

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



新宿駅前でロシア軍の即時撤退を訴える自治労連(3月25日)

▼2022年4月号 contents

- 「ロシアはただちにウクライナから撤退を
憲法9条をいかした平和外交こそ、日本の役割」
自治労連副中央執行委員長 長坂圭造
- 「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・浜松市職委員長 良知信一

発行 日本自治体労働組合総連合
連絡先 03-5978-3580
<https://www.jichiroren.jp/>

No.044

2022.4.15

本稿は、3月25日に全労連主催で行われた新宿大宣伝行動では発言した内容について、加筆・修正したものです。

ロシアはただちにウクライナから撤退を 憲法9条をいかした平和外交こそ、日本の役割

自治労連 副中央執行委員長
長坂 圭造

ご紹介いただきました自治労連の長坂です。連日、ロシアによるウクライナ侵略について、ニュースで大々的に取り上げられています。軍事基地を狙っての攻撃ではなく、病院や劇場やスーパーマーケットなど、これはこれまでの過去の戦争と比較してもひどすぎる史上最悪の戦争であると感じています。

本当にこんな戦争は許せない、早く終わってほしい、というのが誰もが願っていることではないでしょうか。ロシア軍は、ただちに攻撃をやめ、ウクライナから撤退するよう強く求めます。

今回の侵略戦争では、ロシア侵攻直後に、「チェルノブイリ原発」が占拠され、欧州でも最大級の規模である「ザポリージャ原発」もロシア軍に攻撃され占拠されました。放射能が漏れたら、その国だけでなく、世界中の国、地球というものが破壊される危険性があり、戦争の際には、原発が絶好の攻撃対象になるということで、改めて、原発のありようを考えさせられることになりました。

政府は、原発防衛のため、自衛隊を配備することを検討する、とっていますが、それこそ、攻撃の的を増やすだけではないでしょ

うか。原発があることで危険性が増すと感じています。

ロシアは、核兵器を使うと脅しに使い、生物化学兵器を使う可能性までも報道されていますが、いずれも核兵器禁止条約、生物兵器禁止条約で禁止されており、断じて許されません。

本当に、戦争というのは、人間の心を侵し、いのちもくらしも人生も破壊しつくすだけで、何も生まない、誰も幸せにしない、許されざる行為です。ロシア・プーチン大統領の蛮行を断固として許さない世論を広げること、平和的なやり方で、包囲し、追い詰めることこそ今大事だと思います。

こうした野蛮な戦争行為が行われるのを目の当たりにし、改めて、武力は紛争を必ず起こす。戦争をしないという秩序を守ること、守らせること、戦力を持たないという、日本の平和憲法の重要性を私は、実感します。

先の大戦では、日本は、国内で300万人、アジアで2000万人の犠牲を出しました。当時の公務員は、国民に召集令状を配り、監視し、人を殺し、殺される戦争に動員する役割を担っていました。

その大戦の反省に立ち、戦後、日本は二度と戦争はしないことを誓い、世界に発信しています。私たち自治労連は、自治体・公務公共の職場で働く仲間、住民のいのちとくらしを守りきりたいと取り組んでいる労働組合です。平和を何よりも大事にし、二度と赤紙は配らないことを固く誓って取り組んでいます。

平和であればこそ、スポーツを楽しんだり、おしゃべりを楽しんだり、あちこちへ旅行に行くこともできます。どの国の人々も同じです。みんな平和がいいに決まっています。お互いの国を尊重し、武力で脅かしたり、戦争をしないという日本だからこそ、信頼されているのではないのでしょうか。先日のウクライナ・ゼレンスキー大統領の演説には、「日本に世界が安定的な平和を守るリーダーシップを取ってほしい」といった期待が込められていました。戦力を持たない、戦争しない、憲法9条を持つ日本だからできることではないのでしょうか。

戦争が海外で起きたのを見て、「憲法9条の見直し論議をしよう」とか、「軍備増強で敵基地攻撃能力を」とか、ましてや「原爆を共有しよう」なんてことを言い始めた政治家もいるようです。そんなことをしたら、逆に、日本が外国を攻める気じゃないのか、攻撃できる国として脅威を与えるだけで、日本と外国との間で信頼ある関係を壊し、世界を一層不安定なものにするだけです。世界が安定的な平和を守るリーダーとして、役割を発揮するためにも、憲法9条をいかした平和外交がますます重要です。

憲法9条を持つ日本が先頭に立って、ロシアにただちに戦闘行為をやめ、ウクライナか

ら撤退するよう国際的な運動を進めるよう求めて私からの発言とします。

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。

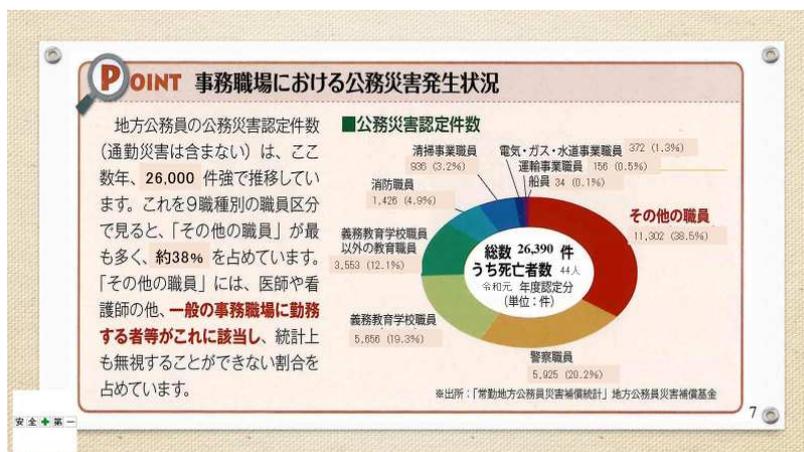
まずはみなさんのまわりの整理整頓からはじめましょう。安全衛生の初めの一步になります。

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

最終更新日：令和元年5月31日

事業種別	所在地	公表日	違反内容	事業概要	その結果概要
(有) ケーアイコーポレーション	千葉県千葉市	H20.7.13	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第107条	4日以上の休業を要する労働災害が発生した際、遺族の労働者死傷届出書を提出しなかったもの	H20.7.13追補
(有) 協立工業	千葉県君津市	H20.7.13	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第107条	4日以上の休業を要する労働災害が発生した際に、遺族が労働者死傷届出書を提出しなかったもの	H20.7.13追補
(有) 協栄大塚商店	千葉県船橋市	H21.1.20	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生法第107条	新築加工用機械の掃除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	H21.1.18追補
(有) アルセオント	千葉県千葉市花見川区	H21.1.20	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第107条	4日以上の休業を要する労働災害が発生した際に、遺族が労働者死傷届出書を提出しなかったもの	H21.1.18追補
北島建設法	千葉県銚子市	H21.1.22	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生法第51条	高さ6.59mの屋根の端に足すり等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	H21.1.22追補
キムラ工業(有)	千葉県白井市	H21.2.19	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生法第111条の7B	コンベア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安全停止装置を働かせていなかったもの	H21.2.19追補
(有) デュアヴィジョン	千葉県千葉市美浜区	H21.3.27	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生法第107条	食品加工用機械の清掃洗浄後の水漏れ防止対策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	H21.3.27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・**

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)

安全 第二

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っ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

労働安全衛生法では、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

```

    graph TD
      A[事業者] --- B[衛生委員会]
      A --- C[産業医]
      A --- D[衛生管理者]
  
```

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

事業者 所長
職場の安全衛生管理の責任者

安全衛生推進者
安全または衛生の管理に係る職務的事項を管理

衛生(安全衛生)推進者
衛生(安全衛生)に係る職務的事項を管理

産業医
職場の安全衛生管理の責任者

労働安全衛生センター
労働安全衛生コンサルタント

安全衛生推進者
安全衛生に係る職務的事項を管理

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。

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。

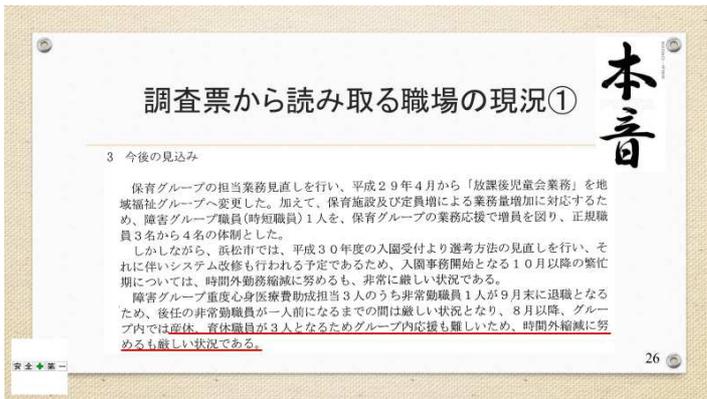
委員会は月1回以上開催することが法律で決められています。わけのわからない言い訳で開催しない場合、「法律違反でアウト!」と詰め寄ってください。当局は法律違反にとっても弱いのです。

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。

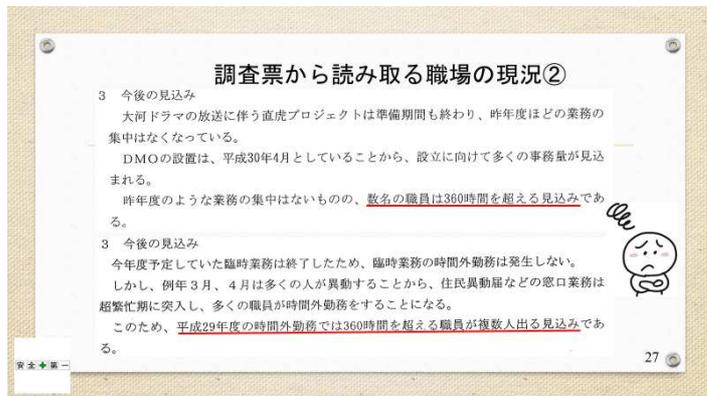
職場巡視の体制ですが、浜松市の場合、2班に分かれています。産業医と事務局の課長、組合側委員がチームを組みます。もう一班は事務局の課長補佐、事務局担当職員、組合側委員のチームです。各班、一回につき5から6職場を1時間30分ほどかけて巡視します。

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、つまづ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。

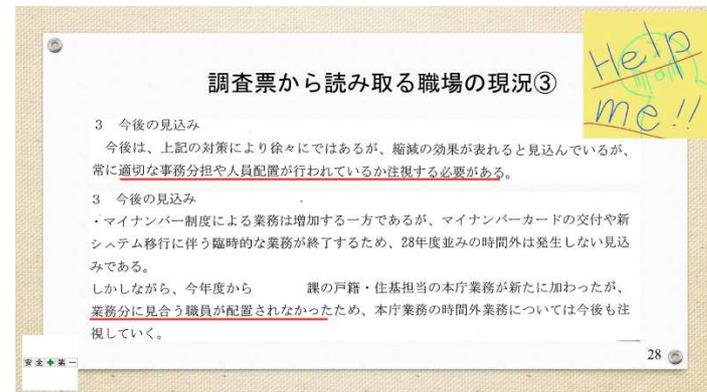
また、各所属長から聞き取りを行います。人員増を要求したが逆に減らされて、残業が増えてしまったなど、本音が聞ける場合があります。こうした本音は次の委員会で課題として発言し、当局の責任を迫及する根拠となります。そのやりとりは議事録として3年間保存されます。残業が多くて疾病の原因となった場合など、当局の安全配慮義務違反を追求することとなります。



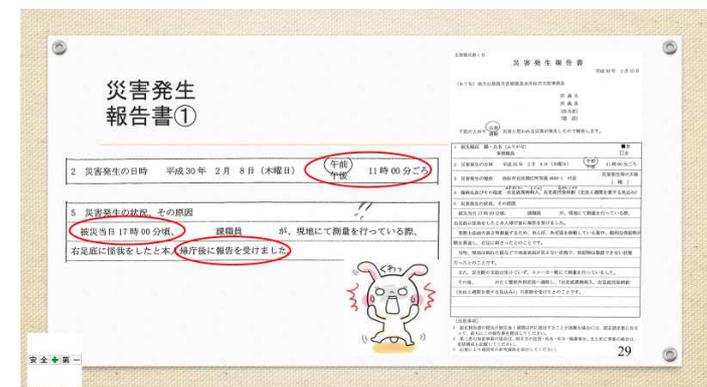
今後の見込みでは、職場の実態が報告されてきます。このケースでは、ひとつのグループで産休、育休が3人生じることが述べられています。そして、そのため、時間外の削減は厳しいという見解が示されています。



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。

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
条約第1条(目的、目的、経済的効果)第2条(目的、目的、経済的効果)第3条(目的、目的、経済的効果)	職場でのハラスメントの禁止	(パワハラ) 意識的な脅威を発生し、業務に悪影響を及ぼす行為(セクハラ)労働者の就業環境に悪影響を及ぼす行為(性的な行為)
法的に禁止する	ハラスメント行為への対応	行為の禁止規定(法的責任)被害者に対する救済措置(法的責任)
制裁を行う	違反した場合	法的責任(法的責任)被害者に対する救済措置(法的責任)
条約第13条(労働者に係る、教育、訓練、指導)第14条(労働者に係る、教育、訓練、指導)第15条(労働者に係る、教育、訓練、指導)	被害者に対する救済措置	法的責任(法的責任)被害者に対する救済措置(法的責任)
条約第16条(労働者に係る、教育、訓練、指導)第17条(労働者に係る、教育、訓練、指導)第18条(労働者に係る、教育、訓練、指導)	被害者に対する救済措置	法的責任(法的責任)被害者に対する救済措置(法的責任)

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を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。

職場アンケートと職場訪問でサービス残業是正①

幼稚園職場へのアンケート結果 (2017年4月集約)

意見内容(傾向)	回答人数	割合
パソコンの増設	46	32%
事務員の配置【事務仕事の減】	92	63%
人員不足	44	30%
サービス残業、不適切な時間管理	60	41%

ご意見の内訳

- パソコンの増設
- 事務員の配置【事務仕事の減】
- 人員不足
- サービス残業、不適切な時間管理

Q. サービス残業は違法？
A. 違法です。

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。

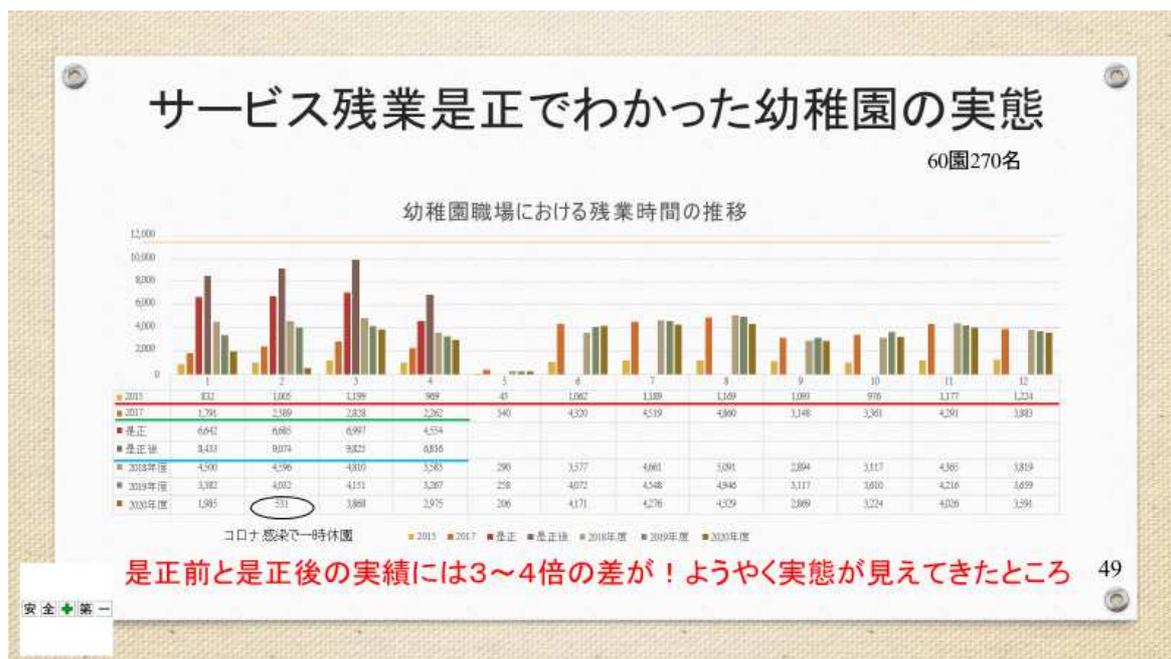
この事態を受けて、人事当局は総務部長名で「ただで残業させていませんか？」の表題で、全所属長に通知を出しました。幼稚園の園長には園長会において人事課長から指導も行われました。人事当局は、サービス残業はあってはならないものと常に言っています。しかし、実態は違います。その実態を裏づけるのがアンケート調査です。本庁・中区の58職場で行ったアンケートには524名が答えてくれました。結果、83名、16%が「サービス残業

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。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。

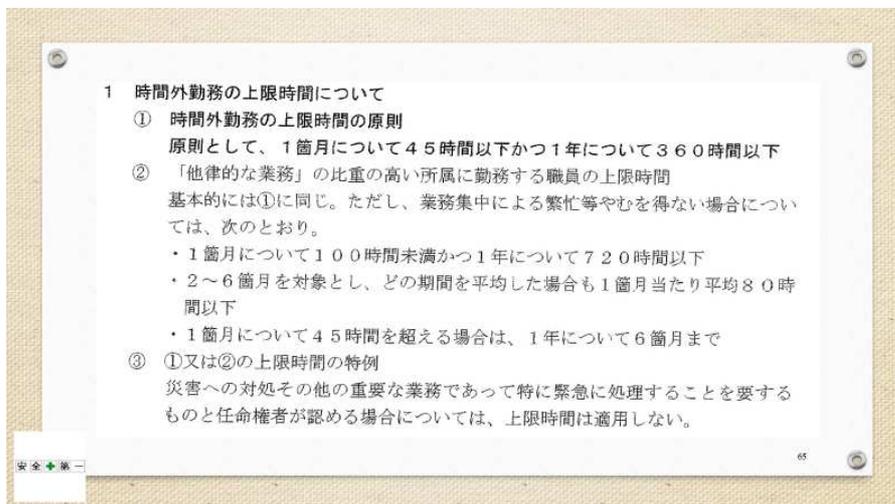
民間企業においては、従業員のケガや病気による休業、退職が企業にとっても損失であるとする理解が広がっています。そこに出てきたのが健康損失の考え方です。また、過酷に働かせているブラック企業というイメージもつきまとい、企業経営にマイナスとなります。

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。

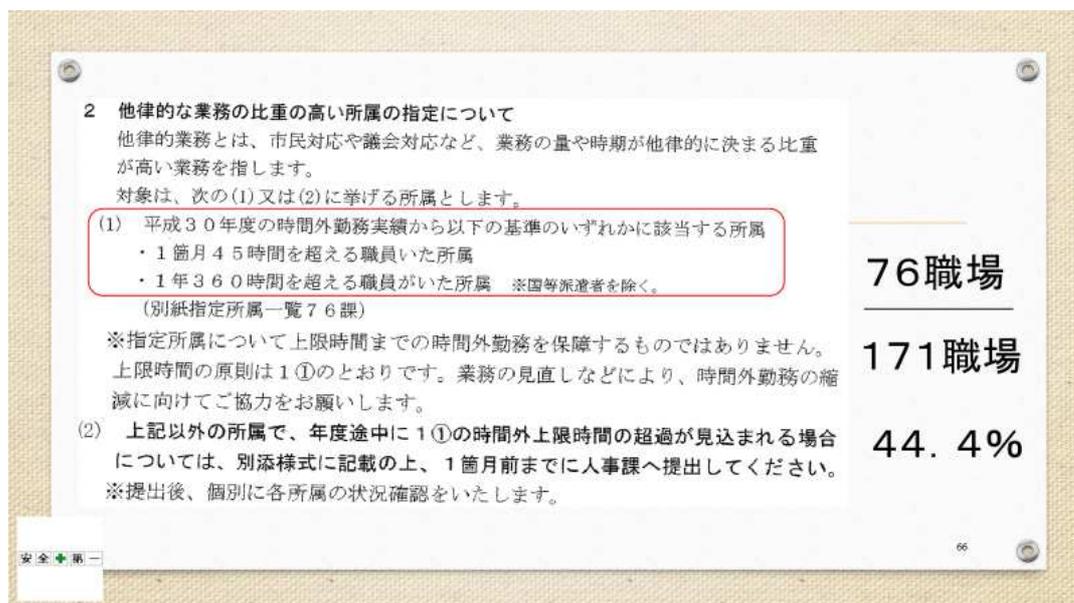
時間外勤務の上限時間

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惧の導入を今年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。