

本稿は、2021年9月12日に行われた、東京自治労連「第20回労働安全衛生活動交流集会」での記念講演を加筆・修正したものです。

労働安全衛生活動は労働組合活動の基本 要求活動との両輪で働きやすい職場の構築を

静岡・浜松市職
良知信一

いまだき、右の絵のような職場は組合事務所くらいでしょうか。

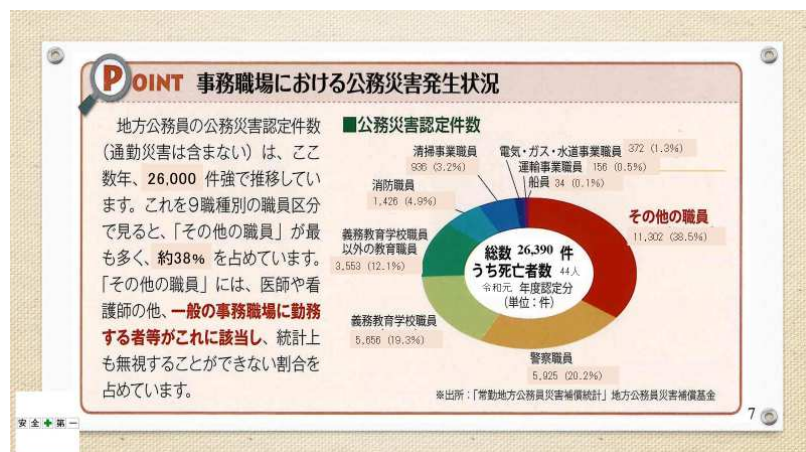
まずはみなさんのまわりの整理整頓からはじめましょう。安全衛生の初めの一步になります。

みなさんもこんなことに遭遇した記憶はありませんか。「通路の段差・突起・障害物などにつまずいた」「通路や床が水や油で濡れていて歩行中にすべった」「書棚上段に積んであったものが崩れてきた」「シュレッダーにネクタイが巻き込まれた」「両手で物を持っていた時などに階段を踏み外した」「キャスター付きの椅子の上で作業していたら椅子が動いて落ちそうになった」など。

1920年代、アメリカの損害保険会社に勤務していたハインリッヒさんという方が、過去の災害を統計学的に調べたら、1件の重い災害があったとすると、29回の軽いケガですんだ事故と、300回のケガがなくてすんだ事故を起こしていることがわかりました。さらにその背後には数千件の「ヒヤッとした」出来事があると指摘しています。これが、ハインリッヒの法則です。事故によるケガ、働き方による病気などの背後に隠れた原因を見つけて改善す



1920年代、アメリカの損害保険会社に勤務していたハインリッヒさんという方が、過去の災害を統計学的に調べたら、1件の重い災害があったとすると、29回の軽いケガですんだ事故と、300回のケガがなくてすんだ事故を起こしていることがわかりました。さらにその背後には数千件の「ヒヤッとした」出来事があると指摘しています。これが、ハインリッヒの法則です。事故によるケガ、働き方による病気などの背後に隠れた原因を見つけて改善す



ることが、安全衛生の取り組みに求められています。

前ページの図表は2019年度における地方公務員の公務災害認定件数です。

その他の職員には、医師、看護師、一般の事務職員が該当します。全体の40%近くを占めています。

最近の労働安全衛生法の改正において、みなさんの身近なものとしてストレスチェックが始まりました。また、労働基準法違反行為に対して氏名の公表などがされています。さらに、医師の面談を義務化した1月当たりの残業時間がこれまでの100時間超えから80時間超えに厳しくなりました。しかし、世界保健機構や国際労働機構は月65時間超えで脳や心臓病の発症リスクが高まると指摘しています。さらに厳しくすることが求められています。

さきほどの、労働基準法違反の事業者名の公表です。ブラックな企業をとりまく環境は厳しくなっています。みなさんのご家族の就職先の選定にも役立ててください。

労働基準法違反に係る公表事業

厚生労働省
労働基準局
監督課

労働基準
関係法令
違反に係る
公表事業
(平成30年
6月1日～
令和元年5
月31日公
表分)

公表事業者名	所在地	公表日	違反内容	違反概要	最終更新日：令和元年5月31日
(有) ケーアイコーポレーション	千葉県市川市	H30.7.13	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生した際、適切な労働者死傷病報告書を提出しなかったもの	H30.7.13追補
(株) 協立工業	千葉県君津市	H30.7.13	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告書を提出しなかったもの	H30.7.13追補
(有) 協栄大和商店	千葉県船橋市	H31.1.19	労働安全衛生法第28条 労働安全衛生規則第107条	労働加工用機械の整備を行わせるに当たって、当該機械の運転を停止させたもの	H31.1.19追補
(株) フルオセント	千葉県千葉市花見川区	H31.1.19	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告書を提出しなかったもの	H31.1.19追補
北島電機店	千葉県四街道市	H31.1.13	労働安全衛生法第28条 労働安全衛生規則第59条	高さ6.59mの屋根の端に手すり等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	H31.1.13追補
キムラ工業 (株)	千葉県白井市	H31.2.19	労働安全衛生法第28条 労働安全衛生規則第151条の2	ランペラーに労働者の身体の一部が巻き込まれる恐れがあるのに手すり等を設置しなかったもの	H31.2.19追補
(株) デュオディッシュ	千葉県千葉市美浜区	H31.3.22	労働安全衛生法第28条 労働安全衛生規則第107条	食品加工用機械の清掃洗浄後の水漏れを止む作業を行わせるに当たって、当該機械の運転を停止させたもの	H31.3.22追補

法令を守らない(ブラック)企業を取り巻く環境は年々厳しくなっています!
就職活動にあたり、選択基準にもなります・

安全 第一

9

さて、労働安全衛生活動とは、職場の環境を、安全で快適な職場とし、さらに労働条件を改善するための活動です。

快適な職場、労働条件を改善する義務は、わたしたち働く者ではなく、事業主、つまり、市長や区長や知事にあります。それを事業主の安全配慮義務といいます。わたしたち働く者には、その義務が達成されているか安全衛生活動を通じて監視するとともに、改善させていく行動が求められています。そして、その活動の先頭に立つていくのが労働組合なのです。

組織的な安全衛生活動

安全配慮義務を追求し確認していくためには組織体制が重要です。50人以上の事業所には衛生委員会、産業医の選任・設置が必要です。10人から49人の事業所には、衛生管理者の選任が必要です。

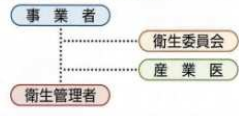
衛生委員会活動を支えるスタッフもしっかり配置しなければなりません。衛生委員会活動の計画、管理を担う事務局としての担当所属を確立もさせましょう。

組織的な安全衛生活動①

法律で定められた管理体制

安衛法では、事業場ごとに安全衛生管理組織を設置することが義務付けられています。管理体制は業種・職員数に応じて定められ、一定の業種を除く常時雇用職員数50～999人の事業場では、衛生管理者、産業医、衛生委員会の選任・設置を、同10～49人の事業場では衛生推進者の選任をしなければなりません。

■職員50～999人の場合



11

安全委員会や衛生委員会、安全衛生委員会の設置は、自業種別や人数によって異なります。市や区、都道府県の庁舎だけでなく、水道や土木、清掃など事業所単位での設置も必要です。

安全・衛生委員会の体制において、わたしたち労働組合は、事業所の職員で、安全や衛生に関する経験者として、委員会に加わります。この委員は、組合側、当局側同数が配置されます。

委員会は月1回以上開催することが法律で決められています。わけのわからない言い訳で開催しない場合、「法律違反でアウト!」と詰め寄ってください。当局は法律違反にとっても弱いのです。

組織的な安全衛生活動②

職場の安全衛生を支える人たち



安全衛生管理規程（規則）

職員の安全と健康を確保することを目的に、事業場の安全衛生管理体制や責任の所在、安全衛生活動の基本的事項を示しています。

安全衛生（管理）計画

職場の安全衛生管理を計画的・効果的に行うために、年間など一定の期間を定めて策定する計画です。高い目標を設定し、継続改善することで、安全衛生水準がレベルアップしていきます。

12

さて、委員会活動にはさまざまなものがあります。委員会の仕事として重要なものが職場巡視です。実際に職場を訪ねて職場環境をチェックします。浜松市の本庁の場合、約60の職場を年に2回ずつ訪れます。1ヶ月に10職場ずつ、12か月に分けて行います。

浜松市の職場巡視



その他、快適な職場環境作りを目指す観点から、「職員同士のコミュニケーションが良好である」「職務分担が適切である」など、職場での聞き取り調査を伴うチェックポイントが考えられます。

21

職場巡視の体制ですが、浜松市の場合、2班に分かれています。産業医と事務局の課長、組合側委員がチームを組みます。もう一班は事務局の課長補佐、事務局担当職員、組合側委員のチームです。各班、一回につき5から6職場を1時間30分ほどかけて巡視します。

巡視では、温度、湿度、明るさ、を測定します。また、家具の上に荷物は積んでいないか、家具の転倒防止はされているか、床面は滑りやすいか、つまずくようなものはないか、余裕をもって歩くことのできるスペースは確保できているのかなどをチェックします。

また、各所属長から聞き取りを行います。人員増を要求したが逆に減らされて、残業が増えてしまったなど、本音が聞ける場合があります。こうした本音は次の委員会で課題として発言し、当局の責任を追及する根拠となります。そのやりとりは議事録として3年間保存されます。残業が多くて疾病の原因となった場合など、当局の安全配慮義務違反を追求することとなります。

2022 年 4 月 18 日

職場巡視による点検票と調査票①

衛生管理者職場巡視点検票									
検視期	平成25年〇月〇日～〇月〇日	業種・施設番号							
平成25年〇月〇日現在従業員数	労働者 35人	実定員	労働者 40人	23人	4人	9人			
衛生管理者の所属(業種・施設番号)			平成25年度		4.0	5.0			
検視結果 (平成25年度)			1. 労働者	2. 14労働者					
平成25年度1～3月			3. 労働者の安全意識	4. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			5. 労働者の安全意識	6. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			7. 労働者の安全意識	8. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			9. 労働者の安全意識	10. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			11. 労働者の安全意識	12. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			13. 労働者の安全意識	14. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			15. 労働者の安全意識	16. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			17. 労働者の安全意識	18. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			19. 労働者の安全意識	20. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			21. 労働者の安全意識	22. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			23. 労働者の安全意識	24. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			25. 労働者の安全意識	26. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			27. 労働者の安全意識	28. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			29. 労働者の安全意識	30. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			31. 労働者の安全意識	32. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			33. 労働者の安全意識	34. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			35. 労働者の安全意識	36. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			37. 労働者の安全意識	38. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			39. 労働者の安全意識	40. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			41. 労働者の安全意識	42. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			43. 労働者の安全意識	44. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			45. 労働者の安全意識	46. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			47. 労働者の安全意識	48. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			49. 労働者の安全意識	50. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			51. 労働者の安全意識	52. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			53. 労働者の安全意識	54. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			55. 労働者の安全意識	56. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			57. 労働者の安全意識	58. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			59. 労働者の安全意識	60. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			61. 労働者の安全意識	62. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			63. 労働者の安全意識	64. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			65. 労働者の安全意識	66. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			67. 労働者の安全意識	68. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			69. 労働者の安全意識	70. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			71. 労働者の安全意識	72. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			73. 労働者の安全意識	74. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			75. 労働者の安全意識	76. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			77. 労働者の安全意識	78. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			79. 労働者の安全意識	80. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			81. 労働者の安全意識	82. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			83. 労働者の安全意識	84. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			85. 労働者の安全意識	86. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			87. 労働者の安全意識	88. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			89. 労働者の安全意識	90. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			91. 労働者の安全意識	92. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			93. 労働者の安全意識	94. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			95. 労働者の安全意識	96. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			97. 労働者の安全意識	98. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			99. 労働者の安全意識	100. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			101. 労働者の安全意識	102. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			103. 労働者の安全意識	104. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			105. 労働者の安全意識	106. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			107. 労働者の安全意識	108. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			109. 労働者の安全意識	110. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			111. 労働者の安全意識	112. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			113. 労働者の安全意識	114. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			115. 労働者の安全意識	116. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			117. 労働者の安全意識	118. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			119. 労働者の安全意識	120. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識			121. 労働者の安全意識	122. 労働者の安全意識					
労働者の安全意識									

職場巡視の結果は点検票、調査票として委員会に提出され、協議することになります。この票からは赤丸の有給休暇の最低取得、0日6時間を問題視し、協議しました。

[illegible]

調査票で、時間外勤務が年間 360 時間を超えた職員と、月 45 時間を超えた職員の実績が報告されます。

[illegible]

また、年間360時間を超えた職員について、その原因と対策、今後の見込みについて所属長から報告されます。

職場巡視 による 点検票と 調査票

④

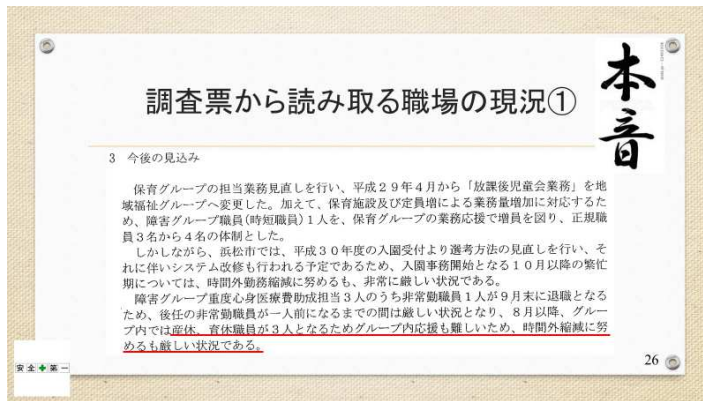
職名		担当業務	平成29年度			平成28年度		
			総務課 総務課 総務課	年休	夏休	年休	夏休	年休
総務課主幹	〇〇グループ	〇〇課業務	388	733時*	0	280	938時*	0
総務課主幹	グループ	総務課主幹係長兼事務	638	972時*	0	358	933時*	0
総務課主幹	グループ	総務課主幹係長兼事務	363	653時*	0	427	1,033時*	0
一般職員	グループ	簿記課主幹係長兼庶務	277	1,024時*	0	202	1,023時*	0
一般職員	グループ	簿記課主幹係長兼庶務	605	1,030時*	0	530	938時*	0



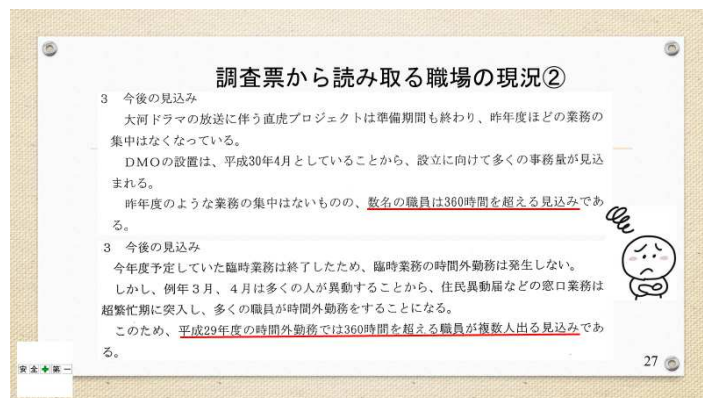
*平成28年度の時間数等については、28年度に在籍していない職員は記載不要
 *帳が不足する場合は適宜追加すること
 *総務課は1時間40分（1日）に換算し、1時間未満の値数は四捨五入すること

さらに、時間外勤務の多い職員の、有給休暇取得、夏休み取得などの実態が報告されます。

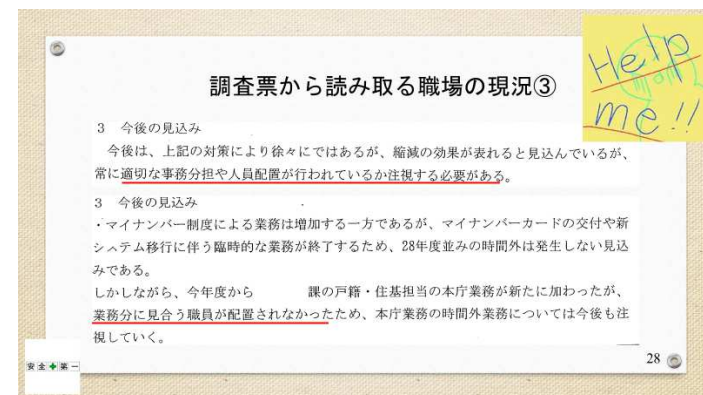
2022年4月18日



今後の見込みでは、職場の実態が報告されてきます。このケースでは、ひとつのグループで産休、育休が3人生じることが述べられています。そして、そのため、時間外の削減は厳しいという見解が示されています。



この調査票では、時間外勤務について360時間超えが数名出る見込みであると、時間外削減の圧力の中でも、本音を訴えています。



この調査票では、業務量に見合う職員が配置されなかったのを時間外増加の原因として挙げており、人事当局に対する批判となっています。



公務災害の発生報告書も委員会に提出されます。

このケースを読み解いてみましょう。問題は、災害発生時間とその後の対処です。午前11時ごろ、発生した災害は帰庁後の17時に報告となっています。

2022年4月18日

災害の内容は、土中に埋まっていた鋭利な突起物が、靴を貫通して足に刺さってしまったものです。この時、職員は安全靴を履いていませんでした。出血した状態で、災害後、6時間近く作業を続けていたのです。

この災害報告を受けて委員会では議論をし、被災した職員が課内での応援業務であり、危険性についての知識も無く、安全靴の支給も

無く、破傷風の予防接種も受けていない状態でした。組合側委員から、安全配慮義務に完全に欠けていたことを指摘、さらに業務応援が必要な人員不足が要因であり、その根本は、職員削減を進めてきた「定員適正化計画」にあることを指摘し、当局に業務に必要な、本当の適正な人員増も求めました。

さて、浜松市の「定員適正化計画」ですが、平成23年、2011年度から5年計画を3回、計15年間、正規職員を減らしてきました、15年間で1348人が削減され、一方で、1400人を超える会計年度任用職員が配置されています。

浜松市行政経営計画というものがあります。正規職員数を減らす一方で、時間外の縮減を目標にしています。縮減目標に対して、2016年度はプラス46,724時間、2017年度はプラス33,260時間でした。職員を減らしておいて「残業をするな」、できない訳なのですが、職員への精神的な圧迫になっています。メンタル不全の要因でもあります。

ストレスチェックの結果に対するコメントに着目し改善へ

労働安全衛生法の改正によりストレスチェックが導入されています。組合では、ストレスチェックの結果に対するコメントに着目しました。「残業時間の適切な温度管理がストレスを軽減する」というものでした。委員会ですっそく取り上げ、残業時間帯の空調の稼働が行われるようになりました。

さらに、別の年度のコメントにも着目しました。「残業時の孤独感がストレスにつながる」というものでした。委員会ですっそく取り上げ、職場の全部の照明をつけたり、場合によってはフロア全体を明るくするなどの検討を求めました。

こうした内容を、組合のニュースで知らせ、各所属がこれを守るように促します。機関紙活動も組合の大事な活動のひとつです。

ハラスメント防止は事業主の安全配慮義務



職場でのハラスメント防止は事業主の安全配慮義務です

・2019年6月21日、ILO(国際労働機関)の「職場でのハラスメント全般を禁止する条約」が日本政府も賛成して採択。

・日本では2019年5月29日、「女性活躍推進法」などの改正によりハラスメントを規制する内容が盛り込まれました。(2020年4月以降施行)

・右の表のように、日本の法律では「禁止規定」や「制裁規定」がなく実効性に疑いがあります。

・条約の批准のためには、より厳格な法整備が必要です。

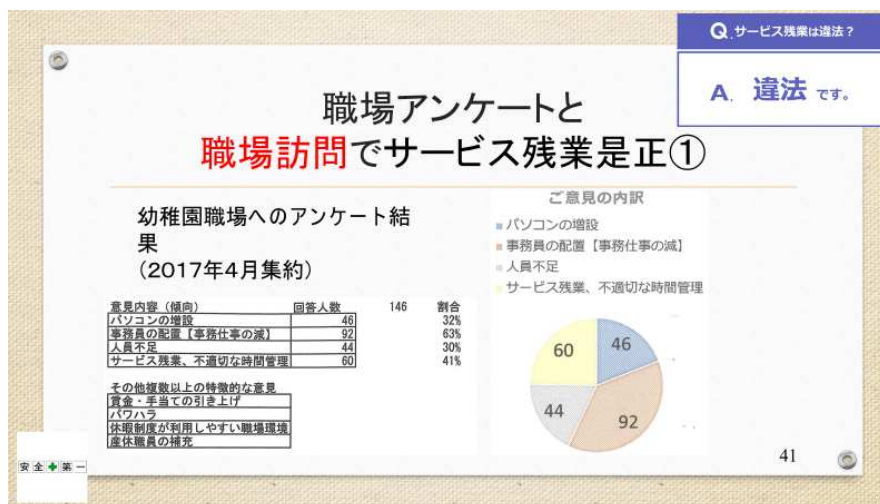
ILO条約	条約内容	日本の改正法
職場内ハラスメントの禁止	ハラスメント行為への対応	ハラスメント防止規定の整備
法的に禁止する	法的に禁止する	法的に禁止する
制裁を行う	制裁を行う	制裁を行う

2019.6.9東京新聞より 39

パワハラ、セクハラは職員の人格を否定し、メンタル不全にまで追い込んでしまいます。職場全体の業務効率も下がり、市民サービスの低下にもつながります。委員会ではパワハラの抑止について議論し、何回にもわたって総務部長名での周知を行わせてきました。また、組合のニュースでも周知し、ハラスメント防止が事業主の安全配慮義務にあたることを訴えてきました。また、実際にあったことを伝えて、パワハラに対する監視の目があること、何かあったら組合が黙っていないことをニュースで知らせることで、抑止力となります。

幼稚園職場で41%が「サービス残業がある」

浜松市には幼稚園が60園あります。職員も300人が働いています。組合に保育園部会はあるのですが、幼稚園部会がありませんでした。2016年、幼稚園部会の準備会を立ち上げ、まずはアンケートを行ってみました。41%が「サービス残業がある」と答えました。その原因として「仕事に責任がある」が63%と一番多く、「時間制限がある」が53%いました。



アンケート結果を2017年度の委員会で取り上げ、10月の職場巡視に幼稚園を選び、園長からの聞き取り調査を行いました。

その結果、「時間外は1年間に40時間と決められていると代々の園長から申し送りがある」との言葉を引き出すことができました。この結果を人事当局に伝え、さっそく全職員へ2017年度上半期における賃金不払い分の調査を行わせました。その結果、298人の職員に、24,878時間分、5,534万円の残業手当を支払わせました。

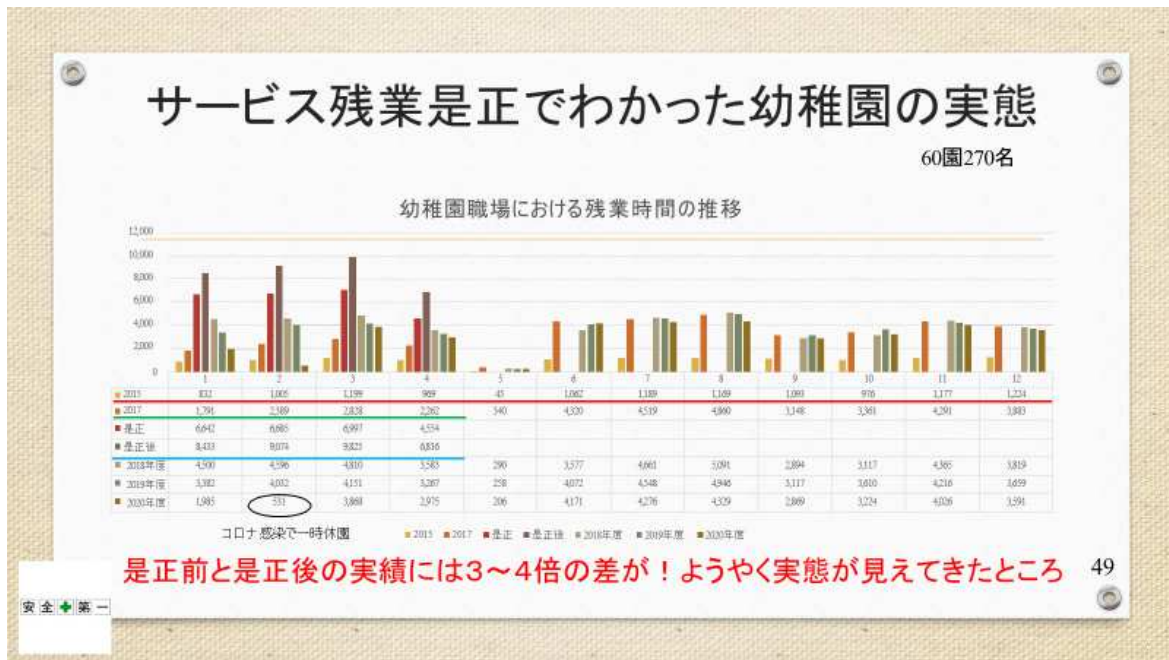
この事態を受けて、人事当局は総務部長名で「ただで残業させていませんか？」の表題で、全所属長に通知を出しました。幼稚園の園長には園長会において人事課長から指導も行われました。人事当局は、サービス残業はあってはならないものと常に言っています。しかし、実態は違います。その実態を裏づけるのがアンケート調査です。本庁・中区の58職場で行ったアンケートには524名が答えてくれました。結果、83名、16%が「サービス残業

がある」と答えています。

申請できない、しない理由はさまざまですが、厚生労働省の通達にも「残業申請させない」「残業申請しない」労働者を評価しない、としています。法律違反のサービス残業をなくす取り組みは不断の努力が必要です。

このアンケート結果も委員会に示し、人事当局へ対応を求めました。その結果、数度にわたり、管理職員向け、職員向けの通知を出させました。

さて、幼稚園職場のその後ですが、アンケートに反映された2015年の残業時間がグラフの赤線のところでは、是正がされた2017年とそれ以降の数字を比べると、約3倍以上



の開きがあります。残業をした時間の3分の2以上が申告されていなかった実態が明確となりました。

36協定は、労働基準法36条の規定に基づいて、1年間、1ヶ月、あたり時間外労働をさせることの出来る時間の上限を定めるものです。この規制によって、職員の健康や、家庭生活との両立を妨げない働き方を確保していくという意味合いがあります。

公務職場では、36協定を締結しなければならない職場があります、病院、保健所、保育所、幼稚園、清掃事業所、水道・ガス・交通などの事業場などがあります。36協定は毎年更新されます。労働基準監督署や人事委員会などに提出する義務があります。組合と首長が押印して締結します。その内容を毎年、きちんと確認しましょう。

一方で、本庁や区役所など36協定の締結を求められていない職場もあります。人事当局との交渉で締結を目指しましょう。

コロナ禍により保健所などの職場で36協定を超える残業が発生してしまいました。通常の36協定書では1日15時間、1ヶ月45時間、1年間200時間とされています。また、協定書には予見することのできない業務量の増加による特別条項の定めがあります。1年間で6回を限度として1ヶ月80時間、1年間450時間となっています。今回、コロナ禍でこの特別条項にも収まりきれない事態となったため、災害等による臨時の必要がある場合として、期間を定めて1ヶ月150時間を上限として、労働基準監督署に許可申請をしてきました。組合へは事前に協議されています。労働基準監督署はこの期間終了後には、査

察を行い、時間数の確認、産業医による面談の実施状況とその結果について確認を行っています。委員会ではその査察結果の状況の開示を求め、説明させました。

公務員への残業規制はどうなっているのでしょうか。人事院規則において、1ヶ月45時間、1年間360時間とされました。また、他律的な業務の比重の高い職場では、1ヶ月100時間、1年間720時間を上限とするとされています。他律的とは、議会対応などを指しています。また、年間5日以上の有給休暇の取得も明示されました。

2018年のデータでは、男性の育児休暇取得率は、国家公務員が21%、民間企業では6.16%、地方公務員では4.4%でした。浜松市でも男性職員が育児休暇取得を上司に相談したら、キャリア形成に支障がでるなどと言われ取得しづらいという声が組合に寄せられています。委員会では適切な時間管理の徹底を要求し続けてきましたが、2019年、タイムカードのなかった93の職場に一斉に導入されました。

さらに、自然災害が頻発しています。防災担当となった職員は夜中まで対応したり、連日泊まりで対応するなどの大きな負担を強いられています。この状態の改善を委員会で協議し、防災担当の所属へ、委員会の意見として申入れ、交通機関が動いていない時間帯における、対応終了後に、自宅に帰るためにタクシー代金の補助、宿泊するための補助、6000円が実現しました。

「半端ないカード」730枚によせられた女性職員の声

さて、浜松市では心身の病気により、30日以上長期休暇をとっている職員が110人いることが各衛生委員会の代表の集まりである中央衛生委員会に報告されました。さらにそのうち、半数が精神疾患によるものでした。委員会では、その原因が「定員適正化計画」による職員削減、「行政経営計画」による機械的な残業時間の縮減圧力などで、職場に余裕もなくなり、それがパワハラを生むという、構図になっていると指摘し、事業主の安全配慮義務に基づく職員増を求めています。

職員の悲痛な声は市議会でも取り上げられました。女性部が賃金確定闘争のときに集めた「半端ないカード」730枚によせられた女性職員の声を自民党の議員が取り上げました。「人員削減半端ない」「休み取れない半端ない」など、職員の本音であり、仕事量との均衡が崩れ悲鳴を上げていると思います。職員が職務に忠実であってもオーバーワークであるならば、最終的には市民に対するサービス低下につながるのではないかと懸念しています。との質問内容でした。この「半端ないカード」730枚は女性部が廊下に貼り出しました。

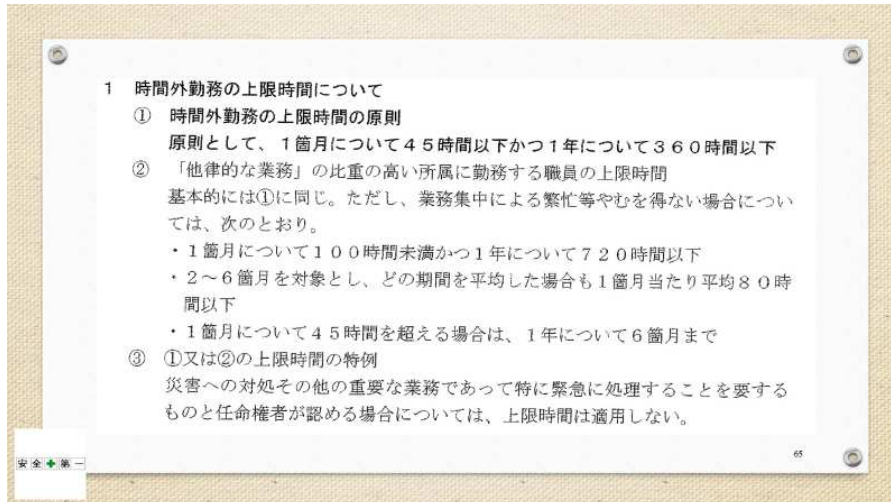
民間企業においては、従業員のケガや病気による休業、退職が企業にとっても損失であるとする理解が広がっています。そこに出てきたのが健康損失の考え方です。また、過酷に働かせているブラック企業というイメージもつきまとい、企業経営にマイナスとなります。

そこで出てきたのが健康経営という考え方です。従業員の心身の健康に配慮して、離職者や長期休職者を出さないことで社会的な評価を上げようという企業が増えているということです。

わたしたちの働く自治体職場はどうでしょうか。私たちの職場を健康職場に変えていくためには、これまで見てきた安全衛生活動と、組合の取り組みが重要です。職員の健康に気を配る安全衛生活動があり、それを支える組合があるということ自体が、就職にその自治体を選ぼうという動機につながるくらいに、積極的に活動をすすめましょう。

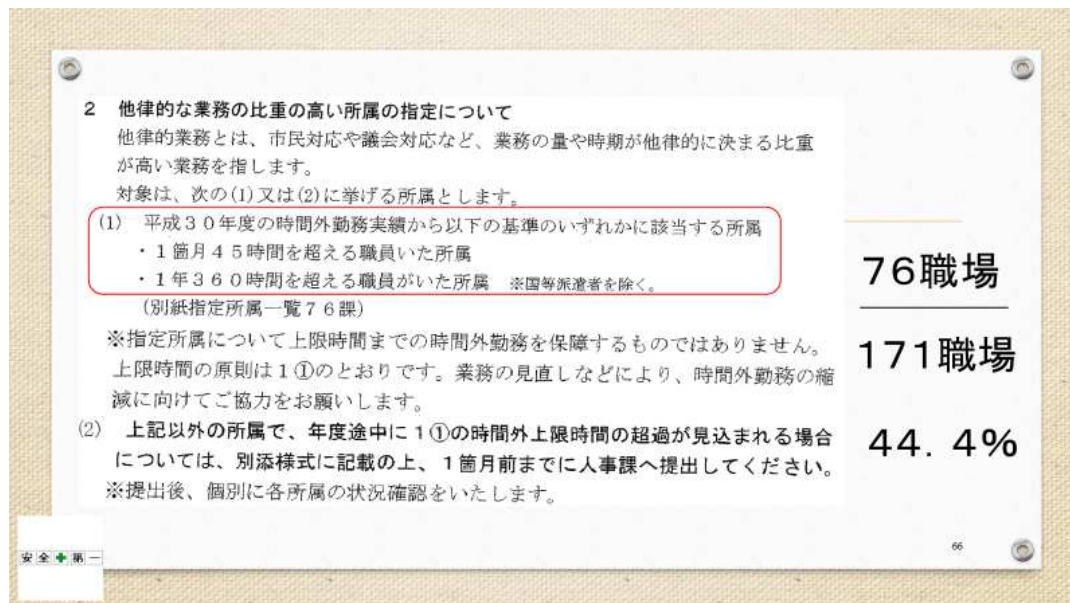
時間外勤務の上限時間

さて、さきほど話した時間外勤務の上限時間について浜松市でも対象職場を決めています。②の「他律的な業務」の比重の高い職場の時間外の上限が定められています。



ところが、その「他律的な業務」の比重の高い職場の定義について、前の年度に時間外を1ヶ月45時間、1年360時間を超える職員がいた職場としています。171職場のうち、なんと76職場、44.4%が該当しています。組合

では、業務内容ではなく、時間外の実績を根拠としたことが根本的に間違っているとして、見直しを要求しています。



昨年春先から、コロナ禍の中での業務が始まりました。衛生委員会も広い会場に場所を移して、三密を避けて毎月きちんと開催しています。学校給食の委員会ではコロナ禍を理由にして、一方的に文書での開催が当局より通知されました。組合ではすぐに抗議して、広めの会場での開催を要求し、実行させています。

さて、昨年春以来、新型コロナ感染防止対策が委員会でも議論されました。浜松市で経験したことは、どこも自分の所管だとは認識していなかったということでした。例えば、飛沫防止のビニールシート、後にアクリル板の設置も委員会で組合から要求して実現しました。在宅勤務の状況報告も委員会で要求して報告させてきました。PCR 検査対応や、市民相談

対応の時間外の状況報告も委員会における要求で報告させました。

本庁や、区役所入口への顔認証型検温器の設置も委員会での要求によりようやく実現しました。しかし、浜松市の医師会からは設置が遅すぎるとの批判も出て、新聞記事にもなりました。

商工会議所がエッセンシャルワーカーである清掃業務員などへ職域接種を行うという新聞報道を受け、浜松市の清掃収集業務員へも接種するべきと衛生委員会で要請しました。結果、8月より順次接種が行われています。

職員組合では、衛生委員会において、換気のタイミングを計る目安としての二酸化炭素濃度を測定する危機の導入を今年2月に提案しましたが、今年8月、ようやく1台が購入されました。

さっそく職員組合で1週間、試験しました。通常では、換気が必要とされる、1000PPMは越えず、多くても800PPMという状況でした。やはり人が室内に増えると値があがりますし、おしゃべりな方がくると一気に数値が上がっていました。8月の職場巡視で各職場の状況を測定し、室内環境での違いを検証しています。

デジタル庁が設けられ、自治体DX（デジタルトランスフォーメーション）が推進されようとしています。AIなどのデジタル機能の導入もすすめられます。2018年8月、労働者1万人を対象に、AIなど情報技術の導入によるストレスについてアンケートが行われました。結果、新たな情報技術の導入により、ストレスが増加していく傾向が確認されています。安全衛生活動も、新たな課題が出てくることとなります。毎年のストレスチェックなどの項目の検討を通じて、情報技術による影響を検証していく必要があります。

安全衛生委員会活動に組合が積極的に関わり、働きやすい職場に

委員会での協議は議事録で保存されます。職員のいのちと健康に配慮する要求があるのにも関わらず実行せずに何かあった場合、事業主の安全配慮義務違反となります。

これからも安全衛生委員会活動に組合が積極的に関わり、組合の要求活動との両輪で働きやすい職場を構築していきましょう。

そしてもうひとつ、その活動と成果を伝えるニュースの発行などの教育宣伝活動も欠かせません。安全衛生活動も組合活動も、多くの組合員さんの協力、助け合いがあって初めて成立します。

「ひとりではできることなんてほんのこれっぼっちだよ。だから人は力を合わせて頑張るんだ」—『鬼滅の刃』の主人公・竈門炭次郎の言葉をお伝えして終わります。

ありがとうございました。