

## 県本部書記局労務管理等の調査の結果について

### 1. 調査概要

2022 年度臨時県本部代表者会議（2021 年 11 月 25 日）、2023 年度臨時県本部代表者会議（2022 年 11 月 2 日）において、県本部書記局の労務管理等にかかる法令遵守を要請してきた経過を踏まえ、2023 年 3 月 31 日時点の調査として全県本部、社保労連に調査を行い、その結果について自治労本部中央執行委員会（2023 年 5 月 22 日）で報告しました。

### 2. 調査結果

#### (1) 就業規則の制定

労働基準法第 89 条では、常時 10 人以上の労働者を雇用する事業場に策定義務があり、38 県本部（79%）で策定済み、未制定 8 県本部（17%）、今後検討は 2 県本部（4%）です。

就業規則は、労働時間や職場内の規律など、就業に関する基本ルールであり、未整備の県本部は早期に整備を進める必要があります。

#### (2) 客観的な方法による出退勤の管理

労働安全衛生法第 66 条では、長時間労働による健康リスクを低減するため、全ての事業主に労働時間の把握義務を課しており、タイムカードによる方法 13 県本部（27%）、その他の方法 12 県本部（25%）、未実施は 23 県本部（48%）です。

未実施とした県本部は相当数に及んでおり、役職員の健康保持と長時間労働防止の観点から、早急に対策を講じる必要があります。

#### (3) 36 協定締結

法定労働時間（1 日 8 時間、週 40 時間）を超えて、労働者に時間外、休日労働をさせる場合は、労働基準法第 36 条に定める協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。23 県本部（48%）で締結・労基署に届出済み、半数を超える 25 県本部（52%）が未締結です。

全国書記協議会からの要請（2022 年 12 月 12 日）によると、「長時間労働の是正にむけた職場づくりが求められるものの、多くの職場で 36 協定が未締結の状態」としたうえで、締結の促進を求めています。

自治労全体の運動としても、36 協定の締結は、重要な取り組みとして位置づけており、未締結の県本部は早急な対応をはかるとともに、単組書記局においても協定締結を働きかける必要があります。

(4) 年 5 日間の年次有給休暇の取得状況

労働基準法第 39 条第 7 項において、10 日間以上の年次有給休暇が付与された労働者（管理監督者を含む）を対象とし、年 5 日間の年次有給休暇の取得が使用者に義務づけられています。

全役職員の取得は 34 県本部（71%）、一部役職員で未取得が 14 県本部（29%）となっており、引き続き、年 5 日の確実な取得にむけた取り組みが求められます。

(5) 健康診断およびストレスチェックの実施

労働安全衛生法第 66 条において、すべての事業主に健康診断の実施義務が課されており、全県本部で実施しています。

また、同法第 66 条の 10 で、常時 50 人以上の労働者を雇用する事業所に年 1 回のストレスチェックの調査義務を課しています。これを下回る事業所は当分の間、努力義務とされており、9 県本部（19%）で実施済み、今後検討が 9 県本部（19%）、未実施が 30 県本部（62%）です。

県本部が実施主体となり、単組書記局も拡大して実施している事例もあり、働きやすい職場をめざす取り組みとして、積極的な対応が求められます。

(6) パワーハラスメント防止対策

労働施策総合推進法第 30 条において、労働者を一人でも雇用する事業主は、パワーハラスメントの防止措置を講じることが義務づけられており、その具体的な措置として、事業主の指針の明確化、啓発、相談窓口の設置などが指針に定められています。

① ハラスメント防止の啓発と防止方針の策定

この 1 年（2022 年度中）に県本部・単組役職員を対象とした研修・学習会の実施は 10 県本部（21%）、2022 年より前の実施で 10 県本部（21%）、未実施は 28 県本部（58%）です。

また、県本部役職員を対象とした「ハラスメント防止方針」や「要綱」を定めている県本部は、制定済み 15 県本部（31%）、今後検討 9 県本部（19%）、未制定が 24 県本部（50%）です。

ハラスメント研修、「防止方針」の策定ともに、半数の県本部が未実施であり、本部策定の予防・解決マニュアル「パワーハラスメントのない良好な職場をめざして」を参考として、早急に取り組む必要があります。

② ハラスメント相談窓口

県本部内に県本部役職員を対象とする相談窓口について、設置済み 16 県本部（33%）、今後検討が 10 県本部（21%）、未設置が 22 県本部（46%）であり、未設置の県本部は、相談体制の整備が求められています。

③ 窓口相談員

相談員の選定状況は、県本部役職員から選抜が 13 県本部（77%）、県本部顧問弁護士に委託が 2 県本部（11%）、その他の弁護士・社労士事務所などの外部機関に委託が 3 県本部（17%）となっています。

相談員の設定にあたっては、窓口担当者の明確化をはかり、職場内に周知するとともに、外部機関に依頼する場合は中立性が確保されるように選定する必要があります。

以上