう、下記のとおり要求します。

なお、別に2020年3月2日付にて「新型コロナウイルス対応に関する要求書(全労協1次)」にて全般的な要求書を出していますので併せて対応願います。

記

1. 非正規職員・委託労働者等の生活保障のための賃金補償について

(1) 自治体が直接任用する非正規職員(以下「非正規職員」という。)について
労働条件が決定されていた場合は、民法第536条第2項に基づき、休校や施設・事業休業期間中(以下「休業期間中」という。)の賃金を全額補償すること。民法上の賃金の全額補償ができない場合には、その補償を示すこと。

(2) 委託労働者等について
① 労働条件が決定されていた場合は、民法第536条第2項に基づき、休業期間中の賃金を全額補償するよう事業者を周知し、賃金の支給を求めること。また、賃金の支払いの事実を確認すること。
② 上記の要件を具備するものとするために、委託料、指定管理料、派遣契約料、(以下「委託料等」という。)は原則として全額支払うこと。

「就労可能」状態にもかかわらず就労させていないのですから、本来は民法536条2項が適用です。しかし、それが適用できないような「雇用(任用)」や「働き方変更」の場合に限って労基法26条が適用されるとすべきです。

それは、「労基法26条の休業手当は、民法536条2項の「債権者の責めに帰すべき事由」と労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由」は同じ意味ではありません。

労基法26条の定めは民法536条2項の定めよりも広く解釈され、天災などの不可抗力でなければ適用されません。それは労働者の憲法上の生きる権利を守るためです。だから労基法26条違反には罰則があります。

公共の役割を担う委託・指定管理、派遣の権利保障も自治体の課題

私たち自治体で働く労働者は、正規・非正規職員や委託・指定管理等を問わず、住民のいのちと暮らしを守るために日々働いています。自治体で働く非正規や委託労働者等を含めたすべての労働者に不利益が生じないようにすべきです。

そこで、非正規や委託等の雇用・労働条件、委託契約等を扱う担当課のみならず、権利の向上に尽力していただく必要があります。

要求書には「賃金を全額補償するよう委託等の事業者に周知し、賃金の支給を求めること。また、賃金の支払いの事実を確認すること。」との項目を入れましょう。そして、「実効あるものにするため、自治体が負担する委託料、指定管理料、派遣契約料は原則として全

感染防止
人権が第一

あんなに人権は大事なのに、未払いの賃金や手当は「NO!」

自治体間の対応格差をなくす
情報早期伝達による安心確保

2月には職場の感染防止策や職免による対応を周知した自治体がありました。

一方で、日曜日(3月1日)に通知発出という人事院・総務省の異例の特別休暇通知にもかかわらず「子の世話をを行う」職員への特別休暇通知が遅れた自治体もあります。

「詳しく決めてから周知のつもりだった」との説明ですが、まずは「特別休暇扱いにする。手続き詳細は追って通知」ぐらいの配慮