

要求と知恵を集め 健康と職場機能を守ろう

各自治体で労働組合が多彩に行動

出勤抑制の徹底で感染拡大防止へ

組合要請で、出勤者抑制の数値目標を明らかにした在宅勤務制度を導入することになりました。前日までに在宅業務内容を所属長に口頭で伝え、勤務後は報告書で所属長へ報告するスタイルです。

所属によっては、出勤者を5割にするという在宅勤務の「狙い」が理解されず、口頭であっても事前申請の力が問題になっています。

5月6日の終息は考えられません。さらなる出勤者の抑制、いのち・健康・労働条件の保持求め、労働組合の出番です。現場の声を捉え、職員・市民のいのちとくらしを守るとりくみをすすめます。

所沢市職労執行委員長 宮川知也

感染機会削減は“職専免”で

新座市では、県本部が3月上旬に提起した要求に応えるかたちで、4月10日に5月6日までの間、全職員5日間の職務専念義務免除が周知されました。緊急事態を乗り越える積極策です。出勤抑制が困難な職場で工夫できる環境整備のためにも有効です。今、接触機会の実効ある削減が何より大切なことを基本にすべきです。

政府の緊急事態宣言により出勤抑制が必要なのですから、どの市にもある「職務に専念する義務の特例に関する条例」にもとづいて「任命権者が定める場合」を適用することは可能であり理屈にかなった方法です。

新座市職労執行委員長 松本貢一

接触削減と医療の現場に支援を

全国の医療従事者は、一人でも多くの命を守ろうと感染の不安を抱えながらも頑張っています。まるで映画の中にでもいるようです。

とにかく、感染者を増やさないください。そのためには出勤の自粛が必要です。もっと徹底しなければ感染は抑えられず、結果として医療現場は疲弊してしまいます。

民間も含め、医療現場ではマスク、手袋、フェイスシールド、ガウンなどが不足し始めています。その対策も強めてください。長期化が予想されており、緊急対応だけでなく長期的な医療体制もつくってください。

さいたま市職 副執行委員長
増子直美(病院分会)

回収量は増加、でも接触削減策を

民間企業では3月から在宅勤務が進んでいるようで、日頃できない片づけをしているのか家庭ごみが増えています。したがって、私たち自身は出勤の削減が困難になっていますが、接触を避け可能な限り出勤を減らす努力をしています。その努力に応える当局の対応と、市の庁舎の方で感染者を出さないための出勤抑制を徹底することを要求して運動しています。

川口市職労執行委員長
佐藤勝己(現業清掃部会)

要 求 し、命 ・ 健 康 ・ 仕 事 を 守 る

自治労連埼玉の各組合は当局とも連携して、職員のいのち・健康・暮らしを守る！自治体機能の継続を守る！に全力をあげています。

3月の第一次要求書に続き、4月中旬に「新型コロナウイルス対応に関する要求書(第二次)」を提出し、①接触機会8割削減にむけ、正規・非正規にかかわらず実効ある出

宅勤務を通知しても、現場

個人の判断まかせの事態ではない

問題なのは、第一に、在宅勤務を通知して、現場

活用しやすい「出勤抑制」に転換すべき

次は、複雑な事前処理、実行中の不合理な処理の要求、管理職に新たな無駄を求め、事後処理を簡素化すべきです。年度サイクル踏襲で不要不急の業務を発生させないことも必要です。

現場基本で柔軟な対応策に知恵出して

第二の職場では、職員による業務進捗実態にもとづいて、所属長の判断で人と人の接触を避ける柔軟で現実

※1「国は、国家公務員に対し、生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っている」最高裁(昭和50年2月25日第三小法廷判決)また、労働契約法第5条(「使用者は労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」)の趣旨は公務にも活かされるべきです。



「コロナ対応第2次要求書」を提出 職場実態で事態に合った対策強化を

勤抑制を徹底、②妊娠中の女性・基礎疾患のある職員への特別配慮、③庁舎・施設の感染防止強化と自治体機能存続

④地域の暮らし・経営支援策の実施、⑤委託・指定管理にも同様施策の徹底、⑥政府への財源要請を提起しました。

組合員・職員の皆さんの要求と知恵が必要です。職員の団結・協力の集団である労働組合に声を届けてください。

自治労連

埼玉の仲間

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048-866-0661
Fax048-866-1186

知恵ッ子



感染拡大防止に徹底した出勤抑制を

各自治体で「出勤日の抑制」が在宅勤務、自宅出張、職専免などの方法で具体化されています。それでも政府が求める「極力8割、人との接触を削減する」には足りない状況です。

この点、労働組合も「春闘要求回答」「長時間労働実態調査」時期と量の配慮をしていくにも関わらず、一部自治体での出勤抑制への曖昧姿勢は残念です。

全国ですでに発生してしまっている庁舎・施設閉鎖などをまねかない方策を、今、徹底すべきです。

第一の職場は「在宅勤務通知」の曖昧さが問題なのです。現状は、医療崩壊を避けるためにも、当局が徹底して「接触削減施策の趣旨」を所属長に周知することが必要です。

また、この点、労働組合も「春闘要求回答」「長時間労働実態調査」時期と量の配慮をしていくにも関わらず、一部自治体での出勤抑制への曖昧姿勢は残念です。

全国ですでに発生してしまっている庁舎・施設閉鎖などをまねかない方策を、今、徹底すべきです。

職員に対する安全配慮義務※1に着目した職務専念義務の免除による柔軟な出勤抑制の実施です。これならば、第一の職場の曖昧さも改善できるはずで

では必ずしも実行されない、もしくは実行しづらい制度になっている例があります。

第二に、①コロナ対応職場、②繁忙期職場、③新たな政府施策への対応を迫られている職場等です。

組合が提案している、任命権者による「業務執行体制の継続責任(業務継続計画)」と「使用者としての

正規・非正規の差なし + 妊娠女性配慮を

保育園では、正規と会計年度任用職員の区別なく、シフトを組んで、週2日程度の出勤削減で働いています。

勤務せざるを得ない保護者にとって拠り所の保育園の役割を維持・継続するためにも、事務等で在宅が可能であったり、急を要さない業務には社会全体で出勤日を減らして感染を防止する体制を求めています。また、妊娠中の女性のために、万一を考えて特別休暇などの配慮が絶対に必要です。

川越市臨時保育士の会 代表 西島すみ子

“腹をくくった” 感染拡大防止を

職員の接触機会のさらなる削減のため「出勤者は職員数の3割とする」を目標として勤務を割り振る通知が出されました。しかし、業務への影響をどこまで“腹をくくって” 取捨選択するか示されていません。その例が人事評価の「実績評価」実施通知です。この非常時と先の見通せない困難事態の下で、例年どおりの作成通知は理解できません。事態をシッカリ把握すべきです。

県職員組合は、個人任せの姿勢に要求・申入れを行い、改善させていきます。これにより県民の命と生活を守り、コロナ感染拡大防止の最前線と後方支援で働く職員が安心して業務を遂行できる環境を整えます。

埼玉県職員組合 執行委員長 竹渕晴男

「人間らしく生き、働きたい」と労働時間の短縮を求めて立ち上がりました。1886年5月1日には、全米で34万人がパレードに参加し、「第1の8時間は仕事のために、第2の8時間は休息のために、そして残りの8時間はおれたちの好きなことのために!」と「8時間ソング」を歌って労働時間短縮を求め、団結の力で8時間労働制を獲得しました。これがメーデーの起源です。日本では1920年5月2日(翌年から5月1日)に第1回のメーデーが上野公園で開かれ、約1万人の労働者が「8時間労働制の実施」「失業の防止」「最低賃金の制定」などを求めました。

戦後労働組合のとりくみ 日本は「労働時間短縮と運動を続けてきました。2015年、電通の高橋

私たちが「労働時間短縮と運動を続けてきました。2015年、電通の高橋

右記の規制は、自治体でも昨年4月から適用されていますが、上限時間を上回る抜け穴もあります。そこで、コロナの最中でも、当局に最低限の実態報告を求め、監視して職員を守る運動をしています。

※2 使用者側として出勤を控えさせたい場合には、職員に対し職務命令として在宅勤務を命ずることなどにより勤務する場所を指定することが考えられます。(人事院・新型コロナウイルス感染症の大规模な感染拡大防止に向けた職場における対応について)



「重症度は非妊婦と変わらない」としつつ、「妊娠中もありませんが、一部の自治体では、すでに給食、閉鎖施設、通園児童の減少した保育の職場などで委託・指定管理者に出勤抑制を指示している自治体もあり、有給での徹底を求めます。

出勤抑制に任命権者の覚悟も必要 妊娠・基礎疾患の職員には配慮を どの自治体にも「職務に専念する義務の特例に関する条例」があり、要件には「任命権者が定める場合」とあるはずですが。社会の緊急事態、行政の継続性確保のためにも、職免を含めた交代勤務体制で長期化に柔軟に対応する「任命権者の覚悟」を示すことが期待されます。(実施自治体あり)。に肺炎を起こした場合は、妊娠していない時に比べて重症化する可能性があります。 「配慮がなされるよう」要請しています。そして、同通知

では、高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、呼吸器疾患など)を有する方は、重症化するリスクが高いと考えられていますので、休みやしやすい環境の整備のとりくみ促進への協力を求めています。 委託・指定管理にも自治体職員同様の策を求めます。厚労省通知もありませんが、一部の自治体では、すでに給食、閉鎖施設、通園児童の減少した保育の職場などで委託・指定管理者に出勤抑制を指示している自治体もあり、有給での徹底を求めます。

職員の声をひろげ! とどけ! 職員を守る労働組合へ



今年も各自自治体で新入職員にむけた組合説明会が研修会場等で行われました。新入職員のみならず、労働組合の必要性を理解できたか? 「クミアイ」の存在が良くわからない人がいるかもしれません。役員に尋ねてください。役員も短時間で理解してもらおう苦心をしていますので! 4月から会計年度任用職員制度もスタート 新制度のためか、新たな時給額・月給額の誤り、年次有給休暇繰り越しの誤りなどが多発しています。

あなたも自治労連の組合に加入してください 今年も各自自治体で新入職員にむけた組合説明会が研修会場等で行われました。新入職員のみならず、労働組合の必要性を理解できたか? 「クミアイ」の存在が良くわからない人がいるかもしれません。役員に尋ねてください。役員も短時間で理解してもらおう苦心をしていますので! 4月から会計年度任用職員制度もスタート 新制度のためか、新たな時給額・月給額の誤り、年次有給休暇繰り越しの誤りなどが多発しています。

長時間労働を規制した歴史と労働組合の社会的役割を考える

まっつりさんの過労自殺などをきっかけに、労働基準法に時間外労働の上限が明記され、民間も公務も月45時間、年360時間が上限の大原則とされました。

「少しでも多く働かせたい使用者 VS 命と健康を守るためにたたかう労働組合」とのせめぎあい、長時間労働規制の歴史であり、労働組合の社会的役割です。

法令遵守の実態を調査

右記の規制は、自治体でも昨年4月から適用されていますが、上限時間を上回る抜け穴もあります。そこで、コロナの最中でも、当局に最低限の実態報告を求め、監視して職員を守る運動をしています。