２０２２年１２月７日・全労連会館２階ホール＆リモート

働くもののいのちと健康を守る全国センター

第25回総会議案・資料集

◆総会スローガン案

働くもののいのちと健康を守る「安全第一」を社会に根付かせよう

第２５回総会役員（案）

１、総会議長　国公労連：島袋慶三代議員／埼玉センター：南　利之代議員
２、資格審査委員　東京センター：日向寺淳一代議員／全労連：宮鍋　匠代議員
　　理事会から西澤副理事長
３、議事運営委員　神奈川センター：岡　拓也代議員／建交労：高村暁裕代議員
　　理事会から清岡副理事長

第２５回総会　議事日程（案）

13:30-13:35　開会あいさつ＆議長選出　清岡副理事長
13:35-13:40　議長あいさつ＆総会諸役員の任命
13:40-13:50　理事長あいさつ：垰田理事長　（黙とう）
13:50-13:52　メッセージ紹介
13:52-14:00　資格審査報告・議事運営報告
14:00-14:22　議案の提案　活動方針案　：秋山事務局長
14:22-14:35　決算報告・予算案提案：岡村次長、会計監査報告：笹本監査
14:35-15:45　休憩
14:45-15:45　討論：１人６分で 10 人程度　（事前に発言通告用紙提出）
15:45-15:55　休憩
15:55-16:10　総括答弁：秋山事務局長
16:10-16:12　採択
16:12-16:14　次期役員選出　提案：西澤副理事長
16:14-16:17　総会アピール：名取次長
16:17-16:24　新役員紹介　退任役員あいさつ
16:24　総会役員解任
16:25-16:30　閉会あいさつ・終了　田村副理事長

＜議案＞
◇第 25 回総会活動方針(案)　P. 3
◇「いの健」結成 25 年を新たな出発点とした目標と課題(案)　P.14
◇2022 年度決算(案)・2023 年度予算(案)・会計監査報告　（別冊）.
◇新役員推薦名簿　　P.23
◇総会アピール（別冊）

＜メッセージ・祝電（敬称略)＞ P. 24
◇ILO 駐日代表 高碕　真一
◇日本労働弁護団 幹事長 佐々木　亮
◇全国建設労働組合総連合　中央執行委員長　中西孝司
◇日本共産党中央委員会
◇日本共産党 参議院議員 倉林明子
◇日本共産党 衆議院議員 宮本 徹
◇全国保険医団体連合会　会長　住江憲勇

＜資料・いの健全国センター声明・談話など＞　P. 31
□特定石綿被害建設労働者等に対する給付金等支給要件案に関するパブリックコメント
□精神障害の労災認定基準の改定要求
　ウクライナへの軍事侵攻に抗議し直ちに撤退を求める
□石綿による健康被害被害に関する救済に関する法律の改正要求
□精神障害の労災認定基準の改定要求(追加)
□職場における化学物等の管理のあり方に関する検討会報告書に対する意見
　2bd3df2ec5c9cb82a4de18b1adf6feb3-1.pdf (inoken.gr.jp)

＜情勢関係＞　P. 47
□新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数
□特定石綿被害建設業務労働者等認定審査会・認定審査結果
□労働保険徴収法の第 12 条 3 項適用事業主の不服の取扱いに関する論点
□労働安全衛生法令に基づく作業主任者の常駐の見直し(デジタル臨時行政調査会)

＜加盟団体等より＞　P. 59
◆福保労関係資料　　◆全教関係資料
◆自治労連関係資料　　◆建交労関係資料
◆北海道センター関係資料
◆埼玉センター関係資料　　◇新潟センター関係資料
◆大阪センター関係資料
◆社医研センター
◆西山勝夫先生（個人会員）より

働くもののいのちと健康を守る全国センター

第 25 回総会活動方針（案）

第 25 回総会スローガン

働くもののいのちと健康をまもる「安全第一」を社会に根付かせよう

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大が繰り返されるなか、働くもののいのちと健康が軽視されてきたことが明白になっています。第 7 波の感染拡大では、医療・介護・公衆衛生・救急の現場は崩壊状態となりました。しかし政府には、教訓を生かして同じ過ちを犯さないという姿勢が見られません。

10 月 11 日からは、入国規制などが緩和されるなど、形の上でコロナ前の日常を取り戻そうとしていますが、多くの人々にはその実感がわいてきていません。

コロナ禍により、エッセンシャルワーカーと呼ばれる労働者をはじめ、ケア労働の重要性が社会的な認識が高まりました。しかし、労働条件は低く、人材確保の難しさは厳しさを増す一方です。

安全衛生法が 1972 年に施行されてから今年で 50 年となりました。しかし、社会の中に労働安全衛生が根付いているとはいえない状態が続いています。働くもののいのちと健康を守るには、使用者責任を果たさせるだけでなく、安全衛生法を社会や生活の中に浸透させていくこととともに、「安全第一」との認識を広げつつ労働者よりも顧客を大事にする社会の常識を変えていくことが必要です。

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、結成から 25 年を迎えます。ここに結集するすべての組織がセンターの果たすべき役割を共有し、労働者の「安全第一」が社会の常識となって、すべての働くもののいのちと健康が守られるよう、次世代に継承していけるようともにがんばりましょう。

１　一年間の経過

(1)　前回総会以降の活動経過（2021 年 12 月 8 日～2022 年 12 月 6 日）

2021 年

〈12 月〉

８日（水）　第 24 回総会

2022 年

〈１月〉

５日(水)「建設アスベスト給付金支給要件」についてのパブコメ提出

７日(金)広報委員会

19 日(水)第１回四役会議

20 日(木)第１回労働基準行政検討会

〈2月〉
2日(水)第1回理事会
5日(土)じん肺キャラバン実行委員会
7日(月)広報委員会
9日(水)アスベスト対策委員会
12日(土)化学物質研究会
〈3月〉
1日(火)広報委員会
4日(金)第2回四役会議
5日(土)「季刊誌」読者サロンプレ企画「韓国大統領選挙と労働運動」
7日(月)【事務局長談話】「プーチン大統領によるウクライナへの軍事侵略に強く抗議し、直ちに撤退を求める」を発表
7日(月)石綿健康被害救済制度の「特別遺族給付金」「特別遺族弔慰金・特別葬祭料」の時効廃止の要請（衆参厚労・環境委員あてに送付）
17日(木)第2回基準行政検討会
19日(土)建設アスベスト給付金制度関係団体懇談会
25日(金)季刊誌編集委員会
26日(土)化学物質と健康研究会
26日(土)じん肺キャラバン実行委員会
〈4月〉
1日(火)広報委員会
6日(水)第2回理事会
20日(水)アスベスト対策委員会
22日(金)カレッジ事務局会議
26日(火)広報委員会
27日(水)地方センター部会
〈5月〉
6日(金)第3回四役会議
13日(金)季刊誌編集委員会
13日(金)カレッジ事務局会議
20日(金)建設アスベスト訴訟の全面解決をめざす全国大集会
21日(土)三星化学膀胱がん裁判支援する会総会
24日(火)季刊誌読者サロン「つながらない権利」
〈6月〉
1日(水)第3回理事会
7日(火)建設アスベスト一斉提訴
18日(土)化学物質と健康研究会
＊「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書』」に対する意見」を関係者に送付
〈7月〉

１日(金)広報委員会
６日(水)第４回四役会議
15 日(金)季刊誌編集委員会
20 日(水)単産担当者会議
21 日(木)労働基準行政検討会
22 日(金)地方センター部会
23 日(土) 建物改修解体によるアスベスト被害の根絶をめざす連絡会(仮称)

〈８月〉
３日(水)第４回理事会
６日(土)じん肺キャラバン実行委員会
18 日(木)単産担当者会議
25 日(木)季刊誌編集委員会

〈９月〉
１日(木)労働基準行政検討会
２日(金)地方センター部会
９日(金)精神障害の労災認定基準改定要求署名提出(10000 筆・厚生労働省)
11 日(土)～12 日(日)過労死防止学会総会(京都)
12 日(日)建物改修解体によるアスベスト被害の根絶をめざす連絡会(仮称)
26 日(月)広報委員会

〈１０月〉
1 日(土)地方センター交流集会
２日(金)広報委員会
６日(木)労働法制中央連絡会総会
８日(土)～９日(日) 臨時四役会議(京都)
20 日(木)労働基準行政検討会
22 日(土)読者サロン「働くものと戦争」
25 日(火)～26 日(水)じん肺キャラバン集結行動
26 日(水)第５回四役会議
31 日(月)広報委員会

〈１１月〉
２日(水)アスベスト対策委員会
９日(水)第５回理事会

(2) とりくみの総括

昨年の 12 月 8 日に総会を開催し、コロナ禍における活動の困難さを共有し、以降のとりくみについて工夫を加えてきました。これまでの活動との違いは生まれましたが、ＷＥＢを活用した新たな会議スタイルが定着するなど、新しい局面も切り拓いています。

以下、具体的なとりくみについてふりかえります。

① 情報センターとしての役割発揮について

10 月 1 日（土）に「地方センター学習交流集会」を開催し、地方センターの活動活性化と次世代育

成などについて問題共有を図りました。

8 月 18 日（木）に単産労安担当者会議を開催し、職場における労安活動の事例などを交流し、いっそうの運動前進をめざしました。

地方センターや単産における労安活動に関する学習会などの情報を提供し、幅広い参加を追求しました。

② 第 3 期カレッジについて

第 3 期カレッジの開催をめざし検討を進めることとしましたが、コロナ禍においての進め方、位置づけなど十分な議論ができませんでした。

次世代育成など対象者や目的などについて中長的な目標を検討することが必要です。

③ 季刊誌の発行と活用について

「季刊　働くもののいのちと健康」を年 4 回発行するとともに、企画内容についてさらに深め、交流する場として「読者サロン」を開催しました。３月にプレ企画として連載「韓国労働事情」の翻訳をお願いしている金直洙さんを講師に「韓国大統領選挙と労働運動」を学び、その後季刊誌発行ごとに「サロン」を開催しています。季刊誌の特集に関係する参加者と毎回参加する人をあわせ、20 人～30 人が Zoom で繋がり学習、交流を深めています。

④ アスベスト対策について

建設アスベスト裁判は、2008 年 5 月に約 300 人が東京地裁に提訴したことを皮切りに、全国で取り組まれ、昨年の最高裁判決で労働者だけではなく、一人親方等に対する国の責任を認め、建材企業に対する共同行不法行為責任を確定させました。しかし、屋外作業者の曝露を過少に評価し枠外に追いやるなど課題を残しています。

また「特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等の支給に関する法律」が成立しましたが、対象者（患者）の掘り起しが不十分なままとなっています。かちとった制度を多くの被害者に活用させるための懇談会を関係団体に呼びかけ開催し、問題点の共有や活動交流を図ってきました。また、最大の課題としてアスベストを使用して利益を得てきた建材企業がこの制度に参加していないということがあります。今年６月には、企業を相手どった新しい裁判が全国で提起されました。

アスベスト対策委員会では、建設アスベスト給付金制度にたいするとりくみや石綿救済法の改訂に向けた要請書を環境省に提出しました。また、アスベスト被害をださないとりくみについて、議論を進めてきました。

⑤ 政策提言づくりについて

〈化学物質と健康研究会〉

化学物質と健康研究会では「『職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書』に対する意見(以下「意見」という)」をまとめ、発表しました。季刊誌に掲載した全文を冊子とし、産業衛生学会の関係部会などで 100 部配布しました。「報告書」は、「特化則」で規制されていない物質による労災事故などが多いことを理由に、化学物質規制体系を、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、国はばく露濃度等の管理基準を定め、危険性・有害性情報の伝達の仕組みを整備・拡充し、それに基づき事業者がリスクアセスメントをし、ばく露防止措置を自ら選択・実行するという自

律的管理に変えるとしています。これまでの管理から抜本的に変わることにも関わらず、厚労省では政省令などで移行をはかりつつあります。「意見」では、事業場における自律管理を実現するには、労働基準行政の監督・指導の強化が不可欠であることを強く指摘しています。11 月には厚労省担当者との意見交換の場をもつ予定です。

〈コロナ禍（後）の健康権をすべての人に＞

コロナ感染拡大による社会の変化をふまえ、アフターコロナを見据えた労働安全衛生について検討する必要性が語られています。季刊誌での特集など、いの健センターとしての特性を発揮して、政策づくりをめざしたいと考えています。今年度においては、具体化には至りませんでしたが、新たな目標と課題とともに、検討することが必要です。

⑥ 政策要求や厚生労働省へのとりくみについて

脳・心臓疾患及び精神障害による労災認定基準の改善めざし、署名運動を進めてきました。精神障害の労災認定基準改定要求の署名は９月９日(金)に 1 万筆を厚生労働省に提出しました。(11 月現在 15000 筆)。また、専門検討会の議論に対しての追加要求も提出しました。検討会報告書は、年度内に出される見込みです。

２　いのちと健康を守るとりくみにかかる情勢

(1)　わたしたちが今過ごしている世界は

冷戦終結以降、唯一の超大国となったアメリカに対し、中国を始めロシア、インドなどが国際社会で存在感を高める中、国連では新興国を中心に核兵器禁止条約が発効しました。それだけでなく、気候変動に対する危機感の高まりが、ＥＵをはじめ国際社会で温暖化対策を強化させています。

2022 年 2 月、ロシアは国際法に反してウクライナに侵攻しました。ウクライナの背景にＮＡＴＯが存在することによる不安を高めたことが侵攻につながったともいわれており、ウクライナ東部の親ロシア派の解放と合わせ、戦争を続けています。

アジアでは、北朝鮮が長期離弾道ミサイルを始めとする発射実験を繰り返しており、国連の安保理決議に反するとして各国から非難されています。いっぽう日本では、憲法 9 条をないがしろにする敵基地攻撃能力の保有を進めようとするなど、軍事大国化を強固に進めようとする右派が跋扈しています。

ＩＬＯは、2022 年総会において労働安全衛生条約である 155 号と 187 号条約を加えた 5 分野 10 条約を中核的条約としました。日本政府は、2022 年の通常国会で 105 号条約を批准しましたが、労働安全衛生条約の追加により未批准の条約は 111 号条約と 155 号条約となりました。

2022 年 7 月に行われた参議院選挙では、自公政権が過半数を確保し、立憲野党の議席数が減少しました。国際情勢の不安定化を背景に、軍事力を拡大しようとする勢力が台頭しました。政府では、軍事費について事項要求を大幅に認めるなど、来年度予算からさらなる軍事費拡大も狙われています。一方で、反社会的勢力で反共主義の統一協会と自民党との関係が次々と明らかになりました。また岸田政権は、国会での議論もなく法律もない国葬を閣議決定だけで行いました。10 月に招集された臨時国会では、細田衆議院議長も統一協会との関係について紙切れ一枚の報告で終わらせようとしています。次々と起こる重要な問題に対し、安倍政権から以降、まともに答えない強硬な自公政権の姿勢は、独裁国家の政治と何ら変わりありません。

(2)　コロナ禍で明らかとなった矛盾の数々

ロシアのウクライナ侵攻もあり、エネルギー資源を始めとする原材料価格が上昇を続けています。同時に、日銀による金融緩和の継続により、物価高を押さえるために金利引き上げを行うアメリカとの金利差の拡大が、円安を進行させています。石油を始めとする原材料価格の上昇に加え、円安で物価高が続く一方、賃金の上昇は進んでいません。2022 年 4 月から、年金引き下げも行われており、労働者をはじめとする庶民の生活悪化が進行しています。

物価上昇が続く中、アメリカなど欧米諸国は金利引き上げによる引き締め政策をとっていますが、日銀は出口戦略も示さないまま大規模な金融緩和の継続を明言しています。このため、金利差の高まりを背景に、円安が進行しています。これがさらに物価を上昇させる要因ともなっています。政府は、急激な円安進行を食い止めるとして市場への介入を実施しましたが、欧米諸国との金融政策に生じている差は大きく、ふたたび円安が進行しています。エネルギー資源をはじめとする原材料価格の上昇に加え、円安による物価高の進行はさらに進むことが予想されています。賃金の上昇が進まなければ、海外に資産を保有する資産家以外、生活悪化は進行するばかりです。

7 月には過去最大の感染者数が発生するなど、コロナ禍が続く中、医療・介護・公衆衛生などのケア労働者の職場は困難が高まる一方です。しかし、政府の施策や処遇改善は限定的で矛盾を広める一方です。今後も人材不足が見込まれる中、政府も対応を検討していますが、予算面から支出抑制の枠がはめられており、負担増と給付抑制に加え、処遇改善も限定的なものになりかねません。

また、コロナ禍を契機に自殺者数が増加に転じたことも深刻です。特に女性の自殺の増加が顕著です。

コロナ禍でハラスメントに関する相談が増加する一方です。ハラスメントは職場の上司からが一般的と思われがちですが、顧客からのハラスメントが大きな問題となってきました。従前から発生してきた問題ですが、多くの労働者は我慢が強いられてきました。しかし、コンビニでの土下座事件など、ＳＮＳなどによる発信が数多くされることにより、労働者に対する理不尽さが認識されるようになりました。ケア労働をはじめ社会に必要な仕事であるほど顧客からの理不尽な言動にさらされやすいものはありません。

(3)　働くもの健康をめぐる情勢

厚生労働省の 2021 年における労働災害発生状況によれば、死亡災害による死者が 867 人と前年の 802 人から 8.1%増となっている。同年の死傷災害（死亡災害及び 4 日以上の死傷災害）は、149,918 人と前年比で 14.9%増となっており、増加傾向が続いています。2022 年における死亡災害は、1 月～9 月で 520 人と前年比で△3.9%となっているが、死傷災害の発生状況は 153,585 人と前年比で 56.9%増となっている。

厚生労働省は、労災請求件数について公表していませんが、過重労働対策との関係で脳・心臓疾患及び精神障害について請求件数と支給決定件数などを公表しています。また、2021 年度から裁量労働制の適用者に関する支給決定件数も公表しています。2021 年度のとりまとめでは、脳・心臓疾患による労災請求件数が減少傾向にある一方、精神障害による請求件数は増加し続けています。

表１　脳・心臓疾患の労災補償状況

区分＼年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
脳・心臓疾患	請求件数	840（ 120）	877（ 118）	936（ 121）	784（ 105）	753（ 124）
	決定件数 注2	664（ 95）	689（ 82）	684（ 78）	665（ 88）	525（ 67）
	うち支給決定件数 注3	253（ 17）	238（ 9）	216（ 10）	194（ 14）	172（ 9）
	［認定率］注5	［38.1%］（ 17.9%）	［34.5%］（ 11.0%）	［31.6%］（ 12.8%）	［29.2%］（ 15.9%）	［32.8%］（ 13.4%）
うち死亡	請求件数	241（ 18）	254（ 18）	253（ 18）	205（ 18）	173（ 17）
	決定件数	236（ 20）	217（ 15）	238（ 17）	211（ 17）	169（ 11）
	うち支給決定件数	92（ 2）	82（ 2）	86（ 2）	67（ 4）	57（ 1）
	［認定率］	［39.0%］（ 10.0%）	［37.8%］（ 13.3%）	［36.1%］（ 11.8%）	［31.8%］（ 23.5%）	［33.7%］（ 9.1%）

表２　精神障害の労災補償状況

区分＼年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
精神障害	請求件数	1732（ 689）	1820（ 788）	2060（ 952）	2051（ 999）	2346（ 1185）
	決定件数 注2	1545（ 605）	1461（ 582）	1586（ 688）	1906（ 887）	1953（ 985）
	うち支給決定件数 注3	506（ 160）	465（ 163）	509（ 179）	608（ 256）	629（ 277）
	［認定率］注5	［32.8%］（ 26.4%）	［31.8%］（ 28.0%）	［32.1%］（ 26.0%）	［31.9%］（ 28.9%）	［32.2%］（ 28.1%）
うち自殺 注6	請求件数	221（ 14）	200（ 22）	202（ 16）	155（ 20）	171（ 15）
	決定件数	208（ 14）	199（ 21）	185（ 17）	179（ 17）	167（ 20）
	うち支給決定件数	98（ 4）	76（ 4）	88（ 4）	81（ 4）	79（ 4）
	［認定率］	［47.1%］（ 28.6%）	［38.2%］（ 19.0%）	［47.6%］（ 23.5%）	［45.3%］（ 23.5%）	［47.3%］（ 20.0%）

表３　脳・心臓疾患及び精神障害のうち裁量労働制対象者に係る決定及び支給決定件数

区分＼年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
脳・心臓疾患	決定件数	6（ 3）	2（ 2）	3（ 1）	6（ 1）	4（ 1）
	専門業務型	6（ 3）	2（ 2）	3（ 1）	6（ 1）	4（ 1）
	企画業務型	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）
	うち支給決定件数	4（ 2）	1（ 1）	2（ 1）	1（ 1）	2（ 0）
	［認定率］	［66.7%］（66.7%）	［50.0%］（50.0%）	［66.7%］（100.0%）	［16.7%］（100.0%）	［50.0%］（0.0%）
	専門業務型	4（ 2）	1（ 1）	2（ 1）	1（ 1）	2（ 0）
	企画業務型	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）
精神障害	決定件数	19（ 9）	10（ 5）	24（ 3）	18（ 3）	16（ 3）
	専門業務型	15（ 6）	10（ 5）	23（ 3）	18（ 3）	14（ 2）
	企画業務型	4（ 3）	0（ 0）	1（ 0）	0（ 0）	2（ 1）
	うち支給決定件数	10（ 5）	5（ 3）	7（ 0）	5（ 2）	7（ 2）
	［認定率］	［52.6%］（55.6%）	［50.0%］（60.0%）	［29.2%］（0.0%）	［27.8%］（66.7%）	［43.8%］（66.7%）
	専門業務型	8（ 3）	5（ 3）	7（ 0）	5（ 2）	6（ 1）
	企画業務型	2（ 2）	0（ 0）	0（ 0）	0（ 0）	1（ 1）

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での2021年度における相談状況によると、相談件数が年々増加し続け、全体で 140,483 件となっており、労働施策総合推進法に基づくパワハラに関する相談が23,366件（16.6%）を占めています。また、男女雇用機会均等法にもとづく相談件数が24,215件（17.2%）となっていますが、そのうち、セクハラが7,070件(29.2%)、マタハラが2,174件(9.0%)となっています。さらに、育児・介護休業法に関する相談件数が85,068件（%）となっていますが、そのうち、育児休業等に関するハラスメントが1,998件（3.1%）、介護休業に関するハラスメントが1,104件（7.1%）を占めています。

ハラスメントの態様により適用される法律が違うため、複雑ですが、都道府県労働局に寄せられているハラスメントに関する相談と分類された件数は合計で35,712件となるため、25.4%と4件に1件がハラスメントに関する相談です。

コロナ禍で増大した在宅ワークは、労働時間管理や職場環境整備に関する使用者の安全配慮義務が曖昧になりがちです。労働災害認定とも関わり、注視することが必要です。

労働保険徴収法に関わって、事業主による不服審査制度の創設が検討されています。これは、労災事故発生の有無によって保険料が変動する制度に関わることですが、不服申立によって事業主責任がないとされれば、労災認定の取消につながる恐れがあります。過労死・過労自殺に関する責任を認めようとしない事業主が多い中、不服申立の制度創設は、行政の労災認定事務にも影響を与えかねない重要な問題です。

さらに、デジタル化の一環として、安全衛生法が定める作業主任者の常駐規制について緩和する方針が打ち出されています。現場に作業主任者が常駐することなくオンラインでの監視で可能とすることによって、複数の事業場を受け持つことができるというものです。効率化の観点が重視されていますが、安全性の確保に問題があると指摘せざるを得ません。

働くものの健康をとりまく情勢は多岐にわたりますが、ＩＬＯの中核的条約に安全衛生条約が定められたことやＳＤＧｓによる持続可能な経済社会の実現など国内でも「安全第一」の文化を社会に根付かせることが求められています。

(4)　すべての働くものに関わる課題を視野にした活動を進めよう

労働者といっても様々な労働者が存在しています。

農業をはじめとする第一次産業に従事する人は、減少の一途をたどっているだけでなく、高齢化が著しく進行しています。死亡災害事故も多く発生しており、千人率（休業4日以上）は、農業が5.8（2018年)、漁業が11.6となっています、また、林業は建設業の5倍も高くなっています。

繰り返されるコロナ感染拡大は、中小企業への経営にも大きな影響を与えています。これまでに資金繰り支援などが行われたものの、コロナ関連による倒産件数は増加し続けています。無利子・無担保融資も行われてきましたが、売上げが戻らないままに返済時期が迫っており、死活問題となっています。

外国人労働者に対する偏見や人権をないがしろにするような対応などの問題もあります。年金が低いために働かざるを得ない高齢労働者も多く、シルバー人材センターでの就労で労働災害が認められない問題も残っています。また、高齢者は視力の衰えや体力面からケガをしやすいことから、現場での配慮も必要です。障害者に対する「合理的な配慮」も定められていますが、不十分さは否めません。障害者が安心して働くことができる職場環境は、ケガをした労働者や高齢者も働きやすい環境になるはずです。

また、社会には、ガンや難病を抱えながらも働き続ける労働者や働きたいと希望する人々もたくさんいます。療養生活を送るよりも、働くことによって発病を抑え、治癒につながる可能性も生まれます。こうした多様な労働者を視野に入れた労働政策や労働安全衛生が薦められるべきです。

労働組合は、働くものの立場から多様な労働者とともにお互いの人権を尊重し、誰もが健康で文化的な生活を営めるよう制度要求や職場環境の整備にとりくむことが必要です。特に重視すべき課題として、ジェンダー平等があります。世界経済フォーラムが発表する日本のジェンダーギャップ指数の低さはいうまでもありません。

働くもののいのちと健康を守る全国センターとして、すべての働くものを視野に入れた活動を進めることが求められています。弱者にやさしい社会は、誰もがゆとりを持って働きやすい社会につながります。このことに確信をもって運動を進めようではありませんか。

(5)　働くもののいのちと健康をまもる「安全第一」を

わたしたちが生きている社会は、不安定な土台の上に成り立っています。世界のどこかで戦争が行われ、巻き込まれる危険があります。また、気候危機により自然災害の発生頻度の高まりによって災害に巻き込まれる危険性もあります。職場においても、事故に巻き込まれる危険があるだけでなく、人間関係によるストレスの高まりや顧客からのハラスメントなど、あらゆる災害・トラブルに遭遇する危険性と隣り合わせです。

事件や事故などの発生後に対する対処、被災者の救済は欠かせませんが、その事件・事故の原因を究明し、再発を防止するとりくみこそ重要です。いのちと健康を守るとりくみは、まさに予防策を講じていくことにより、大切ないのちや健康を奪われないようにすることです。

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、過労死や過労自殺、じん肺、アスベストなどの災害発生を二度と繰り返させないため、政府に対して政策提言などを行ってきました。また、地方センターとも協力して世論への働きかけなど社会的な運動も行ってきました。しかし、まだまだ十分とはいえません。

1947 年に採択された WHO 憲章の前文には、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。(日本 WHO 協会訳)」と書かれています。

ＩＬＯ総会で安全衛生条約が中核的な条約として採択され、その重要性・関心が国際的にも高まっている現代、安全衛生法 50 年を飛躍する年とするためにも、日本社会でも労働者に対する「健康で安全第一」の文化を根付かせるべく、とりくみを強めることが必要です。

働くものが、利用者を大切にするあまり、長時間過密労働となって災害にあうような状況があるのではないでしょうか。顧客第一ではなく、働くものが「安全第一」であるべきとの認識を広めるため政策提言をはじめ、いの健全国センターが社会的に広く認知されるようにとりくみます。

３　活動方針と具体的なとりくみ

(1)　活動の基本方針

社会一般に働くものの「健康で安全第一」が基本であることを広められるよう積極的な発信を心がけます。

政府が進める「働き方」改革によって働くもののいのちと健康が脅かされないように政策提言など

研究活動を強化します。

単産・地方センターとの関係を密にし、交流などを通じて安全衛生活動の活性化をめざします。

役割と使命を果たし続けるため、結成25年を節目に新たな発展と次世代育成を重点としてとりくみを進めます。

(2)　具体的な活動

活動の基本方針に基づいて、以下の活動を行います。

①　研究活動などの活性化

化学物質研究会、ＳＥ労働と健康研究会、アスベスト対策委員会、コロナ禍の働く人々の健康プロジェクト、労働基準行政検討会での研究活動により、政策提言づくりなどの活性化をめざします。

②　アスベスト対策の強化

石綿救済法の改正に向け、院内集会の開催などを検討します。基金の使途を拡大することについて関係団体との協議などを検討します。

③　単産・地方センターとの交流

地方センター部会での検討をもとに、地方センター交流集会をＷＥＢ併用で開催し、活動の実態交流などを行います。また、単産担当者会議での検討を進め、ＷＥＢ併用で単産代表者会議の開催をめざします。

④　情報発信の強化

季刊誌「働くもののいのちと健康」を発行し、読者拡大をめざします。とりくみの一環としてＷＥＢによる読者会を定着させていきます。また、ＨＰによる単産・地方センターのとりくみ周知などを図り、交流の場を提供します。

また、ＳＮＳなどを活用した社会的な発信力の強化をめざします。

⑤　政策提言と関連団体との共同したとりくみ

研究会での議論などをもとにして、政策提言をまとめます。まとめた政策提言は、厚生労働省をはじめとする関係機関に提出するとともに、単産・地方センターでの学習を進めます。

労働法制中央連絡会を始め、過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議、安全センター、じん肺キャラバン実行委員会など、関係団体との共同を広げます。

⑥　全国センターの強化

理事会・四役会議を定例で開催し、活動の具体化を図ります。そのため、事務局での連携を密にしながら情報伝達など意思疎通を強化します。

(3)　結成25年に向けて

1998年12月に結成された「働くもののいのちと健康を守る全国センター」は、2023年12月に結成25周年を迎えます。結成20年を迎えた2018年12月には、「20年目を迎える『いの健』の目標と

課題」を確認し、活動を進めてきました。しかし、2020 年からの新型コロナウイルスの感染拡大により、活動が大きく制約され、十分なとりくみを行うことができませんでした。

全国センターをはじめ地方センターでは、「人づくり」がいっそう大きな課題となっています。豊富な知識・経験を持つ人材が多いに越したことはありませんが、年齢の若い段階から身につけられるように育成することが求められます。

これらをふまえ、本総会に「25 年を迎えた『いの健』の目標と課題」（案）を提起し、1 年間かけて議論のうえ、2023 年総会で確定させます。同時に、「いの健カレッジ」の目的と対象者、現代に相応しいカリキュラムなどを再検討します。

以上

「いの健」結成 25 年を新たな出発点にした目標と課題（案）

2022 年 12 月 7 日

働くもののいのちと健康を守る全国センター

はじめに

いの健センターは、2023 年に発足から 25 周年を迎えます。この間、社会は大きく変化しました。気候危機が叫ばれるなど人類の存続さえも危ぶまれる事態となっています。にもかかわらず、依然として過労死や過労自殺が相次いでいます。

わたしたちの活動により、厚生労働省の労働安全衛生対策は拡充されてきました。しかし、まだまだ不十分なところがあることは否めません。

2 年ぶりにジュネーブで 2022 年 6 月に行われたＩＬＯ総会では、安全衛生に関する条約を中核的条約として位置づけ、中核 10 条約として加盟国に履行を迫っています。また、2022 年に安全衛生法施行 50 年を迎えました。国際的にも国内的にも労働安全衛生に対する注目が集まっています。

こうした中、いの健センターが 2023 年に結成 25 周年を迎えることとなりましたが、今日的な課題が多く浮かび上がっています。改めて、いの健結成の目的を再確認し、これからの時代を切り拓く積極的な活動ができるようにするため、組織の垣根を乗り越えて知識と知恵を結集する活動を心がけます。

１　25 年間の活動を振り返る

（１）第１期（1998 年～2002 年）

全国センターは 1998 年 12 月 15 日、働くものの労働・仕事や社会的要因により起こる健康障害と災害・疾病などを防止し、職場と地域の安全衛生の確保と完全な補償の実現のために、調査、情報収集、研究、政策提言などの活動を、関係団体（者）、専門家、地方・地域組織、海外の団体などと交流・連携、協力・共同して進め、働くもののいのちと健康・権利を守る事業を通じて、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与することを目的に結成総会を開催しました。

具体的なとりくみとして、季刊誌「働くもののいのちと健康」を発行するとともに、セミナーを東西で開催したほか、全国交流集会の開催や研究会の開催などを通じ、労働省への申し入れなどを行ってきました。

また、地方センターの結成も相次ぎ、事務局長がＩＬＯ総会に出席するなど、活動の幅は大きく広がりました。2002 年には、「地方センター交流集会も初めて開催されました。

2001 年には、中央省庁再編によって労働省と厚生省が統合され、厚生労働省が発足しています。

（２）第２期（2003 年～2007 年）

2004 年に行われた第 7 回総会で規約改正が行われ、常任理事会が廃止され理事会に一本化したほか、賛助会員を廃止して個人会員に一本化するなどの組織整備が行われ、いの健センターとしての役

割が発足当初から変化しました。2005 年には、東西で実施してきたセミナーについて、多くのブロックが毎年セミナーを行っていることや東北・東海・北陸でセミナーが開始されたことなどから、全国センターが実施する東西のセミナーは修了しました。

2005 年には、公務災害認定闘争交流会を開催し、各地で行われている公務災害認定闘争について、交流などをはじめました。また労働安全衛生中央学校も開催しました。

2005 年に「クボタショック」と言われたアスベスト問題が社会的に注目され、全国各地で相談活動が活発に行われました。2006 年には国会行動や全国一斉電話相談などを行うとともに、地方センターでは「アスベスト対策センター」が設置されました。

トヨタを相手にした内野過労死事案の裁判では、2006 年に地裁で勝利判決を勝ちとり、過労死問題が社会的にも大きく注目されました。

（3）第３期（2008 年～2012 年）

全国センターは、2008 年に「パワーハラスメント、長時間労働等による精神障害に関する事例検討会」を発足させたほか、「職場における心理的負荷表の見直し」で厚生労働省に申し入れを行いました。労働安全衛生に関するシンポジウムも積極的に開催し、2009 年には 10 周年記念シンポジウムも行いました。いの健センターは政策提言の活性化でその組織を大きく発展させました。地方センターの結成では、2009 年に茨城センターが結成され、地方センターがある都道府県は 23 になり、ブロックのセミナーも活発に開催されました。

2011 年に発生した東日本大震災では、厚労省が発生時に勤務中のものの労災認定を行う通知を出したほか、関連通知が多く出されました。2012 年には、関越自動車道高速バスで 7 人の乗客が死亡する重大事故が発生し、バス運転者の勤務実態などが大きくクローズアップされました。

（4）第４期（2013 年～2017 年）

2013 年には過労死等防止対策推進法が、全会一致で成立しました。全国センターは、法の成立に向けて様々なとりくみを行ってきました。翌年から 11 月が過労死防止月間と定められ、全国で厚労省主催のシンポジウムが開催されるなど、社会的な啓発事業が進められることとなりました。また、ブラック企業対策として、労働法違反企業に対する是正勧告を行った企業名を公表するなど労働安全対策が大きく前進しました。

労働安全衛生中央学校は、2016 年に、第 12 回を開催して区切りをつけ、労働安全衛生中央カレッジをとりくむこととしました。2017 年に行った第 2 回中央カレッジは、2018 年の第 4 課まで行われました。

（5）第５期（2018 年～2022 年）

第 21 回総会において、「20 年目を迎える『いの健』の目標と課題」を決定し、①いの健センターの機能、②人づくりの本格化、③すべての都道府県に地方センターの確立、④安全対策の強化、⑤政策提言力の強化、⑥働く人々の健康を守る諸団体との連携強化を行うこととしました。

政府は、2018 年に過労死防止対策大綱の見直しを閣議決定しました。また、厚生労働省が職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書を公表しました。

2019 年 2 月 2 日に行った 20 周年記念シンポジウムには 110 人が、レセプションには関係団体の来賓などを含め 87 人が参加して今後の運動発展に向けた思いが語られました。

2020 年 4 月、政府は新型コロナウイルスによる感染拡大に対し「緊急事態宣言」を発出し、社会活動が大きく停止することとなりました。県境を越える移動の禁止、勤務は原則テレワークにするなどにより、都心部から人々の姿が消えました。

一方で、多くの非正規労働者が仕事を失ったほか、フリーランスと呼ばれる人々がたちまち生活できなくなるなど、不安定な雇用で働く人たちに対する生活保障の脆弱さが明らかとなりました。

新型コロナウイルスによる感染拡大は、全国センターの活動にも大きな影響を与え、会議はオンラインとなり、集合しての集会などはすべて中止されました。

感染拡大から 3 年目となった 2022 年、過去最大の感染者が発生したことにより、医療崩壊が発生しましたが、政府は十分な対策を行わず、むしろ、10 月に入国規制も解除するなど、コロナ禍がなかったかのように経済対策に躍起となっています。

2　わたしたちはどんな社会を迎えようとしているのか

（1）気候危機の進行で自然災害が多発

国際社会は、2030 年までに CO^2 の排出量を約 45%削減する目標を掲げていますが、その目標達成は容易ではありません。この数年、日本では集中豪雨や大型台風による災害が多発しており、復旧や復興のために防災官庁で働く職員は、長時間過密労働が続いています。

また、2020 年から続いているコロナ禍は、我が国の公衆衛生行政や医療・福祉領域の脆弱性を顕在化させ、この分野で働く人々に困難をもたらしました。利用者である国民も十分な医療や福祉が受けられないなど、国民生活にも大きな影響を与えました。

自然災害や感染症の流行などは、これからも十分に起こりうることであり、いのちと健康を守るためには、平時からエッセンシャルワーカーの労働条件が整備され、非常時に対応できる力を社会が保つことが重要です。

（2）人口減少がすすむ日本社会における労働の変化

政府は、人口減少がすすむとともに、2040 年に高齢人口の割合がピークを迎えることを前提にした政策を打ち出しています。「働き方改革」もその一環であり、労働人口の減少を補うため、女性労働力だけでなく高齢者や外国人労働者の労働力も拡大させようとしています。

ジェンダー平等の観点から、性別を問わず働き続けることができる社会の構築は求めるところですが、政府・財界は労働者の経済効率を高めることを主眼としています。そのため、社会保障に頼らない「自己責任原則」で、体調に関わらず、子育て中であったとしても「生きる」ためには働かざるを得ない状況に追い込む政策が実施されています。全ての人が人間らしく働くためには、保育や教育、介護などが社会的に保障されるべきです。

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、設立の目的にあるとおり、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与するためにいっそう活動を強化することが必要です。

（3）ポストコロナで進む新たな働き方に潜む危険性と多様な労働者に相応しい処遇を

コロナ感染拡大により、テレワークが一気に広がりましたが、政府による行動制限が緩和されたことや対面で議論することの重要性が認識され、一時期のような熱は見られません。しかし、テレワークには育児や介護、働き場所を自由に選択できること、加えて満員電車で苦しい重いやかん線の危険にさらされず、通勤時間をなくすなどのメリットがあるとして活用している職場も多くあります。

一方で、労働時間管理やテレワークでの作業における環境整備について企業責任が曖昧になり、使用者の安全配慮義務が十分になされない問題もあります。また、雇用関係ではなく、委託などといった雇用によらない働き方に変えられる危険性も高まっています。

外国人労働者をはじめ、障害者や高齢者、ガンや難病の治療を続けながら働くことを希望する人々などの権利を保障することも忘れてはなりません。障害者雇用で使用者に「合理的な配慮」が求められていますが、すべての働くものにも求められるべきものです。

ポストコロナ時代を迎えつつある中、新たな働き方に潜む危険性を指摘し、使用者の安全配慮義務を果たさせるとともに、外国人労働者をはじめすべての労働者を視野に入れ、それぞれの立場に相応しい処遇・職場環境をつくらせていくことが必要です。

（4）めざすべき社会の探究と人づくりを一体に

持続可能な社会をつくり、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設を図るには、これからの社会を担う若者が活動の中心にすわることが必要です。しかし多くの若者は、生活・労働をすることだけで精一杯の状態にあります。こうした状態から解放させることは容易ではありません。また、かつては働くことを通じて職場の仲間を作り、安全衛生の取り組みを体験的に学び、担い手として成長する道筋がありましたが、働き続ける機会を奪われた現状ではこうした道筋を歩むことさえ困難になっています。

だからといって放置することはできません。25 年目の節目を新たな出発点とし、働く人の命と安全を守る取り組みを発展させるために、以下のとおり目標と課題を設定します。

3　いの健の目標と課題

（1）センターの機能維持・強化

1）交流にとどまらない政策作りの活性化

新自由主義的規制緩和が労働者にもたらしている健康影響などについて、現場に根ざした実証研究を積極的にとりくむために、加盟組織と研究者が一体となった調査研究を重視します。

現在設置されている研究会や検討会プロジェクトを基本とし、あらたな研究者と共同でとりくめるテーマを検討します。

現在設置されている研究会などは次のとおりです。

①　労働基準行政検討会

②　化学物質研究会

③　ＳＥ労働と健康研究会
④　アスベスト対策委員会
⑤　地方センター部会
⑥　単産担当者会議
⑦　広報委員会
⑧　季刊誌編集委員会
⑨　コロナ禍と働く人々の健康プロジェクト

２）いの健「感情労働と健康センター（仮称)」の設立検討

感情労働とは、対人サービス労働として、労働者の感情までを仕事として提供することが求められる労働であり、①「顧客」と面と向かっての接触あるいは声を通しての接触がある、②働き手は顧客に対して「感謝」の感情が求められ「恐怖」を感じることが起き得る、③雇用者は、訓練や指導監督を通じて働き手の感情面での活動を、ある程度コントロールすることができるといった特徴を持っています。

「顧客対応など業務遂行過程において、自分の感情を抑えて、自分が実際に感じる感情とは異なる特定の感情の表現をしないといけないこと」（ソウル特別市感情労働従事者の権利保護等に関する条例）とされています。

教師、医療介護、保育、客室乗務員、コールセンター、受付、ファストフード店、行政窓口など対人労働を行っている多くの職種が対象とされています。1980 年代後半のアメリカでは労働者の 1/3 が感情労働に就いているとされており、現代日本では「おもてなし」「お客様は神様です」に代表されるように多くの労働者が感情労働を行っていると思われます。顧客からの暴力暴言などメンタルヘルス悪化の要因としても大きいと思われます。

1947 年に採択された WHO 憲章の前文には、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。(日本 WHO 協会訳)」と書かれています。

しかし、日本において感情労働に対する理解は不十分で、組織的対応は殆ど取られておらず、労働者個人の対応に任せきりになっています。

韓国の首都ソウルではコールセンターの労働者を感情労働から保護するために①暴力・暴行、無理な要求を通じて行うハラスメント、②性的に不愉快な思いをさせる、③感情労働者の業務を権力で妨害するーなどの行為に対して

ア）当該顧客からの分離または感情労働者が十分に休憩する権利を保障すること
イ）感情労働者に対する治療および相談を実施すること
ウ）刑事告発または損害賠償訴訟など必要な法的措置を行うこと
エ）その他、感情労働者の保護に必要な措置を取ること

を条例に定めました。こうした措置を取ったことで、翌年には悪質クレームが前年比で 95.2%減少したとされています。

さらにロッテ百貨店は、悪質な顧客に対応する指針書として「尊重される勇気」と題するマニュアルを 2018 年 8 月に発刊し、顧客がひざまずいて謝れと要求してきたら、断固たる口調で「これ以上

の無理な要求は、私どもとしても応対しかねる。応対はこれまでとする」とはっきり申し上げるなど、状況別の対応方法と関連する法令を盛り込んでいます。

いの健の構成団体の多くは感情労働を行っています。この「強み」を活かして、いの健全体で取り組む課題として、労働組合、医師、弁護士、公認心理師、臨床心理士、研究者、メンタルヘルス不調者の労災認定援助支援者など幅広い学際的なセンターを設立し、実態調査・研究と感情労働に関する知識の普及、政策提言を行うことを検討します。

3）全国センター事務局体制の維持・強化

全国センターは、総会のもとに理事会と事務局が置かれています。理事会は、2ヶ月に一回程度開催され、活動の具体化などが議論されています。理事会での討議にあたっては、四役会議を開催して経過の確認や理事会での討議事項についての検討を行っています。

事務局は、日常的な業務を処理するため専任の事務局次長を配置し、事務局長についても可能な限り業務処理を行うこととしています。これまで、専任役員配置について全日本民医連と全労連の全面的な協力を得てきましたが、今後とも両組織の協力なしに運営することはできません。また、専任者の事務局次長を補佐するためにアルバイトを雇用していますが、全体的な事務局体制の維持と関わり、アルバイト雇用についても検討する必要があります。

事務局は、可能な限り同じ人が継続して長期にわたり勤務することが望ましいことから、全日本民医連及び全労連と協議を行い、事務局体制の維持・強化を図ります。

（2）待ったなしの人づくり

20年目を迎える「いの健」の目標と課題では、次のように述べています。

『15年目を迎えた全国センターの課題と活動方向」では、「人づくり」を第一義的な課題として取り上げ、以下のように述べています。「全国センターに加盟する諸組織には貴重な経験が集積されています。とりわけ中心的役割を担ってきた活動家には「財産」とも言える蓄積があり、「考え方」「捉え方」「運動化」などを余すことなく伝え、発展させていくことが重要です。この認識は結成20年を迎えた今日でも何ら変わるところがありません。それどころか一層重要性を増しています。この人づくり活動は「皆が生徒、皆が先生」ともいえる、学ぶ者と教える者とが共に育ちあう双方向の活動を基本とします。』

25年目を迎える今日に至っても、その認識に変わらないどころか、より切実さは増しています。コロナ禍もあり、人づくりが進展したことが実感できない状態が続いています。

こうしたことから、学ぶものと教えるものが双方向で学習することによって、ともに成長を実感できるよう「人づくり」を進めます。

1）労働組合、地方センターでの「人づくり」

労働組合や地方センターでの労働安全衛生のアクティビスト（活動家）の育成は「待ったなし」の課題です。労働組合では組織人員の減少によって専従者が減少し、これまでの機能維持が困難となっています。地方センターにおいても後継者不足による「高齢化」や労働現場からの「距離感」などが重要な課題となっています。

一方従来の「後継」にとどまらず今日的課題である幅広く働くもの全体を視野に入れた活動が求められています。

労働組合・地方センターでの育成を図るため、役員が労働安全衛生に関する興味・関心を高めることができるよう学習資料などの提供に努めます。

2）集合学習とオンラインを活用した独習の具体化

コロナ禍で集合して学習することの大切さを再確認することができました。一方で、ＷＥＢの活用によって新たな学習の機会を設けることができる可能性が広がっています。

これらをふまえ、「労働安全衛生中央カレッジ」について集合開催のメリットを生かした企画を再構成します。同時に、共働き世帯の増加など育児や介護など家庭責任を有する労働者が一般的であることから、集合開催では参加が困難となる役員が増加していることをふまえ、オンラインを活用した独習システムの構築を検討します。

3）市民運動としての労働安全衛生運動家

① 市民レベルでの活動家の育成

行政の指導が不十分なこともあり、アスベスト含有建築物が未対策のまま短期間で解体されている実態があります。アスベストは建材にその半分が使用されてきました。多くの古い建造物が耐用年数を超えつつある現代、解体作業によって新たなアスベスト被害者が出てくる可能性が高まっています。こうした中、市民的監視を行う「解体アスベスト・オンブズパーソン（仮称）」の育成など、市民レベルでの労働衛生活動家の育成に努めていきます。

② 「働くルールを学ぶ」

「働くルールを全ての学生・労働者が身に付け活用しよう」といった運動の強化は焦眉の課題です。「まっとうな労働」生活を送るためには、働く人びと（とりわけ若者）が「労働基準法・労働安全衛生法・労働組合法など労働者を守る制度（「働くルール」）を知り活用することが重要です。そのための社会的教育、学校教育の強化を図っていく必要があります。過労死全国センターや社会教育関係者との連携を強化し具体化します。また、ワークルール検定の活用も図ります。

③ 働く人びとの健康権をまもる専門家（研究者・医師・弁護士など）を「創る」

働く人びとのいのちと健康を守る活動の強化発展のためには専門家の協力が不可欠です。同時に大きく変化している労働実態をともに学びあう事は専門家が成長発展していくためにも重要です。働く人びとのいのちと健康を守る専門家（とりわけ若手）をともに「創る」活動を重視します。

（3）地方センターの機能維持・強化

地方センターは、2022 年現在で 31 の都道府県に設置されています。専任の役職員が存在するセンターはわずかにとどまり、多くのセンターは現役を引退した高齢者のボランティ的な活動によって運営されています。

当該地方センターに加盟する労働組合においては、専従者が減少の一途をたどっており、当該労

働組合から他の組織に専従役員を派遣することは困難な状態となっています。このため、地方労連の体制も縮小する中、多くの地方労連役員がいの健の役員を兼務しています。地方民医連と地方センターの関係は多様ですが、いのちと健康に関わる専門的機関が積極的に関わっていただくことにより、活動が質的に変化します。それぞれの状況をふまえつつも、関係機関それぞれが積極的に関わっていただくことが必要です。

これらをふまえ、「地方センター交流会」などを通じて地方センターの現状を引き続きこまめに把握します。また、地方センターの機能維持・強化を図るため、中央組織との意見交換を通じて対応策を検討します。

（4）政策提言の強化

ＩＬＯは、2022 年総会で安全衛生条約を中核的条約として追加しました。安全衛生は、ＩＬＯが提唱する「ディーセントワーク」の実現に欠かせない課題です。改めて、労働安全衛生に関する政策提言力の抜本的強化を図る必要があります。

こうした政策提言と実現化に向け、幅広い労働者、市民と政治勢力の力で実現していく運動を目指します。

政策課題を以下に列挙します。

★ 労働衛生の課題

① 政労使・３者による労働衛生協議機関の設置と民主的運営
② 労働安全衛生に関する事業主の包括的責任の明確化
③ 『知る権利』『学習権』の確立
④ 情報アクセス権の確立
⑤ 労働衛生活動における労働者の参画権・自己決定権の確立
⑥ 危険労働回避権・告発権の確立
⑦ 職場におけるハラスメント対策のための法制化
⑧ 職業リハビリテーションを受ける権利の確立
⑨ 外勤労働者の公的休憩施設の設置
⑩ 企業から独立した産業医活動の保障と勧告権
⑪ 家族的責任を果たす権利の確立
⑫ ジェンダー平等の実現
⑬ 国際労働基準・規約の積極的適応
⑭ 第一次産業における労働衛生

★ 労災補償の課題

① 挙証責任の転換
② 『知る権利』の拡充
③ 厚生労働省等の審議会・研究会の民主化
④ 労災対象の明確化
⑤ 労災医員の民主化

⑥　労災認定行政の民主化

⑦　自営業を含む全ての働く人びとに対する労災適用

（５）諸団体との連携強化

①　ＩＬＯ駐日事務所

ＩＬＯ駐日事務所との連携を強め、定期協議の開催をめざします。

②　東南アジア諸国の労働安全衛生センター

韓国など東アジアにおける労働安全衛生センターとの定期的相互交流の強化を図ります。

③　過労死全国センターなど

過労死全国センター等と連携し、職場における過労死防止対策の強化と被災者家族の支援・救済活動をとりくみます。

いの健全国センター第25期役員案

	役　職	氏　名	所　　属	
1	理事長	垰田和史	個人会員	再
2	副理事長	田村昭彦	九州セミナー	再
3		清岡弘一	全労連	再
4		今村幸次郎	自由法曹団	再
5		長谷川吉則	個人会員	再
6		西澤　淳	全日本民医連	再
7		田中貴文	じん肺弁連	再
8	事務局長	秋山正臣	全労連	新
9	事務局次長	岡村やよい	全日本民医連	再
10		名取　学	全労連	新
11	理事	阿部眞雄	個人会員	再
12		岩橋祐治	京都センター	新
13		内田博之	医労連	再
14		宇野 力	全商連	新
15		及川しほ	MIC	再
16		岡村和彦	高知センター	再
17		門田裕志	東京センター	再
18		鎌田　一	全労働	再
19		川上仁志	石川センター	再
20		川口英晴	JMITU	再
21		木幡秀男	北海道センター	再
22		糀谷陽子	全教	再
23		佐賀達也	自治労連	再
24		佐々木昭三	個人会員	再
25		鈴木信平	神奈川センター	再
26		鈴木まさよ	大阪センター	再
27		高垣英明	愛知センター	再
28		田原崇行	化学一般労連	再
29		寺西笑子	過労死を考える家族の会	再
30		徳山　通	全日本民医連	新
31		丹羽秀徳	国公労連	新
32		芳賀　直	宮城センター	再
33		福富保名	建交労	再
34		藤田弘赳	岡山センター	再
35		松浦健伸	全日本民医連	再
36		山田敦子	福祉保育労	再
37		脇山　恵	民放労連	再
38		渡邊一博	生協労連	再

1	監事	広岡元穂	年金者組合	再
2		笹本健治	金融労連	再

1	顧問	福地保馬	全国センター前理事長	＊名誉理事長
2		池田　寛	全国センター元事務局長	
5		色部　祐	全国センター元事務局次	
6		木下　恵市	京都センター前事務局長・全国センター元理事	

子ども 高齢者 障害者 家族 地域 社会 を支える
福祉職員を増やして！賃金UPを！

働いてる保育園で労働組合に入っててね、集めてる署名に協力してもらいたくて💦
保育士２年目だけど、書き物をする時間がとれなくて💦💦💦　休憩時間と持ち帰りでやってるけど、介護の仕事はどう？

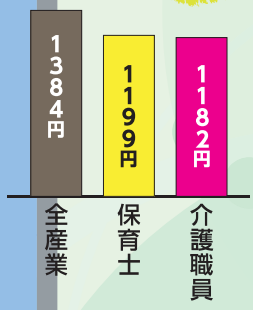
いっしょだよ❗やりがいはあるけど、職員の数が少なくて、夜勤はフロアで一人体制で😵　勤務が終わってからヘトヘトで記録を入力して、うちに帰るのは昼前だよ。

おたがいね、高校の時からやりたいって言ってた仕事だけど、続けられる自信ある❓❓❓
知ってはいたけど給料も低い⬇から、奨学金返せるかなって不安だな😮‍💨

全産業平均と福祉職員の賃金格差は？★1

２月から手当が数千円ついたけど、少ないなぁ😮‍💨 夜勤手当があっても他の仕事の友だちの方がもらってるよ。続けられるかなぁ💦　実際、退職する人も多いし💣

非正規雇用の時給も低い★2



退職した人のあと、募集しても給料が低くて応募がないから、体制はギリギリ…😩
急な休みが出ると、散歩も控える状況まであって。４・５歳児30人に保育士１人って、74年も変わってないのが国の配置基準だよ⚠

人手不足で入浴介助もやっとだよ😮‍💨 高齢者介護や障害福祉の入所施設って、利用者の入浴は週２回が基本だけど、少ないよね。職員が増えたら、もっとできることあるな✨ って思う。

そうだね。保育園でも、ていねいな支援が必要な子が増えてるし、保護者の相談ももっと大切にしたい。賃上げと増員を求める声を国会に届ける署名に協力してくれる❓❓❓🧐

★1 厚生労働省・賃金構造基本統計調査（2021年実施）の毎月きまって支給する額
※時間外手当、深夜・休日・宿日直・交替手当などを含む税・社保料控除前
★2 厚生労働省・賃金構造基本統計調査（2021年実施）の短時間労働者の平均時給換算

大幅な賃上げと増員の実現へ署名と声を！！！

大幅な賃上げと増員が可能な政策が実現すれば、職員が働きつづけられ、よりていねいな支援ができます。福祉職員の賃上げと増員を求める署名にご協力ください。社会や政治に届けるために、みなさんの声を右のＱＲコードからお寄せください。

声をお寄せください

≪2022年秋～2023年春署名≫

福祉職員の大幅な賃金の引き上げと増員を求めます

衆議院議長 殿
参議院議長 殿

紹介議員

請願趣旨

コロナ禍が長くつづくなかでも、保育や介護、障害福祉などの福祉職員は、いのちを守り社会を支える役割を果たしつづけています。エッセンシャルワーカーとしての認識が広がり、政府の統計でも全産業平均の４分の３、月額25万ほどにとどまっている賃金水準の引き上げを求める声が高まっています。

世論と運動に押されて、政府は2022年２月から福祉職員に対する賃上げ施策を講じましたが、大半が手当の支給となっていて、規模も対象も不十分です。求められているのは、すべての福祉職員を対象にして基本給（非正規雇用の時給や日給を含む）を大幅に引き上げることができる政策です。

また、職員数が少ないことによって、さまざまな困難を抱えています。所定労働時間のほとんどは利用者に直接対応しているため、記録・連絡などにかかわる事務仕事は、休憩中や時間外におこなわざるを得ません。年次有給休暇も取りづらく、健康を維持しながら仕事と生活を両立させることができません。利用者の安全・安心を保障して必要な支援を継続的におこなうためにも、休憩・休暇を取って働きつづけるためにも、常勤の職員が足りません。

福祉労働は女性のおこなう家事の延長とされ、賃金・労働条件が低く抑えられてきましたが、ジェンダー平等の社会にむけて、福祉職員の社会的地位を向上させることが必要です。

憲法25条に基づいて、政府が国民の権利を保障し、福祉増進の責任を果たすよう、以下の実現を強く求めます。

請願項目

１．正規・非正規にかかわらず、すべての福祉職員の賃上げをすすめ、全産業平均を上回る賃金水準にしてください。

２．利用者に必要な支援を保障し、福祉職員の労働条件を改善するために、常勤の職員を増やしてください。

氏　　名	住　　所（「同上」や「〃」は使わないでください）
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県
	都 道 府 県

＊この署名用紙は厳重に保管し、国会に提出します。請願以外の目的に個人情報が使用されることはありません。

全国福祉保育労働組合（福祉保育労）
〒111-0051東京都台東区蔵前4-6-8 サニープレイスビル5F-A
TEL 03(5687)2901　FAX 03(5687)2903
メール mail@fukuho.org　URL http://www.fukuho.info/

ご意見・ご質問をお寄せください

教職員が健康で人間らしく働き、生活できるようにするために、そしてゆきとどいた教育が実現できるようにするために、長時間労働の解消は待ったなしの課題です。

全教は、当事者である教職員の声を踏まえた給特法の改正を求めます。

あなたのご意見・ご質問をお寄せください。

「あなたの声を聞かせてください」キャンペーン

このリーフへのご意見・ご質問、長時間労働を解消するには？給特法をどうする？など、右のQRコードからお寄せください。

●こちらの動画もご覧ください。

全教生権局プレゼンツ
第1回（45分）
「給特法」ってなぁに？
なぜ「廃止」でなく「改正」？
お話：加藤 健次さん（全教常任弁護団代表）

全教ホームページのMOVIEコーナーからもご覧いただけます。

全教生権局プレゼンツ 第2回（60分）
「教職員の働き方」の矛盾を解きほぐす
給特法と教育改悪の通しるべ
お話：高橋 哲さん（埼玉大学准教授）

全教ホームページのMOVIEコーナーからもご覧いただけます。

全日本教職員組合（全教）
102-0084 東京都千代田区二番町12-1 全国教育文化会館3階
TEL 03-5211-0123 FAX 03-5211-0124
E-mail zenkyo@educas.jp HP https://www.zenkyo.jp

2022年10月

長時間労働 解消 のための「給特法」のはなし

どうして教員には残業代が出ないの？

「キュートクホー」って何？

「給特法」（※）の見直しや廃止を求める声が広がっています。長時間労働をなくすために、どうしたらよいのでしょうか。

ご一緒に考えてみませんか。

（※）給特法＝「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（1971年制定）

全教（全日本教職員組合）

給特法とは…

「職務と勤務態様の特殊性に基づいて」、公立学校教員の勤務時間や賃金について定めた法律です。

給特法の3つのポイント

1. 超過勤務の禁止
「正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い、条例で定める場合に限るものとする」（第6条）
●各自治体の条例で定められた「超勤限定4項目」（①生徒の実習、②学校行事、③職員会議、④非常災害等やむを得ない場合）を除き、超過勤務は命令できない、ということです。

2. 超過勤務手当支払いの否定
「時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない」（第3条②）

3. 「勤務の特殊性」に照らした調整給の支払い
「給料月額の百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない」（第3条①）
●労働基準法37条の時間外手当の支給を「適用除外」し、4%の教職調整額を支給する、ということです。

（※）「勤務時間の割り振り」
所定の勤務時間を超過して働いた分の時間を一定の期間の中で調整すること

時間外勤務の事実を認めない教育行政

—「教員に超勤は無い!?」「自発的な労働」?!—

「「超勤限定4項目」以外は超勤を命じることができないのだから、教員に超勤はありません」

「遅くまで学校で仕事していても、それは超勤命令に基づかない「自発的な」もの。賃金の対象となる「労働」ではありません」

給特法の制定から50年。教職員の時間外労働は増加の一途です。それにもかかわらず、文部科学省や教育委員会は、左のように述べて、その事実を認めようとしてきませんでした。

その結果、多くの教職員が過労死ラインを超える時間外労働を強いられています。

週20時間以上の時間外勤務
小学校教員の33.5%
中学校教員の67.6%
（2016年度文科省調査より）

「給特法は現場の実情に適合していない」と裁判所も指摘

「多くの教員が、学校長の職務命令などから一定の時間外勤務に従事せざるを得ない状況にあり、給料月額4%の割合による教職調整額の支給を定めた給特法は、もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」

（埼玉小学校教員超勤裁判一審判決より 2021.10.1）

長時間労働を解消するために　どうする？「給特法」

Q1 なぜ残業代の支払いでなく4%の教職調整額にされたの？

●教員の「勤務の特殊性」に照らした措置

給特法制定にあたって、教育においては「教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待される」面が大きく、学校外での自主研修が可能となるような「裁量時間」が存在するなど、教員の「勤務の特殊性」が指摘されました。

それで、一般的な勤務時間の管理にもとづく時間外手当ではなく、「勤務時間の内外を問わず、包括的に評価」した「教職調整額」を一律に支給することになりました。

その額は、1966年度の文部省調査における時間外勤務の実態にもとづいて計算され、本俸の4%とされました。

1966年度の文部省調査による教員の時間外勤務の平均

小学校	中学校	全日制高校	定時制高校
週2時間30分	週3時間56分	週3時間30分	週2時間6分

※）文部省は左の表から勤務時間として認定されない時間を差し引き、実質的な超過勤務時間の平均を週1時間48分としました。それを当時の所定の勤務時間（週44時間）に照らして4%と計算したとのことです。

Q2 今の実態に合わせて教職調整額の率を上げたら…

●長時間労働の解消につながらない

2016年度の文科省調査によれば、小学校教員の時間外勤務は週あたり18時間44分、中学校は24時間35分です。平均すると21時間40分で、所定の勤務時間（週38時間45分）の55.9%にあたります。

その率での教職調整額の支払いを求めることは、過労死ラインの実態をそのまま認めることになってしまい、長時間労働の解消につながらないのではないでしょうか。

Q3 時間外手当の支払いは？

●給特法を改正して時間外手当が支給されるように

労基法37条の「適用除外」をはずし、教員にも「36協定」と時間外手当支払いのしくみが適用されるよう、給特法を改正してはどうでしょうか。

ご意見・ご質問をお寄せください

全教は、次のように給特法の改正を求めます

1. 法改正の目的を明確にするため、法律の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改める
2. 「超勤限定4項目」以外の超過勤務は「原則命じない」とする超過勤務禁止規定はそのまま残す
3. 管理者に教職員の労働時間を管理する義務があることを明記する
4. 「超勤限定4項目」を含め、労働時間の総量規制を行う
5. 時間外・休日手当を支給しない規定を削除し、法定労働時間を超えた場合、労働基準法37条に準じて計算した賃金を支払う規定を設ける
6. 教職調整額を、「現実に勤務した時間を事後に精算した賃金の一部支給」と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算する

Q4 長時間労働をなくすには？

●長時間労働が強いられる学校の勤務条件の改善を

時間外手当が支払われたとしても、長時間労働で疲労困憊した状態では、ゆきとどいた教育が困難になってしまい、子どもの学習権も守れません。過労死レベルの長時間労働が強いられる、今の学校の勤務条件の改善が必要です。

●やっぱり「#せんせい ふやそう」

文科省は、2016年度の調査結果にもとづいて小中学校の教員に時間外手当を支給するとしたら、国と地方合わせて総額9000億円が必要だとしています。これは教職員約14万人分の給与にあたります。小中学校の教員は約68万人ですから、5人で6人分の仕事をしているということです。そのために、勤務時間内で仕事が終わらないのではないでしょうか。「学校の働き方改革」というのであれば、教職員の大幅増員が欠かせません。

●教育政策の抜本的見直しを

なぜこのような実態が生じているのでしょうか。この間の教育政策によって、授業の総時間数をはじめ、さまざまな業務が増やされているにもかかわらず、それに見合った教職員の増員が行われてこなかったことが大きな要因です。

全教は、給特法の改正を求めるとともに、管理と競争によって子どもたちを苦しめる教育政策の抜本的見直し、教職員の大幅増員、教員一人あたりの授業の持ちコマ数の上限設定を求めます。

上限「1日4コマ」の原則に戻して

1958年、小中学校の教職員の定数を定めた「義務標準法」の制定にあたって、「勤務時間の半分を教科の指導に充てる」、すなわち1日4コマの授業を受け持つことが基準とされました。この時の勤務時間は週44時間で土曜日も授業がありました。週五日制が導入され、勤務時間が週38時間45分と短くなったにもかかわらず、一人の教員が受け持つ授業のコマ数は以前と変わっていません。このことも長時間労働の要因の1つです。

Q5 給特法の廃止は求めないの？

●長時間労働の解消につながらない

給特法が廃止されると、「超勤限定4項目」以外の「時間外勤務を命じない」規定もなくなってしまいます。際限のない残業や、時間外手当を抑制するための時短ハラスメントの横行、持ち帰り仕事の増大が危惧されます。実際、給特法が適用されていない私立や国立大学附属の学校でも、長時間労働や時間外手当の未払いなど問題が山積しています。

●教員の自主性や創造性は？

「自発性、創造性に基づく勤務に期待される」という教育の特質にもとづいて制定された給特法がなくなると、教員が教育活動を進める上での自主性や創造性、自主的な研修も認められなくなってしまうのではないでしょうか。子どもや地域の実情に合わせ、みんなで考えながら教育を行うという大事な基本が崩されてしまいます。

交渉内容等に関わる記事をホームページ等に無断で転載することはご遠慮ください。

全労連
自治労連速報

2022年3月4日（金）
第101号
（通刊第6840号）

発行 ＝ 日本自治体労働組合総連合企画財政局
東京都文京区大塚４－１０－７　Tel.03-5978-3580　Fax.03-5978-3588
E-mail⇒ jichiroren@jichiroren.jp　URL⇒ http://www.jichiroren.jp/

いのち守る運動ニュース　No.5

過労死ラインを超える時間外労働をなくそう
「現場の声が最大の力」、職場・組合員に寄り添い要求実現を

２月23日（水・祝）、「いのちとくらしを守る全国交流集会」をオンラインで開催しました。全国からzoomとYouTubeで120名を超える参加がありました。

桜井委員長は、「職員は、住民のいのちに向き合って奮闘している。しかし、過労死ラインを超える時間外労働が常態化している。このままでは住民のいのちもくらしも守れない。いのちより大切なものはない。公務公共の拡充のために全国が一体となって運動をすすめよう」と呼びかけました。

集会には、3人からビデオメッセージが寄せられ、現場から7名が先進的なとりくみを報告しました。

【ビデオメッセージ】

寺西笑子さん（全国過労死を考える家族の会代表世話人/写真左）は、「いのちより大切な仕事はない。1日8時間労働が当たり前の日本に」。山口真美さん（自治労連全国弁護団事務局弁護士・公務災害担当/写真中）は、「労基法33条が濫用されている。内容を限定させよう」。藤田和恵さん（フリージャーナリスト/写真右）は、「応援対応は異常な事態だという認識が必要。社会を巻き込む労働組合から情報発信を」。と激励されました。

【現場からの報告】

①コロナ危機で逼迫する保健所職員を守る取り組み、保健所本来の役割発揮めざす仲間づくり
福本えりかさん（京都市職労 書記長）

感染症対策担当の状況は、年度末にたくさん保健師の退職があり、職員の約６割が入れ替わった。第５波の８月の時間外勤務の平均が128時間。100時間を超えた職員は23名。８月時点で超勤時間が年720時間に達している職員は６名。昨年度、年1000時間を超えを出すに至った京都市保健所ですが、今年度も同様の事態に陥ることが目に見えている。新採でなくても高ストレスがかかる職場。わらかないことも聞きづらく、フォローできる体制もない。ベテラン職員は、「いつでもメンタル不調の診断書が出て休めるような状態で働いているが、自分が休むと周りに負担がかかり休むこともできない。しかし、この職場に２年いるのは無理、なんとか異動できないか」と、組合に相談。「自分たちは使い捨てのコマか！」と、保健師はじめ職員は本当に怒っている。感染症対策担当部署、応

援職員を出している職場の状況、そこで働く職員の声を集め、申し入れや交渉を行ってきた。確定交渉では、異常な時間外勤務の解消を求める具体的な要求を行った。これまで困難な状況にあった「保健師と繋がる」とりくみでは、直接、話を聞く機会をつくり、少しずつでも繋がりをつくっていくことをめざした。一昨年７月に立ち上げた「YEAH！（イエーイ）プロジェクト」のメンバー５人の保健師から聞き取り調査を行ない、業務ごとにばらばらに配置されている問題が明らかになった。それは保健師の言葉、「京都市にもはや公衆衛生はない」に端的にあらわされる。この２年間で、保健師の組合への加入も進んできた。「保健師と繋がる」ことは、働き方の改善をめざすことであると同時に、公衆衛生拡充をめざすとりくみでもある。目的を達成するためには、困難におかれている保健師の力を結集して、庁内外にどれだけ私たちの味方をつくれるかがカギだと考えている。今は、市職労新聞での発信、保健師ニュースの継続発行、事務職員等への発信、公式 Twitter での外への発信などを行っているが、もっと戦略的に検討していく必要があるし、実践はまだまだこれから。教訓は、当事者とつながり、とりくみを通じて労働組合に確信を持ち、一人ひとりが運動をすすめる主体に成長し力を集めることができれば、“変化”を生み出す力になり、ひいては住民のいのちとくらしを守れる公衆衛生行政の実現につながる。ここに展望をもって引き続きとりくんでいく。

②確定交渉における豚熱検証と災害時のワークルールの要求とその後
「労基法の改正などの全国運動を」　水戸川慶太さん（神奈川県職労連 書記長）

2016 年 11 月に、当時 37 歳の職員が過労自殺。月 200 時間以上の長時間労働とその前の知事室上司からのパワハラを受けていた。12 月に実施した県職労連の残業実態調査では 3 割が「過労死不安」の回答。毎月定期的に残業実態調査を実施。QR コードから回答できるようにしている。これらの結果をもとに当局との交渉を強め、翌々年から正確な時間管理と不払い解消の通知を出させた。時間外勤務の上限を定める条例を制定したが、結果として進まない。上限超えの理由をすべて「特例」と説明。昨年 7 月にコロナ対応・応援に加えて豚熱が発生。猛暑の中、熱中症で救急搬送や過酷な業務にメンタルへの影響も。当局との意見交換を重ね、全庁応援体制で、３交代から５交代で休息時間を確保。現場に保健師を派遣し健康観察を行ってもらった。終了後にメンタルも含め産業医・保健師面談を実施。「災害」時対応の検証を要請。組合員からは「組合がなければ今ごろどうなっていたか」との声。災害時（豚熱）マニュアルの改訂に組合の要求項目も入れさせた。定数を半数以上削減されたことが職場の疲弊につながっている。残業理由のトップは「通常業務が終わらない」。定年引上げの議論の中でも定数増を勝ち取りたい。労基法の法改正など全国の運動へ全国の仲間とともにたたかう春闘を。

③職場の実態からスタートする取り組みに確信をもって
「現場からの悲鳴のメール」「職場訪問で実態把握し、当局に要請」
吉田 仁さん（盛岡市職労 執行委員長）

昨年 9 月 10 日に組合書記局に届いた過酷な職場実態、悲鳴を知らせるメールをきっかけに、秋年末闘争の中で「2021 年度（4 月～9 月）1 人当たり時間外・休日勤務実績」を当局に提示させた。9 月 27 日夜の執行委員会開会前に四役の 1 人が「(メールで出された) 職場を訪問しよう！」と提起し、そのままその職場を訪問。9 月 30 日に総務部に対し、「長時間労働が発生している職場等に対する早急な人的な配置、職員の健康を守る対応等を求める緊急要請書」を提出。寄せられた職場の生の声を伝え、長時間労働が続く職場への人的な配置が必要となっていること、心身のケアが必要な職員に十分な対応を取ること、当局として職場・職員を守るため、早急な対応をとるように強く訴えた。この対応を組合ニュースで職場に知らせたところ、過酷な職場実態を連絡してくれた組合員から「ニュース読みました。早速の御対応ありがとうございます！頼りになります。」とメールが組合書記局に寄せられた。22 国民春闘では、要求前進にむけての「自力」をつけるためにも組織強化・拡大は最重要課題。岩手自治労連が掲げるスローガン、「職場を基礎に、住民のために、住民とともに」のとりくみがまさに求められている。

④「学習会を開催してほしい」の声に応え、「労働時間」学習会を開催。全組合員の 45.7%が参加
山中利行さん（内子町職 執行委員長）、小河卓也さん（賃対教宣部長）

内子町職員組合は、諸先輩方の努力で正職員の多くが組合員又は元組合員。全組合員の内 51.4%が青年部層（36 歳以下の若手組合員）。毎年、新規採用職員のほぼ全員が職員組合に加入。近年は、退職者数に比例して新採職員の採用が急激に増えている。組合では学習会を定期的に開催し、労働にまつわる様々な内容を学習してきた。近年は新型コロナ対策で学習を行えない年が続いていた。2021 年度に職場アンケートを実施したところ、学習会の開催を望む回答が多く寄せられた。労働時間の適正管理や超過勤務時間の上限規制などの動きが活発化しつつある中、私たち一人ひとりの労働に対する意識の向上や、権利・義務などの基本的な内容から学習する必要があると感じ、最も身近なテーマである「労働時間」についての学習を企画。全組合員の 45.7%が参加。組合の活動として良いものとなった。多くの組合員の「つながりたい」・「学習したい」という思いと、タイミングや開催方法などがうまくマッチすれば、多くの方が参加してくれるということを確認できた。

⑤残業実態調査とＱＲコードを活用したアンケートの取り組みについて
「調査結果と職場討議での現場の意見が、前進回答を引き出す大きな力に」
坂内洋一さん（北九州市職労 書記長）

超勤実態調査を、長年にわたり毎年実施してきた。臨調行革以降の採用抑制やＯＡ化による人員削減などで超勤が増加。予算の制約や女性職員の 22 時以降就業禁止を理由とした超勤時間の上限設定や、超勤時間の翌月回し、超勤カットも行われていた。こうした状況を改善するために始めた。18 時からすべての職場を訪問しアンケートの配布と声掛けを行う。以前は夜間出口に設置した回収箱で行っており、当日超勤をしている職員のみを対象としていた。この方法では、超勤していない職員の声は拾えないこと、コロナ禍で組合活動が縮小するなか、組合活動をどう職員に見せるかという課題もあり、やり方を一部見直。回収箱での回収に加え、ＱＲコードを使ったＷＥＢアンケートで全職員を対象に翌日以降も回答を集めるようにした。これまで 100 人程度だった回答数が、300 人を超えた。全体のおよそ４割がＱＲコードを利用し、20 代はおよそ７割、30～40 代はおよそ４割と、若い世代がよく利用している。結果は、毎月発行している機関紙「北九の仲間」で全職員に知らせている。また、確定闘争時期に発行する討議資料のテーマの１つに取り上げ、職場討議を行ってもらう。団体交渉でも調査結果や職場討議で出た意見は、当局から前進回答を引き出す大きな力となっている。

⑥「私たちを使い捨てにしないで」大阪府職労の取り組み
「現場に寄りそって、いっしょに声をあげ、変化をつくろう」
小松康則さん（大阪府職労　執行委員長）

一昨年 8 月からコミュニティ・オーガナイジングをいかした「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」に取り組み、昨年の 4 月には各保健所に 1 人ずつの保健師増員を含む職員定数 104 人増を勝ち取った。声をあげることで変えていけるという希望を持つことができた。115 人が参加するオンラインランチタイム集会をキックオフに、LINE グループの作成や保健師の声の SNS 発信を通じて、6 万 4 千のオンライン署名を集め、保健所と関係する団体のみなさんと記者会見も行い、大きく取り上げられた。その後の第 4 波によって状況は悪化の一途。現場からは、「「災害だから仕方ない」と言って、いつまで働かせるのか」、「これではほんまに命を落とす事態になりかねない」。との声が大きくなり、労働組合として大阪労働局へ要請することに。どうせなら、職場のみんなに意義を伝えて、みんなの声を集めて、思いのつまった行動にしようという話に。真っ赤なリーフレットを急きょ作成し、アンケートと労働局に言いたいことを書いてもらうとりくみをすすめた。忙しい中、職場の仲間の大奮闘で 1 週間足らずで、アンケートは保健所全職員の約半数にあたる 248 人分が集まった。一言カードもぎっしりと思いが書かれ 136 人分が集まった。この間のキャンペーンを通じて、現場の仲間にとことん寄り添って、いっしょにとりくみ、声をあげることで変化を作り出せると感じている。何でも役員が決めたり、上で決まったことを下におろすトップダウンではなく、現場の声を聞き、みんなで考えるとりくみをすすめていこうと思っている。今年の春闘でも新たなとりくみとして、みんなで

一から話し合った結果、職場のみんなの声を丁寧に聞いて発信するとりくみをしようと「春闘ボイスカード」にとりくんでいる。

⑦愛知県本部保育所部会の不払い残業根絶へのとりくみ、公民共同の保育産別闘争として
「単組の事情にあわせた丁寧なとりくみを大きな運動にし、要求実現の力に」
鈴木智恵さん（愛知県本部保育所部会 部会長）

名古屋市職労が 2010 年、14 年、15 年と３回にわたり「超勤・持ち帰り仕事実態調査」にとりくんだところから始まった。2015 年 11 月には県本部全体でも実施し、全県で 537 人の回答を集め、豊川市職労が、「時間外勤務の適切な取扱いについて」の通知を、人事課長と保育課長の連名で全保育士宛へ出させることにつながった。2017 年には、愛知県内の公立・民間の保育所で働く職員の「保育労働実態調査」がスタートし、民間の経営者団体や労働組合と共にとりくみ、正規 5,335 人、非正規 5,311 人の思いを集めた。保育所部会に参加していない単組には、単組代表者会議で意義を伝え、役員に１園１園訪問してもらった。保育職場が未組織の単組では、市の担当課に配布を依頼。単組の事情に合わせて丁寧にとりくむことで、調査の意義が職場に伝わり、15 市町の 6004 人分を回収できた。この運動は全国にも広がった。ガイドライン発出を全県に広げることを目標とし、瀬戸市、西尾市、犬山市で発出させた。単組が職場の運動により交渉で成果を勝ち取り、先進事例をキャラバンで広げ、他市の動きを知ることで当局の意識も変わり、また単組の力にするというサイクルができてきた。教訓は、１つは保育所が抱える困難さを、データ化・数値化したことで説得力が増し、当局と認識を共有できたこと。２つめは公民共同の全県統一的なとりくみにより、県内全体で「保育職場の不払い残業の一掃」という世論が生まれこと。３つめに組合員に組合の存在が見えたことや、結果をみんなで共有することで、要求・課題を自覚できたこと。このとりくみは、たとえ一歩ずつでも、運動すればするだけ必ず前進すると確信した。不払い残業の根絶へ向けてとりくみを続けていきたい。

【集会のまとめ】

石川書記長は、昨年の 5 月に開催した「こんな地域と職場をつくりたい運動」の全国集会で示された、「コロナ危機だからこそ公務公共の拡充で住民をしっかり守ろう。そのために職場体制を充実していこう」という思いが引き続き全国に広がり、発展し成果を上げてきている。コロナ危機の中で逼迫する職場の要求は、日々深刻の度合いを増している。こんな時だからこそ、職場に寄り添い、職場・組合と共に要求実現をめざす。やれば成果は上がる。このことを明らかにできた集会だった。「職員のいのちと健康を守る運動」と、公務公共の拡充を求める「新いのち署名」の取り組みを結合させた「いのちを守る運動」を全国で広げ、毎月 25 日を「いのちを守る行動日」と位置づけ、駅頭や商店街などで宣伝・署名行動や、ポスティング行動等を行い、この問題で地域に足をふみだそうと強調しました。

アンケートへのご協力のお願い

集会にご参加いただいたみなさん、後日 YouTube を視聴いただいたみなさん、運動をすすめていく上での参考とさせていただきますので、ぜひアンケートへのご協力をお願いします。
https://docs.google.com/forms/d/1vs_Y6I2C6tFAhpdeu8dAA4oIiajax4PQZ63laszX9M8/edit

FAX でお送りいただく場合は、０３－５９７８－３５８８
メールでお送りいただく場合は、info@jichiroren.jp までお願いします。
（担当：憲法政策局　川村・木内）

交渉内容等に関わる記事をホームページ等に無断で転載することはご遠慮ください。

全労連
自治労連速報

2022年3月8日（火）
第102号
（通刊第6841号）

発行 ＝ 日本自治体労働組合総連合企画財政局
東京都文京区大塚４－１０－７　Tel.03-5978-3580　Fax.03-5978-3588
E-mail⇒ jichiroren@jichiroren.jp　URL⇒ http://www.jichiroren.jp/

いのち守る運動ニュース　№6

２年におよぶコロナ対応はもはや「臨時的」ではない
長時間労働に歯止めをかけ、実効的な上限規制を

3月7日、自治労連が行った新型コロナ危機のもとでの「『過労死ライン』を超える働き方の実態調査」の結果を記者会見で公表しました。会見には13社14名の新聞社・報道機関が集まり、各社が大きな関心を寄せました。

自治労連本部から長坂副委員長、石川書記長、嶋林中執ほか5名が、現場の報告を京都市職労・福本書記長と大阪府職労・小松委員長、大阪府の現役保健師の3名がオンラインで参加。

冒頭、石川書記長から「コロナ危機が2年以上も長期化する中、自治体職場では（コロナ対応が）労働基準法第33条に該当するとして、月80時間を超える長時間労働をしている職員がたくさんいる。野放しになっている異常な長時間労働を規制し、コロナ危機であっても働くルールを作ることが必要」と挨拶。

続いて長坂副委員長が調査結果について、「回答のあったすべての自治体で、過労死ラインを超える働き方があり、月200時間を超える時間外勤務の実態がどの自治体でもあった。最高は月298時間で、1日15時間の労働を30日間連続で続けない限り達しない。休みも与えず働かせ続けたということになる」と報告しました。

◆現場の切実な訴え

〇大阪府職労・小松委員長

ある保健師は、持ち帰りの公用携帯電話で深夜３時に救急隊員からの電話に対応し、救急隊員にも、交替制でなく昼も夜も対応していることに驚かれた。別の保健師は、朝８時に出勤して翌日の午前４時に退勤し、わずかな仮眠をとってすぐ出勤していた。日をまたいで退勤する職員も多数おり、こうした状況の中で、倒れそうになりながら働いている実態がある。

〇大阪府の現役保健師

「もうやっていけない」と辞めていく友達もいる。現場の保健師は誰一人として府民を置き去りにしていいと思っていない。人間らしい生活をした上で、府民からの相談に真摯に対応していきたい。難病や精神保健の通常業務にも支障をきたしている。その場しのぎの対応ではなく、先を見通した公衆衛生のあり方を考えられる長期的な計画で考えてほしい。

〇京都市職労・福本書記長

京都市の感染症対策担当職場には、新規採用職員が４分の１も配置され、「自分の対応が正しいのかわからないまま対応しないといけないのがつらい」と、年度途中に退職した職員がいる。妊娠中の職員が午前０時を過ぎても帰ることができなかった。過労死ラインを超える時間外勤務が常態化している職員が２分の１もおり、「この職場に２年いるのは無理」「自分たちは使い捨てのコマか」と怒りに震える職員もいる。人を増やしてほしいというのが今の職員の声だ。

交渉内容等に関わる記事をホームページ等に無断で転載することはご遠慮ください。

全労連
自治労連速報

2022年6月3日（金）
第155号
（通刊第6894号）

発行 ＝ 日本自治体労働組合総連合企画財政局
東京都文京区大塚４－１０－７　Tel.03-5978-3580　Fax.03-5978-3588
E-mail⇒ jichiroren@jichiroren.jp　URL⇒ http://www.jichiroren.jp/

いのち守る運動ニュース　№12

過労死NO！集中アクションデー
時間外上限規制の厳格化と職員の大幅な人員増を！

自治労連は5月31日、「職員まもる運動」の一環として、規模別部会と連携をはかり、総務省・厚生労働省へのヒアリング、総務省への「まもる署名」提出、コロナ危機のもとで濫用される労働基準法第33条に関する記者会見を行いました。

総務省・厚生労働省ヒアリング

2年にわたるコロナ対応が「臨時の必要」であるとして、自治体職員は過労死ラインを超えて働き続けています。そのようなもとで、自治体の長時間労働の根拠とされる労働基準法第33条の運用の課題について、総務省・厚生労働省にヒアリングを行いました。

自治労連からは、長坂副委員長・吉田憲法政策局長・板山中執・嶋林賃金権利局長・佐賀中執、岩手自治労連・新沼書記長、名古屋市職労・武藤副委員長、京都市職労・西山書記次長、大阪府職労・小松委員長が参加しました。また、本村伸子衆議院議員、宮本岳志衆議院議員も同席しました。

小松さんは「36協定を締結して33条の届出をしていても、職員ひとり一人の健康は確保されていない。（33条の）運用の見直しを」と、新沼さんは「小規模自治体は合併などで職員数が減らされてきた。そのような状況の時に震災が発生した。」と、自身が東日本大震災を経験したことも交えながら現場の状況をそれぞれ訴えました。

また、西山さんは京都市のある職員の例を挙げ、「年間850時間、繁忙期には毎月130時間の時間外勤務で、夫と平日に食事をしたのが2年間で2～3回。働きすぎのせいか流産もした」と、現場の職員の切実な状況を、武藤さんからは、「保育士は子どもたちと日々接しており、感染のリスクが非常に高く、自制しながら生活している。累計で4万5千人もの保育職員が感染しているにもかかわらず、公務災害請求件数があまりにも少ない。」と3月31日時点で保育士の公務災害請求件数がわずか6件にとどまっていることを指摘しました。

嶋林賃金権利局長は「これまでから、人員体制の強化を求めている。年度が変わっても体制が変わらず、長時間労働も放置されている」と指摘しました。

これらの訴えに対し、厚生労働省の担当者は、「『臨時の必要』であったとしても、健康が害されることがあってはならない。」「恒常的に時間外・休日労働が行われている場合には、人事管理上の措置や業務の見直し・効率化等の措置によって対応すべきであるが、そういった措置を講じても時間外・休日労働をせざるを得ない場合には、第33条の適用が認められる。」と回答しました。

総務省の担当者は「必要な行政サービスを提供するための人員をどういう水準で確保する

かは各自治体が判断すること」と、自治体任せの発言に終始し、具体的な対策については明言しませんでした。

最後に長坂副委員長は、「2 年にもおよぶコロナ対応はもはや『臨時』ではない。職員の健康が守られるよう、上限規制と人員体制の拡充が必要」と訴えました。

「職員まもる署名」総務省提出行動

「職員まもる運動」の一環として取り組んだ、「職員まもる署名」**2 万 161 筆**を総務省へ提出しました。提出行動には、自治労連本部から小山副委員長・佐賀中執、岩手自治労連・新沼書記長、木内書記の 4 名が参加し、総務省からは公務員課・長田課長補佐ほか 1 名が対応しました。

小山副委員長は、「過労死ラインを超える時間外労働をさせてもいいのか、これは今問われている最大の問題だ。過労死が起こるようなことがあれば取り返しがつかない事態になる。人員を増やすための必要な財源を確保してほしい」と訴えました。

記者会見

記者会見には長坂副委員長、石川書記長、大阪府職労・植村さん、京都・西山さん、岩手・新沼さん、愛知・武藤さんに加え、自治労連公務災害担当弁護団の山口真美弁護士が参加しました。冒頭、石川書記長が「現在も、36 協定で定められている時間外勤務の上限を大幅に超える、過労死ライン超えの働かされ方が続いている。職員のいのちと健康が脅かされている。」とあいさつ。

長坂副委員長の趣旨説明に続き、山口弁護士が労働基準法第 33 条に関する問題提起として、「第 33 条の『臨時』は厳密に解釈し、その運用を厳格に行うべき。2 年半にわたって過労死ラインを超える長時間労働が発生しうる現場は到底『臨時』とは言えない。」と指摘しました。

現場の状況を大阪・京都・岩手・愛知からそれぞれ訴えました。

大阪の植村さんは、「保健所の感染症担当者は日付が変わるまで働き続け、公用携帯電話を持ち帰っている。コロナだから、自治体職員だから、保健所だからやむを得ないと放置されている。私たちは自治体労働者として、住民のいのちとくらしを守りたいと願っている。だからこそ、安心して仕事を全うするためにも、人間らしさを維持して働くため、労働基準法第 33 条の見直しや明確な基準を作ってほしい。」と大阪府の保健所の実態と自治体職員が安心して働きつづけるための法の見直しを迫りました。

続いて京都・西山さん、岩手・新沼さん、愛知・武藤さんがそれぞれ現場の切実な状況を話していただき、公務員にも時間外労働への規制を設けることや必要な人員を確保するよう訴えました。

◆会見の様子は以下の QR コード・URL から見ることができます。

5.31記者会見

https://youtu.be/OZ1s9DvDFXc

交渉内容等に関わる記事をホームページ等に無断で転載することはご遠慮ください。

全労連
自治労連速報

2022 年 11 月 29 日（火）
第 42 号
（通刊第 6992 号）

発行 ＝ 日本自治体労働組合総連合企画財政局
東京都文京区大塚４－１０－７　Tel.03-5978-3580　Fax.03-5978-3588
E-mail⇒ jichiroren@jichiroren.jp　URL⇒ http://www.jichiroren.jp/

自治体から「過労死ライン」を超える働き方をなくそう！
～労基法33条を考える～全国交流集会

11月5日、自治体から「過労死ライン」を超える働き方をなくし、職員のいのちと健康を守るために、「自治体から『過労死ライン』を超える働き方をなくそう！～労基法33条を考える～全国交流集会」を開催しました。

開会にあたって桜井眞吾中央執行委員長は、コロナ危機のもと過酷な長時間労働に従事してきた職員の実態を世論に訴え、変えていくための一歩として各地の経験に学び合おうとあいさつしました。司会を務めた嶋林弘一中央執行委員からは、集会の基調として、公務員の長時間過重労働の実態と労働基準法33条の関係などについて報告しました。

第１部　現場からの告発「『過労死ライン』を超える働き方、自治体職場のリアル」職場実態のリレー報告

第 1 部では、7 つの組織から新型コロナ感染症や災害対応、人員不足などにより長時間労働を強いられている職場の実態について各地の経験と取り組みを交えつつ、報告されました。

●名古屋市職労（桐村朋書記長）

名古屋市職労の桐村書記長は、経常業務を含む長時間労働の実態について報告しました。名古屋市では、2021 年に「過労死ライン」を超える時間外労働（最長で年 1,738 時間）が多数発生したことが明らかとなりました。これを受けて、組合としてさらに詳細な資料を求め、コロナ対策に関連した業務はもとより、経常業務をおこなう職場にも過酷な長時間労働が多数存在する実態をつかみました。長時間労働の問題は職員の増員なくしては解決できず、労働組合として大幅増員を要求していく決意が語られました。

●北秋田市職労（石川哲書記長）

北秋田市職労の石川書記長は、2022 年 8 月に起きた記録的大雨のもとでの災害対応と長時間労働の実態について報告しました。北秋田市では、災害発生月に農業・土木で月 100 時間を超える時間外労働が多発し、11 月現在でも職員の多くが復旧作業に追われていることが明らかにされました。石川書記長は、長時間労働で職員が倒れ、その負担が他の職員に及ぶという「負の連鎖」は住民サービスの低下にもつながるとし、それを断ち切るため、適切な職員の配置を求めて交渉を続けていく構えであると述べました。

●宇部市職労（河野祐治委員長）

宇部市職労の河野委員長は、2022 年 5 月に行われた宇部市役所の庁舎移転に伴って発生した長時間労働の問題について報告しました。宇部市役所では、新年度の多忙な時期に移転作業が重なり、職場では充分な住民サービスさえ困難に感じられるほど職員への負担が増しました。宇部市職労では、こうした中、お菓子とアンケートを携え職場訪問を行いました。組合として職員の実態をつかみ、その結果に基づいて当局と交渉し、職員の増員を実現したことが語られました。

●世田谷区職労（北川多恵子さん）

世田谷職労の北川さんは、コロナ禍のもとでの保健所職員の実態について報告しました。全数把握が行われていた第 5 波のピーク時には、忙しすぎて職員間の連携に支障を来たしたり、朝から晩まで保健所の電話が鳴りやまず、電話を取れば電話口で怒鳴られるといったことも多々ありました。応援体制についても当時を振り返ると、他の部署から応援に来た職員や、委託事業所や派遣の保健師との連携にも段取りが求められ、調整に係る業務に日々追われていたとし、保健所における過酷な実態が語られました。

第 1 部では、上記の 4 単組のほか、和歌山市水道労働組合（和水労）から 2021 年の水管橋崩落事故対応での長時間労働と健康被害の実態について、静岡市労連から台風 15 号の復旧にあたっての長時間労働と健康被害の懸念について、京都府職労連からは 3 単組で取り組んだ「いのちを守る 33 キャンペーン」の活動についてそれぞれ報告していただきました。

第２部　シンポジウム「職員のいのちと健康を守ろう～労基法 33 条を考える～」

第 2 部では、労基法 33 条の問題を軸に、過労死が発生する原因や過労死を防ぎ、無くしていくために労働組合に求められることについて 4 人のシンポジストに各々の思いを語っていただきました。

●「過労死ライン」の超過は“レッドカード”（黒田兼一先生）

シンポジウムのはじめに、問題提起としてコーディネーターの黒田兼一先生（明治大学名誉教授ほか）から、日本における「過労死ライン」（月 80 時間・単月 100 時間）が ILO などで議論されている国際的な基準を大きく逸脱していると指摘がなされました。黒田先生は、過労死ラインを超えたら「それは“レッドカード”です」と述べ、今日はこの問題について、集会のテーマである労基法 33 条との関りを軸に、参加者と一緒に考えていきたいと語りました。

●いのちより大事な仕事はない（寺西笑子さん）

「過労死等防止対策推進法」（2014 年 11 月施行）の制定をはじめ、過労死問題に遺族の立場から取り組んできたパネリストの寺西笑子さん（「全国過労死を考える家族の会」代表世話人ほか）は、2013 年にＮＨＫで起きた佐戸未和さんの過労死事件や、自らも夫を亡くされた体験を振り返り、「いのちより大事な仕事はない」ということを強調しました。また、WTO や ILO といった国際機関では、研究を踏まえ過労死のリスクが高まる時間外労働時間を 65 時間とする議論がなされていることを踏まえ、「全国過労死を考える家族の会」として日本における「過労死ライン」の見直しを求める運動を続けていく思いが語られました。

●仲間を働きすぎで死なせてはならない（長坂圭造副委員長）

寺西さんの発言を受けて、長坂圭造副委員長は、自身も市役所に勤務していた時期に親しくしていた同僚を過労で亡くした体験を語りました。そのうえで組合として過労死遺族の裁判を支援し、勝利和解を勝ち取った神奈川県職労連の取り組みに触れ、それが県に対しても過重労働等防止対策などを強化・徹底させることにつながったことを紹介しました。県職労連では、8 月に発生した「豚熱」による緊急対応の際にも、猛暑と過重労働のなか職員のいのちと健康を守るために、当局と交渉し、応援体制の充実や交代勤務の強化などを実現させました・長坂副委員長は、こうした取組を踏まえて、職員のいのちと健康を守るため、組合が実態をつかみ、当局に対して必要な施策を求めていくことが大切であると述べました。

●働く人の視点に立った法改正を（山口真美弁護士）

自治労連事務局弁護団で公務災害を担当している山口真美弁護士は、自治体職場で事実上「青天井」に時間外労働を命じることを可能にしている労基法 33 条について法律家の立場から分析し、その問題点を指摘しました。労基法 33 条は、公務との関りでは、1 項において災害等「臨時の必要」に応じて現業職員の、3 項において「公務の必要」に応じて非現業職員の時間外労働をそれぞれ可能にしており、それがコロナ禍のもとでの緊急対応等にも適用されています。これに対して、山口弁護士は、労基法 33 条がコロナ対応のような数カ月から数年単位で続く業務についても時間外労働を正当化する「悪役法」となっていると批判しました。山口弁護士は、労基法の制定過程なども参照し、本来、労基法は労働者保護の視点を基軸とすべきであるが、実際には労基法 33 条のような使用者の視点に立った例外規定が盛り込まれているとし、そのため法改正によって歯止めをかけることが必要であると語りました。

シンポジウムの後半では、それぞれのパネリストの発言を踏まえて、黒田先生のコーディネートのもと、自治体から「過労死ライン」を超える働き方をなくし、安心して働ける職場づくりのために今できることや、組合に求められている取り組みなどについて意見が交わされました。

第3部 「職員のいのちと健康を守る政策提言（案）」の報告

第 3 部では、佐賀達也中央執行委員から、「自治体に働く職員のいのちと健康を守るための政策提言（案）」の報告が行われ、自治労連としての行動提起がなされました。本提言案では、（１）労働時間の適正な把握の徹底を図ること、（２）公務員にも、過労死ラインを超える時間外労働に規制を設けること（33 条に基づく時間外勤務に上限規制を設けること）、（３）11 時間以上の勤務間インターバルを制度化すること、など 6 項目の提言を打ち出しています。

最後に、石川敏明書記長から、閉会に当たって、集会の内容を振り返り、長時間労働を生みだした正規職員の削減が、他方では低処遇の非正規職員の増加と一体で進められてきたことを踏まえ、いま自治労連が取り組んでいる「職員のいのちと健康を守る運動」や「“3T”アクション」などの運動が実際には密接なつながりを持つことを意識して、現状を打開するためこれらの課題に取り組むことを訴えました。

本集会の内容は後日、報告集にまとめて配信し、動画についても Youtube にて限定配信します。

【自治体に働く職員のいのちと健康を守るための政策提言（案）】

2022 年 11 月 5 日

自治体に働く職員のいのちと健康を守るための政策提言（案）

～自治体職場から「過労死と健康被害」を根絶するために～

はじめに

日本語の「カローシ」は、そのまま世界で通用する言葉となっています。そんな異常な働き方を是正するため、働き方改革関連法が 2018 年（平成 30 年）に成立し、2019 年 4 月から時間外労働の上限が規制されるようになりました。時間外労働の上限は、原則、月 45 時間・年 360 時間までとされました。地方自治体でも、保健所や病院、清掃や保育所などでは 36 協定を結び、本庁等でも条例等で時間外の上限時間を定めています。

しかし、労働基準法 33 条 1 項「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」及び 33 条 3 項「公務のために臨時の必要がある場合」を理由に、公務職場では、上限時間を超えた時間外労働をさせることが可能になっています。

これまでも、地震や豪雨などの災害時には、2 週間以上、休みもなく連続して勤務するケースもありました。

とりわけ、2020 年 1 月からの新型コロナ感染対応では、2 年半以上にわたって、保健所などの自治体職場で、過労死ラインである月 80 時間を超え、中には月 200 時間を超える職員が続出するなど、異常な働かせ方が起きています。そのため、心も体もボロボロになり「メンタル疾患（不調）で休職を余儀なくされた」「妊娠していた職員が流産した」「中途で退職せざるを得なくなった」などの事態が相次ぎ、いのちと健康が危険にさらされています。

職員が健康に働き続けられることがかなわなければ、住民のいのちとくらしを守る自治体の目的も達成できません。労働基準法 33 条 1 項や 3 項に基づく時間外労働であっても、安全配慮義務を踏まえ、過労死ラインを超える時間外労働に規制を設け、安心して働くことができるよう制度改善が必要です。

〔 提　　言 〕

（1）労働時間の適正な把握の徹底を図ること。

（2）公務員にも、過労死ラインを超える時間外労働に規制を設けること（33 条に基づく時間外勤務に上限規制を設けること）

①労基法 33 条 1 項にかかわって、「災害等」の運用（許可・届）を厳格化させること、さらに期間に上限を設定すること。

②労基法 33 条 3 項にかかわっては、「恒常的な業務」と「公務のための臨時の必要がある業務」を厳格に区別すること、さらに上限時間を設定すること。

③条例・規則による「特例業務」の制度を廃止すること。

（3）11 時間以上の勤務間インターバルを制度化すること。

（4）時間外労働命令を厳格に行わせるため、第三者による監督機関を確立すること。

（5）災害時などにも対応できるよう必要な人員配置を図ること。

（6）公務員の増員に必要な財源を国の責任で確保すること。

1. 自治体職場における時間外労働の実態

（１）「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」を根拠に行われている異常な時間外労働

新型コロナ感染対応における保健所の、時間外労働の実態について紹介します。

1991 年には、全国に 852 ヶ所設けられていた保健所は、2018 年には 469 ヶ所にまで減らされてきました。政令指定都市の保健所数は、1995 年には、横浜市 18 ヶ所、名古屋市 16 ヶ所、京都市 11 ヶ所、大阪市 24 ヶ所、広島市 8 ヶ所などありましたが、2020 年には、どの自治体も一つの市に 1 ヶ所に減らされています。職員数も 34,470 人から 27,886 人に減らされています。

こうした中、2020 年以降の新型コロナ感染対応では、保健所の職員は住民のいのちにかかわる待ったなしの対応に追われていますが、今の体制では住民対応が追い付きません。保健所数も公衆衛生に携わる人員も減らされた状況で、職員は「災害対応」として、長時間過密労働が強いられています。

感染拡大第 5 波の時期、ある自治体の感染症対策部署は、時間外勤務の平均が過労死ラインを超える月 128 時間となり、職員の最高時間数は月 298 時間に達しました。一人で 3 人分の仕事に従事したことになります。不十分な体制のもと、年間の時間外勤務が 360 時間超えの職員が職場の 2 分の 1 に達するケースや、妊娠中の職員が深夜まで働かざるを得ない状況、年間の時間外勤務が 1,500 時間を超えるケースまで発生しました。

全国の保健所に勤務する職員からは、「感染拡大時は、毎日 3 時～4 時まで残るのが普通」「早朝まで仕事を行い、数時間だけ帰宅した後に再度通常出勤するなど体力的・精神的にも厳しかった」「毎日残業、土日出勤、代休すらとれない」「食事をとれず、気が付いたら夜中。低血糖で手が震えて、何か栄養を取るという状況」「頭痛、倦怠感、胃痛、動悸は常にあった」など、「いのちと健康の危機」に関する数多くの告発が寄せられました。

当然、長時間過重労働により、メンタルで休む職員が増加し、「死ぬか辞めるか」苦渋の判断を迫られ、やむなく退職せざるを得なかった保健師さえいます。

労働組合が実態を把握し、長時間労働の解消、休みが取れるよう体制拡充を要求し、応援体制を確立させるなど一定の改善は見られるものの、抜本的な人員増、見直しは図られていません。

職員は、住民のいのちと健康を守ろうという使命感で頑張っていますが、職員自らのいのちと健康は何ものにも代えられません。いまこそ、労働組合としての「職員のいのちと健康を守る」役割の発揮が求められています。

（２）「公務のために臨時の必要がある場合」を根拠に行われている時間外労働

公務職場では、「公務のために臨時の必要がある場合」として、過労死ラインを超える長時間の時間外労働が行われている部署が存在しています。

①　ある自治体に働く女性職員の事例を紹介します。

「私は、コロナ前に『全庁一忙しい』と言われている部署に異動しました。年間で 850 時間の時間外勤務を行い、繁忙期には月 130 時間の時間外労働を行いました。毎日夜 10 時まで仕事をし、さらに土日にも丸一日出勤しないと月 130 時間にはなりません。それだけでも大変なのに、前任の先輩が年度途中で退職し、代替がないためさらに業務が増える中、一人でこなしました。その頃、

結婚を控えていましたが、ふたりで過ごす時間も結婚式の準備もする時間もなく、平日に一緒に夕食を食べたのは、その部署にいた2年間で2〜3回でした。その後、妊娠しましたが、結果的には流産となり、きちんと食事もとれていなかった自分を責めました。それでも時間外を続けざるを得ませんでした。担当内の業務を理解しているのが自分だけであり、自分がやらなくてはという使命感が強かったからです。その後、もう一度妊娠し、無事に産休に入り出産することができましたが、休みに入る前の出勤最後の日は、妊娠を継続できたこと、仕事から解放されたことに心底安堵し、夫が迎えに来てくれた帰り道、車の中で号泣してしまいました。所属長は、妊娠しているのだからと時間外労働を減らすよう声をかけてくれましたが、人が足りない、年度途中の退職があって、仕事を減らすことはできなかったので、長時間労働とならざるを得ませんでした。」と当時の悲痛な様子を労働組合に報告してくれました。

地方自治体（一般官公署）では、労基法33条3項「公務のために臨時の必要がある場合」を根拠に、コロナ危機以前から、実際は「臨時」と言える状況でなくとも「過労死ライン」を超える時間外労働をさせることが可能となっているため、このような事例が発生してきました。

② 神奈川県では、知事部局の職員が、2000年から2020年の20年間で半分の人数にまで削減されています。民間委託や市への業務移譲をすすめながら、職員一人当たりの負担が増え続けました。

本庁職場では、予算時期になると各課との予算折衝が深夜まで連日行われていました。2016年11月14日、当時財政課の30代の男性職員が長時間労働とパワハラを受けて過労自殺をしました。本庁職場では、予算時期になると各課との予算折衝が深夜まで連日行われていました。翌12月に神奈川県職労連が本庁職場の残業調査をしたところ、3割の職員が「過労死の不安がある」と回答しています。6割近くが「不払い残業あり」との回答でした。

2019年11月に遺族が提訴し、県職労連はその裁判を支援してきました。裁判を通じて、残業時間は「月151時間」と過労死ラインをはるかに超える過重労働など、県庁の働かせ方が明らかになりました。「知事特命事項」など知事や上司にモノが言えない組織風土のなか、上司からのパワーハラスメントが行われ、公然と不払い残業が行われていました。県職員パワハラ過労自死裁判は2021年10月28日に和解しました。和解案には、県が長時間労働やハラスメントを防ぐ「安全配慮義務」に違反したことを認めることや、遺族への謝罪、再発防止策の策定などが明示され、パワハラ防止対策を取ることも盛り込まれました。

2. 労働基準法と公務の働き方

（1）労働時間規制の原則について

地方公務員の労働時間規制は、労基法にそって条例に基づき定められています。

労働時間規制の原則は、労基法32条で「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」また、2項で「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と定めています。各自治体では、労基法にそって、「一週間当たり38時間45分とする」など、勤務時間条例を設定しています。

（２）時間外労働について

①　現業（労働基準法別表第１）の地方公務員の場合

現業（労働基準法別表第１）の地方公務員の場合は、労働基準法の上限規制が直接適用されます。

労働基準法 32 条で、週 40 時間以上働かせてはならない。

労働基準法 36 条で、「36 協定」を締結すれば、上限は、月 45 時間、年間 360 時間、時間外勤務を命ずることができるとしていますが、特別条項で「上限を超えて時間外勤務を命ずることができる。ただし、月 45 時間を超える時間外は年間 6 回までとし、月 100 時間以内、連続する 2～6 か月のそれぞれの平均でいずれも月 80 時間以内」としています。

その上で、労働基準法第 33 条 1 項「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」においては、労働基準監督機関の許可（事態急迫の場合は事後届出）によって、上記の労働時間を超えて働かせることができる、ことになっており、災害等ならば、上限を超えていくらでも時間外時勤務命令が可能となっています。

労働基準法　別表第一

一	物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
二	鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
三	土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
四	道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
五	ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
六	土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
七	動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
八	物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
九	金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
十	映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
十一	郵便、信書便又は電気通信の事業
十二	教育、研究又は調査の事業
十三	病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
十四	旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
十五	焼却、清掃又はと畜場の事業

②　非現業（労働基準法別報第１以外）の地方公務員の場合

非現業（労働基準法別報第１以外）の地方公務員の場合は、労働基準法第 33 条３項「公務のために臨時の必要がある場合」によって、「36 協定」を締結しなくても時間外勤務を命ずることが可能となっていますが、条例・規則等で、時間外勤務命令の上限は定められています。

原則、労働基準法に準じた上限、月 45 時間、年間 360 時間について時間外勤務を命ずることができるとしています。

ただし、他律的業務(業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務をいう。)の比重が高い部署として任命権者が指定するものに勤務する職員は、「月 80 時間、年間 720 時間、1 年のうち一月 45 時間を超える時間外が 6 月」等の範囲内で時間外勤務を命ずることができるなど、特別条項に準じた上限を設定しています。

さらに、特例業務として（大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理する

ことを要するもの)に従事する職員に対しては、上限を超えて時間外を命ずることができるようにしています。

③　労働基準法 33 条による例外

地方公務員の場合は、最終的には、現業であろうと非現業であろうと、労働基準法第 33 条 1 項もしくは３項によって、１）災害時などで、臨時の必要がある場合、行政官庁の許可を受けて、時間外をさせることができます。２）公務のための臨時の必要がある場合にも、時間外をさせることができる仕組みになっています。この条文をもって濫用した結果、恒常的に長時間労働が行われている職場が多く存在し、２年半以上に及ぶ新型コロナ対応も、月 100 時間以上と過労死ラインを超える時間外が継続して行われています。

3. 制定時の帝国議会で、政府閣議で8時間労働制について官公労働者を除外

（１）長期に及ぶ災害等は想定されていなかった労基法33条1項

1947年、当時まだ帝国議会であった時に労働基準法は制定されました。帝国議会に上程された際に出された33条の条文は、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条又は第四十条の労働時間を延長することができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

前項但書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長を不適当と認める場合においては、その後にその延長時間に相当する休憩又は休日を與へるべきことを、命ずることができる。」というものでした。

制定当時は、新型コロナ感染症対応など、2、3 年の長期に及ぶ災害は想定しなかったと考えられます。

（２）突然、閣議で差し込まれた労基法33条3項「公務のため臨時の必要がある場合」

「公務のため臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第8条第16号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。」の部分の条文については、1946年7月からの臨時法制審議会、公聴会の段階では入っておらず、1947年2月22日の閣議で突然差し込まれたものです。

労使双方を交えた場で広く議論されたわけではなく「政府が審議会の案になかったものを閣議で加え、8 時間労働制について、官公労働者を除外したものだ」という指摘もありました。

現行 33 条 3 項を追加するにあたって、志賀義雄議員の質問に対して、川合良成国務大臣は、「…官公吏の職務は、全面的に公益に關係しまするがゆえに、時間について例外を設けなくてはならぬ臨時的の必要が起きることがときどきあります。たとえば、この議会開会中のごとき、いろいろ材料を調えたり、あるいは予算をつくりましたり、外交などの関係でもそういう場合がありましょうし、末端の市町村その他につきましても、災害が起きましたような場合には、救済事業その他いろいろの必要が起るのでありまして、こういう場合には、臨時の必要に応じて例外を設けることが、実情に即したことと思います。しかしながらこれによって、決して官公吏を一般の勤労者以上に過重な労働に服させようという気持ちは、もちろんもちませんから、そういう場合には、適当な方法で、できるだけその埋合せをやるということも考えなくちゃならぬと思っております。」と制定当時

から広く公務のための臨時の必要を想定した規定であることがうかがえます。一方、「埋合せ」が必要としながらも実効性のある措置はとられないまま今日に至ります。

4. 厚労省は、労基法 33 条について、どのように整理してきたのか

厚労省は、労基法 33 条に関わって、たびたび通達を出しています。

（1）33 条 1 項にかかわって

①1947 年（昭和 22 年）9 月 13 日　発基第 17 号　労働次官通達

> 第 1 項は、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであって、その許可または事後の承認は、概ね次の基準によって取扱うこと。
>
> 1）単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
>
> 2）急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認める。
>
> 3）事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めないこと。

②2011 年（平成 23 年）4 月 27 日付　事務連絡

2011 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災の復旧・復興に関わる労働者に対しては、厚労省から「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するＱ＆Ａ」等について、事務連絡が発出されています。

> 災害その他避けることができない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合…労働基準法第 33 条 1 項により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができる。…ただし、労働基準法第 33 条第 1 項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月 45 時間以内にするなどしていただくことが重要です。…なお、災害発生から相当程度の期間が経過し、臨時の必要がない場合に時間外・休日労働をさせるときは、３６協定を締結し、届出をしていただくこととなります。

③2019年（令和1年）6月7日　基発0607第１号　労働基準局長通達　災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について

> 労働基準法第33条第１項の「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合」について、現代的な事象等を踏まえて解釈の明確化を図るもので、旧許可基準及び関連通達で示している基本的な考え方に変更はないこと。
>
> １）単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
>
> ２）地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応（差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。）、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること。

④2020 年（令和 2 年）3 月 17 日　発基 317 号　厚生労働事務次官通達　新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応について

> 2　労働基準法第 33 条の解釈の明確化
> 新型コロナウイルス感染症の拡大の影響を受け、人命や公益の観点から緊急に業務を行わなければならない場合も想定される。
> 労働基準法（昭和22 年法律第49 号）第33 条第 1 項では、災害等による臨時の必要がある場合においては、労働基準監督署長の許可を受けて、又は事後の届出により、法定の労働時間を延長し、必要な限度において労働させることができることが規定されている。
> これについては、新型コロナウイルス感染症に感染した患者を治療する場合、手厚い看護が必要となる高齢者等の入居する施設において新型コロナウイルス感染症対策を行う場合及び新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、医療機器等を緊急に増産又は製造する場合等が対象になり得るものであること。…。

33条1項にかかわる通達を踏まえ「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」を検討すると、これまでは「災害その他避けることができない事由」は極めて限定的に、厳格に運用されてきました。ところが新型コロナ感染対応では、「人命や公益の観点から緊急に業務を行わなければならない場合も想定される」として恒常的な長時間残業が許容されてしまいました。新型コロナ対応は今後も一定程度長期的に予見されるものであり、「臨時」とは考えられません。速やかに従前の通知の考え方に立ち返るべきです。

また、33条1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるもの、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどと例示した通知も出されています。実際には、月100時間、年間1000時間を超える時間外労働が続出していくことは問題です。

（2）33 条3項にかかわって

①1948 年（昭和 23 年）9 月 20 日　基収第 3352 号

「労働基準法第 33 条 3 項の『公務のために臨時の必要がある場合』の認定権は、当該官公庁の使用者側にあるのか。又、その範囲の基準如何に。」との問い合わせに、

> 『公務』という概念は漠然としているが、国又は地方公共団体の事務のすべてを言うものと解される。公務のため臨時の必要があるか否かの認定については、一応使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含むものである。

こんな古い通知が現在も使われています。「公務のために臨時の必要がある」と使用者たる行政官庁が判断すれば、どのような業務でも何時間でも時間外労働をさせることができることになり、歯止めがきかない時間外労働が発生する原因となっています。もっと、「公務のための臨時の必要」の要件を厳格・限定的な運用に改めることが必要です。

5. 労基法 33 条の改善すべき問題点

住民のいのちとくらしを守るべき自治体職場では、職員自身のいのちと健康が脅かされています。適切な住民サービスを維持するためにも放置できない課題であり、いのちと健康を脅かすような働かせ方を変えなければなりません。

（1）「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」という「臨時」を厳格化させる

新型コロナウイルス対応では、2 年半以上にわたって、33 条 1 項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に基づき、上限を超える時間外労働をさせています。2 年半にも及ぶ期間も業務が続いているのであれば、もはや「臨時」ではなく「常時」です。労基法制定時の国会答弁で列挙された具体例は、いずれも長期間に及ぶ対応ではありません。

また、厚労省の通達では、緊急に対応しなければならない場合を想定していることが示されています。新型コロナ対応は「人命や公益の観点から緊急に行わなければならない業務」ではありますが、長期間に及ぶ業務でありもはや想定外の臨時ではありません。

厚労省は、「恒常的に時間外・休日労働が行われている場合には、人事管理上の措置や業務の見直し・効率化等の措置によって対応すべきであるが、そういった措置を講じても時間外・休日労働をせざるを得ない場合には、第 33 条の適用が認められる。」と見解を示しています。新型コロナ感染で恒常的な時間外が行われている状態では、まずは、必要な人員体制や勤務体制を確保することを行った上で、そういう措置を行ってもせざるを得ない場合に、33 条の臨時としての対応が必要です。

33 条の適用は厳格に行うべきであり、2 年半にわたって過労死ラインを超える長時間労働が発生し続ける現場は、到底、「臨時」とは言えないものであり、33 条 1 項を根拠として上限をこえる時間外勤務をさせる状況ではありません。

（2）「恒常的な業務」と「公務のために臨時の必要がある業務」を厳格に区別する

労基法 33 条 3 項については「公務のための臨時の必要があるか否かの認定については、使用者たる当該行政官庁に委ねられており、広く公務のための臨時の必要を含む」としています。地方自治体の事業（労基法別表第一に掲げる事業を除く。）においては、使用者たる地方自治体の判断で「臨時」とすれば、36 協定を結ばなくとも、際限なく時間外勤務を命ずることができます。しかも「臨時」か否かの判断基準もありません。

自治体職場では、時期的に業務量が増加し、時間外労働をせざるを得ない場合もありますが、「臨時」ではなく、予測が可能であり、必要な人員配置など対応が可能な場合も多く見られます。もとより業務量に対して人員が足りず、恒常的に時間外労働をやらざるを得ない職場もあります。「恒常的な業務」と「臨時で行わざるを得ない業務」と区別する必要があります。

（3）上限規制がないことが根本的な問題

労働基準法 33 条は、使用者が「災害等」として監督機関の許可を受け、もしくは、使用者が「公務の臨時の必要」と判断すれば、無制限に時間外労働を命ずることができ、労働者のいのちや健康もかえりみない働き方を可能としています。職員のいのちや健康が守られてこそ、住民のいのちや暮らしを守る業務を継続して推進することが可能です。健康を害するような働かせ方を可能とする労働基準法 33 条に根本的な問題があります。

６．安全配慮義務の観点から必要な対応

（１）地方自治体にも課せられる安全配慮義務

使用者には、労働者が仕事をする際、すべての労働者の安全は、使用者が配慮するべきだという安全配慮義務が課せられています。

公務員については、最高裁昭和 50 年 2 月 25 日判例（陸上自衛隊員が車両整備工場で大型自動車にひかれて死亡した「陸上自衛隊八戸車両整備工場事件」）で、「国は、公務遂行のために設置すべき場所、施設若しくは器具等の設置管理又は公務員が国若しくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の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（以下「安全配慮義務」という）を負っている。」と示しました。

滋賀県では、入庁３年目の職員が、月平均 131 時間にも及ぶ異常な超過勤務を余儀なくされる中、うつ病を患い 2004 年 11 月に自死された事件では、滋賀県が安全配慮義務違反で損害賠償責任を負うことが判示されています。

（２）長時間労働規制も安全配慮義務の内容

1991 年、大卒の新入社員が過労自殺した「電通事件」では、最高裁は、2000 年（平成 12 年）に電通に安全配慮義務違反があったとして、電通に対して遺族への損害賠償の支払いを命じました。それまで自殺は、労働災害の対象外とされていましたが、この判決では過労によりうつ病を発症し自殺に至った、過労に対する安全配慮義務違反を認めた最初の事例とされています。

電通では、入社後わずか９か月で、高橋まつりさんが自殺（2015 年 12 月）した事件が起きました。労働基準監督署は、2016 年９月、発症前１ヶ月の残業時間は月 105 時間に達したと認定、残業時間が大幅に増えたのが自殺の原因として労災認定をしています。

このよう長時間労働によって労働者の健康を損なうことがないようにすることも安全配慮義務の内容として認められており、地方自治体においても同様に認められています。

長時間労働を規制するためには、そもそも職員の労働時間の適正な把握を徹底することです。総務省も再三、労働時間の適正な把握について文書を発出していますが、「(時間外勤務が必要な業務があるにもかかわらず）時間外をするな」「〇〇時間までしか時間外勤務手当はつけない」といった職場が未だにあり、正確な労働時間が把握されず、不払い残業となっている実態があります。まずは、労働時間を適正に把握し、過度にならないよう仕事や体制の見直しを図ること、11 時間以上の勤務間インターバルを制度化し、適度な休息を確保させるなど、安全配慮義務の観点からの対応が必要です。

（３）厚労省は「健康を害することはあってはならない」との見解

2022 年５月 31 日に自治労連が厚労省と行ったヒアリングで、「地方公共団体であっても、職員対する安全配慮義務を負うこと、人命または公益の観点からやむなく時間外勤務をさせる場合でも、健康を害する働き方はあってはならないのではないか」と自治労連が質問したところ、厚労省は「健康を害する働き方があってはならない」という見解を示しています。

7. 労働安全衛生法や過労死等防止対策推進法の観点から必要な対応

（１）労働安全衛生法

労働安全衛生法の目的は、第一条「労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的」としているとおり、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進することです。この法律からも、長時間労働により、いのちと健康を害するようなことがあってはなりません。毎月開催することとされている（安全）衛生委員会などで、長時間労働の実態を労使で共有し、労働災害につながらないよう対策を図ることが必要です。

（２）過労死等防止対策推進法

2014 年（H26 年）に成立した過労死等防止対策推進法により、第 3 条２項で「過労死等の防止の為の対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係するものの相互の密接な連携の下に行わなければならない」とし、第４条２項で「地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。」としています。この法律でも、月 80 時間の過労死ラインを超える長時間労働について、防止のための対策に努めなければならないとされています。

8. 自治体職場から「過労死と健康被害」を根絶するための提言

（１）労働時間の適正な把握の徹底を図ること

働き方改革関連法の改正により、2019 年４月１日から、使用者には、労働者の労働時間の適正な把握が義務化されました。多くの自治体で、タイムカードやＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等を基礎に、使用者は確認をしていますが、時間外縮減を強くすすめる中で、適切に時間外勤務手当の請求ができず不払い残業が発生しています。客観把握された労働時間と時間外勤務手当請求で申告された時間との乖離があっても看過され、正確な労働時間が覆い隠され、業務量に対して適正な人員配置が曖昧になってしまいます。不払い残業を根絶し、まずは、労働時間の適正な把握の徹底が必要です。

（２）公務員にも、過労死ラインを超える時間外労働に規制を設けること（33 条に基づく時間外勤務に上限規制を設けること）

労基法 33 条のもとでも、安全配慮義務があることには変わりはありません。過労死ラインを超えるような長時間労働をさせないこと、休憩もなく連続して働かせるなどの働かせ方をなくすようにすることが必要です。

① 労基法 33 条 1 項にかかわっては、「災害等」の運用（許可・届）の厳格化させること、さらに期間に上限を設定させること。

② 労基法 33 条 3 項にかかわっては、「恒常的な業務」と「公務のための臨時の必要」を厳格に区別すること、さらに上限時間を設定させること。

③ 条例・規則による「特例業務」の制度を廃止すること。

（３）11 時間以上の勤務間インターバルを制度化すること

2018 年（平成 30 年）6 月 29 日に成立した「働き方改革関連法」により改正された「労働時間

等設定改善法」により、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となりました。「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みです。職員の健康の維持・向上には有効です。

（４）時間外労働命令を厳格に行わせるため、第三者による監督機関を確立すること

保健所や病院、水道職場など、労働基準法別表第一の業種区分の事業所（職場）は、労働基準監督署（12 号の事業所を除く）が監督機関となりますが、それ以外の職場での監督機関は、人事委員会が設置されている自治体は人事委員会が、設置されていない自治体では首長となります。厳格な監督・権限行使が必要であり、第三者機関の設置が必要と考えます。

例えば、「都道府県の人事委員会に監督権限を委託できるようにする」、監督機関の業務を「一部事務組合」で共同処理するとか「労働基準監督署に監督権限を委譲させる」などの検討が必要です。

（５）災害時にも対応できるよう必要な人員配置を図ること

職場では、人員が削減されてきた中、恒常的な時間外労働が生じています。業務量の削減、仕事の見直しを図ってもなお長時間労働が続く場合は、必要な人員で対処すべきで、それを怠ったままで、33 条を濫用することは許されません。必要な人員配置を図ることが必要です。

（６）公務員の増員に必要な財源を国の責任で確保すること。

自治体戦略 2040 構想では、デジタル化などの推進で、一層の職員削減を図ろうとしていますが、それによって、住民の声が届かなくなったり、住民に寄り添ったサービスがないがしろにされてはいけません。多くの自治体では、財源不足を理由に人員を増やすことに否定的です。職員削減ではなく、住民に寄り添った行政を進めるために必要な人員を配置できるよう、国の責任で財源を保障することが必要です。

日本自治体労働組合総連合（自治労連）

2022 年 3 月 7 日

「『過労死ライン』を超える働き方の実態調査」結果について

（調査内容と調査期間）

いわゆる感染拡大第 5 波期（2021 年 7 月から 9 月）の間における「過労死ライン」を超える時間外労働の実績について、2021 年 12 月から 1 月にかけてアンケート調査を行った。

（調査項目）

それぞれの自治体における総職員数（母数）、時間外労働の 45 時間超、80 時間超、100 時間超、平均時間数、最高時間数の実績を尋ねた。加えて、特に顕著な部署等について抽出し、同項目について尋ねた。

（調査対象および集計数）

今回の調査では、調査対象を都道府県と政令指定都市の加盟労働組合とした。

（サンプル数）

5 府県・5 政令市から回答を得たが、すべての項目について回答が得られなかった自治体もあった。可能な限り、活用できるデータ（最高時間数など）は分析に反映した。

労働実態の特徴

（1） 回答があったすべての自治体で「過労死ライン」を超える時間外労働が確認された。民間では法改正により罰則付きの「上限時間」が規定されたが、自治体では「労働基準法 33 条1項及び 3 項」を理由に、青天井の時間外労働命令が行われている。

（2） 一か月で最高 298 時間もの時間外労働が確認された。一か月の所定労働時間は概ね155時間、約 3 人分の働きを強いられたことになる。また、298 時間の時間外労働時間とは、一日15時間以上の労働を30日間連続で続けること。要するに、休みもプライベートも皆無ということ。

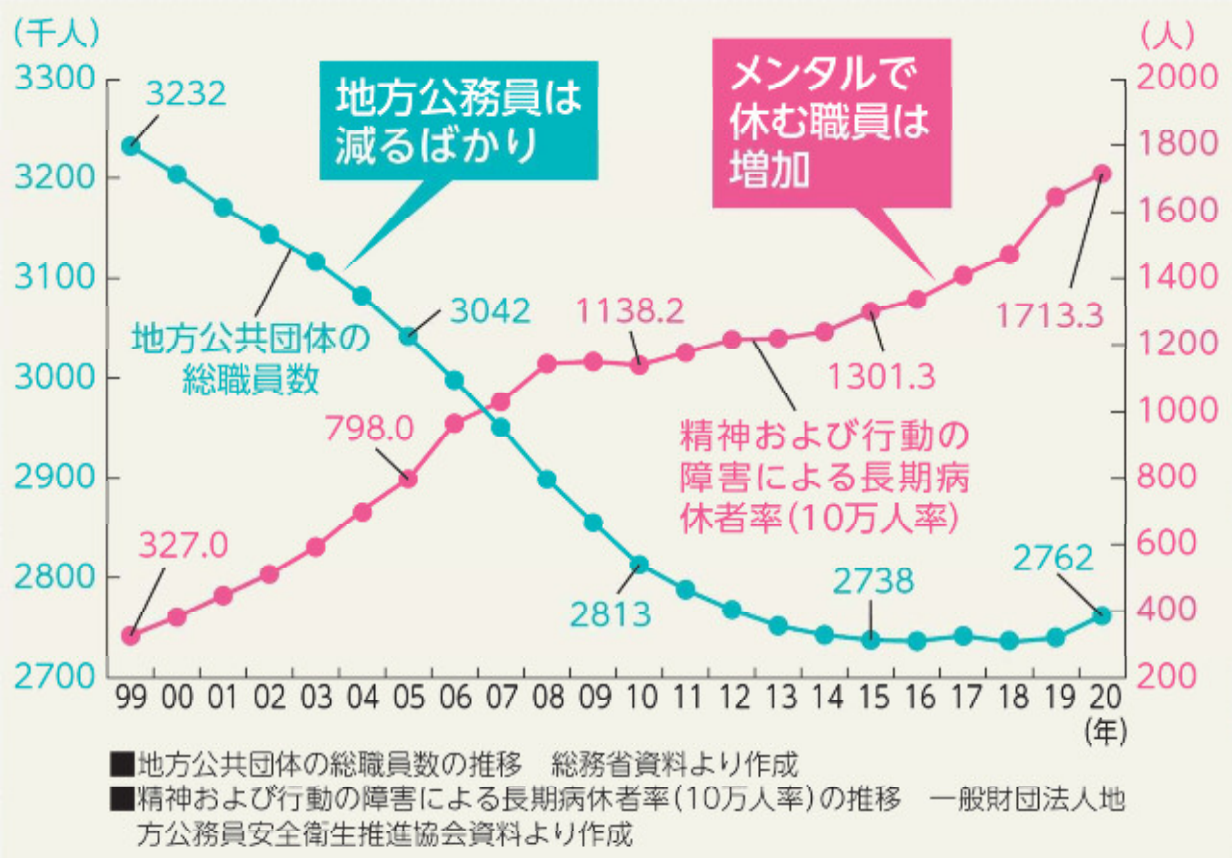
（3） 保健所やワクチン担当部署では、所属する職員の一か月平均時間外労働が 128 時間に達していた職場や、7 月から 9 月の 3 カ月平均値で、一人あたりの平均時間外労働時間が 100 時間に達していた職場さえ見られた。まさに、いつどこで誰に「過労死」が発生してもおかしくない実態がある。

1　地方公務員の職員数と時間外労働の推移

(1) 1999 年から地方公務員の減少に比例して心理的負荷による長期病休者が増大してきた

グラフ 1 は、1999 年以降、地方公務員の減少に比例して、一貫して心理的負荷による長期休病者が増大してきたことを示している。これと関わって、総務省が 2021 年 12 月に明らかにした地方公務員のメンタルヘルスに関する調査結果[1]では、回答した 78.2%の自治体がメンタルヘルス不調による休務者の増加傾向を指摘し、そのうち 60.9%が「1 人当たりの業務量が増えたため」と回答していた。このように、行政改革による人員削減は、個々の地方公務員の肉体的精神的負担を増大する方向で進められてきた。

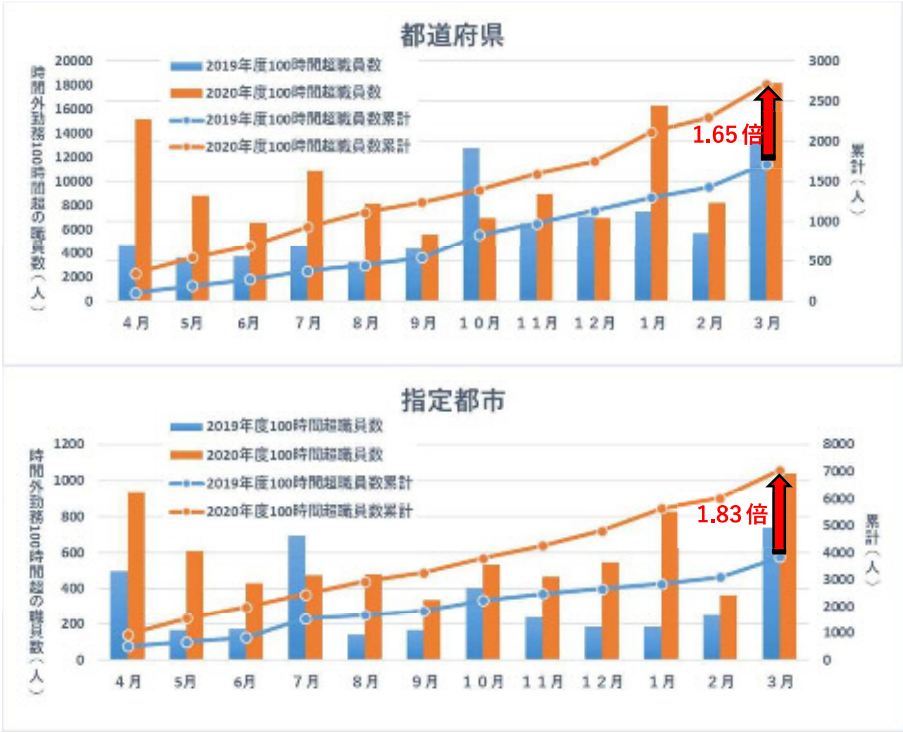
グラフ 1　地方自治体の総職員数の推移と心理的負荷による長期病休者の推移



[1] 総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室「令和 2 年度　地方公務員のメンタルヘルス対策に係るアンケート調査結果」(2021 年 12 月) https://www.soumu.go.jp/main_content/000784253.pdf

(2) 新型コロナ感染拡大対応で、時間外が増加。
2019 年度から 2020 年度にかけて、コロナ禍のもと「過労死ライン」超えの時間外労働が都道府県で 1.65 倍、指定都市では 1.83 倍に増大

グラフ 2 は、2019 年度と 2020 年度において、月 100 時間を超える時間外労働を行った職員数とその累計を示している。その結果、コロナ禍以後、1 年間で月 100 時間を超える時間外労働、すなわち「過労死ライン」を超える時間外労働を行った職員数は、都道府県では年間延べ 11,510 人から 19,010 人へと 1.65 倍に増加し、政令指定都市では、年間延べ 3,843 人から 7,045 人へと 1.83 倍に増加していることが明らかとなった。このように 2020 年度の時点で、「過労死ライン」を超える時間外労働に従事する職員の数は、地方公務員にも時間外労働に関する上限規制が導入されたにもかかわらず、大きく増加しており、さらにそれが一時的な現象でないことも明らかであった。



グラフ 2　図 1　2019～20 年度の時間外労働 100 時間超の職員数の比較

（出所）「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」33-4 頁より作成

（注）総務省の調査結果には、「80 時間超 100 時間未満」という項目が存在せず、月 45 時間を超える時間外労働を行った職員のうち、時間外労働 80 時間超 100 時間未満の職員数とその比率は不明であった。

2　「『過労死ライン』を超える働き方の実態調査」への回答の特徴

(1)　回答のあった自治体労組の内訳

- 2021 年 12 月から 22 年 1 月に実施した実態調査に対し、大阪府・埼玉県・千葉県・神奈川県・滋賀県の 1 府 4 県、静岡市・浜松市・名古屋市・京都市・北九州市の 5 指定都市から回答が寄せられた。（表1）
- 保健所ないし医療衛生関係部署からの回答は、大阪府健康医療福祉部・埼玉県感染症対策課・千葉県保健所・滋賀県健康医療福祉部・静岡市保健所保健予防課・浜松市生活衛生課・名古屋市感染症対策課・京都市医療衛生企画課感染症担当・同ワクチン担当・北九州市保健所の 10 箇所であった。

表1

大阪府	8329
うち健康医療福祉部	1081
埼玉県知事部局	6976
うち感染症対策課	37
千葉県保健所	496
神奈川県	8844
滋賀県知事部局	2915
うち健康医療福祉部	655
静岡市	5426
うち保健所保健予防課	32
浜松市生活衛生課	35
名古屋市	12631
うち感染症対策室	77
京都市	6921
うち京都市医療衛生企画課感染症担当	40
うち京都市医療衛生企画課ワクチン担当	23
北九州市	7370
うち保健所	118

(2)　1 カ月の最高時間数について回答のあった全ての自治体で「過労死ライン」を超える働き方があった

第 1 の特徴として、1 カ月の最高時間数について回答のあった全ての自治体で「過労死ライン」を超える働き方があった。表 1 は、時間外労働の最高時間について回答のあった自治体のうち、すべての自治体で「過労死ライン」を超える働き方があったことを示している。さらに、調査結果では回答のあった 8 つの自治体のうち、7 つの自治体で、月 200 時間を超える時間外労働があったことが明らかとなっている。これらのうち、京都市では、2021 年 8 月、298 時間の時間外労働があったという回答が寄せられている。1 カ月の所定時間数は概ね 155 時間であることを考えれば、この事例は所定時間数を含めて約 3 人分の働きを強いられていたといえる。また、298 時間の時間外労働に従事するということは、1 日 15 時間以上の労働を 30 日間連続で続けることを意味する。

自治体	時間外勤務の最高時間数（時間）		
	7月	8月	9月
埼玉県知事部局	193	**275**	**213**
うち感染症対策課	193	**275**	**213**
千葉県保健所	157	**278**	187
神奈川県	**219**	162	114
静岡市	152	**236**	169
うち保健所保健予防課	120	**228**	115
浜松市生活衛生課	80	**230**	92
京都市	166	**298**	184
うち医療衛生企画課感染症担当	164	**298**	184
うち医療衛生企画課ワクチン担当	166	178	182
北九州市	196	174	163
うち保健所	91	159	84
名古屋市	**270**	**229**	151
うち感染症対策室	127	**229**	136

表2　回答自治体ごとの 2021 年 7～9 月における時間外労働の最高時間数

（出所）実態調査の回答結果に基づいて作成

（注）特に月 200 時間を超えた部分については赤いマーカーで示した

⑶ 1カ月の平均時間数について見てみると、回答のあった保健所および医療衛生関係部署の多くで、上限規制を上回る時間外労働の実態が浮かび上がった

第2の特徴として、1カ月の平均時間数について見てみると、回答のあった保健所および医療衛生関係部署の多くで、上限規制を上回る時間外労働の実態が浮かび上がった。表 2 は、回答のあった自治体のうち保健所ないし医療衛生関係の職場の時間外労働の平均時間を表している。同表を見ると、コロナ禍のもと、感染症対策に携わる職場の時間外労働時間は平均して増大しており、自治体によっては平均時間として、上限時間どころか、「過労死ライン」を超えているところもあった。顕著な例としては、京都市医療衛生企画課で、感染症担当は 2021 年 8 月の平均時間外労働時間は 128 時間に及んでいる。また同ワクチン担当の平均時間外労働時間は 7 月から 9 月にかけて 3 カ月連続で毎月「過労死ライン」を超えていた。このようにコロナ禍のもとで、職員の時間外労働は臨時的、一時的なものではなくなっている。

表3 回答のあった保健所・医療衛生関係部署の 2021 年 7～8 月における時間外労働の平均時間数

保健所・医療衛生関係部署	時間外勤務の平均時間数（時間）		
	7月	8月	9月
大阪府健康医療部	23.9	38.2	29.1
埼玉県感染症対策課	82	124	73
滋賀県健康医療福祉部	27.1	38.1	30.4
静岡市保健所保健予防課	52.3	90.9	59.4
京都市医療衛生企画課 感染症担当	66	128	70
京都市医療衛生企画課 ワクチン担当	116	89	95
北九州市保健所	16.3	40.4	16.9
名古屋市感染症対策室	56	70	56
浜松市生活衛生課	27	90	33

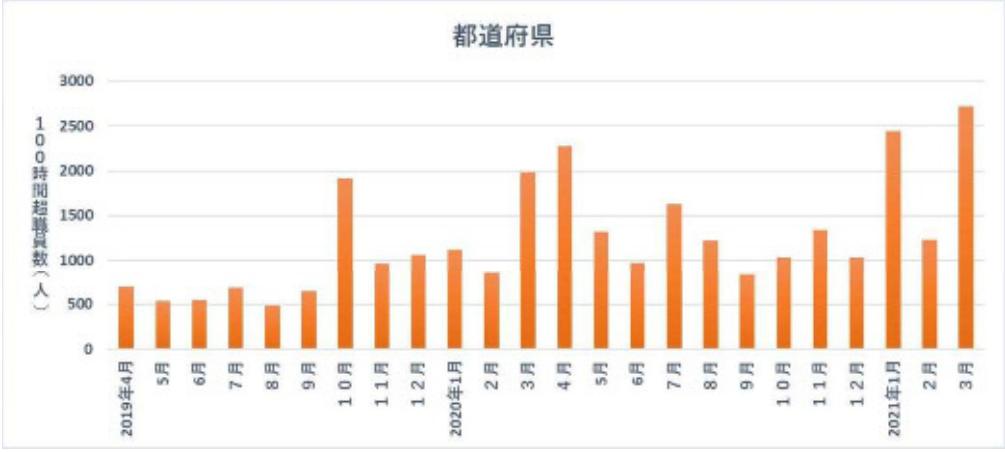
（出所）実態調査の回答結果に基づいて作成

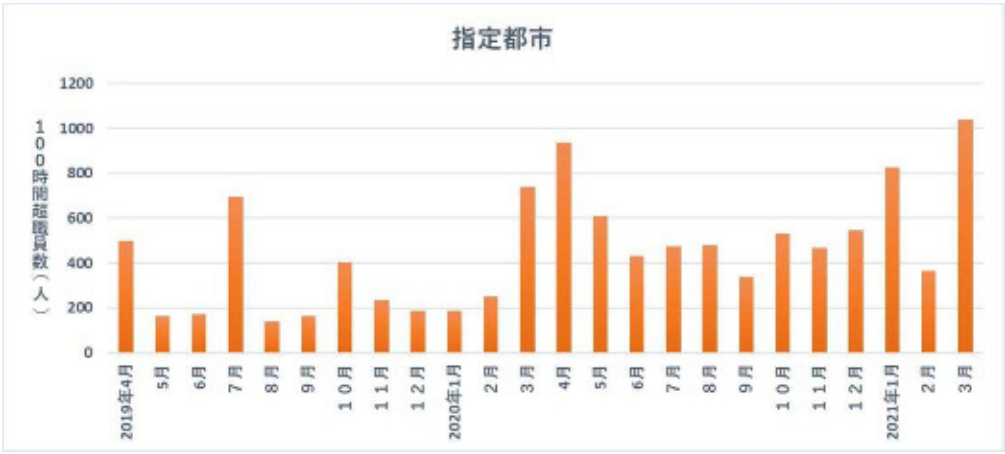
（注）特に上限時間を超えた部分は黄色いマーカーで、「過労死ライン」を超えた部分は赤字で示した

⑷ 2021 年 8 月には、新型コロナ感染拡大の第 5 波の影響により、月 100 時間を超える時間外労働が著しく増加

第3の特徴として、2021 年 8 月は、新型コロナ感染拡大の第 5 波の影響により、月 100 時間を超える時間外労働の著しい増加を示した。グラフ 3 は、2019 年 4 月から 2021 年 3 月まで、月 100 時間を超える時間外勤務を行った職員数とその割合を示している。このグラフから、例年 8 月は「過労死ライン」を超えた時間外勤務が相対的に少ない月であることがわかる。

これに対し、グラフ 4 とグラフ 5 は、2021 年 8 月の時間外労働の傾向が、例年とは異なっていたことを示している。新型コロナ感染拡大の第 5 波と重なり、7 月から 8 月にかけて「過労死ライン」を超えた働き方をする職員数が著しく増大している。このように、例年であれば非繁忙期である 8 月に時間外労働が増大していたことに加え、年明けからは新たに新型コロナ感染拡大の第 6 波が襲ったことを考えれば、2021 年度は職員にとって息つく間もない過酷な働き方が続いている年度となっていると考えられる。

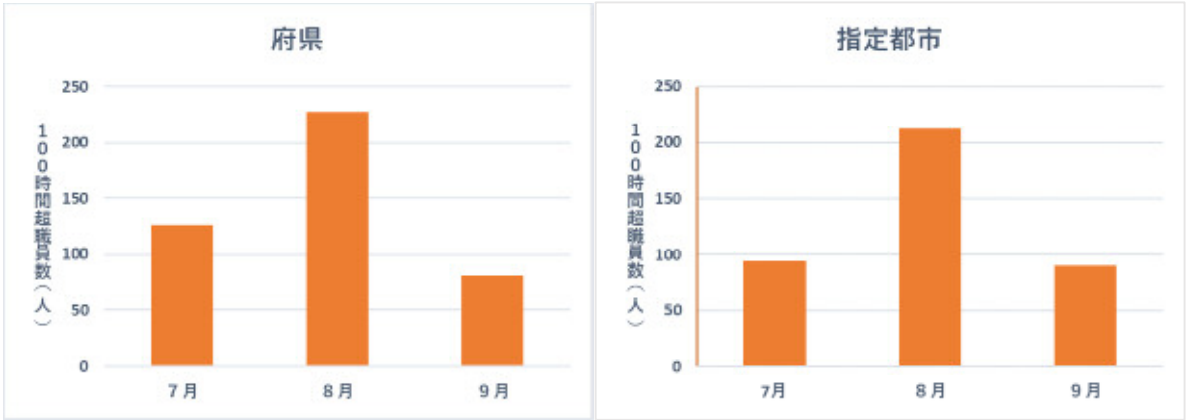




グラフ 3　2019 年 4 月以降月 100 時間超の時間外労働を行った職員数とその割合

（出所）「令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」33－34 頁より作成

グラフ 4　2021 年 7～9 月に調査先自治体で月 100 時間を超える時間外労働を行った職員数



（出所）実態調査の回答結果に基づいて作成

（注）有効な回答のあった自治体は 4 府県（大阪府・埼玉県・神奈川県・滋賀県）、
4指定都市（静岡市・名古屋市・京都市・北九州市）

グラフ5　実態調査に回答のあった保健所または医療・衛生関係部門

3　応援を出している職場も大変な事態に

保健所やワクチン接種担当職場などは、応援体制でしのいでいますが、応援を出している職場も、もともと余裕のない状況で応援を出しているので、応援を出している職場も大変なことになっている。

○滋賀県職員組合が、1月 28 日～2月11日にかけて「第6波対応職員アンケート」を実施。

「本務の業務も逼迫しているので、保健所応援が終わった後、20 時をまわって県庁に戻ってきて、本務の業務をしている職員もいる。」

「応援に人が取られ、本務の人数が不足し、課内全員が毎日残業している。」

「明らかにサービス残業で業務を処理している人が多数いる。」　（別紙「県職ニュース」より抜粋）

4　労使で結んだ「㊱ 協定」も「『条例等』で定めた時間外の上限時間」も歯止めになっていない

職場で労基法 33 条が濫用されている。2 年間にも及ぶ新型コロナ対応における職員の働かせ方は、一時的な災害対応でも、臨時的なものでもなく、労基法 33 条により職員に上限時間を超えた時間外勤務をさせていること自体が問題。

総務省通知「医師による面接指導や健康相談等を適切に実施し、職員の健康保持に取り組む」としているが、「10 日間連続して休みもない場合、休みを取らせる」とか、交代で人を配置できるようにするなど、実際に健康を維持できる働き方にさせることが必要ではないか。

災害発生直後には、自治体職員として昼夜を問わず勤務せざるを得ない事態も発生する。地震や津波など、災害の規模によっては、1ケ月あるいは2ケ月にわたり災害状況が続く場合もある。しかし、33 条を根拠に壊れるまで働かせていいはずがない。

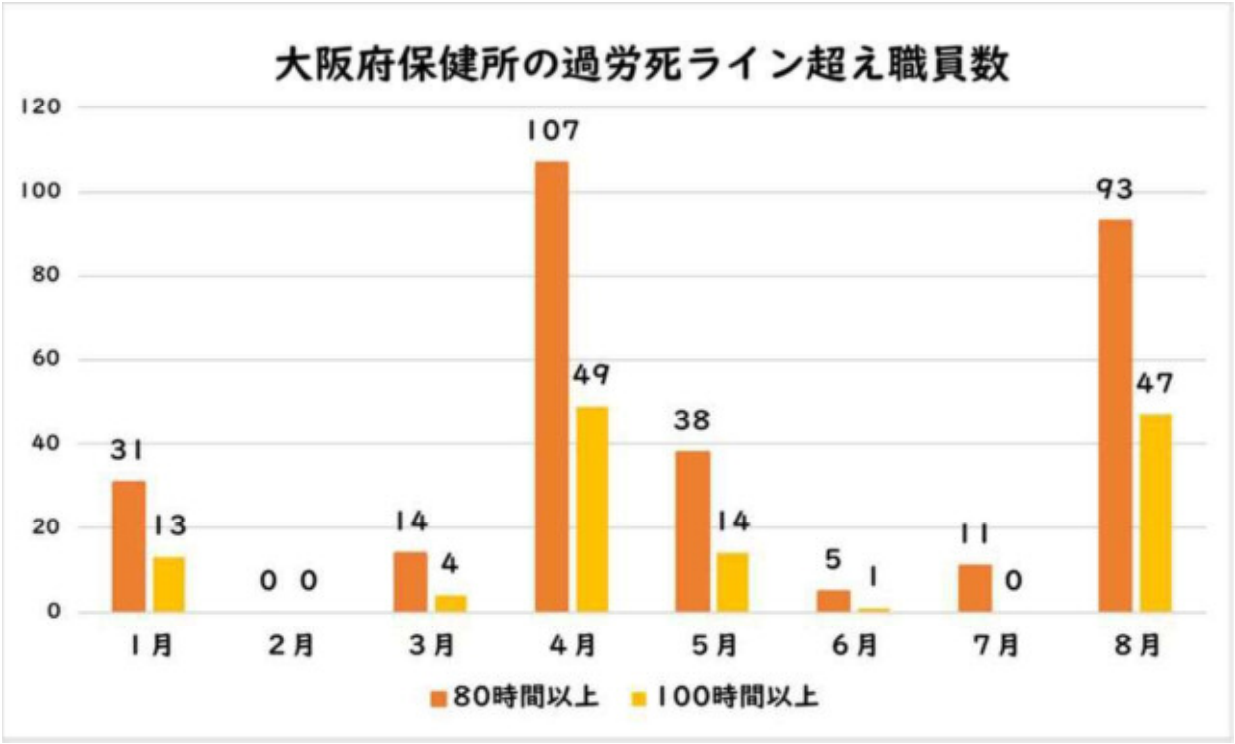
健康保持に注意し、継続して職員が働けるようにしないと、災害対応もできない。自治体職場でも、厳格な時間外規制を行い、過労死ラインを超えるような働き方をさせない、必要な人員配置を図ることが必要である。

※　私たちの取り組みに対して、「全国過労死を考える家族の会・代表世話人　寺西笑子さん」や「フリージャーナリスト　藤田和恵さん」から、メッセージが寄せられています。

※　「コロナ禍は2年以上長期化しており、もはや臨時ではない。適正な人員配置が必要。長時間労働と仕事量の多さが過労死等の要因になっている。いのちより大切な仕事はありません」（寺西笑子）

「公共サービスというものは、安定的に公平なサービスを継続的に提供できて、はじめて公共サービスです。あちこちから応援に来てもらったり、行ったりということはすでに異常な事態になっている。過労死寸前で働いている仲間のことを美談で終わらせてはならない」（藤田和恵）

大阪府関係職員労働組合　報告資料



保健師、保健所職員の時間外勤務実態の一例

（府職労調べ）

	4月	5月	6月	7月	8月
職員A	125	66	21	85	183
職員B	166	98	55	95	180
職員C	148	124	44	94	170
職員D	117	65	48	91	163
職員E	112	80	48	77	152
職員F	173	72	34	82	149
職員G	127	97	67	99	147
職員H	135	74	39	78	146
職員I	116	143	93	69	128
職員J	157	86	33	83	127
職員K	129	93	85	56	126

健康医療部、保健所職員アンケート結果概要

実施時期：２０２１年１１月

回答数：２４８人分

①第五波（今年７月～９月）で最も多かった月の時間外勤務は何時間でしたか。（代休取得できなかった休日出勤も含みます。）

	回答数	回答率
２０時間未満	58	23.4%
２０～４０時間未満	36	14.5%
４０～６０時間未満	46	18.5%
６０～８０時間未満	34	13.7%
８０～１００時間未満	35	14.1%
１００～１２０時間未満	24	9.7%
１２０～１４０時間未満	8	3.2%
１４０～１６０時間未満	4	1.6%
１６０～１８０時間未満	1	0.4%
１８０時間以上	2	0.8%

②第五波の平均的な睡眠時間

	回答数	回答率
３時間以下	13	5.2%
４時間	41	16.5%
５時間	86	34.7%
６時間	82	33.1%
７時間	25	10.1%
８時間以上	1	0.4%

③第五波ではどのような体調変化がありましたか。（複数回答可）

	回答数	回答率
倦怠感	128	51.6%
疲れが取れない	145	58.5%
頭痛	74	29.8%
胃痛	28	11.3%
吐き気	14	5.6%
睡眠障害（眠れない）	49	19.8%
手足のしびれ	7	2.8%
生理不順	24	9.7%
イライラ	74	29.8%
集中力の低下	82	33.1%
ミスが増えた	43	17.3%
毎日が憂鬱	84	33.9%
やる気が出ない	71	28.6%

（その他）
・肩こりの悪化
・足の痙攣で転倒し左手首骨折
・ぎっくり腰
・持病の悪化（下血がひどい）
・怒鳴られるケースも多く、涙が出ることもあった。
・動悸
・体重減少
・気持ちの高ぶり
・昼食が取れないので、低血糖になる（頭痛、イライラ、手足しびれ）
・休日何もできない
・選択肢にあるような症状はほとんど継続しています。
・眼の疲労感
・過食
・腹痛
・ゴールがない不安、恐怖
・蕁麻疹の悪化
・胃腸の調子が悪いことが続いた

④第五波の間で退職を考えたことはありましたか。

	回答数	回答率
考えたことがある	65	26.3%
現在も考えている	24	9.7%
考えたことはない	158	64.0%

⑤第五波での年次有給休暇の取得状況を教えてください。

	回答数	回答率
年休は自分のペースで取れた。	67	27.6%
年休を取得しようとしたら、代休を優先して取得するようにと言われた。	50	20.6%
代休が取れておらず、年休が自分のペースで取れなかった。	52	21.4%
休みを取れる職場状況ではなかったので、代休も年休も自分のペースで取れなかった。	42	17.3%
その他	32	13.2%

（その他）
・１日も取れませんでした。
・年休が時間休でしか取れない。
・代休はほぼとれていたが、年休は取れなかった。
・休日出勤の担当がないことがほとんどだったので、年休を平日にとるのはためらいました。
・他チーム員が平日に休みを取ってもらうので休みづらかった。
・チームが譲り合いながら取れました。
・代休を優先したので、年休はほとんどとれなかった。
・周囲の状況を見て何とか代休は取得した。
・代休を優先して取らないといけないと思っており、年休はあまり取れていない。
・年休ではなく代休を取るのが当然のような雰囲気。
・休める時にちょっとでも休んだ・
・年休が取れていない。
・年休取ると人が少なくなるので取らなかった。
・残業時、１５分の休憩を取っていないのに１５分の休憩申請するよう言われる。
・代休は取れたが年休は自分のペースで取るのが難しかった。
・元々のチームの人員が少なく、子育て中の職員が２名いて子どもさんの体調で休むこと

が急に起きるので休めない。
・休みを取れる職場状況ではなかったので、代休も年休も自分のペースで取れなかったし、とにかく体を休めるために取得できそうな日に休み、一日中寝ていた。
・学校行事関係等かなり配慮してもらって休みを取った。
・子どもの受診のみ休みを取りました。
・代休が取れておらず、年休が自分のペースで取れなかった。夜が遅くなり、年休は体を休めることにしか使えなかった。

２０２１年１２月３日

大阪労働局長　木原　亜紀生　様

大阪府関係職員労働組合
執行委員長　小松　康則

労働基準法の趣旨にもとづき、保健師、保健所職員、府職員の命と健康、人間らしい生活を保障するため、必要な措置を求める要請書

「もう限界です」「子育てしている私はみなさんの足を引っ張ってしまうので」こんな言葉を残して職場を去っていった仲間がこれまでもたくさんいました。

保健所が減らされ、保健師が減らされ、職員が減らされ、「誰もが健康に暮らせる社会にしたい」「住民のために仕事がしたい」という思いが踏みにじられ、保健師や職員は「十分な支援が行き届かない」という葛藤を抱えながら、家族とまともに食事を取る時間も、十分に体を休める時間も取れず、まさに自分や子ども、家族を犠牲にして働き続けています。

以前より私たちは災害時にも対応できるように職員を増やしてほしいと訴え続けてきましたが、その声は聞き入れられませんでした。そして、コロナ禍の中、保健所は１年半以上、３６５日２４時間休むことなく動き続けることになりました。

平日９時～１７時４５分の勤務時間を前提とした職員体制で、通常業務とコロナ対応を続けてきました。その結果、何ヶ月にも渡り、過労死ラインを遥かに超えて働く職員が多数となりましたが、具体的な対策が講じられることはなく、放置されたままとなっています。あまりにもの激務に倒れてしまう職員もいました。産業医面談を何度受けても状況は改善されませんでした。このままではいつ過労死が起きてもおかしくありません。

私たちには、住民のみなさんの命や暮らしを守る責務があります。しかし、そのためには、まず働く仲間の命や健康が守られなければなりません。

労働基準法は「人たるに値する生活」を保障するため、労働時間を１日８時間、週４０時間以内と決め、第３６条にもとづく労使協定によって残業や休日出勤を可能にしています。

保健所では住民の命と暮らしを守る役割を果たすため、月４０～４５時間（通常予見することのできない業務量の大幅な増加等がある場合は６０～８０時間）の残業を可能にし

ています。

しかし、「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合（労働基準法第３３条）」という理由によって、過労死ラインを超える残業を長期間に渡ってしなければならない実態となっています。「臨時の必要がある」場合は、保健師や保健所職員の「人たるに値する生活」は保障されないのでしょうか。命や健康、家族も犠牲にしなければならないのでしょうか。

過労死ラインを超えて働き続けなければならない異常な事態を解消するため、下記のとおり要請します。

記

１．コロナ禍の中、長期間に渡って、３６協定による上限労働時間や過労死ラインを超える働き方が放置されている事態について、大阪労働局としての見解を示してください。

２．労働者の安全と健康の確保、長時間労働の抑制、労働災害の防止等のため、異常な働き方の是正に向けて、大阪府と各保健所に対し行政指導を行ってください。

３．労働基準法第３３条の「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合」の考え方や基準を明確にするとともに、公務労働者の命と健康を守るための対策を講じてください。

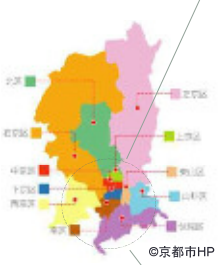
以上

京都市職員労働組合　報告資料

京都市役所 1

はじめに：京都市の概要

【京都市の概要】
人口：約147万人
面積：約827㎢（東西29km南北49km）
市内に11区・3支所を置く


©京都市HP

©「京都の景観」京都市発行

【職員数（市長部局のみ）】（2021年4月時点）
一般職　7,227人（うち管理職以外6,402人）
再任用　579人
会計年度 208人※一般職と同勤務時間の方のみ

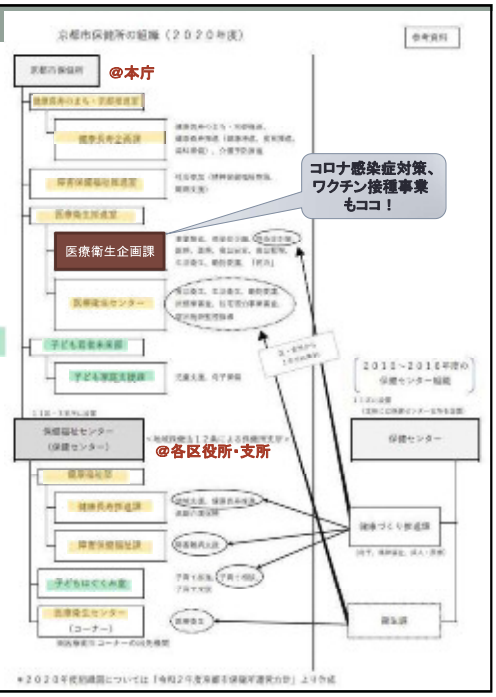
京都市役所

はじめに：京都市保健所の組織

1保健所14支所（11区・3支所に設置）
感染症対策についても1か所に集約

保健所機能は分散配置され、
保健福祉局又は子ども若者はぐくみ局の各部署に“溶け込んでいる”状態

職員配置＜←“本体”職員＞
（2021年4月時点／管理職除く）
感染症対策担当　39名
ワクチン接種事業担当　19名



京都市福祉局 3

京都市の保健師の配置

バラバラに配置されている保健師

（2021. 5. 1時点）　2021.3.1時点

人事課 2 人	北区役所		健康長寿推進課 4 人	障害保健福祉課 4 人	子どもはぐくみ室 7 人
監査指導課 2 人	上京区役所		健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 4 人
障害保健福祉推進室 4 人	左京区役所	地域力推進室 1 人	健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 5 人	子どもはぐくみ室 8 人
保険年金課 4 人	中京区役所	地域力推進室 1 人	健康長寿推進課 6 人	障害保健福祉課 4 人	子どもはぐくみ室 7 人
健康長寿企画課 12人	東山区役所		健康長寿推進課 3 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 3 人
介護ケア推進課 5 人	山科区役所	地域力推進室 1 人	健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 5 人	子どもはぐくみ室 7 人
医療衛生企画課 48 人	下京区役所		健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 5 人
はぐくみ創造推進室 2 人	南区役所		健康長寿推進課 4 人	障害保健福祉課 4 人	子どもはぐくみ室 8 人
子ども家庭支援課 8 人	右京区役所	地域力推進室 1 人	健康長寿推進課 7 人	障害保健福祉課 5 人	子どもはぐくみ室 10 人
幼保総合支援室 3 人	京北出張所 3 人				
＜施設等＞	西京区役所		健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 8 人
地域リハビリテーション推進センター 2 人	洛西支所		健康長寿推進課 5 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 4 人
こころの健康増進センター10 人	伏見区役所	地域力推進室 1 人	健康長寿推進課 6 人	障害保健福祉課 5 人	子どもはぐくみ室 10 人
児童福祉センター 16 人	深草支所		健康長寿推進課 4 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 5 人
第二児童福祉センター 6 人	醍醐支所		健康長寿推進課 4 人	障害保健福祉課 3 人	子どもはぐくみ室 7 人

京都市福祉局 4

京都市のコロナ対応職場の状況

（感染症対策担当：時間外勤務の状況）

- 職員数　年度当初　39名（8月＋1名、12月＋1名　-1名）

※上記は管理職を除く人数

うち昨年度から同部署16名＝6割が入れ替わる）

感染拡大 第5波

	2021年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
1	職員数（人）	39	39	39	39	40	40	40	40
2	超勤月45時間超80時間以下の職員数（人）	10	10	13	14	3	6	10	2
3	超勤月80時間超100時間未満の職員数（人）	3	2	5	2	6	4	1	0
4	超勤月100時間以上の職員数（人）	15	20	2	10	23	13	1	0
5	超勤年360時間超の職員数（人）※累積	0	1	8	13	22	23	28	28
6	超勤年720時間超の職員数（人）※累積	0	0	0	0	6	11	14	14
7	**時間外勤務の平均時間数**	**84**	**96**	**48**	**66**	**128**	**70**	**29**	**16**
8	時間外勤務の最高時間数	210	206	163	164	298	184	111	68

京都市福祉局 5

京都市のコロナ対応職場の状況
（感染症対策担当）

（2021年8月時点）

新規採用者が4分の1も

（当該職員39名中新規採用者10名配置※前年度中途採用含む）

感染者の急激な拡大のなか、不安を抱える市民からは怒鳴られることも多く、非常にストレスの高い業務だが、OJT は機能せず、フォロー体制もない。

「自分の対応が正しいのかわからないまま対応しないといけないのがつらい…」

→年度途中に1名退職に…

妊娠中の職員も深夜まで働く

深夜12時を過ぎても帰れない。

年超勤360時間超の職員が2分の1も

「この職場に2年いるのは無理！」

「自分たちは使い捨てのコマか！」と怒り

大量の患者情報を "紙" で管理？！

依然として感染者や療養者の管理を紙のカルテで行っており、確認に時間がかかり、カルテが重複するなど大変非効率な状況

京都市福祉局 6

京都市のコロナ対応職場の状況
（他職場からの応援）

【概要】（2022年1月時点）

・直近1週間の新規感染者数に応じて1号から6号体制を組んで派遣

※6号体制は「第6波」を受けて2022年1月～

・保健師や薬獣職のほか、事務職や技術職など全庁から応援を実施

【規模】※派遣基準や人数は何度か見直しがされている。（下記は2021年10月時点）

1号体制：保健師13名、薬獣職7名、事務職等20名　＜計39名＞

5号体制：保健師37名、薬獣職30名、事務職等238名＜計305名＞

6号体制：保健師42名、薬獣職30名、事務職等361名＜計433名＞

全職員の約4%

【従事業務】（1回あたり6日間従事）※カッコ内の数字は6号体制時の配置人数

A班：検査準備・外来受診調整等（36）　B班：積極的疫学調査等　（214）

C班：健康観察・入所・入院調整等（112）

D班・S班：広報・ハーシス・患者情報管理等（71）

【その他】

・市役所職員による応援のほか、民間派遣職員、会計年度任用職員などによる体制強化を実施

京都市のコロナ対応職場の状況
（応援に行った職員の声）

応援にいった職員にアンケート調査を実施(10月)

【回答概要】 回答数:68件

所属:区役所・支所(47.1%)、行財政局(25.0%)、都市計画局(23.5%)

【休憩や食事に関すること】内容ごとに1件とカウントして24件

休憩や食事スペースがないことの記入が多かったほか、庁外ビルでは午後7時半以降、入館できなくなることで外での休憩がしにくい点の指摘があった。

【困ったことや不安に思ったこと】内容ごとに1件とカウントして80件

＜声＞「専門性が高い応援業務でプレッシャー」、「研修や環境、仕事の進め方も毎日変更」、「研修動画を見る時間がなかった」、「前任から引継ぎをうけたが、実際は全く異なる業務だった」、「担当する業務の一連の流れを把握しないままひたすら処理をおこなっていて、不安」、「誰に質問すればいいかわからなかった」など

執務環境が「密」であることへの不安

応援の出し方については、区役所・支所の回答者から、「課内から〇人と割り当て」られることへの不満、「通常業務を全く見直そうという動きが感じられなかった」との記入があった。

【改善方法について】内容ごとに1カウントとして32件

＜声＞誰が何をしているのか、誰に聞いたらいいかを分かるようにする工夫、事務の効率化、システムの改善、業務の切り分けに対する意見、早い段階での応援開始が必要など

改善を求め申入・交渉を実施

現場の声をもとに
より具体的な要求で
（8月19日要求の一部）

【長時間労働の解消等】
- 休日を週2日とれる勤務体制を確保すること。
- 職員の労務管理を専任で行う管理者を配置すること。
- 応援職員について、超勤や旅費等の申請の決裁経路の変更を簡易におこなえるようシステム改善を図ること。

【業務内容・分担等の改善】
- 全体の業務の流れを一から見直し、専門職でないとできない業務だけを保健師等専門職が行うという観点からさらに業務の切り分けを行い、保健師の業務負担の軽減を図ること。
- 患者ごとに発生届から就業制限解除まで一元的に管理できるシステム等、業務改善につながるシステムを導入すること。
- 就業制限解除通知について一律に送付することを検討すること。
- 夜間電話当番者が自宅に持ち帰る業務用携帯電話の取り扱いについて、翌日が休日の場合、返却のためだけに職場にいかなければならないという状況を改善すること。

「入院」に係ることなのにFAX送受信に2～3時間もかかる

- 入院コントロールセンターとの情報伝達がスムーズに行えるよう、FAX 送受信に時間がかかっている状況を改善すること。

大人数なのに一人暮らしサイズの冷蔵庫？！お弁当もいつ食べれるかわからないのに、夏場に、冷蔵庫にも入れられない

硬い椅子に長時間座っていたら腰も痛い…けど、その椅子にすら座れないときもある。

【執務環境の改善】
- 業務に必要な文房具について常に不足がないように確保すること。
- 大型冷蔵庫を設置すること。
- 机・椅子を簡易なものでなく、身体に負担をかけず事務作業にふさわしいものにすること。

この間の京都市の対応や改善点（主なもの）

8月時点
- ●応援職員の大幅な増員
  - ・4号及び5号体制を構築
  - ・保健師業務からの切り分け（積極的疫学調査や健康観察の一部を事務職等で）
  - ・区役所配置の引きこもり支援等の担当（保健師9・事務5）を統括業務に
- ●民間人材の派遣の増員や5つの行政区で健康観察業務を委託

9月
- ●感染症対応本体職場に4週8休制を導入
- ●業務用携帯電話の増設

10月
（応援体制の見直し：応援開始基準を新規感染者週80名→250名など）

12月
- ●記録媒体を一本化し事務を効率化
- ●感染症対応本体職場に事職務増1名
  ←第5波が落ち着いても時間外勤務が月60時間を超える職員がいる

2月
- ●京都市新型コロナ陽性者臨時フォローアップセンター」設置
  （疫学調査及び健康観察の一部を外部委託）

時間外勤務の上限規制に係る説明資料

時間外勤務の上限規制

民間では

労働基準法
第32条
　週40時間以上働かせてはならない。
第36条
　「36協定」を締結すれば、週40時間を超えて、協定で定める時間の範囲内で働かせることができる。
　第4項　ただし、上限は　45時間／月、360時間／年を超えてはならない。
　第5項　特別条項。通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な労働は、上記を延長することができる。ただし45時間／月を超えてよいのは6回まで。
　第6項　それでも、100時間／月、連続する2～6ヶ月のそれぞれの平均でいずれも80時間／月を超えないこと。
第33条
　災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働基準監督機関の許可（事態急迫の場合は事後届出）によって、上記の労働時間を超えて働かせることができる。

時間外勤務の上限規制

地方公務員は
現業（労基法別表第1）の地方公務員

労働基準法の号別等	該　当　事　業　所	労働基準監督機関
3　号	土木事務所、下水道事務所	労働基準監督署
13 号	保健所、精神保健福祉センター、児童相談所（一時保護所）、児童養護施設等、特別支援学校寄宿舎	
14 号	公営事業	
15 号	動物保護管理センター	
12 号	試験研究機関、教育機関、食肉衛生検査所、美術館、消防学校、図書館、	人事委員会
一般官公署		
1　号	水道事業	労働基準監督署
13 号	病院	

時間外勤務の上限規制

地方公務員は

現業（労基法別表第1）の地方公務員

労働基準法の上限規制が直接適用される

労働基準法

第32条　週40時間以上働かせてはならない。

第36条　「36協定」を締結すれば、上限は　45時間／月、360時間／年。
特別条項で延長可。ただし45時間／月を超えてよいのは6回まで。
100時間/月、連続する2～6ヶ月のそれぞれの平均でいずれも80時間/月まで。

第33条第１項　災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働基準監督機関の許可（事態急迫の場合は事後届出）によって、上記の労働時間を超えて働かせることができる。

災害等ならば、青天井の時間外勤務命令が可能

時間外勤務の上限規制

地方公務員は

一般官公署（労基法別表第1以外）の地方公務員

労働基準法第３３条によって、３６協定を締結せずに時間外勤務可能

労働基準法
第33条第３項　公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第１に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

公務のための臨時の必要ならば、青天井の時間外勤務命令が可能

時間外勤務の上限規制

地方公務員は

一般官公署（労基法別表第1以外）の地方公務員

条例・規則等で時間外勤務命令の上限は定められているが

時間外勤務を命ずる時間および月数の上限
◇基本は、労働基準法に準じた上限（40時間/月、360時間/年など）
◇他律的業務（業務量、業務の実施時期その他の業務の遂行に関する事項を自ら決定することが困難な業務）の比重が高い部署は、
特別条項に準じた上限（100時間/月など）
◇特例業務（大規模災害への対処その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを　要するもの）
上記の規定は、適用しない。

特例業務ならば、青天井の時間外勤務命令が可能

滋賀県職員組合「県職ニュース」

２月 18 日号

人事異動内示は3月22日(火)午前9時の予定

人事課は今年度の人事異動内示は３月 22 日（火）午前９時を予定していることを明らかにしました。人事異動内示日が事務引継に大きく影響することから、職員組合は「2022 年度執行体制、人員・人事等に関する要求書」で内示を早期に行うよう求めていました。事務引継については、2020 年１月 23 日に「事務引継のルール」（滋人第 42 号）が定められ、“原則として”人事異動内示以降、年度内に事務引継を行うこととされました。組合は示された案に対し「事務引継のルールどおりに行かない部署もある。柔軟に対応するべき」と求めていましたが、申入や職場からの意見を受けて、制定されたルールでは、共通のマニュアルが整備されている場合は業務説明書作成を不要とするなどの改善が図られ、「柔軟に対応」できるようになっています。

2022 国民春闘で誰もが安心して働き、暮らせる社会の実現を
ケア労働者の賃上げを足がかりに、すべての労働者の賃金引き上げを

コロナ禍が２年余り続くもとで、労働者を取り巻く環境は厳しさを増しています。今年の春闘は誰もが人間らしく暮らせる賃金と、安心して働き続けられる職場環境を目指して取り組みます。県職は次の課題を重点的に取り組みます。

「職員のいのちと健康を守る運動」で、人員確保と長時間労働規制を

保健所をはじめ、様々な職場で新型コロナ対応のための長時間残業が増え、月 100 時間にも及ぶ時間外労働を何カ月も続けている人がいます。災害時であっても、長時間労働を野放しにしてよい訳はありません。心身の健康を害する職員が続発しては、住民の皆さんを守ることができません。

職場の体制強化にむけた運動として、医療・公衆衛生拡充を求める「新いのち署名」などに取り組みます。

会計年度任用職員の処遇改善は早急に実現を

会計年度任用職員制度は、非正規職員の任用の厳格化と処遇改善が目的でしたが、処遇については改善どころか改悪が多発しています。今や、会計年度任用職員なくしては業務が回らないほど頼りにしておきながら、安価で便利な労働力として使い捨てにする実態があります。本県では、低い報酬額であることから、今年度末で複数の会計年度任用職員が退職されるという深刻な事態が起きています。処遇改善の早期実現を求めます。

ケア労働者をはじめ、全ての労働者の賃上げを

政府は昨年 12 月、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」の中で、新型コロナウイルス感染症への対応や少子高齢化への対応に最前線で奮闘するエッセンシャルワーカーの収入を月額１～3%引上げることを決め、補正予算を成立させました。

この補正予算ではケア労働者と言われる保育所・社会的養護・介護・障害福祉関係職場で働く職員や看護職員等の処遇を改善するための各種補助金が創設されました。地域社会全体の賃金水準の底上げを図るため、関係職場での賃上げ実現に向けて取り組み、この賃上げを足がかりに、全ての労働者の賃上げを目指します。

誰もが年金支給開始年齢まで安心して働ける定年制度を

定年退職年齢の引上げが、2023 年度から始まります。自治体では、関係する条例や規則が 2023 年 4 月 1 日付で施行される見込みです。

誰もが安心して年金受給開始までの間、賃金だけで生活ができる賃金水準、高齢者層の意欲や意向・体力的な条件にかなう「定年前短時間勤務」制度などの実現、長年培った知識と経験を発揮できる、ベテラン職員に相応しい職務の創設、年齢的・体力的に 65 歳まで働き続けることが困難な職種への配慮などの実現を目指します。

より良い仕事を行うため、未来に希望が持てる職場に
林業技術職員協議会が要求書提出

職員組合林業技術職員協議会は、２月 14 日、琵琶湖環境部技監、森林政策課長、森林保全課長あてに人員体制強化、昇任改善などを求める要求書を提出しました。

令和３年度から新たな琵琶湖森林づくり基本計画がスタートし、新たな時代の森林づくりの取組が必要となっています。一方現場では、災害発生や国土強靭化予算増加による公共事業業務量の増加への対応、全国植樹祭の開催、人口減少社会を見据えた山村活性化への取組など、新たな課題への対応が必要となっています。また、保健所やコントロールセンターなどでの新型コロナ対応も求められる中で、職員の創意工夫や創造性の発揮が欠かませんが、現在の人員、組織体制では、業務の遂行は困難な状況です。より良い仕事を行うため、また未来への希望が持てる職場となるよう、職場の課題改善を求めました。

【主な要求事項】（要求書から抜粋）

1. 人員が極限まで減らされた結果、県庁、事務所とも組織として弱体化しており、以下のような問題が発生している。問題を解決するために、これまで、説明責任が果たされることなく削減された人員を補充するとともに、さらなる林務部局の体制強化を図ること。

○平成 28 年より国土強靭化地域計画が策定され、公共事業費の増大により、特に治山事業の業務量が多大となっており、業務に対応する人員が不足している。
○全国植樹祭および後継者大会開催に伴う業務の増加への対応。
○「やまの健康」「森のようちえん」「滋賀森づくりアカデミー」などの新たな業務への対応による人員不足。
○県営林の契約終了に向けた対応や、森林簿の整理などの長期的な課題解決に取り組む余裕が無く、また課題解決のために今後必要となる事業量増加に対応しきれない。
○中堅職員が手薄であり、若手職員の育成や技術の伝承がスムーズに行われていない。
○業務多忙と人員不足から時間外勤務が常態化している職場があり、日々の仕事をこなすだけで精一杯となり、創造的な仕事や技術の向上に取り組む余裕がない。
○人員不足から、産前産後休暇や育児休暇等を「安心して」取得できない状況である。

県職ニュース
No.2255 2022. 2.18 滋賀県職員組合・県職労連
本部連絡先 tel 077-528-4780 fax 077-522-4366
e-mail kenshoku@sigaprun.jp www.sigaprun.jp

本部役員選挙と統一行動投票の期日前投票がお済みの班はお早めに支部まで投票袋をお願いします。

「ほぼ毎日終電まで勤務」「泊まり込みで仕事」・・・過酷な勤務実態が明らかに

第６波対応職員アンケート

職員組合は、１月２８日から２月１１日にかけて「第６波対応職員アンケート」に取り組み、３２人から回答がありました。多くの職員から、家庭生活と自らの健康を犠牲にして従事している実態や意見が寄せられました。その一部を紹介します。

職員組合は寄せられた声をもとに、引き続き、人員体制強化、勤務環境の改善などに取り組みます。

保健所や感染症対策課など関係職場での業務に従事している方へ（本務、兼務を問いません）
第６波対応で、困っていることや改善が必要なことは？

◇どんなにたくさんの応援職員の方に来ていただいても処理できない陽性者数、業務量であり、もはや積極的疫学調査や濃厚接触者の検査を行政や保健所が管理するのは無理です。県、知事から国へ取り扱いの変更を含めて要望を出すなど働きかけていただきたい。辞めたいです。ほぼ毎日終電まで勤務しており家族の負担が大きく、家庭生活もうまくいっていません。
◇本所属も保健所も、とにかく人が足りない。若い職員は、「公務員がこんなに多忙とは思わなかった。平日は家に帰って寝るだけで、休みの日も仕事するのはつらい」と言っていた。人を増やしてほしい。後手後手の人事になっている。
◇週１回しか休みがなく、体がもたない。
◇第６波ともなるのに組織的に人の増員や緩衝措置をとれてないことに疑問。システム化もなされておらず、保健所や健康福祉部に対応を求めるのでなく、システムなら情報政策課がチームを組むなど適材適所の人員配慮が必要。
◇育児のため遅出勤務を取得しているが、応援時は通常勤務にせざるを得ない。
◇本所属に残った職員に全ての仕事を引き継げないので、時間外に本所属に戻って仕事をしている。時間内に急に呼び出されることもある。コロナ対応という使命感はあるが、所属元の業務も気になり、コロナ対応に集中できない。
◇本務の業務も逼迫しているので、保健所応援が終わった後、20 時をまわって県庁に戻ってきて、本務の業務をしている職員もいる。
◇無理な人数の応援を要請される。BCP と言いながら、やめられない事業も多い。
◇ただでさえ人が少なく本来業務すらも大変な中で、保健所の応援にかりだされては、兼務する職員も、残る職員も身が持ちません。
◇応援に人が取られ、本務の人数が不足し、課内全員が毎日残業している。
◇応援業務の終了時間が 19 時、20 時を超えないようにしてほしい。帰宅が 21 時を過ぎると家族に迷惑をかける。
◇時間外、休日勤務が避けられないため、シフト制を導入するべき。
◇保健所応援が精神的にきつい。仕事を教えてもらえず何をしたらよいのか、住民へどう説明したらよいのかわからない、深夜まで残業がある。
◇兼務で休日出勤を保健所でした時、原則振替休日とのことでした。兼務によって、担当の仕事が遅れる上に振替休日を取らされることによって更に業務に遅れが生じてしまいます。休日出勤の分は時間外にするのか振替休日にするのか、完全に選択制にしてほしいです。原則振替休日と言っても反強制的に振替休日にされてしまいます。
◇保健所応援の際、車で通勤しているが、高速道路代が片道しか出ない現在の支給体系では、行くたびに損している。
◇ある程度の応援は仕方ないが、狭い部屋で密になっているので感染が怖い。
◇保健所によって、仕事環境、仕事のやりやすさが全く違う。

応援を送り出している職場の方へ
第６波対応中の職場の状況、応援の送り出しや、業務見直しなどで困っていることや改善が必要なことは？

◇２係７人から２人を応援に出している。１人増員となり係長も応援対象に。主事だらけのなか年度末にこれではもたない。
◇他の係から兼務で行かれている同僚がいますが、欠員となる分の業務を課全体でフォローしています。月単位での欠員は課としても非常に厳しいので、会計年度任用職員を採用するなど、コロナ対応の体制整備が必要と思われます。（琵琶湖環境部）
◇中止縮小できた業務は皆無。それどころか、上からは議員に言われたからなどといって、なんの検討もせずに対応を丸投げされて無駄な仕事が増える。こういうときくらい自分で考えてから下ろす姿勢があってもよいと思うが、幹部職員は現場と隔絶した楽園にいる感覚のようだ。
◇次から次に職員を取られて、本来業務が滞っています。また、職員が感染者や濃厚接触者になり、学校、保育所も休業しています。誰が仕事をするのでしょう。人事当局になんの戦略も準備もなく全てが場当たり的な対応。めちゃくちゃです。
◇業務見直しは行われていない。残った職員でこなすしかない。
◇当課の業務は維持管理で、日々の仕事を止められないのに、割り当てで応援に行かなければならず、本来業務が滞っています。来年度に向けた予算確保や、補助金の申請、今年度補助事業の実績報告等が輻輳しているこの時期に、係から３名も応援に出しています。コロナ対応は確かに大変ですが、県庁はコロナ以外にも大事な仕事が沢山あります。割り当てで、次々動員がかかる事に納得がいきません。いつまでも動員で対応しないでください。
◇応援を送り出している職場の職員は、普段から時間外勤務が多い。時間外の規制があるので、正確な時間外をつけることを我慢している職員もいる。そんななかで、送り出した職員のフォローをしている。定数を欠いた職場において、一人あたりの業務量は増えているのだから、応援を送り出した職場の上限規制には、別途手当を支給してほしい。これでボーナスが減るのだからやってられない。
◇業務に支障がないわけないので、県職員がおかれている状況を、知事から県民に対して説明してほしい。
◇臨時職員を雇用して対応してほしい。専門的な事柄が多いので長期間対応できる方が効率が良い。
◇兼務中も担当の本来業務を並行して処理する必要があるため、発令された職員全員が残業で本来業務を処理している。にもかかわらず、残業の上限を超える場合は、部長あてに残業削減の対策を提出しなければならない。このような緊急時にも提出が必要なのかと疑問に思う。（土木事務所）
◇明らかにサービス残業で業務を処理している人が多数いる。休憩での控除時間が異常に長い人が居るため調査するべき。中にはログアウトせずに、エラーを発生させて、泊まり込みで仕事をして時間外を隠している人もいる。（土木交通部）
◇コロナ対策は大変な状況であるが、送り出している職場でも、長期療養中の職員がいたり、雪寒対応や年度末の予算精算など厳しい状況下で送り出している。ここに鳥インフルや豚熱がきたら、もう応援は出せない。部局横断というが限界。コロナは無理でも、鳥インフルや豚熱は業者委託など考えてもらいたい。

第６波対応にかかわらず、また応援の有無にかかわらず、新型コロナ関係でのご意見、困っていること、改善が必要なことは？

◇当部の大半の職員は、兼務発令なしで保健所応援に行っている。本当に必要な応援人数、応援時間が把握・管理されているのか疑問。(健康医療福祉部)
◇ほとんど全員が応援することになっており、意見を言ったり、話し合える雰囲気にない。
◇コロナ対応最優先で本来業務は最低限。コロナ応援最優先で事業を軒並み中止しているが、後でやってないと責めないでもらいたい。昨年やれなかった事業について、知事から「コロナのせいにするな」と言われた。
◇ただでさえ上限規制の関係で、時間外の申請が通らないことがあるのに、他課の業務に専念するのは、残された本務の課員に迷惑をかけることになる。コロナ対応は重要な業務だが、その重要性に見合った定数を確保すべき。職員が疲弊すれば、行政が機能しなくなる。
◇コロナ患者が急増し、急に兼務を発令することはやむを得ないことは理解する。ただ、普段から時間外が常態化し、有給取得もあまりできない職場に兼務の要請をするのは、明らかな人員不足だ。コロナ対応の職場ならず、県全体で定数を増やすべきだ。こんな状況で人事評価をしても、正しい人事評価ができるわけがない。
◇濃厚接触者と接する業務にもかかわらず、自前の無防備な服装、マスク、フェイスマスクで対応させられる。
◇在宅勤務ができない職場との認定ですが、可能性を追求できないか。

保健師の声
詳しくはツイッター@fusyokuroをご参照ください

- 保健所では深夜の対応を持ち帰り携帯電話で行なっていますが、コールセンターからの転送電話や救急隊からの電話が立て続けにあり、ほとんど眠れずに翌朝出勤することも頻繁にあります。夜間対応が前提にするのならちゃんと人を増やして、夜勤体制などを作らないと体がもちません。（1月31日）

- 持ち帰りの公用携帯電話で深夜3時に救急隊員からの電話に対応しました。救急隊員の方に「え？夜勤じゃないんですか？昼間も仕事して、この時間の電話にも対応してるんですか？」と驚かれました。こんな状態がもう2年も続いています。何度も改善を求めてますが何も変わってません。（2月4日）

保健師の声
詳しくはツイッター@fusyokuroをご参照ください

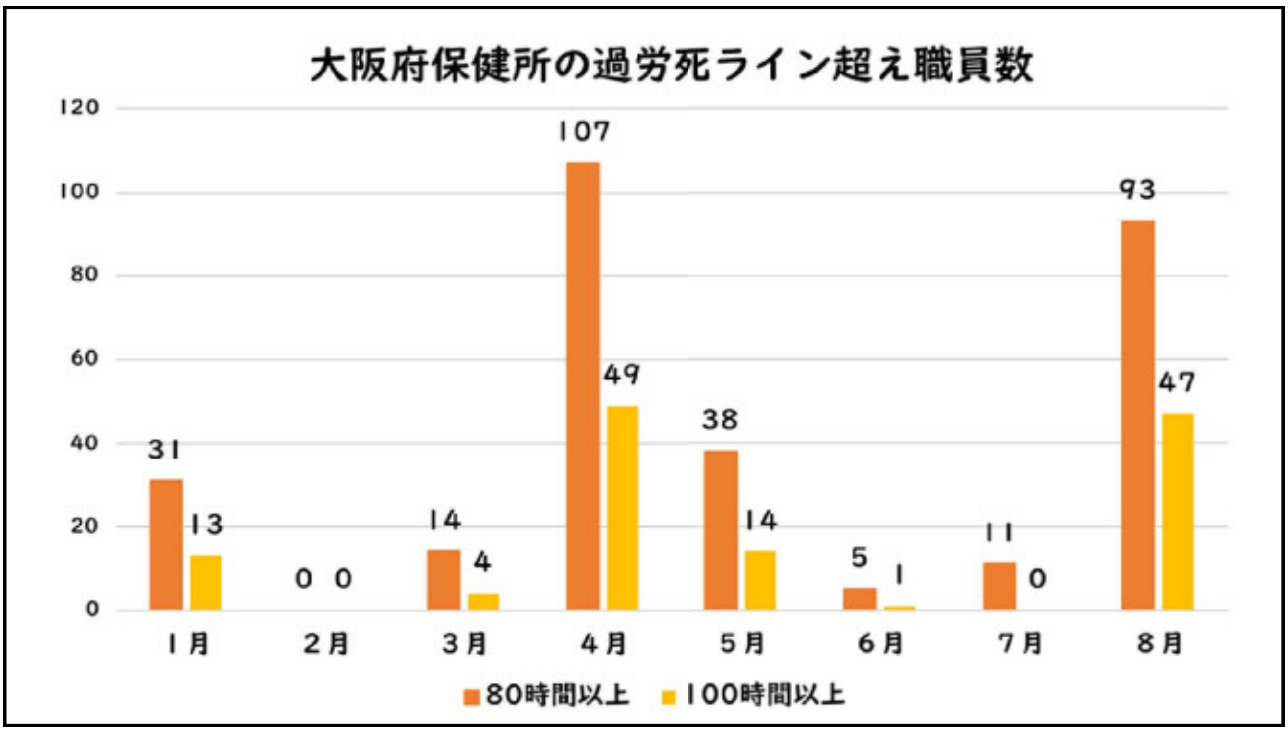
- コロナ対応に全力を注ぎつつも、精神保健担当の保健師やケースワーカーは、警察やご家族から緊急相談（「自殺未遂事件発生」「本人の様子に異変がある」等）があれば直ぐに出動しなければなりません。その対応中に警察から次の相談や通報が入ることもあります。全く人が足りません。（2/7）

- 在宅の高齢者も行き場がありません。独居で要介護の方は陽性になるとデイサービスもヘルパーも止まります。入院も宿泊療養もできず、家族が介護するしかなく、要介護者の生活支援が足りません。第4波から言い続けていますが改善されず、高齢者の方がお亡くなりになるのが辛いです。（2/16）

保健師の声
詳しくはツイッター@fusyokuroをご参照ください

- 年明けから休む余裕なく猛烈に働きました。周りを思いやることもできず、気づけば体調不良やメンタル不調で休む職員も。小学生の子どもも不登校に。無理をさせていたのだと気づきました。慢性的なだるさ、耳の聞こえにくさなどの症状もあります。2年もこんな働き方が続いてます。（2/19）

- ここ2か月、通常業務が全くできず、難病患者さんや障害のある子どもたちへの訪問もできていません。こんなんで寄り添えてるとは言えず、この先どうなるのか不安です。病院も同じですが支援が必要なのはコロナ患者だけじゃありません。公衆衛生ってなんだろうと悶々とする日々です。（2/24）



	4月	5月	6月	7月	8月
職員A	125	66	21	85	183
職員B	166	98	55	95	180
職員C	148	124	44	94	170
職員D	117	65	48	91	163
職員E	112	80	48	77	152
職員F	173	72	34	82	149
職員G	127	97	67	99	147
職員H	135	74	39	78	146
職員I	116	143	93	69	128
職員J	157	86	33	83	127
職員K	129	93	85	56	126

	4月	5月	6月	7月	8月
職員A	125	66	21	85	183
職員B	166	98	55	95	180
職員C	148	124	44	94	170
職員D	117	65	48	91	163
職員E	112	80	48	77	152
職員F	173	72	34	82	149
職員G	127	97	67	99	147
職員H	135	74	39	78	146
職員I	116	143	93	69	128
職員J	157	86	33	83	127
職員K	129	93	85	56	126

	4月	5月	6月	7月	8月
職員A	125	66	21	85	183
職員B	166	98	55	95	180
職員C	148	124	44	94	170
職員D	117	65	48	91	163
職員E	112	80	48	77	152
職員F	173	72	34	82	149
職員G	127	97	67	99	147
職員H	135	74	39	78	146
職員I	116	143	93	69	128
職員J	157	86	33	83	127
職員K	129	93	85	56	126

保健師A

月	8:35	23:22
火	9:01	23:30
水	9:05	23:30
木	8:51	23:02
金	9:00	17:22
土	8:46	4:08

1月の時間外勤務155時間

保健師B

日	9:48	23:39
月	9:05	21:48
火	9:06	22:11
水	9:04	21:52
木	9:05	23:03
金	12:48	21:28
土	8:49	1:17

1月の時間外勤務120時間

保健師C

月	8:49	0:20
火	9:01	23:13
水	9:02	23:11
木	9:12	21:49
金	9:32	1:26
土		
日	9:12	23:38

1月の時間外勤務135時間

保健師D

水	9:08	20:19
木	9:07	21:38
金	9:06	23:26
土	8:45	23:27
日	12:50	21:00
月	9:09	23:25
火	9:09	23:27
水	9:08	23:28
木	12:53	23:02
金	9:07	23:24
土	8:56	17:15

1月の時間外勤務140時間

第4波のときから保健師は声をあげていた

【保健師の声65】

変異株が主流になり、家族全員が感染するケースも増えています。入院もできず、ホテルにも入れない高齢者の方もいて、不安に耐えながら家族で療養されていることを思うと心が痛みます。できることは毎日電話して状態の確認をすることだけ。いたたまれない気持ちです。

（2021.4.17）

【保健師の声82】

基礎疾患のある高齢の患者さんが自宅療養となり、毎日体調確認をしていますが、家族から「早く入院させて」と。入院フォローアップセンターに伝えるも決まらず、夜中に呼吸苦で救急搬送、入院となりましたが、数日後に亡くなりました。亡くなる方が増え、やりきれない気持ちです。

（2021.5.8）

声　　明

２０２２年１１月７日

１　本日、長崎地方裁判所（大川博義裁判長）は、三菱長崎造船じん肺アスベスト訴訟（第３陣訴訟）において、被災者単位で１８名のうち１３名について、原告勝訴の判決を言い渡した。

２　本判決は、三菱重工長崎造船所が粉じんに曝露する劣悪な労働環境であったことを認めるとともに、下請労働者に対しても安全配慮義務違反を認めた。

原告らは、三菱重工の下請企業に雇用される等して長崎造船所において長年働き、同造船所の作業環境を原因としてじん肺に罹患した被災者及びその遺族である。被災者は、じん肺・アスベスト被害救済を求めて２０１６（平成２８）年４月７日に提訴し、今日の判決まで提訴以来約６年半にわたって闘い続けてきた。

三菱重工は、粉じん作業従事者の命と健康を犠牲にして適切な粉じん対策を怠り、その結果としてじん肺・アスベスト被害者を発生させたことを顧みることなく、同社が依頼した医師によるＣＴ画像の読影所見を根拠に、じん肺法に基づくじん肺管理区分決定を否定し、被災者のじん肺罹患を争ってきた。

本判決は、従来のじん肺罹患が争われた裁判と同様に、じん肺管理区分決定に高度の信用性を認め、これを争う三菱重工の主張の多くを排斥し、大半の原告につきじん肺・肺がん罹患乃至健康被害を認めた。

本判決のこれらの点については一定の評価をすることができる。

３　他方、本判決は、原告１人について消滅時効の成立を認めたこと、三菱重工が提出した医師意見書の一部についてその信用性を肯定し、１人の原告のじん肺罹患を否定したこと、平成年代においては長崎造船所ではじん肺に罹患する程度の粉じんが発生していないとしたことなど、不当な判断をしたといわざるを得ない部分がある。

原告らは、控訴し、福岡高裁において、本判決の誤りを是正し、原告ら全員について三菱重工の責任を認めさせるべく、全国の支援者らとともに今後も引き続き闘いを続けることを決意している。

三菱長崎造船じん肺アスベスト訴訟原告団
三菱長崎造船じん肺アスベスト訴訟弁護団

建交労
全国労災職業病部会

部内報

２０２２年
10 月１日（土）
〔 号 外 〕

年内に 350 筆超の「新賛同署名」を積み上げよう！
各県組織に「地元事務所」要請用の資料等送付

トンネルじん肺根絶闘争本部は、来たる通常国会において「基金制度」を実現しようと「新賛同署名」のとりくみをスタートしました。

この間、私たちの運動のもとで超党派トンネルじん肺議員懇談会が結成されました。

様々な紆余曲折はあったものの、一刻も早く「基金の実現を」とした私たちの声に応え、議員懇談会は衆議院法制局に指示し、『特定じん肺労働者に対する給付金の支給等に関する法律案〔仮称〕』骨子素案をまとめました

この法律案を次期国会での法案上程をめざすべく、来年３月末までと云う短期間ですがすべての国会議員を対象に「新賛同署名」にとりくむものです。

当面の目標として 12 月末までに全国会議員の過半数である 350 筆を獲得しましょう。

９月は自民党（清和会）および公明党所属議員を重点的に働きかけてきましたが、この程、部会県組織の県内に設置された国会議員地元事務所の住所リストが仕上がりました。９月 26 日の週明け以降、各県組織に宛てて各々の議員地元事務所に要請するための署名用紙や資料等を送付したところです。

以降は、第 33 回なくせじん肺全国キャラバンに併せて、各地ですべての国会議員を対象とし地元事務所への要請を展開しましょう。

また、東京地裁での弁論期日や機関会議をはじめとした諸行動に合わせ、都内の国会議員会館への要請にも旺盛にとりくむものです。

労職部会空白県などの議員に対しては、国会議員会館への要請で働きかけますが、労職部会以外の県組織の支援と近隣の部会県組織の協力を以てとりくむなどし、建交労の総力を挙げた運動で、「新賛同署名」を積み上げ、「基金制度」を実現しましょう！

事務連絡

各県に設けられた国会議員地元事務所の住所録は、議員本人のホームページ等を参考に作成しました。また、複数の事務所を有している議員に関しては、名簿内において黄色で塗っています。リストの住所は、一番大きな事務所と思しき所を選出しました。

２０２２年9月１６日

声　　明

三井金属神岡鉱山じん肺訴訟原告団
同弁護団
全日本建設交運一般労働組合

１　２０２２年９月１５日、最高裁判所第１小法廷は、被告三井金属鉱業がした上告を不受理とする決定をした。これにより、原告らが勝訴した、三井金属神岡鉱山じん肺訴訟第２陣の名古屋高裁判決が確定した。

２　本件は、神岡鉱山で働いてきた労働者本人及び死亡した元労働者の遺族である原告らが、神岡鉱山を経営する三井金属鉱業株式会社（以下「被告三井金属」という。）に対し、長年にわたり、安全配慮義務を怠ったまま劣悪な環境で労働者らを働かせた結果、労働者らがじん肺及び合併症に罹患した又はじん肺死に至ったとして、損害賠償請求を行った事案である。本件に先立つ、本件と同様の１陣訴訟は、２０１７年３月、１陣原告らの請求を認めた名古屋高裁判決が確定している。本件はそれに引き続く２陣訴訟であり、ちょうど１年前の２０２１年９月１６日、原告ら勝訴の画期的な名古屋高裁判決が下された。これに対して、被告三井金属が上告受理申立をしていた。

３　今般の上告不受理決定により確定した名古屋高裁判決は、被告三井金属の安全配慮義務違反を認定し、原告ら労働者に対する責任懈怠を厳しく断罪した。さらに、名古屋高裁判決は、原告らがじん肺であるとの認定を受けた行政決定（管理区分決定）に高度の信用性があることを改めて認定したうえ、被告三井金属が裁判に提出したＣＴ画像を用いての医師の意見書には相応の証明力しかないとして、それのみで管理区分決定の高度の信用性を覆すには足りないとした。

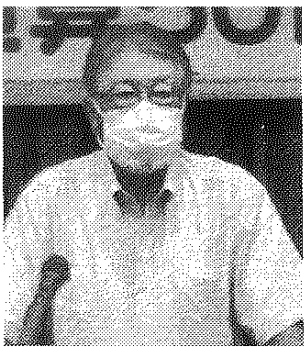
かかる名古屋高裁判決が確定した結果、じん肺管理区分決定を CT のみによって否定することは許されなくなったのであり、ＣＴによるじん肺被害の切捨てを食い止めた意義は大きい。

４　画期的な名古屋高裁判決が確定したことにより、被告三井金属の加害責任、及び原告らのじん肺被害はもはや否定しようがなくなった。原告団、弁護団及び組合は、被告三井金属に対し、原告らじん肺患者への真摯な謝罪と、二度とじん肺被害を出さないための再発防止の誓約をするよう、求めていく。原告団、弁護団及び組合は、「あやまれ　つぐなえ　なくせ　じん肺アスベスト」のスローガンの下、全てのじん肺アスベスト被害者の救済と被害の根絶を目指して、全国の仲間と連帯しながら、今後も闘っていく。

以上

新人看護師過労自死事件 和解解決の経過と教訓

理事　佐藤　誠一



新人看護師杉本綾さんが過労自死して10年になろうとしています。労災は6年目に認定され、今年5月に民事で勝利和解解決となりました。この間、私たちは道医労連などと連携して「支援する会」を結成してたたかいを支援してきました。その経過と教訓について発言します。

総会の発言から

遺族（母親）が全国過労死家族の会を経て当センターに相談に来たのは２０１３年８月でした。この事件はどこでも起こりうる深刻な事件であると考え、起こった事実を広く知らせなければと「いのち」（A５版ブックレット）を発行し、約１万２千部普及しました。併せて、道医労連と連携し、「新卒看護師の過労死を考える集い」を行い、その場で「支援する会」を結成しました。以後、適宜「通信」を発行し、医労連は各職場で学習会を行いました。この間、新聞、ＴＶの報道も相次ぎ、民放の「新人看護師の過労危機」特集などには大きな反響が寄せられ、ＳＮＳでの発信も広がりました。

たたかいの拡がりが真実を語らせた

しかし、労災請求は棄却され、１６年１２月に不支給取り消し裁判を提訴しました。第７回期日後の１８年１０月、国は突然、「自庁取消」を通知し労災が確定しました。理由は、裁判への対応で労基署が実施した再聴取で同僚などが労災時とは違って「仕事は大変、休憩取れない、持ち帰り残業はあった」と当初の供述を覆したためです。事件がメディアなどで取り上げられ、新人看護師の過酷な労働実態が明らかにされる中で、同僚たちが真実を語ることが出来たためと思います。この間、支援する会は裁判所に「公正判決を求める署名」活動に取り組み、１２４８団体、３７０８７筆を提出しました。労災認定を受けて母親と弁護団は病院を経営するＫＫＲ（国家公務員共済組合連合会）に対して、謝罪と再発防止などを求めましたが拒否され、１９年７月、民事裁判を提訴しました。

７回の裁判期日を経た後の２１年９月、裁判長は「和解勧試」を提起し、原告弁護団は「和解協議についての意見」を提出しました。その基本は「被告の安全配慮義務違反を確認し謝罪と再発防止策を実施する。原告に対する損害賠償金の支払い行う」ことです。

裁判長は被告の抵抗を認めず和解が成立

これに対して被告は「亡綾のうつ病発症の証拠は無い」など、一切の責任を拒否する内容でした。裁判長は被告の「申し出」を不採用とし、今年１月の「進行協議」で「和解協議を続ける」とし、５月２４日に「和解」が成立しました。内容は、被告は①哀悼の意を表す②労働時間の管理、特に新卒看護師の過重労働を防止する③損害賠償を支払う、などです。

「勝利和解報告集会」で遺族（母親）は「先月、娘は33回目の誕生日でした。生きていれば結婚し子供もできて実家に遊びに来ていたと思います。この結果は弁護団をはじめ支援してくださった多くの皆さんの支えがあったからです。また、報道関係の皆さんに感謝します。娘がなぜ亡くなってしまったのか、それを知りたくて労基署に行き、医療現場の実態を知りました。今回の結果が医療現場の人達の仕事へのやりがいや生きる力となることを願っています。」とお礼の言葉を述べました。

支援する会は綾さんが勤務していたＫＫＲ札幌医療センターの労組関係者、道医労連、いの健道センターなどで結成され、１０人の共同代表が運営を担いました。この間、役員会を２２回開催し期日には傍聴支援を続けました。会員は団体７６、個人２２０で、会費は年一口千円で運営してきました。全会員に届ける「通信」（Ａ４版４ページ：Ａ３両面）は、２７号まで発刊しました。

裁判では弁護団が綾さんの帰宅後の持ち帰り残業（シャドーワーク）などを示し、新人看護師の過重な労働実態を示してきました。

遺族（母親）と弁護団とともに歩んで貴重な「勝利和解」を得ることが出来ました。

看護師過労死事件の更なる勝利目指す

いの健道センターはこの事件の後、二件の新人看護師過労死事件に取り組んでおり、一件は取り消し訴訟で労災認定を得、現在民事裁判中です。もう一件は労災不支給取り消し裁判を札幌高裁で係争中です。今回の取り組みを活かして勝利を目指しています。

村山譲さん労災認定支援のとりくみ

札幌高裁あての個人署名
５０００筆を突破！

第１回口頭弁論に向け署名のとりくみをさらに進めましょう。傍聴支援・報告集会にご参加下さい

傍聴支援
- 10月18日（火）15：30～802号法廷

報告集会
- 法廷終了後高教組センター4F大会議室

理研非正規問題解決ネットワーク

2022 年 11 月

No. 6

発行：理研の非正規雇用問題を解決するネットワーク

〒353-0001 埼玉県志木市上宗岡 3 丁目 11-47 北足立南部地区労働組合協議会内

連絡先：rikenhiseikinet@gmail.com

理研が約400人を雇止め

STOP！研究者の“使い捨て”

インターネット署名の倍加を

理化学研究所労働組合 執行委員長 金井保之

理化学研究所(理研)は、研究系職員約 400 人の 2023 年 3 月末での雇止めを強行しようとしています。これは雇用問題だけでなく、理研の研究継続さえ危ぶまれる大問題です。この雇止めを撤回させるため、署名数の倍加へのご支援をお願いいたします。

一方的に雇用上限を押付け

理研(理事長 五神真)では、約 8 割の有期雇用職員が単年度契約を繰り返し、10 年、20 年と業務を支えています。一方、2013 年 4 月に施行された労働契約法第 18 条では、有期契約を繰り返して 5 年(研究職員については 10 年)を超えた場合に、雇用の安定のために労働者の申し出により無期雇用への転換権獲得が制度化されました。この趣旨に従えば、理研は長く研究所を支えてきた有期雇用職員に無期雇用への転換権を認めるべきですが、法律の趣旨とは逆に、無期雇用への転換権獲得を阻止するために、事務職員に対しては「5 年の雇用上限」、研究職員に対しては「10 年の雇用上限」を 2016 年度に就業規則に不利益変更で導入し、職員の実績や能力がどんなに高くても、業務も予算も継続していても、「5 年/10 年の雇用上限」で雇止めしようとしています。

2018 年 3 月末に、理研は「5 年の雇用上限」で 340 人超の事務職員を雇止めしようとしました。理研労は科学技術産業労働組合協議会(科労協)とともに東京都労働委員会(都労委)へ不当労働行為(不誠実団交)救済命令の申立を行い、さらに、雇止め当事者の組合員とともに、多くの労働組合・マスコミ・国会議員へ理研の雇止めの不当性を訴えた結果、不当な雇止めを阻止することができました。

署名倍加キャンペーン集会で訴える金井委員長=10 月 15 日

しかし、2018 年 3 月末の雇止め阻止は「雇用上限」の撤廃ではなく、2016 年 3 月以前から雇用されている事務職員には「5 年の雇用上限」を適用しないという形でした。つまり、2016 年 4 月以降に雇用開始された事務職員が 2021 年 3 月末から「5 年の雇用上限」で、研究職員については 2023 年 3 月末から「10 年の雇用上限」で雇止めの対象となります。

Change.org 署名を呼びかけ

この状況を危惧した、地元の有志・北足立南部地区労働組合協議(地区労)役員有志・理研労役員有志が中心となり「理研の非正規雇用問題

を解決するネットワーク」（理研ネット）を立ち上げました。理研ネットは、雇止めの撤回と「5年/10 年の雇用上限」の撤廃を理研に要求するため、署名活動を、現在まで二回にわたり（2020年秋から 2021 年 3 月、2021 年秋から現在）行い、署名に基づいて理事長に対して上記内容を要請しました。しかし、未だ雇止め撤回、雇用上限の撤廃には至っておりません。2022 年 4 月に就任した五神真理事長に対しては、2022 年 4 月、5 月に雇止め撤回要求を行いましたが、「検討中である」として回答は延期され、理研労が団体交渉で、検討内容・回答時期などを要求しても具体的な回答はありませんでした。この理研の態度に対して、理研労と科労協は、2022 年 6 月 20 日に都労委に不当労働行為（不誠実団交）救済命令の申立を行うとともに、広く報道機関・社会に理研の雇止めの問題点を訴えました。国際的な科学雑誌『Science』『Nature』も理研の研究職員の雇止め問題を含む日本の研究者の使い捨ての現状を報道し、世界中の研究者が日本の研究者の使い捨ての現状を危惧しています。

雇止め撤回を求めて提訴

2022 年 7 月 26 日にようやく五神理事長から回答があり「通算契約期間の上限規程（雇用上限）は問題があるので撤廃」と記されており、雇止め問題が解決したかのように読める文章でした。しかし、その後の団体交渉で「2023 年 3 月末の雇止めは行う」「今年度の雇止めを行うために通算契約期間の上限撤廃の実施は 2023 年 4 月 1 日」であることが判明しました。

2022 年 7 月 27 日には、理研労組合員であり中長期計画の中核を担うチームリーダーが雇止めの撤回を求めてさいたま地方裁判所に提訴しました。理研労、理研ネットはこの裁判を全面的に支援しています。

団体交渉、労働委員会、裁判所と、雇止め撤回交渉の場を広げていますが、理研は今年度の雇止めを強行する姿勢を全く崩しません。このままでは、2023 年 3 月末には研究職員 203 人が「10 年の雇用上限」で雇止めとなります。更に、この 203 人の中に 40 人を超える研究チームリーダーが含まれており、チームリーダーの雇止めにより研究チームが廃止され、そこで働く 177 人の職員も雇止めとなります。約 400 人の職員が、業績、能力などの評価によるのではなく、無期雇用への転換権獲得阻止のために研究現場から一斉に雇止めされることは、雇用の問題だけでなく、理研の研究継続に重大な支障となります。理研の中長期計画の中核となる研究を遂行するチームリーダーや、理研の研究遂行のために多くの外部資金を獲得している研究者でさえ雇止めされ研究を途中で放棄せざるを得ない状況は、そのような研究に今まで投資されてきた国民の税金を無にするものであり、研究成果最大化を目指す理研の方針に真っ向から反するものです。

研究開発力低下に拍車

理研の雇止めを許すことは、日本の研究者の使い捨てと研究開発力低下に拍車をかけることになり、日本の国力の更なる低下を招きます。

理研ネットでは、雇止め撤回と雇用上限の即時撤廃のために、2022 年秋からのネット署名数の倍加を目指し、キャンペーン集会を 10 月 15 日に地区労事務所をメイン会場として zoom を併用して開催しました。そこで報告された内容をこのニュースにまとめています。

この集会では、田村智子議員・榎木英介さん・水口洋介弁護士・雇止め当事者からの報告、全国労働組合総連合・全国大学高専教職員組合・兵庫県労働組合総連合から連帯のメッセージを頂きました。神戸市議会、横浜市議会でも雇止め問題を取り上げていただいています。この場を借りてお礼を申し上げます。

署名は 2023 年初めに理研理事長宛に提出予定です。3 月 7 日に 30,779 筆の署名（紙署名：20,731、ネット署名：10,048）を理研に提出しており、これを倍加するために皆さまのご支援をよろしくお願い致します。

Change.org 署名にご協力を→
https://chng.it/Ww5gKc5trG

理研「新人事施策」は雇止め強行宣言

「ＳＴＯＰ研究者の“使い捨て”」署名にご協力ください

９月 30 日に理化学研究所が「新しい人事施策の導入について」を発表しました。一部メディアが「理研、研究者の雇用期間上限撤廃へ 通算 10 年超も応募可」と報じるなど、問題が解決するかのような報道が流布されています。しかし、理研は来年３月末に約 400 人の雇止めを強行しようとしており、問題は何も解決していません。

理研は「通算契約期間の上限規制を撤廃」するとしていますが、新人事施策はその時期を明記していません。理研労働組合に対し、上限の撤廃は 2023 年４月１日と回答しており、来年３月末の雇止めは強行する構えです。

雇止め対象者が新たな研究プロジェクトに応募できるようにルールを改めるとしていますが、研究プロジェクトのテーマは限定されており、雇止めとなる研究者が採用される保証はどこにもありません。採用されなかった研究者は“使い捨て”となります。

就業規則から通算契約期間の上限の文言は削除されても、理研は労働契約法 18 条にもとづく無期転換に関する基本的な方針を変えていません。同条は、有期労働契約が更新されて通算５年、研究者の場合は 10 年を超えた時に、労働者が申し込みをすれば、無期労働契約に転換することを使用者に義務付けています（無期転換ルール）。多くの大学は、これに則り無条件に無期転換権を認めています。しかし、理研はこれを避けるために５年、10 年で雇止めをする方針で対応してきました。「新人事施策」はこれを変えるとは明言していません。契約期間の上限の撤廃は、新規の公募において採用することを規程上可能とするだけです。今まで、通算契約期間の上限に達した際は新規の公募の応募資格がないとしてきたことを改善するものではありますが、職員の採用に際して無期転換権獲得する職員の審査が公正に行われることが担保されておらず、いわゆる「通算契約期間の上限の撤廃」とはいえません。

理研は、「プロジェクトの時限」が来年３月末だから雇止めをすると説明しています。しかし、理研の中長期目標（7 年間）のプロジェクト研究の時限は３年後の 2025 年３月末です。来年３月末に雇止めにする本当の理由は、プロジェクト研究が終わるからではなくて、無期雇用転換ルールにもとづいて、労働者に無期雇用転換権が与えられるのを防ぐためであり、それは違法です。

雇止めに直面している研究者は、プロジェクトの途中で研究を打ち切られようとしています。「プロジェクトの時限」は、理事会がトップダウンで決めて研究者に押し付けているだけで、科学的な裏付けのある説明は一切ありません。そもそも、理研におけるプロジェクト研究の改廃は、理事会が決定していますが、議事録も公表されず、プロジェクト研究が廃止となる理由などについての説明はほとんどありません。

海外ではどうでしょうか。たとえば、フランスの国立科学研究センター（CNRS）は、大学や他の公的研究機関、企業と連携して、千をこえる研究ユニットを構成して、プロジェクト研究を実施しています（『フランスの科学技術情勢』2019 年８月）。研究ユニットは、５年に１度、研究・高等教育評価高等審議会（ＨＣＥＲＥＳ）の評価を受ける義務があり、これを受けてユニットの改廃が行われます。千人を超える専門家で構成される科学研究国家委員会（CoNRS）が、ユニットの創設や改廃に関する提言を行うこともあります。

つまり、CNRS のユニットの創設や改廃は、科学者による自治的でオープンな議論にもとづいて行われています。なぜ、ユニットの改廃についての議論がオープンにできるかといえば、研究者の約８割が正規雇用であり、ユニットの改廃が雇用問題に結びつかないからです。

理研は、任期付き雇用の研究者によってプロジェクト研究が担われていますが、これまでは雇用上限はなく、10 年、20 年と理研で研究を続けることができました。だからこそ理研は、世界トップクラスの研究水準を維持することができました。

しかし、来年３月末の約 400 人の研究系職員の雇止めの強行を許すならば、今後は無期雇用転換逃れのための雇止めが頻繁に起きることになります。そうなれば、研究者の雇用年数は短くなり、優秀な研究者が落ち着いて研究を行う環境は失われ、理研の研究水準の低下は避けられません。

研究水準を低下させる理研の雇止めをやめさせるために、Change.org の「ＳＴＯＰ研究者の“使い捨て”」署名にご協力ください。（2022 年 10 月 15 日）

理研による雇止めは違法行為

弁護士 水口 洋介

理研は 2016 年度から任期制職員就業規程に 5 年、10 年の通算雇用上限を入れました。しかしその起算日を 2013 年度に遡及しています。

2018年の5年の事務系職員の雇止めの時は労働組合が反対をし、法的手段としては労働委員会に不当労働行為救済申立をして、当事者が提訴をするところまで準備を行ったところ、最後のギリギリになって、2016年以前から雇用されている任期制事務系職員が適用除外とされ、無期転換することができました。

今回 2023 年 3 月で 10 年目を迎える研究系職員もこの 5 年上限が 10 年に変わっただけですから本来は同じはずです。しかし理研は任期制の研究者はこの適用除外の対象にしないという方針を変えていないので、また労働委員会に申立を行っています。

理研は雇止めを強行すると主張

今まで 3 回の労働委員会で調査・審問等がなされました。その中でも、理研は、頑なにあくまでも研究者の場合には 2016 年以前の人たちについても、来年 3 月末に雇止めを実施すると強く主張しています。

2016 年に任期制研究者の就業規程の 10 年上限を導入したことは、不利益な変更は許されないという労働契約法 9 条に違反をすることになります。例外的に不利益変更も許されると労基法 10 条に書かれているのですが、そのためには合理性が必要になります。しかし、10 年たったら無期転換ができるという労働契約法 18 条の趣旨を没却するために 10 年たったら無期転換しなくてはいけないから直前に雇止めしますというのは合理的な理由がありません。したがって、労基法 10 条に違反をするということにもなります。同時に、法律の大原則として、不利益遡及は違法だという考え方があります。2016 年から 10 年上限という規程を設けて、それを 2013 年にさかのぼって規定するのは典型的な不利益遡及ですから、その意味でも、二重の意味で違法になってくるわけです。

とはいえ、雇止めを違法だと言うためには二つの条件が必要です。一つは、有期契約が今後も更新をされて雇用が継続されることを期待するのが合理的である、ということ。

もう一つは、そのような場合には、その有期契約労働者を雇止めする場合には客観的に合理的な理由、社会通念上相当な理由がなければいけないということ。この二つのハードルがあります。

東北大では労働者側が敗訴

実は東北大学で事務系の 5 年についての雇止め事件がありました。2018 年に東北大学では、5 年で雇止めを実施したんですね。それが仙台地裁で争われていたのですが仙台地裁では労働者側が負けました。

その仙台地裁の裁判官の理屈は、確かに 5 年だけれども、その前に東北大学は就業規程を改正していて 5 年上限だということを途中だけれども、全ての非正規職員、事務系の職員に通達をしていて 5 年上限であるという契約書にその原告の労働者はサインをしている。そうなると、署名した本人は 5 年上限でそれ以上雇用継続が更新されないということについて期待を失っていると。したがって雇止めが有効だとしました。これは本当に驚くべき判決です。しかもその中で、就業規則に 5 年上限を後から入れたから不利益変更であるという主張をその労働者や労働側の弁護団はしていましたが、そもそも合理的期待がないと認定したのだから、この途中での不利益変更が有効か無効かというのは論ずる必要がないのでそれは何も判断しないと判示しています。東北大学のこの事件は今、仙台高裁に上がっていますが、これに負けると大きな影響が出てくるということで非常に重要な事件になっています。

争点は雇用継続の期待権

理研の事件も、10 年経っても雇用継続がされるという期待を合理的と言えるかどうかが裁判の一つの大きな争点になってくると思います。しかし、東北大学と違って、理化学研究所は、労働組合が 5 年上限も 10 年上限も強く反対しており、実際に 5 年上限の不利益

遡及を撤回させています。また、研究職では 10 年上限にも異議を表明してきており、この点で大きく異なります。本件の理研の場合にはその合理的な期待があることはもう明明白白です。

原告のプロジェクト 2025 年 3 月まで

さいたま地裁に提訴した原告 X さんは 2011 年 4 月に、生命システム研究センターの Y チームに任期制チームリーダーとして着任し、その途中で 2016 年に就業規則の不利益変更が入りました。2018 年の 3 月には理研の中長期計画が変更になり、生命システム研究センターが組織改編で 2018 年 4 月から生命機能科学研究センターになりました。しかし X さんの研究チームは X さんがチームリーダーのままずっと研究を続けてきました。理研は、元々10 年のプロジェクトあるいは研究の期間だと言っているようですが、それは全くのでたらめです。2018 年からの理研の中長期計画は 2025 年 3 月までの 7 年間の計画です。その 7 年の生命機能科学研究センターの研究目標の中に X さんの研究テーマの内容も書かれています。

7 月 26 日にさいたま地裁に提訴して第 1 回期日が 9 月 30 日にありました。これだけの期間があれば理研側は、なぜ雇止めをしたのかと、雇止めが正当な理由を答弁書で反論してくるのが普通です。驚くべきことに答弁書にはそれについて何も記載がなく、その主張は追って次回しますとしています。これは、一つは時間延ばしということと、やはり反論に窮しているということだと思います。

研究が続いているのに雇止めは違法

雇止めの対象者は原告のようなチームリーダーばかりではありません。研究室のリーダーが無期雇用で、今後も研究室の研究は続いていくのにも関わらず、有期雇用で 10 年経つからという理由で 2023 年 3 月に雇止めされようとしている任期制の研究職員もたくさんいます。全てを合計すると 400 人近い方々が雇止めの対象となります。

東北大学の事例では、特に大学関係では予算のことも気にして、雇止めは仕方がないんじゃないかと安易に考える裁判官も現実にはいます。この問題は非常に大きな社会的問題なんだということを訴える運動がないと裁判官はなかなかちゃんと考えてくれません。

科学雑誌の『ネイチャー』や『サイエンス』の記事に取り上げられていますように、これは非常に大きな問題で、裁判官としては慎重に考えて正しい判断をするということを、証拠、それから傍聴、このような集会での社会的なアピールによってわからせていくことが非常に重要だと思います。

世論と追加訴訟で理研を追い詰める

無期転換 5 年ルール、10 年ルールは、5 年、10 年までしか有期は働けないという意味ではありません。10 年も研究職として研究していたら無期転換の権利が生まれます。この権利の発生を妨害するために使用者、理研の方がその直前に雇止めするのは脱法行為で違法だということを裁判上ではっきりさせることが絶対必要です。この裁判は負けられない裁判です。

チームリーダーの原告の方だけではなく、ラボは存続するのに研究員等で 10 年経って雇止めされるという方々も含めて、この違法を訴えるということを裁判で進めていくことが必要だと思います。裁判はやはり判決までに今平均でも約 15 ヶ月かかります。来年 3 月末の段階で、判決を出すのは時間的には不可能だと思います。ただし、労働法がわかっている弁護士から見れば、この裁判は研究所にとって極めて厳しい裁判です。雇止めをした後に違法だと判決が出れば、国立研究開発法人である理化学研究所としては大きな打撃です。しかも労組の反対があったのに強行するとなると裁判支援の輪が広がり、追加提訴が起こり、裁判支援の輪が広がることによるプレッシャーで、5 年の事務系職員のときのように直前で撤回されたと同じように理研の方針を転換させる可能性がまだ残っています。

裁判の支援の輪、問題を社会的に訴えて、理研のやり方、ひいては全国の大学などの研究者の雇止めがおかしいということを広げていく中で理研を追い込んでいく。そのために国会議員の皆さんの力も借りていく、その運動が極めて大事だと思っています。この問題は本当に労働法の観点からもおかしいし、日本の科学技術政策、今後の若い研究者たちが希望を持って研究をしていくという環境をどう守るのかというその二つからでも非常に重要な裁判だと考える次第です。

日本の研究を破壊する大量雇い止め

一般社団法人　科学・政策と社会研究室代表　**榎木　英介**

科学・技術政策の中での雇い止めとはどういう意味があるのか、日本の研究の現状から考えてどういう影響があるのかについて考察してみます。

最初に、日本の研究の現状についてです。先日「Times Higher Education」の大学ランキングが発表されました。日本の大学のランキングの低下が大きな話題になりました。大学ランキングはいろんな問題があるといわれますが、トップ 200 にはいっている日本の大学は、東京大学（39 位）と京都大学（68 位）の 2 校だけ。日本の大学、研究の凋落を象徴しています。

トップ 200 に日本 2 校、ドイツ 22 校

一方ドイツはトップ 200 に 22 校の大学が入っています。ドイツでトップの大学は 30 位、次は 33 位です。ずば抜けた大学が少数あるというのではなくて、たくさんの優れた大学があるという状態です。

夏に発表された『科学技術指標 2022』も話題になりました。研究の論文数、論文の引用数（注目度）が多い論文数を国別にランキングにしています。これも日本が凋落しています。トップ 10%補正論文という指標で、20 年前に日本は世界の 4 番目で、ドイツとほぼ並んでましたが、今や日本は 12 番目となり、韓国にも抜かれてしまい大きな話題になりました。一方、ドイツの国際的な地位は変わっていません。日本の凋落は突出しています。

ポイントは、ドイツと比較して日本の大学で生産される論文は、特定の大学に偏っていることです。上位大学の論文数はドイツよりも多いのですが上位に続く層が日本はドイツと比べて少なくなっています。いわゆる「選択と集中」が行われてるということです。

日独の大学の論文数分布の比較

文部科学省科学技術・学術政策研究所「大学の研究力の現状と課題」（2021 年 12 月 1 日）より

東大、京大を中心とした一部の大学に「選択と集中」をして研究予算などが集中しています。論文が多い上位の大学を比較すると、ドイツよりも日本は上ですが、国全体としては日本の方が下です。大学ランキングも論文の引用数のランキングもドイツより日本は下です。「選択と集中」の弊害を示唆するデータです。

「選択と集中」の弊害

ドイツと比べて研究予算が大幅に少ないかというとそうでもありません。科学技術予算全体ではそれほど差がないのに、なぜこんなに研究力の差が出てしまったのか。「選択と集中」の弊害がでているのではないか。「選択と集中」された東京大学や京都大学でさえ世界の中でそれほどの上位になっていません。

大学を中心とした研究環境の問題はやはり一つは有期雇用問題です。任期付の研究者の割合が非常に高くなっています。この中でジェンダーの問題が出ています。任期付きの研究職員の方が女性の割合が高いというデータがあります。そして博士号取得者、博士課程進学者の減少が非常に厳しくなってきています。これは若い世代の人口減少を考慮に入れたとしても修士課程修了者が博士課程に進学しなくなっています。絶対数も率も減っています。ドイツの博士課程取得者数は非常に高い位置にあります。

日本の科学技術予算はこの間は微増です。問題は国立大学の運営費交付金のような基盤的経費が減っていることです。2015 年度以降は下げ止まりしていますが、「成果を中心とした配分」「重点支援による配分」という傾斜配分が増えています。本来「渡し切り」のお金が競争的になり、運営費交付金も成果主義で使われるようになっています。

「選択と集中」はやめるべきですが、財務省の財政制度等審議会「歴史の転換点における財政運営」（2022 年 5 月 25 日）では、日本の研究は、人材流動性のなさとか、閉鎖的な環境とかが問題であって、重点化を図るべきだとして「選択と集中」を強めろと言っています。大学ファンドを活用して一部の大学に投資するということで方針を変えようとしていません。

こういう状況の中で雇い止め問題が非常に大きくクローズアップされています。

発端は、労働契約法の改正です。「無期労働契約への転換」「『雇い止め法理』の法定化」「不合理な労働条件の禁止」という３つのルールがつくられ、労働者の安定した雇用をもたらすために 2013 年 7 月 1 日に施行されました。10 年前に労働契約法の改正が議論されたときに、大学や研究機関では「継続雇用は難しい」「若年層は 5 年で確実に首が切られる研究ポストは避けるでしょう」「日本は、若手研究者の草刈り場になる」という懸念が広がりました。大学当局や研究機関は「なんとかプロジェクト型研究費をとって、雇用を継続してきたが、今回の法改正で、それができなくなる。雇い止めせざるを得ない」と言ったわけです。

活かされなかった 10 年前の警告

私も 10 年前に総合科学技術会議に呼ばれた際には、「雇い止めが多発する」と警告し、「研究者の雇用問題の本質を議論するきっかけにすべきだ」「任期付研究者、ポスドクといった不安定雇用の研究者が大量にいる状況を解決すべきだ」と主張しました。

政府は、海外の研究者の事例を調査し、結局、研究者は、無期転換権獲得までは 5 年ではなく 10 年とする特例が 2013 年 12 月にできました。

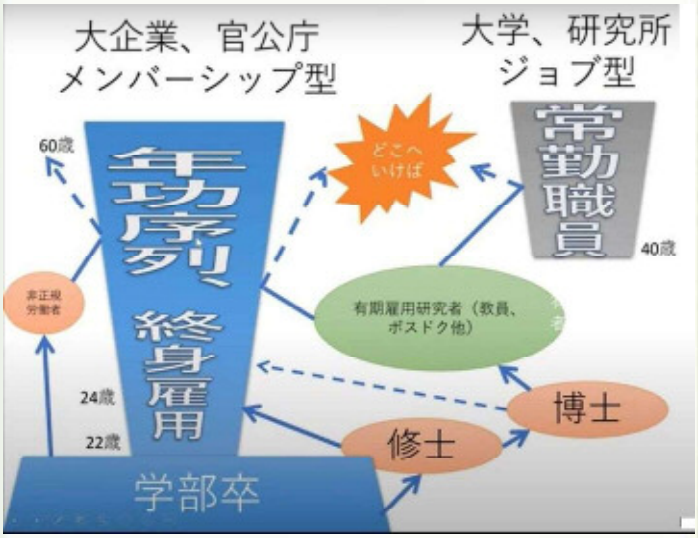
しかし、来年 3 月末に 4,500 人の研究者が雇い止めの危険に直面していることが明らかとなりました。

10 年間も雇用されてる研究者は、成果もあげている人であり、必要な人です。そういう人を一律に雇い止めしてしまうのは“使い捨て”と言わざるを得ません。科学雑誌『サイエンス』(7 月 6 日付) や『ネイチャー』(7 月 19 日付) もその点を批判する報道をしました。

根本的には日本の雇用制度にも問題があると私は考えています。研究者は、メンバーシップ型とジョブ型雇用の二つの間に肌挟まれて、漂ってしまうというような状況になっています。

修士、博士を出て有期雇用の研究者になり、その後常勤職員や様々な企業に行こうとしても、受けられないということになっています。今回の一律雇い止めになった方は一体どこへ行けばいいんでしょうか。結局、優秀な研究者は、海外に流出しています。

図のような悪循環がもう 10 年も 20 年も続いてるということです。



今回の大量雇い止めは、悪循環をさらに加速させます。10 年も研究していた人が、一律で首を切られるとなると、人材を大切にしてくれない分野になるという問題です。本当にひどい話です。ここを何とかしないと、もう歯止めはかからない可能性があります。

今年、日本人のノーベル賞受賞者が出ませんでした。話題になりましたが、もう 10 年前から言われてることであって、もう 10 年も 20 年も前に仕込まれていたことでもあります。

雇い止め回避は悪循環を断つ契機

不安定な雇用、10 年たったら首切られる、そういうひどい状況が続くなら日本は立ち直れないし、研究としては二流三流になります。人材を活用できないという面で日本の国力自体も落ちていくということです。

理研だけではないですが、理研の雇い止め問題の解決はこの悪循環を止めるための非常に重要な第一歩となります。皆さんの雇用が守られ、活躍の場が広がることが日本の研究、日本の国力、文化も含めて重要なことだと思っています。私も微力ですが、いろいろな場で訴えていきたいと思っています。

理研の研究系職員大量雇い止めは“亡国への道”

研究管理職　匿名（裁判原告）

私は、２０１１年に理研に入所し、生命系の研究センターで１１年間にわたってチームリーダー（研究管理職）として研究をおこなってきました。２０２２年度末での雇い止め対象の一人であり、本年７月２７日に理研に対して地位確認請求の訴訟を起こしました。

雇い止めは明白な違法行為

そもそも、２０１６年以前に理研に採用された研究系職員には、雇用上限はありませんでした。今回の研究系職員の雇い止めは、労働契約法に反する明らかな違法行為です。まず第１に、起算日を２０１３年に遡及した１０年雇用上限の就業規則改定は、一方的な不利益変更です。第２に理研の第４期中長期研究計画（2018-2024 年度）のプロジェクト途中での研究者雇い止め（研究チーム解散）には、客観的合理的な理由がないことです。第３には起算日を３年も遡った１０年雇用上限での雇い止めは、無期転換権獲得を阻止することが目的であることです。

理研経営陣、文科省の責任

私が、最も憤っているのは、五神新理事長を含む経営陣の雇い止めに対する態度です。理研労は本年４月以降４度にもわたって雇い止め撤回の要求を行ってきました。また、私自身も３月末と４月に理事長に対し、直接手紙で違法な雇い止めを撤回するように申し入れました。しかし、理研経営陣は、この要求に対して全く耳を傾けることなく、雇い止めを一方的に強行しようとしています。

五神新理事長は、「頭脳循環」や「安定性と流動性を高いレベルでの両立」などと称し、2023 年３月末での研究者大量雇い止めを正当化しています。現場の研究系職員が置かれている状況をまったく理解しておらず、その不誠実な態度には呆れるばかりです。

私は、今回の研究系職員大量雇い止めが阻止できなければ、日本の科学研究の将来にとって取り返しのつかない事態になると思っています。研究者の大量雇い止めによって科学研究力がさらに後退すれば、理研経営陣および文科省はどうするつもりなのか。理研経営陣および文科省は、日本の科学の将来に重大な責任を負っていることを自覚すべきです。

研究者の生活、未来があってこそ、科学の発展がある

日本の科学研究力の後退は、国立大学の法人化が始まった２００４年あたりから始まりました。当初、法人化によって国立大学の人事、予算の自由度は増し、大学の教育研究が活性化すると期待されていました。しかし、どうなったでしょうか。運営費交付金は毎年削られ、これにより任期付の大学教員が大幅に増え、若手教員の身分が不安定化しました。また、博士課程進学者も大きく減少しました。

科学研究の発展には、研究者が腰を落ちつけて研究に取り組める環境が必要です。研究者の生活、未来があってこそ、科学の発展があります。理研の研究系職員の大量雇い止めは“亡国への道”です。科学技術力が衰退すれば国力も衰退します。

微力ながらも全力で、今回の研究者雇い止め撤回のため努力するつもりです。裁判では、理研経営陣の違法行為を徹底的に明らかにしたいと思います。

理化学研究所理事長　殿

要　望　書

理化学研究所は約 400 人の研究系職員の雇止めをやめてください！
研究の発展のために雇用上限の撤廃を求める署名

理化学研究所の五神 真理事長は、2023 年 3 月末に約 400 人の研究系職員の雇止めを強行しようとしています。コロナ禍のもとで雇止め・解雇の嵐が吹き荒れる中で、公的研究機関が大量雇止めを強行するなど絶対に許されません。

2013 年の労働契約法 18 条の改正などにより、研究者は有期契約が 10 年を超えた場合、労働者本人の申し出があれば無期雇用契約に転換することが使用者に義務付けられました（無期転換ルール）。2016 年、理研は不当にも一方的に就業規則を変更して、無期転換権を与えないために 10 年の雇用上限を研究者に押し付ける不利益変更を強行しました。このため 2023 年 3 月末に 203 人の研究者が雇止めになります。また、そこに含まれる研究室・研究チームの責任者が雇止めになることで、研究室・研究チームそのものが廃止となり、そこで働く研究系職員も雇止めとなります。その結果、合計で約 400 人の研究系職員が雇止めとなります。(雇止め人数は 2022 年 6 月、理研の回答)

厚生労働省は「無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で雇止めを行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない」と国会でくり返し答弁しています。また、就業規則で労働者に不利益変更をする場合には合理的な理由がない限り認められないことが、最高裁の判例などで原則となっています。

10 年の雇用上限を理由とする 203 人の雇止めは、労働契約法の趣旨に反する不利益変更によるものです。これを理由に雇止めする合理的な根拠はなく、雇止めは明白な違法行為です。約 400 人という大量の理研職員が一度に職を失うことは、理研の研究活動に支障が出ることは明らかです。

世界の科学雑誌「サイエンス」（7 月 6 日付）や「ネイチャー」（7 月 19 日）は、研究者の“使い捨てだ”と批判しています。追い詰められた理研当局は、来年度以降に雇用上限を撤廃するかのように見せかけながら、来年 3 月末の雇止めは強行するという支離滅裂な回答をしています。

私たち理研非正規問題解決ネットワークは、理研の非正規雇用問題を解決するために集まった、理研本部のある和光市の市民、労働組合、理化学研究所労働組合の役員などによる有志グループです。趣旨をご理解のうえ、署名活動にご協力お願いします。

【要請内容】

1、理化学研究所は、2023 年 3 月末の約 400 人の研究系職員の雇止めを撤回してください。

2、無期転換ルールの適用を意図的に避けるための雇用上限は直ちに撤廃してください。

名前	住所

【取り扱い団体】　理研の非正規問題を解決するネットワーク

連絡先　〒353-0001　埼玉県志木市上宗岡 3-11-47　北足立南部地区労働組合協議会

E-mail：rikenhiseikinet@gmail.com

新潟市水道局パワハラ自死事件

勝利判決勝ち取る

大きなご支援に感謝します。
ありがとうございました。

水道局は控訴せず。判決確定！

新潟いの健センターとしても支援を続けてきた「新潟市水道局パワハラ自死事件」の判決が、11月24日（木）にありました。

狭い意味でのパワハラ（上司の無視などひどいいじめ）は目撃した者が（当局からの報復を恐れ）証言しなかったため、認められませんでしたが、業務の困難さや適切な指導もなく被災者を追い詰めて死に至らしめたと言う「注意義務違反」を認めるという画期的な判決でした。

一部被災者の経歴から言って周囲に助言を求めることもできたはずという理由で、5割もの過失相殺を認定するという大変不当な面もある判決ではありますが、原告は15年もの歳月がたち、これ以上の訴訟継続は望まないとし、被告が控訴しなければ自ら控訴はしないと表明しました。

これを受け翌 25 日に支援組織「M さんを支える会」と新潟市議で新潟市と水道局に「控訴断念」を申し入れ、同時に県内および全国の支援者に控訴断念のメールやファックスを集中するよう要請しました。当局側は 28 日（月）に新潟市議会の委員会に控訴は断念する旨報告し、勝訴が確定しました。

しかし、委員会後の報道陣の取材に対し「完全に負けたわけではない」「パワハラは認定されなかった」「上訴しても覆すだけの材料がない」など、遺族感情を逆なでする発言をし、これが地元紙に大きく報道され、怒りを買っています。これでは実効性のある再発防止策などできるはずもありません。

全国の皆様のご支援に感謝しつつ、真摯な謝罪と再発防止策を求め今後も取り組むことになります。よろしくお願いいたします。

2022 年 2 月　証人尋問期日の入廷行動（雪の日）

2022 年 11 月　勝訴判決！

新潟日報　第3種郵便物認可　1部売り定価（税込み）　朝刊150円　おとなプラス70円

妻「謝罪受け入れられぬ」

水道局員自殺訴訟

新潟市、控訴断念を表明

「パワハラない」繰り返し

新潟市水道局の男性職員＝当時(38)＝が2007年に上司のパワハラを訴え自殺したことを巡り、職場環境の改善などを怠ったとして市に約3500万円の賠償を命じた新潟地裁の判決について、市水道局は28日、市議会で控訴しないと正式に表明した。男性の遺族は控訴しない方針で判決が確定する見通しとなったが、水道局の姿勢に男性の妻(53)は「反省しているようには思えない。今は謝罪を受け入れられない」と不満を訴えた。

新潟市水道局が控訴しないと正式表明した後、報道陣の取材に応じる男性の妻＝28日、新潟市中央区

水道局の佐藤隆司局長は28日、環境建設常任委員協議会で「司法判断を真摯に受け止め、判決を受け入れる」と述べ、今後、遺族に直接謝罪する考えを示した。しかし、内部調査でパワハラの事実は確認できなかったとする従来の説明を繰り返した。

妻は協議会を傍聴した。遺書の内容を伝えても、公務災害の認定を受けてもパワハラを認めず、謝罪もなかった水道局が、どのような判断をするのかを自ら確認したかった。

だが、水道局は内部調査は妥当とする主張を変えなかった。妻は閉会後、「答弁を聞いても、反省しているようには思えなかった」とし、水道局が謝罪の意向を示したことに対しては「内部調査を妥当としている段階では、受け入れる気にはなれない」と強調した。

控訴はしない考えだとしつつ、「パワハラは証拠がそろわなかっただけで、なかったわけではない。こちらも判決に納得していないという気持ちを受け止めてほしい」と訴えた。

遺族は15年、男性が上司のパワハラを受けて自殺したとして、約7900万円の損害賠償を求めて市を提訴した。24日の判決は、男性が上司の態度をいじめと感じていたと指摘。上司が業務の進み具合の確認や必要な指導、質問しやすい環境づくりをしなかったとして市側の責任を認定したが、十分な証拠がないとしてパワハラは認めなかった。

「判決覆す材料ない」

新潟市水道局

新潟市水道局は28日、判決を覆すだけの材料がないなどとして、控訴を正式に断念した。一方、ハラスメントの研修など再発防止に取り組む考えを示した。

佐藤隆司水道局長は市議会協議会の閉会後、控訴を断念した理由について、事態が長期化していることに加えて「上訴しても覆すだけの材料が用意できない」と語った。ただ、十分な証拠がないとしてパワハラを認定しなかった判決は「(市側の)完全な敗訴ではない」とした。

また、佐藤局長は「水道局として適切な対応が取れなかった」と男性職員や遺族への謝罪の言葉を述べた。

再発防止に向けては、研修の充実などを検討するほか、今後は職員自殺など重大なケースは外部の視点を入れて検証するとした。

男性の妻は、遺族と協議した上での再発防止策を求めているが、佐藤局長は「要望を聞く機会をまずは設けたい」と述べるにとどめた。

中原八一市長は「長期にわたるご遺族の心痛を察するに余りある。判決で認められた市の過失を重く真摯に受け止め、深くおわび申し上げる」とのコメントを発表した。

豊山関引退

心に穴があい

地元から

新潟市北区出身の大相撲力士、豊山関(29)＝本名小柳亮太さん＝の現役引退が発表された28日、地元関係者は早い引退を惜しんだ。近年はけがに悩まされ、「ご苦労さま」とねぎらいの声が上がった。

「『やり切った』と『ああ相撲終わりなんだ』というふうに見えた」。中学時代から豊山関を知る新潟市相撲連盟副理事長の進谷八柳敬さん(53)は「けがが何年も治らず、努力だけではどうにもできない歯がゆさを本人が一番感じていたと思う」と推し量り、「応援していただいた皆さんに感謝を伝えたい」と語った。

九州場所ではサポーターやテーピングを施し、土俵に上がった。小中学校時代に相撲教室で指導した新潟市中央区の農業左藤成さん

記録廃棄100件調査へ

最高裁　来春めど報告書公表

1997年に起きた神戸連続児童殺傷事件など、重大少年事件の記録が永久保存とされずに廃棄された問題で、最高裁は28日、少年事件50件余りの記録を廃棄した経緯や原因などを個別に調査すると決定した。調査対象には民事裁判も含まれ、計約100件に上る見

賣　新　聞　（第３種郵便物認可）

遺族「新潟市は猛省を」

地裁、市の過失一部認定

市職員自殺 賠償命令

新潟市水道局の男性職員（当時38歳）が2007年に自殺したのは、上司のパワーハラスメントが原因だったなどとして、遺族が市に損害賠償を求めた訴訟の判決。市側の過失を一部認めた判決内容に遺族は「夫の命を奪ったことを猛省した上で、実効性のある再発防止策を講じてほしい」と市に求めた。

遺族側が市を相手取り提訴したのは7年前。きっかけは、市の対応だった。

地方公務員災害補償基金は11年、男性の自殺を公務員の労災に当たる「公務災害」と認定した。市は12年、賠償や関係者の処分を行う考えを示したうえで、公務災害の審査に用いた同僚の陳述書の提出を遺族に要請した。

遺族は、陳述者の不利益な取り扱いをしないことを条件に渡したという。だが、市は内部で聞き取り調査を実施した結果として、「パワハラはなかった」と主張した。

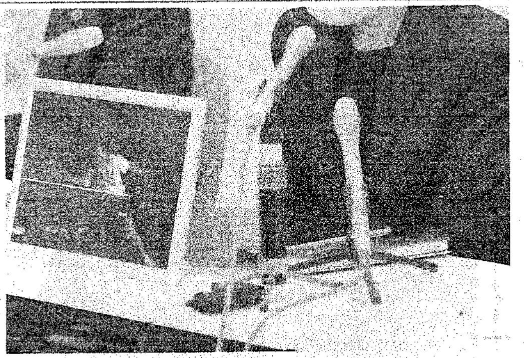
その後も、市が謝罪や賠償に応じなかったため、遺族は、提訴に踏み切った。

提訴から7年。判決後、記者会見に臨んだ男性の妻は、市の過失が一部認められたことに「ようやくよい報告ができた」と目に涙を浮かべながら語った。

一方、判決でパワハラが認められなかったことについては「証人が出廷できないことを理由にパワハラが認められなかったことは残念だ」と訴えた。

遺族によると、男性は長男と長女の子供2人を旅行に連れて行くなど家族思いの性格だった。男性が亡くなってから15年がたち、当時1歳だった長女は高校生になった。男性の妻は「夫は子煩悩だった。もっと生きていてほしかった」と悔しさをにじませた。

市は判決後、「元水道局職員に対し、心より哀悼の意を表す。判決内容を精査のうえ対応したい」との中原八一市長名のコメントを出した。



判決後に記者会見をする男性の妻。左は生前の男性の写真（24日、新潟市中央区で）

男性の自殺を巡る損賠訴訟の経緯

2007年５月	新潟市水道局に勤務する男性（38）が自殺
11年11月	地方公務員災害補償基金新潟市支部審査会が、男性の自殺を「公務災害」と認定
12年	市が管理職による内部調査を行い、「パワハラはなかった」などの見解を示す
13年10月	遺族が新潟簡裁に民事調停を申し立て
14年４月	市は事実を否定し、調停は不成立に
15年９月	遺族が新潟地裁に損害賠償を求め提訴
12月	第１回口頭弁論
22年８月	結審
11月	新潟地裁は「上司からの叱責を恐れていたことが自殺につながった」と認定。安全配慮義務違反を指摘した上で、市に約3500万円の支払いを命じる

※判決要旨などに基づく。年齢は当時

No. ２４４
（10月・11月合併号）
発行日
2022年10月15日

輝くいのち

発行：大阪労働健康安全センター
〒５３０－００３４
大阪市北区錦町２－２国労会館１階
TEL：06-6353-2252/FAX：06-6355-2204
メール：owhsc@abelia.ocn.ne.jp

大阪労働健康安全センター第30回定期総会

コロナ禍でも安全衛生活動を継続

定期総会には14団体34人が参加
7単産・団体から7人が発言

大阪労働健康安全センターは10月14日に第30回定期総会を国労会館1階ホールで開催し、34人が参加しました。総会では、22年度事業報告と決算、23年度の事業方針と予算が拍手で採択されました。また新年度の理事会体制が承認されました。

総会の議長は大阪国公の阪本仁委員長が務め、閉会あいさつは全港湾阪神支部の入江友規理事が行いました。

▲会場いっぱいの34人が参加した第30回定期総会

総会は中村賢治理事長の主催者あいさつのあと、嘉満智子大阪労連事務局長が来賓あいさつ、いの健全国センターからのメッセージが紹介されました。

総会での発言は、単産の安全対策委員会の活動（化学一般関西）、労使一体で進める安全衛生活動（全港湾阪神）、コロナ下の過重労働と勤務間インターバル（国労大阪）、コロナ対策と逆行する国・大阪府の病床削減（医労連）、職業病懇談会など地道な活動（職対連）、化学物質の自律的管理の問題点（化学物質）、過密労働による精神的負担の増大（大阪国公）の7団体が行いました。

「いの健集会2022」の成功にむけて力の集中を

長期化するコロナ感染症は私たちの活動や働き方にも大きな影響を及ぼしました。効率最優先の新自由主義により、医療・福祉、教育・保育体制が脆弱にされ、貧困と格差が拡大する下で、感染症は弱い立場の高齢者や女性、若者に経済的だけではなく精神的にも大きな被害をもたらし現在も収束していません。さらに、ウクライナの戦争や気候危機による大災害の多発等、命や平和が脅かされる状況が生まれました。政府の経済優先の感染症対策では、救える命が助からないという医療崩壊が何度も起こりました。賃金が上がらない中での物価高騰で国民の生活はますます苦しくなっています。働くもののいのちと健康を守り、平和で安全な社会実現のために政治の転換が必要です。労働組合のイニシアチブで民主団体とも力を合わせて運動を止めずに広げていくことが求められています。運動の世代継承も大きな課題となっています。大阪安全センターは、今後も理事の皆さんと協力していの健運動をすすめて行くこと、とくに今年12月開催の「いの健集会２０２２」の成功にむけて力を集中することを確認しました。

（大阪労働健康安全センター　鈴木まさよ）

過労死等防止対策推進シンポジウム

▼日時／
11月22日（火）
14:00～16:40

▼会場／
グランフロント大阪
（北館B2コンベンションセンター）

第30回定期総会では7人が発言しました 7人のみなさんの発言要旨を掲載します

浜田健一さん

荻田啓二さん

川成良子さん

▼浜田健一さん（全港湾阪神支部）

月に1回安全衛生委員会を開催し、年間通して労使一体でとりくんでいる。毎年テーマを決めて労災の発生事例学習会も企画している。コロナ禍で安全パトロールは中止したが、毎年1回、大阪と神戸の労基署との懇談会もやりながら職場の安全衛生につとめている。

▼荻田啓二さん（国労大阪）

コロナ禍で、鉄道病院では職員の過重労働が明らかになっている。貨物車両は職員にコロナ感染者を出すと運行がたいへんになる。奈良の王寺駅で職員が会社に業務改善の提言を出した事に、管理者からパワハラを受ける事態が起こり当局がパワハラと認めないことから交渉中。交運共闘で、「ふらふらの状態で事故を起こしてしまう」と勤務間インターバル11時間を要求している。

福田茂子さん

▼川成良子さん（大阪医労連）

コロナ禍で医療従事者は体力、精神的にも限界にきている。離職する職員も多い。大阪府の吉村知事はこのコロナ禍でも病床数が過剰だとして、削減を進めている。国はコロナ病床に補助金制度を打ち出したが問題も多い。医療問題連絡会で大阪府との懇談会を申し入れ、救急救命医療を守るとりくみも行っている。高槻赤十字病院を守る会を結成して地域医療を守るとりくみもしている。

▼福田茂子さん（大阪職対連）

月1回の役員会を中心に、患者会の開催、労災裁判の支援、会ニュース発行、学習会の開催などの活動を日常的に展開し、さまざまな相談にも対応している。職業病懇談会も月に1回のペースで開催し、発足以来この9月で259回に達した。

宮風耕治さん

▼宮風耕治さん（大阪国公）

公務でも窓口相談業務は「感情労働」と言われ精神的負担が大きい。20年来の勤務で初めてアスベストの労災認定業務を担当、全くの人手不足状態。国の給付金制度ができて請求件数が増えている。暴露から発症まで長い年月がかかるため、どこでどのようにして暴露したのか過去の職歴を証明するのが大変困難になっている。もっとアスベストの危険性を知ってもらい、社会的に救済が必要だという世論が大事だと思う。

海老原新さん

▼海老原新さん（化学一般関西地本）

2か月に1回（偶数月）の安全対策委員会を定例化させている。コロナ禍で、リアル参加とオンライン併用だが、参加者が固定化してきている反面、遠隔地からの参加が出てきている。職場では死亡事故や意識不明の重大事故も2件出ている。テーマを決めた年間のとりくみや、職場見学なども検討していきたい。

堀谷昌彦さん

▼堀谷昌彦さん（化学物質と労働者の健康研究会）

昨年5月に福井地裁で勝訴した「三星化学」の職業がんのとりくみは、DVDが完成し全国に普及している。化学物質を取り扱う企業が正しい化学物質の知識、処方を持ち合わせていない実態があるにも関わらず、厚労省は化学物質の自律的管理という名目で野放しにしようとしている。整備、洗浄などの業務を非正規労働者に負わせる例もあり、問題を指摘すると雇い止めにすることも起こっている。

2023年度の役員

▼理事長／中村賢治
（大阪社会医学研究所所長）
▼事務局長／鈴木まさよ（大阪労連特別幹事）
▼事務局次長／重田博正（大阪社会医学研究所）、近藤聡（大阪民医連事務局次長）、小島良平（大教組執行委員）、堀谷昌彦（化学物質と労働者の健康研究会）
▼理事／垣岡彩英（民法協）、入江友規（全港湾阪神支部書記次長）、難波信章（ＪＭＩＴＵ大阪地本特別執行委員）、山本健治（福保労大阪地本執行委員）、山下幸博（国労大阪地本副委員長）、竹添義信（全国一般大阪府本書記次長）、宮風耕治（大阪国公書記次長）、阿野寛子（全印総連大阪地本書記長）、寺内克憲（大阪自治労連副委員長）、福田茂子（大阪労災職業病対策連絡会）、川成良子（大阪医労連）、村田浩久（化学一般関西地本執行委員）
▼会計監査／鴻村博
（大阪労連書記次長）
▼顧問／岩城穣
（弁護士・いわき総合法律事務所）
▼事務局員／西岡健二

いの健全国センター からのメッセージ

貴センターが、新型コロナ感染症の拡大という困難ななか、諸団体と協力し、幅広い活動を着実に前進させておられることに敬意を表し、連帯のメッセージを送ります。

新型コロナ感染症は第７波と言われ３年目を迎えています。感染が確認されながら入院できず、在宅で亡くなる方がでてしまうなど、政府の対応はこれまでの教訓をまったくいかさず同じ過ちを繰り返しています。コロナ禍に顕在化した新自由主義の矛盾を、正そうとせず、その場限りの政策が悲劇を大きくしています。

また、コロナ禍は、エッセンシャルワーカーの過酷な労働条件と社会で果たしている役割を明らかにしました。医療・福祉従事者はもちろん、国・地方の公務の重要性が明確になりました。公務に従事する労働者の安全・安心と住民の安心できる生活は、表裏一体です。。コロナ禍が露わにした問題を共有化し、幅広い共同と連帯で新しい前進を築くチャンスのときです。

これまでにない困難はいのちと健康を守る活動の重要性を明確にし、私たちのいのちや暮らしに政治が直結していることが、たくさんの人々との共通する思いとなりました。職場・地域に根差し、職場・地域の要求から、職場を変え、政治をも動かす力を結集していきましょう。貴総会がさらなる前進の出発点となることを、心から期待します。

２０２２年10月14日
働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長　垉田和史

いの健全国地方センターが「後継者育成」をテーマに交流会

昨年に引き続いて、いの健全国センター地方センター交流会が10月1日に午後1時半からオンラインで開催され32人が参加しました。

コロナ以前は地方で1泊2日の学習と交流をしていましたが、画面上でも皆さんと顔を合わせる貴重な機会となりました。

今回は、喫緊の課題となっている後継者育成と労安活動家の育成をテーマに交流しました。始めに、労働法制の課題と労働組合・いの健の役割について労働時間問題を中心に全労連の伊藤圭一さんが講演をしました。コロナ下で不安定な細切れなギグワークや兼業・副業が広がっていますが、財界は労働者からのニーズがあるからと裁量労働制の導入を狙っています。限定正社員や解雇の金銭解決制にも注意が必要です。

その後、北海道、東京、京都、高知の各センターが後継者育成に絞って報告を行いました。それぞれ歴史や体制はちがっても、職場で労安活動を確立するためには労働組合の活動の活性化なしには活動家の育成は考えられないと感じました。報告の後は、参加者が5グループに分かれブレイクアウトルームを使って討論しました。私は、新潟、山梨、愛知、高知センターと九州セミナーの6人グループでした。これまで、新潟や山梨、高知の活動を聞ける機会はありませんでしたので新鮮でした。コロナ感染症では、休業支援金や休暇、濃厚接触者になった場合の対応で学習会を持つなど、職場のニーズに応えて厳しい財政状況や体制の問題があっても地方センターとして奮闘されておられることが伝わって元気をもらいました。

（大阪センター　鈴木まさよ）

育児・介護法（2021年の法改正）を活用しよう
おおさか労働相談センター／舛田佳代子

知人が「働くパパ」として出生時育児休業を取得した。これは、昨年改正された育児・介護休業法による新制度だ。育児休業に関わる改正内容は次の通り。

①全ての事業主に育休制度の周知・意向確認及び雇用環境整備が義務化（２０２２年４月）

男女を問わず妊娠出産の申出をした労働者には個別に制度を知らせ育休取得の意向を確認しなければいけない。養子縁組などの場合も対象になる。雇用環境整備としてすべての労働者を対象に、研修や相談体制を整える、制度や取得促進の方針を周知することなどが示されている。

②有期雇用労働者の育児・介護休業の要件緩和（２０２２年４月）

無期雇用労働者と同じ扱いになる。雇用期間についての要件がなくなり、子の１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでなければ取得できる。

③出生時育児休業（産後パパ育休）の創設（２０２２年10月）

出生後８週間以内に最大４週間取得できる。２回に分割可能。出産するパートナーが仕事を持ってなくても良い。

④育児休業の分割取得と１歳以降の制度の柔軟化（２０２２年10月）

育児休業（１歳まで）は２回に分割可能となる。保育所に入所できないなどの理由で育児休業を延長する場合、パパママとも１歳又は１歳半の初日に限られていた開始の制限がなくなり、途中からの取得ができる。

⑤企業の育児休業取得状況の公表義務（２０２３年４月）

常時雇用する労働者が１０００人を超える事業主に、誰でも閲覧できる方法での公表が義務化される。

今回の改正ポイントは、育児・家庭生活・働き方などライフスタイルに合わせた育児休業の選択肢が増えたことと、企業側に環境整備と制度活用を知らせる義務ができたことである。罰則がなくどれほどの実行性があるのか心配だが、職場労働組合による制度実現へのチェック体制強化などに期待している。労働相談センターでも、労働者の要望を受け止め育児休業の活用を後押ししたい。

※育児休業制度には「パパママ育休プラス」という、両親とも働く家庭への支援として、１歳２カ月まで育児休業が使える制度がある。※育児休業等の申出・取得を理由にした不利益な取扱いは禁止。

「ウサギと亀」の健康ハイキング
狭山池ウォーキング

10月に入ったというのに、10月２日は28度の暑さ。集合の大阪狭山市駅には、10時はちょっと過ぎたが、14人が集まった。

駅前にセブンイレブンがあり、弁当の買い出しに寄る人も。旧家が残る旧街道を歩く。石段を登って堤にあがると、いきなり狭山池が現れた。「広いなあ」との印象だ。木道の回廊からスタート。周囲は約３キロ。日差しがきついが、堤の周りをウォーキング、ランニング、自転車の人、ファミリーなどたくさんの人が思い思いに楽しんでいる。西から南を見渡すと、生駒山系、二上山、葛城、金剛、岩湧さん、槙尾山までが一望だ。河内の国の外周にあたるこれらの山を平野部から一望できることに感動した。池に目を落とすとコイがゆっくりと泳いでいた。

「これ何の花？」「ジュウガツサクラ」牛山植物博士の出番だ。10月に咲く珍しいサクラという。確かに今日は10月２日、「花はエライねえ、カレンダーを知っているんや」と感心。さらに「ＰＬの塔が見えた」と大はしゃぎ。

11時半に、狭山池博物館の入り口に着いた。各自が記念写真を撮って館内に入る。建物は安藤忠雄の設計だ。重厚な石をふんだんに使った建物だ。玄関に至る細い廊下の片側の屋根から滝のような水が流れ落ちてきた。涼感たっぷり。手を出して水に触れてみると冷たくて気持ちがいい。これも安藤氏のアイディアか。狭山池は、７世紀の初めごろに誕生した日本最古のダム式のため池だ。この狭山池の改修には、奈良時代の行基、鎌倉時代の重源、江戸時代の片桐且元など歴史上に著名な人たちが大きく関わっている。1400年にわたる知恵と工夫が現代まで伝わる土木技術の遺産として残されている。この土木技術の遺産を展示されているのがこの博物館である。

約30分にわたって展示物などで学習した。ちょうど12時に館内で解散した。

（レポート／西岡健二）

例会のお知らせ

▼11／6（日）行先／鶴見緑地散策
　集合／10時、地下鉄鶴見緑地公園前駅
▼11／20（日）近江八幡・八幡山
　集合／8時20分、ＪＲ大阪駅中央口
○問合せ…西岡健二☎090-9864ー6558
※当日は降水確率50%以上で中止します

活　動　日　誌

＜活動の報告＞

9/28（水）安全センター事務局会議　10:00　大阪労連会議室
10/３（月）安全センター第10回理事会　18:30　国労会館円卓
10/14（金）安全センター第30回総会　18:30　国労会館１階
10/21（金）労働相談センター第25回総会　18:30　国労会館

＜当面の日程＞

11/２（水）安全センター事務局会議　10:00　大阪労連会議室
11/７（月）安全センター第１回理事会　18:30　国労会館円卓
11/22（火）過労死防止シンポ　14:00　グランフロント大阪
12/３（土）いの健学習交流集会2022　10:00　国労会館
12/７（水）いの健全国センター第25回定期総会（オンライン）

各位　殿

公益財団法人　社会医学研究センター

雑誌『労働と医学』No.155 ご購読の御案内

特集　学校ローアン活動交全国流集会

貴殿・貴団体におかれましてはご発展のことと存じます。「労働と医学」No.155では「学校のローアン活動全国交流集会」を特集しました。

本号は昨年11月と今年2022年2月23日に社医研センターの主催で行われた「学校のローアン活動学習交流会」で報告された活動報告を中心に特集を企画しました。創意工夫を発揮した教職員組合の活動報告ですので職場の安全衛生活動の参考にして下さい。

ご注文は、下記の申込用紙にご記入の上、FAXにてお送り頂ければ幸いです。

『労働と医学』No.155　FAX申込書

頒価　1,000円（送料別）

年間購読料は・A：雑誌『労働と医学』年間4回発行分のみで　4，000円

・B：ニュース『働くものの健康』毎月10日発行含め　5，000円

FAX　03-5926-7091

お名前：	住所：〒　　－　　（自宅・所属先） TEL：　　（　　） FAX：　　（　　）	
団体名、会社名： 所属： 請求先：（個人　団体）	購読形態（○をお付け下さい） ・　1回のみ ・　年間購読（A　・　B）	冊数：

お問合わせ申し込みは

公益財団法人　社会医学研究センター

〒 173-0025 東京都板橋区熊野町47-11

☎03－5926－7090

http://www.shaiken.or.jp/index.htm

労働と医学　No.155

2022年10月31日発行
ISSN0914-3270
通巻第155号（季刊）

禁無断転載・複写

目　次

［インタビュー］
安全衛生活動を推進する生協労連副委員長の渡邊一博さん

特集　学校のローアン活動全国交流集会

［基調報告］
学校のローアン活動の新たな展開と発展　村上剛志……4

［講演］
学校のパワハラ問題　実態と対策　津野香奈美……15

［実践報告］
措置要求を契機に市教委の労安体制・労安活動が始まる　杉本正男……17
京都・西舞鶴高校の安全衛生活動　森下正康……25
兵庫高教組の取組「ハラスメントのない職場づくり」　市位葉子……32
堺市教職員組合の安全衛生活動　向井隆志……34
学校における労安活動について考える　森山敏晴……40
できることから始めよう―初めての「衛生推進者」奮闘記　金井宏伸……49

各位　殿

公益財団法人　社会医学研究センター

雑誌『労働と医学』No.154 ご購読の御案内

特集　労働安全衛生法施行 50 年

貴殿・貴団体におかれましてはご発展のことと存じます。「労働と医学」No.154 では「労働安全衛生法施行 50 年」を特集ました。

本号は、1972 年に労働安全衛生法が施行されて 50 年を迎えたので「労働安全衛生法施行 50 年」として特集を企画しました。丁度、中央労働災害防止協会の「安全と健康」誌が特集として「安衛法 50 周年を迎えて」を 6 月号で発行しています。「安全と健康」は労働者の働く源泉です。

ご注文は、下記の申込用紙にご記入の上、FAX にてお送り頂ければ幸いです。

『労働と医学』No.154　FAX 申込書

頒価　1,０００円（送料別）

年間購読料は・A：雑誌『労働と医学』年間４回発行分のみで　４，０００円

・B：ニュース『働くものの健康』毎月１０日発行含め　５，０００円

FAX　03-5926-7091

お名前：	住所：〒　　－　　（自宅・所属先）	
団体名、会社名：	TEL：　　（　　） FAX：　　（　　）	
所属： 請求先：（個人　団体）	購読形態（○をお付け下さい） ・　１回のみ ・　年間購読（A　・　B）	冊数：

お問合わせ申し込みは

公益財団法人　社会医学研究センター　☎03－5926－7090

〒 173-0025 東京都板橋区熊野町 47-11

http://www.shaiken.or.jp/index.htm

労働と医学　目次　No.154

2022年７月30日発行

ISSN0914-3270

通巻第154号（季刊）

禁無断転載・複写

[インタビュー]

「いちばんやさしい労働安全衛生法」を発行した
中央労働災害防止協会の加藤雅章さん　…… 1

特集　労働安全衛生法施行 50 年

[解説]

労働安全衛生法施行 50 年　村上剛志…… 4

安全衛生活動の基本と労働組合の役割　佐々木昭三…… 15

[資料]

[安全衛生活動活用資料編]　…… 20

労働安全衛生法の概要

快適職場指針の体系と概要

事業場規模別・業種別要選任数

作業環境測定を行うべき作業場所

事務所衛生基準規則・女性労働基準規則

派遣労働者の安全衛生法の適用

健康診断の種類・安全衛生教育の概要

職長教育・行政指導に基づく教育・特別教育

作業資格一覧

[安全衛生活動状況チェックリスト]　…… 37

安全衛生活動状況チェックリスト

全職場共通・日常点検・有害物取扱い職場などの職場

戦争とディーセントワーク　大軍拡にどのようにに抗うか

個人会員　西山勝夫

2022 年 12 月 7 日　いの健全国センター第 25 回総会

来年は三井三池三川炭鉱炭塵爆発災害 60 周年に当たります。当時工学部学生であった私はこのような労働災害が二度とあってはならないと進路を定め、働く人々のいのちと健康を守るための研究教育社会活動に取り組み、2008 年に大学を定年退職しました。

私の所属した主な学会は、日本産業衛生学会でした。1998 年には 70 周年事業が行われましたが、かつての戦争についての反省が非常に不十分であると直感し、その歴史を調べてみました。すると、1959 年の 30 周年に当たって、侵略戦争への荷担を賞賛する理事長の見解が示されたままで、反省がなかったとが明らかになりました。その見解というのは「大戦中における本会の活動は、戦時産業労働力の確保、労働者の結核対策、後方戦力としての生産労働力の維持に役立つところが多かった」「戦時中においては、学会（協会）の総力を動員して、後方戦力の労働力の確保に大いに貢献するところがあった」というものです。私は当時学会執行部に反省を求めましたが受け入れられませんでした。これがきっかけになって、15 年戦争と日本の医学医療研究会の創立に参加し、今日まで戦争と医学の問題に取り組み、軍学共同にも反対してきました。

私は全国センター創立以来の個人下院ですが、21 世紀を前にして全国センターに設けられた国際労度安全衛生研究会に参加し、1999 年の第 87 回 ILO 総会でディーセントワークが ILO の活動の主目標と位置付けられ、私も全国センターで取り組まれるように努めました。2009 年の総会では、「労働と戦争のつながりは歴史的に見てもきわめて深い関係があり、いま、憲法９条が歯止めとなっています。ILO はその憲章で『世界の永続する平和』を求めていますが、『平和的労働、労働は（平和的条件・環境下で）平和的なものでなければならない』『NO PEACE NO WORK! 平和なくして労働なし！』『平和（軍縮、反軍拡、核兵器廃絶）のために、戦下（暴力の下）でなく、平和的労働（軍需産業労働・軍事労働でない労働）を、民事労働者（兵士・軍人や軍属労働者としてでなく）』を高らかに掲げ提案・発信していく事が大切と日本から発信・提案』をと呼びかけました。

その後、戦争とディーセントワークの問題については、1944 年の雇用（戦時より平時への過渡期）勧告（第 71 号）が、2015 年の ILO 総会(第 105 回）では見直され、今年の総会では事務局長が「戦争に訴える者は社会正義を否定」という開会スピーチを行っています。しかし、1919 年の設立時に「世界の永続する平和」を掲げた ILO はその実現にどれ

だけ貢献できたかは問題です。というのも、ILO は、軍需産業労働・軍事労働・戦争に加担する労働の禁止の政策をまだ示していません。

先日サッカーワールドカップ戦で日本が負けた中米のコスタリカは日本と同様の憲法を持っていますが、日本と違って実際にも軍隊を持っていないために戦争の不安がなく学業や労働に励むことができている遠い話も有ります。日本では、憲法に違反する軍事力（世界有数）を有し、2013 年には特定秘密保護法、集団的自衛権閣議決定、2015 年には防衛省安全保障技術研究推進制度、日本学術会議を軍事研究の道に引きずり込む企て、安全保障関連法、2016 年には国民保護法、2020 年には日本学術会議会員の任命問題、2022 年には経済安全保障、敵基地攻撃、大軍拡と総動員体制と戦争に向かっています。大学では文部科学省の予算が減らされる一方、軍事研究費予算が増え、やがてそれに麻薬のように依存していく状況にあると警鐘が鳴らされています。この問題が全国センターの第 3 回読者サロンのテーマ「働くものと戦争」において、取り上げられたのは、時宜にかなっていたと思います。

しかし、今の情勢では、労働面でも、大軍拡と総動員体制により、軍需産業労働・軍事労働・戦争に加担する労働がますますはびこり、深化し、軍事に役立つあるいは軍事に不利な労働かどうかが問われるプレッシャーが増すでしょう。その意味で、2009 年の私の「平和的労働」の呼びかけは甘かったのではないかと反省し、「後方戦力の労働力」となった戦中の労働の歴史の反省に立って、現在およびこれからの足元の労働を深く問い直し、大軍拡と総動員体制に抗っていくことが必要ではないかと考えています。