3.　職場の権利と勤務条件を確立する取り組み

【公務員制度改革への対応】

1.　公務員の労働基本権の回復および消防職員や刑事施設職員への団結権付与などについて、第107回ＩＬＯ総会（2018年５月末開催）で、日本政府に対する11度目の勧告等が出されて以降、ＩＬＯ条約勧告適用専門家委員会は日本政府に報告の再提出を求めるなど、勧告実施にむけた指摘を行ってきましたが、政府は現状維持の姿勢を変えていません。

　　政府に対し、公務員全体の労働基本権の回復にむけてＩＬＯ勧告等を受け入れ、自律的労使関係制度の具体的措置について真摯に検討・協議を行うよう、本部は連合・公務労協と連携して強く求めます。

　　また、消防職員の団結権獲得にむけては、引き続き、総務省・消防庁との定期的な意見交換の場において、全消協と連携し、協議を進めます。

2.　連合が今秋にも開催を検討している「パンデミックをはじめとする危機における労働組合の役割と課題（公務における労使・労働関係の改革等）」に関する組織内外への問題提起の機会について、本部は公務労協と連携した対応をはかります。

3.　立憲民主党が、公務員制度改革ＰＴにおける検討・議論を経て、国民民主党および社会民主党とともに、第211回通常国会に共同提出（議員立法）した「公務員制度改革関連５法案（国家公務員法および地方公務員法等の改正法案）」について、早期の審議入りと法案の成立をめざします。

【ハラスメント防止の取り組み】

4.　本部が作成した対策マニュアルを参考に、県本部・単組は使用者にカスタマーハラスメント対策を求めていきます。

　①　パワハラ指針や人事院規則を踏まえたカスタマーハラスメント対策の具体化を求めます。

　②　自治労調査を踏まえて各職場の実態調査を行い、職場別の対策を具体化するよう求めます。

　③　長時間の居座り等を防止するため、庁舎管理規定等の整備を求めます。

5.　本部は連合と連携して、カスハラ防止の措置義務の法制化にむけて、国会議員対策や省庁対策を進めます。

6.　セクハラやパワハラについては防止対策が事業主に義務づけされていますが、市区町村の約３割が未措置であることから、未実施の単組は早急に防止対策の措置を求めます。また、防止対策の実効性を高めるため、相談窓口の整備や研修の実施などを求めます。

7.　自治体議員から職員へのハラスメントを防止するために、組織内議員等を通じて、議会での条例づくりを求めていきます。

8.　他産別や連合福島と連携して、地域におけるハラスメント禁止を進める条例制定を求めていきます。

【労働安全衛生の確立と快適職場づくり】

9.　労働安全衛生の確立と快適職場づくりにむけて、県本部、単組は以下の取り組みを行います。

　①　県本部は、10月20日までに安全衛生月間の取り組み報告を集約し、本部に提出します。本部は、集約結果を踏まえ、課題を整理し、県本部・単組での好事例を示します。

　②　本部は、単組・県本部の労働安全衛生担当者を養成するため、2024年２月７日（水）～８日（木）に労働安全衛生講座を開催します。講座に引き続き、８日午後に県本部労働安全衛生担当者会議を開催します。

【コロナ禍を踏まえた労働条件の再点検】

10. 業務内容や勤務場所、勤務方法の変更にあたっては、事前に交渉、協議を行った上で、職員の希望を尊重（前提と）することとします。

11. 単組は、コロナ業務等に関連する長時間労働の状況を点検するとともに、その結果を踏まえ体制を見直し、人員確保など必要な対応をはかることを求めます。

【労災認定基準改定への対応】

12. 脳・心臓疾患による過労死の労災認定基準については2021年９月に、勤務時間以外の負荷要因を含めて総合評価する方式に改正され、2022年度の労災認定は増加しています。公務災害認定の基準においても同様の改正が行われたことを踏まえ、2022年度の認定の状況を確認し、改正基準の適切な運用を求めていきます。

　　また、精神疾患等による長期病休職員の職場復帰にむけた「試し出勤」時における公務災害の適用基準と運用の具体化を求めていきます。

13. 精神疾患を労災認定する際の心理的負荷の基準に、カスハラが追加されます。公務災害の認定基準の業務負荷の類型には「住民等との公務上の関係」（住民からのひどい嫌がらせ、いじめ）がありますが、今回の労災基準の追加を踏まえて、本部は基金に対して必要な措置を求めていきます。

【失職特例条例の制定を求める取り組み】

14. 単組・県本部は、「2023確定闘争　自治体単組の要求モデル」を基本に、地方公務員法第28条に基づく失職の特例を認める条例の制定を求めます。条例については、特例の要件を限定せず、実効性の確保をはかります。

|  |
| --- |
| 「失職の例外（特例条項）」（例）第○条　任命権者は、法第16条第2号に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとすることができる。 |

【公正労働実現のための取り組み】

15. 改正教職員給与特別措置法（給特法）による「１年単位の変形労働時間制」の導入については、安易な条例化をさせないことを基本に取り組みを進めます。

　　条例化された場合には、１年単位の変形労働時間制を導入する前提となる、教員の時間外勤務の上限を定めた文科省の指針が遵守されているかを厳しくチェックしていきます。

　　また、「骨太の方針2023」で給特法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。

16. 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。同時に、労働契約法第18条を活用した有期契約５年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。

17. 高度プロフェッショナル制度、解雇の金銭解決や企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大など、労働規制を緩和する動きについては引き続き反対し、連合に結集し取り組みます。解雇の金銭解決制度については、現在、労政審で議論をしており、議論の動向に注視していきます。また、賃金のデジタル払いについては、導入させない立場で取り組みます。

18. 法制審議会は「担保法制の見直しに関する要綱案」に関する議論を行っていますが、ＩＬＯ第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めていきます。

19. 副業・兼業を行う労働者の労働時間管理や健康管理を求めていきます。公務職場でも、副業・兼業が認められているパートタイム型の会計年度任用職員について、割増賃金の支払義務が生じる場合があることについて当局に確認を求めていきます。

　　また、複数就業者に対する労災保険の給付算定において複数事業場の賃金が合算されること、複数事業場における業務上の負荷を総合的に評価することとされました。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は労災保険給付との通算が認められないことから、本部は労災保険との均衡を失しないよう省庁対策等を進め、法改正等を含めた必要な措置を求めていきます。

20. 個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の法的保護を強化する観点から、関連する法律における労働者概念の見直しを求めます。

21. 政府の有識者会議は「技能実習制度」を廃止し、新制度を創設する中間報告をまとめ、今秋にも最終報告する予定です。本部は、人権保護と適切な労働条件の確保を基本として、連合に結集して必要な対策を進めていきます。

22. 本部は、分限処分の適用拡大の動きについて、顧問弁護士と連携して対策を強化します。とくに、経営・組織形態の見直し、民間移譲等を背景とした、過員・廃職などによる分限免職処分については、当局に対し、回避努力義務を果たすことを求めます。

【地方公務員共済制度をめぐる取り組み】

23. 短時間労働者の公務員共済の短期共済等への適用、マイナンバーカードに関するトラブル対応、データヘルス計画など、地方公務員共済をめぐる課題に対応するため、本部は、共済対策委員会を設置して、適宜、対応を進めます。また、地方公務員共済組合の組合側委員の選出規定の見直しを求めます。あわせて、地方議員の共済への加入に関する議論を注視します。

24. 共済制度に関する当面の課題について意思一致をはかるため、本部は10月27日（金）に地方公務員共済対策会議に参加します。

25. 地方公務員共済組合連合会等の年金積立金の運用については、安全性・確実性を優先する観点から慎重な運用を求め、ＥＳＧを考慮した社会的責任投資（ＳＲＩ）のさらなる拡大を、運営審議会等で働きかけます。

26. 福島県市町村職員共済組合の運営については、組合員の福利厚生の向上のため、厚生対策委員会を中心に、意見反映をしていくとともに、会議・集会等の利用促進にも努めます。また、福島グリーンパレスの施設整備は、組合員の利便性が向上し、より良い整備が進むように、所属所・組合員の声を反映していきます。

【救援制度の見直し】

27. 本部の救援規程について、本部内での検証を進め、所要の見直しを検討します。県本部は、本部の見直し議論を注視し、必要があればそれを踏まえた見直しを行います。

【原発事故に伴う労働安全衛生の取り組み】

28. 日常的に空間線量を測定する職員などへの安全衛生対策として高線量区や空間での累積数値を管理させた安全確保、被ばくを抑制させる取り組みを進めます。

29.　避難自治体では役場機能が戻る中、職員の放射線に対する不安が払拭されていないことから、放射線量の管理や安全性など、安心して働ける職場環境づくりを進めます。

【東日本大震災・度重なる自然災害被災地のメンタル対策の取り組み】

30.　県本部は本部と共に、単組・総支部と連携し、被災単組・組合員ニーズの把握に取り組みます。

31.　 県本部は本部と連携し、福島県双葉郡の町村をはじめ災害被災地単組・組合員のメンタルケアの確立にむけて、専門家による自治体職員のメンタルヘルス調査研究結果を活用した関係自治体首長への働きかけなどに取り組みます。

32.　人員不足や過重労働、メンタルヘルスなどの課題が山積していることから、本部とともに引き続き政府・省庁対策を強化します。

33.　本部は、一般社団法人社会的包摂サポートセンターの賛助会員となり、無料電話相談「よりそいホットライン」を支援しています。引き続き、本部とともに「よりそいホットライン」の取り組みを支援します。

|  |
| --- |
| 「よりそいホットライン」【岩手・宮城・福島から】　　　　　　　　フリーダイヤル - Wikipedia　　０１２０－２７９－２２６受　付　　24時間　無料【参考URL】https://www.since2011.net/yorisoi/ |

34.　県本部は、被災単組におけるストレスチェックや訪問カウンセリングなどのメンタルヘルス対策について、復興特別交付税等を活用したメンタルヘルス対策事業の新設について本部を通じて総務省に求めて行きます。

35． 県本部は、福島県立医科大学と連携して、被災自治体を中心に「行政職員のメンタルヘルスの実態に関する研究」に取り組みます。また、研究結果を活用し、本部と連携し総務省・厚労省に対し地方公務員のメンタルヘルス対策の必要性について意見反映していきます。

36.　県本部は、被災地自治体単組への調査やオルグでの組合員の意見をもとに、本部、及び関係機関への要請・要求への取り組みを進めます。

37.　県本部は、引き続き早期退職者やメンタル疾患による病気休暇取得者の調査に取り組みます。