2.　長時間労働是正と人員確保、安全衛生の推進

|  |
| --- |
|  |
| ３年超にわたるコロナ禍において、この間の人員削減により疲弊した公共サービスの実態が浮き彫りになりました。現場では平時においても、ギリギリの体制で業務を担っており、近年頻発する大規模災害や今回のコロナ禍等の非常時に対応できる十分な人員体制には程遠いのが実態です。公共サービスの重要性が再認識されている今、改めて安心・安全な公共サービスを支える人員体制の確保を求めていかなければなりません。  　2019年４月に働き方改革関連法の施行により時間外労働の上限規制が導入され、自治体においても条例・規則等で上限が定められましたが、過労死につながりかねない長時間労働を行っている実態が依然としてあります。法の整備や条例規則で定めただけでは、長時間労働の是正にはなりません。労働時間の管理や、週休日、休日の取り扱い等が適正に行われていない実態も報告されており、このことが長時間労働を助長させ、メンタル疾患や長期病休など深刻な状態を引き起こす要因となることは周知の事実です。抜本的な長時間労働の是正、柔軟な働き方の整備、ワーク・ライフ・バランスの確立が喫緊の課題です。  　実効性ある時間外労働縮減のため、管理監督者に勤務命令・時間管理を厳格にさせるとともに、業務量に見あった人員配置、また事務事業の見直しや業務の削減等も求めます。  　職場においては、市民から理不尽・過大な要求を受けるカスタマーハラスメントも課題となっており、組織的な対応とルールの策定が必要となっています。  　労働時間・労働環境の改善にむけ安全衛生活動を活性化させるとともに、組合員の声をもとに要求を積み上げ、交渉し、誰もが安心して働き続けられる職場づくりをめざします。  【重点課題】  ①　長時間労働の是正のため、実労働時間の把握、安全衛生委員会を活用した職場実態の点検、人員確保と業務の見直しをセットにした改善策を求めます。  ②　ハラスメント対策、高齢職員も含めた安全衛生対策など、職場の要求に基づいた働きやすい職場環境を構築します。 |

【長時間労働是正と労働者の視点による働き方の改革】

1.　単組は、長時間労働の是正と、ワーク・ライフ・バランスの確立を求めて、事務・事業内容の点検、見直しや、働き方の抜本的見直しについて組合としても議論し、当局と協議を行います。

2.　単組は、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために、使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、本部作成の「適正な労働時間管理のための職場チェックリスト」に基づき、労働時間についての考え方を労使で確認するとともに、すべての労働者の始業・終業時間、週休日と休日労働の正確な実態を把握し、適正な運用を求めるとともに、労働時間管理を徹底させます。

3.　36協定締結義務職場では、協定の締結なく時間外労働を行うことは法令違反にあたります。単組は、長時間労働の是正に加え、法令遵守の観点からも、条例・規則が定める上限時間を踏まえ、すべての職場で36協定または36協定に準ずる書面協定を締結します。

4.　単組は、時間外労働の上限を定めた条例・規則の運用状況を以下の通り点検し、長時間労働を是正します。

　①　時間外労働の実態を明らかにさせ、恒常的に時間外労働が発生している職場、上限時間を超える職場においては、業務量に応じた適切な人員配置を求めるとともに、業務自体の見直しを行う等、縮減にむけた実効性ある取り組みを求めます。

　②　「他律的業務の比重が高い部署」の指定は労働条件の変更にあたり、交渉事項であることから、必ず指定前に事前協議を行うよう求めます。

　③　上限時間を超えて時間外労働を命じることができる「特例業務」が行われた場合は、労使でその要因の整理、分析・検証を遅くとも半年以内に行います。

5.　 単組は、安全衛生委員会において、労働時間の短縮に関する年間行動計画の策定や毎月の時間外労働の実態の報告を求めるとともに、月80時間を超える場合や、時間外労働が常態化している職場についてはその要因を明らかにさせるとともに医師による面接指導などの健康確保措置の強化と、時間外縮減にむけ具体的な対応策を示すよう求めます。

　　とくに１月80時間超の時間外労働を行った職員については、申し出の有無にかかわらず医師による面接指導を実施することを確認します。

6.　不払い残業は、労働時間の適正な把握を阻止し、長時間労働を助長するだけでなく、適正な労働に対する評価や、人員増を否定するものです。単組は、首長（当局）に対して不払い残業に対する認識を質すとともに、時間外勤務手当財源を確保し、不払い残業の撲滅に取り組みます。

7.　単組は、時間外労働に対する割増賃金率について、休日・深夜割増率なども含め、法定割増率を超える割増を求めます。

8.　県本部・単組は、労働基準法別表第１第１号～10号・第13号～15号に掲げる事業に従事する職員以外の職員については人事委員会または首長が労働基準監督機関となるため、その役割を果たすよう追求します。

9.　 県本部・単組は、改正教育職員給与特別措置法（給特法）による「一年単位の変形労働時間制」の導入については、安易な条例化はさせないことを基本に取り組みます。また、「骨太の方針2023」において給特法等の法制的な枠組みを含め、具体的な制度設計の検討と見直しが示されていますが、教員の長時間労働の的確な把握と縮減にむけた制度となるように検討議論を注視していきます。

【ワーク・ライフ・バランスの確保と両立支援】

10．単組は、年次有給休暇の完全取得をめざし、一層の計画的使用促進に取り組みます。とくに、年休の５日間未満取得者の解消をはかります。

11．単組は、勤務間インターバル制の導入にむけ、労使協議を行います。あわせて、災害時における連続勤務時間について制限を設けることを追求します。

12. 単組は、テレワーク（在宅勤務）やフレックスタイムの導入にあたり、総労働時間の短縮とワーク・ライフ・バランスの観点、とくに、育児や介護等の家庭的責任を担う人などが柔軟な働き方をすることにより、両立が可能となるよう、職員の希望に沿う形の柔軟な勤務形態の実現と適正な勤務時間管理を求めます。

13．県本部・単組は、高齢者部分休業制度が取得しやすい環境の整備を求めます。また、条例化ができていない単組においては、高齢者の多様な働き方を確保する観点から早急な条例化に取り組みます。

14．県本部・単組は、治療と仕事の両立について、連合の取り組み指針、厚労省のガイドラインを参考に取り組みます。単組は、2022年１月から制度化された不妊治療休暇について、取得しやすく実効性のある制度をめざし、引き続き現場実態に合った改善と環境整備を求めます。

15．単組は、育児・介護に関わる休暇・休業制度についての整備状況を点検し、取得行使できない状況がある場合は代替職員を確実に配置するなど取得しやすい環境を整備するよう求めます。

16. 単組は、男性職員の育児休業、配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の取得促進にむけて、当局の考え方と取り組みを確認し労使で取得率の向上に取り組みます。

【人員確保の取り組み】

17. 県本部・単組は、人員確保の取り組みを前進させるため、闘争体制を確立し、職場の欠員・減員や人員配置の点検と新規採用の確保、希望者全員の再任用、臨時・非常勤等職員の正規化を要求の中心とします。

18. 単組は、総務省が示している「公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心とする」という原則について、当局の認識を質すとともに、同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職は、常勤職員として配置するよう求めます。

19. 定年引き上げが開始し、新規採用の抑制も懸念されることから、単組は長期的な人員体制について、当局に対して具体的なシミュレーションとデータの開示を求め、人員不足の解消と組織の新陳代謝を確保するために、計画的かつ平準的な新規採用を求めます。

20. 春闘期の方針提起を起点に職場点検を行い、６月期を基本的交渉ゾーンとしつつ、各自治体の採用募集時期等を考慮し、現業・公企統一闘争とも連動させ、要求・交渉時期の設定を行います。

　①　本部は、各県本部・単組の取り組み状況の点検・検証、情報提供など、取り組みの強化をはかります。

　②　県本部は、全単組で取り組みが進められるよう、春闘期に単組の取り組み状況を把握し、人員確保闘争の集中期間を設定して統一闘争として取り組みます。

　③　単組は、本部の「人員確保チェックリスト」を活用し、春闘期から職場オルグを行い、人員配置や職場実態の点検活動の実施、安全衛生委員会での時間外労働状況データを活用し、要求を積み上げて交渉を実施します。また、条例定数と必要職員数との乖離を検証し、正規職員の増員を求めます。

21. 本部は、各自治体が自主判断によって職員数を決定・確保できる環境を整備するため、政府や地方六団体対策を強化します。

　①　国の不当な介入を阻止し、地方公務員の人員増を求めます。

　②　良質な公共サービスの提供のため、協力政党や自治労協力国会議員等と連携し、人員確保を保障する地方財政の確立を求めます。

　③　行革努力分の指標が、交付税算定の一部に用いられていることを理由として、民間委託等の導入を誘導することがないよう、総務省・政党対策と地方三団体への要請等を強化します。

【安全衛生体制と快適職場の確立】

22. 県本部・単組は、組合員の切実な声を集め、日常的な職場の要求も見逃さず、ソフト・ハード両面から、組合員の目線に立った快適な職場づくりを行います。

23．定年の引き上げを踏まえ、高齢職員の公務災害の増加が懸念されます。県本部・単組は、安心して働き続けられる職場・労働環境の整備にむけて、高齢職員の安全衛生対策を強化します。

24. 単組は、労働安全衛生法で、月１回以上の開催が義務づけられている安全衛生委員会の定期開催を、全事業場で行います。安全衛生委員会での具体的な課題は、下記の通りとします。

　①　時間外労働の実態を毎月報告させ、36協定等の範囲に収まっているか、急増する職場はないか等を確認します。長時間労働の恒常的な部署、職員については、その要因分析と改善策を求めるとともに医師の面接など、心身のフォローが受けられるようにします。

　②　労働安全衛生に関する年間計画を立案します。定期的な職場点検や、労働安全衛生に関わる講習会や学習会の計画を立てます。

25. 本部は、労働安全衛生活動の経験・情報の共有のため、安全衛生講座と安全衛生集会の隔年開催など、労安活動の担い手、専門家の育成に取り組みます。

26. 県本部・単組は、自治労安全衛生月間（７月）を中心に労働安全衛生活動の年間サイクルを確立します。労働安全衛生法や関係労働法を活用した職場点検などの取り組みで、単組・県本部・本部が一体となって、労安活動の活性化をはかります。本部は、労安月間の各県の取り組みを集約し、好事例等の情報提供・情報発信を行います。

【労働災害・公務災害補償制度拡充と、職場の健康と安全を確保する取り組み】

27. 本部は、労働災害、公務災害の災害補償制度の適用関係に即し、すべての労働者が平等に業務上の災害補償が受けられるよう取り組みます。とくに、自治体で働く会計年度任用職員についての災害補償は、職種や勤務形態によって適用制度が異なっており、制度によって補償内容も異なるため、地方公務員災害補償基金の適用拡大を求めます。

28. 本部は、複数就業者に対する労災保険の給付算定についての労働保険法の改正を受け、地方公務員災害補償法等が適用される地方公務員についても、労災保険法との均衡を失しないように、法改正等を含めた必要な措置を求めていきます。

29. 県本部・単組は、業務に起因すると判断できるすべての災害、疾病について、自治労「公務災害認定への取り組みマニュアル（2015年）」を活用し、災害認定請求に取り組みます。また、災害発生の原因を追究し、再発予防に努めます。

30．単組は、職場復帰にあたっての「試し出勤」時の災害については、その間の処遇や災害発生時の対応等について、予め協議を行い、円滑な職場復帰にむけての環境整備、災害補償の観点で、公務災害適用が可能となるよう求めます。

31. 本部は、県本部・単組における認定闘争を支援するとともに、認定基準の改善を求めます。また、被災者立証制度の抜本的見直しをはかるとともに、地方公務員災害補償基金労働側参与の学習と情報の共有化を進めます。

32. 本部は、災害補償の上積補償制度確立を求めます。

【ハラスメント、メンタルヘルス対策の構築】

33. 本部・県本部・単組は、「ハラスメントは人権侵害」との認識を持ち、あらゆるハラスメントについて、その概念の共有化と認識を労使で深め、対策に取り組みます。

34. 本部・県本部・単組は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて、厚労省の指針に基づく雇用管理上の措置義務であることから、措置状況についての点検や実効性のある措置をとるように求めます。議員からのハラスメントについては、組織内議員および政策協力議員とも協力し議会での条例策定にむけて取り組みます。

35. 県本部・単組は、対人業務の職場における、いわゆるカスタマーハラスメントについては、人事院規則等に準じて、組織的に対応することを基本に、本部が作成した対策マニュアルを参考に使用者にも対策を求めます。

36. 本部は、2019年６月に開催されたＩＬＯ総会で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の速やかな批准とハラスメントの禁止規定等を盛り込んだ法整備を連合とともに政府に求めます。

37. 県本部・単組は、メンタル不調に対して、「自治労メンタルヘルス対策指針」を活用して、予防も含めた職場対策および長期休暇後の復帰プログラムづくりに取り組みます。また、すべての職場でのストレスチェックの実施と結果の集団分析を行い、それを踏まえた職場改善等が行われるよう、取り組みを進めます。

38.大規模災害発生時等には、対応に携わる職員の心身に大きな負担が生じます。単組は、災害時の対応マニュアルに職員のメンタルヘルス対策を盛り込むなど、適切な対応がはかられるよう求めます。

【東日本大震災等被災自治体職員のメンタルヘルス対策】

39. 県本部は、本部と連携し、「よりそいホットライン」の取り組みの継続とメンタル疾患抑制対策に取り組みます。

また、総務省、厚労省、地方公務員災害補償基金、地方公務員安全推進協会などが行うメンタルヘルス対策を積極的に活用し、被災地の職員および災害支援派遣職員の労働安全衛生対策に取り組みます。また、避難指示解除に伴う住民帰還が始まった地域を有する単組に対し、引き続き本部・総支部と連携して、当該組合員のメンタルヘルス対策等の取り組みを行います。

40. 県本部・単組は本部を通じ、東日本大震災に関わる職員へのメンタルフォローに対し復興特別交付税の有効活用を求めます。

41. 各地で大規模災害が多発する中、復旧・復興業務に携わる被災地組合員の生活やメンタル等の調査・対策を行う県本部に対し、本部の積極的な支援を求めます。

42．県本部は、オルグ等により、被災自治体職員の実態把握に努め、国・県など関係機関に対する要請・要求への取り組みを進めます。

43.県本部は、本部を通じて国に対し、自治体職員のメンタルヘルス対策の政策要請を行います。

【有害物質への対応】

44. アスベスト対策について、本部は、職場、地域対策とともに、法制度改善を含む総合的な対策を連合や関係団体・機関と連携して取り組みます。

45. 化学物質のリスクアセスメントについて、単組は、厚生労働省の「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に基づき、職場のリスク低減にむけ、安全衛生委員会等で協議し、対策をはかります。

【地方公務員共済組合制度・年金積立金の運用に関する取り組み】

46. 被用者年金一元化後も、短期給付事業や各給付の実務、福祉事業などについては各共済組合が担うことから、共済組合制度の堅持・発展に取り組みます。また、短期給付と各医療保険制度を統合しようとする動きに対しては、共済組合が引き続き保険者機能を発揮し、医療費の適正化および財源の健全化に寄与することにより、持続可能な社会保障制度の円滑な運用を導くことを求めます。

47. 地方公務員等共済組合法の改正により、2022年10月から自治体で勤務する短時間労働者に公務員共済の短期給付と福祉事業が適用されました。適用に伴う課題に適宜対応するため、総務省および各共済組合に対し、必要な体制整備と財源確保を求めます。

48. 年金積立金の運用にあたっては、被保険者の利益を守るために、引き続き安全性・確実性を優先した慎重な運用を求めます。また投資ルールの遵守を求めるとともに、ＥＳＧを考慮した、社会的責任投資を拡大するよう働きかけます。あわせて、投資基準におけるネガティブ・スクリーニングの導入などの検討を働きかけます。

【公務員の雇用保険制度適用の検討】

49. 公務員の雇用保険に関しては、民間労働者と同様に適用されるよう検討を求めます。

【福利厚生制度改善の取り組み】

50. 自治体における福利厚生制度は、地方公務員法第42条に基づく使用者責任であることから、単組は、労使協議による事業内容の点検・拡充、必要な見直しを進めます。

51. 単組は、互助会・厚生会などの自主性・自立性を踏まえた運営の民主化や事業内容の点検を行います。