

なくそう!ブラック職場

正規職員を増やして、人間らしく働ける職場にしよう!

～誇りをもって、住民の暮らしを支える仕事をするために～

職場討議資料 2014.6

公務の職場では、これまでの労働組合の運動で、母性保護や仕事と家庭の両立支援の制度など、安心して働き続けるためのさまざまな権利を獲得してきました。

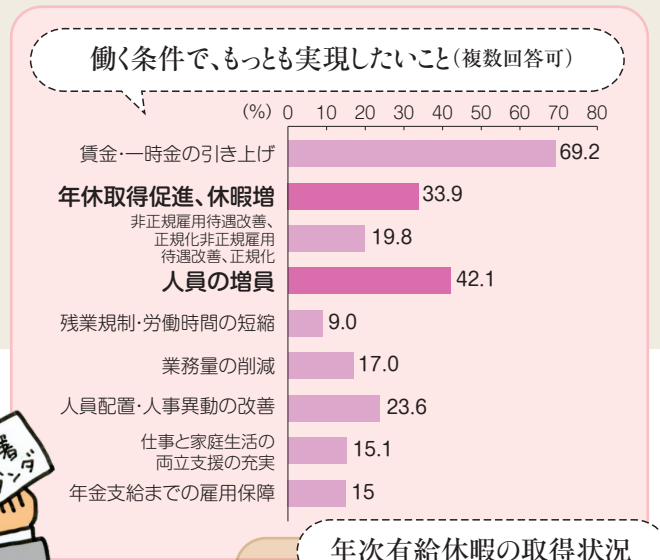
しかし今、多くの職場で人員削減や非正規雇用職員への置き換えがすすんだ結果、長時間労働が蔓延し、せつかくの権利も取りづらいものになっています。また、非正規雇用職員の労働条件には、正規と大きな格差があり不当な雇止めも横行しています。

「少子化解決」「女性の活躍」などと政府が言っているにもかかわらず、このような状況を変えない限り、絵に描いた餅です。

職場から声をあげ、正規も非正規も人間らしく働き続けられる職場をつくっていきましょう!

人員増、休暇取得は職場の願い

～自治労連14春闘アンケート結果より



公務員だって、残業野放しは許されない

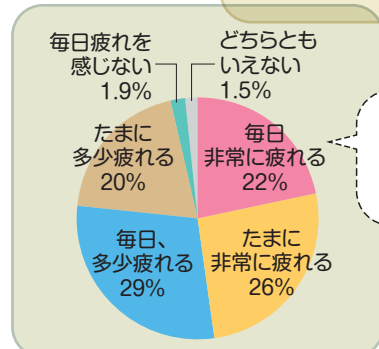
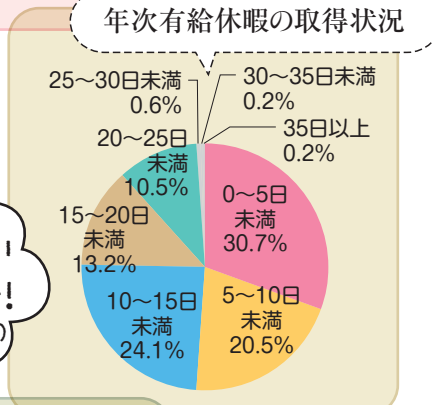
公務員も、労働基準法の労働時間規制が適用されます。使用者が1日8時間を超える労働を命ずる場合には、本来36協定(労基法36条にある、労働者の代表との書面協定)を事業所ごとに結ばなければなりません。

また、労基法33条の「公務のために臨時の必要がある場合においては…労働時間を延長し…休日に労働させることができる」という規定は、あくまで一時的な業務に限ってのことです。さらに、「災害その他、避けることのできない理由によって、臨時の必要ある場合」も、天災や通常予想しない事態を想定したものであり、拡大解釈は許されません。



それ、労働基準法イハンです!!

残業代不払いも労基法イハン!(懲役・罰金刑ですよ!)



大阪府職労では、労働基準監督官を講師に学習会

数は力!
労働組合を大きくして、
要求を実現しよう!

仕事と生活の両立を
支えるために、

こんな権利があります!

*正規職員を基準に表記していますが、非正規職員にも横引きされるべきものです。

妊娠・出産を支えるために

妊婦のための 通勤緩和措置…

実質的に勤務時間短縮として認めさせている自治体も

妊産婦の深夜業禁止 妊産婦健診受診のための職免 産前・産後の休暇

(最低でも産前6週・産後8週)

*なお、妊娠中・産後1年以内の解雇は、雇用機会均等法違反です!

子育てを支えるために

父親の出産支援・育児参加休暇…

日数は自治体により2日～7日程度

育児時間…自治体により、1日1時間～2時間

期間は、子が1歳まで～2歳まで

育児休業…子が3歳まで 休業補償あり

部分休業…子が小学校就学前まで

1日2時間 無給

子どもの看護休暇…

子が小学校就学前まで1人5日

2人以上10日

子育て中の労働者の超勤免除…

子が3歳まで 本人の請求による

家族の介護を支えるために

介護休業…6月の期間内で、日単位・

時間単位でも取得でき、

新たに発症した場合、再

度の取得も可能

休業補償は4割

短期の介護休業…

対象家族1人5日

2人以上10日

心身の健康を保ち、病気を癒すために

年次有給休暇…年20日 用途は自由 別途、夏季休暇もあります

生理休暇…自治体により、毎潮につき2～3日 本人申出のみでOK

*年休、生休については、労働基準法で、使用者が取得を妨げたときは懲役・罰金刑が定められています。

病気休暇…必要に応じ、日・時間単位でも取得可能 1～3日なら、申出のみで

OKの自治体も 一定期間(正規職員の場合は90日)は有給



健康な体と心をつくって
いい仕事、充実した毎日を!



各地で、こんな運動が
とりまれています。

あなたの職場でも、
一歩踏み出しましょう!

残業代不払いは許さない!

自治労連都庁職/愛媛・松山市職

自治労連都庁職では、不払いの超過勤務手当の支給を求め訴訟を起こした組合員を支援。2010年に勝訴、翌年からの超勤予算も大幅に増やさせました。愛媛県松山市職では今年、学校給食調理員の早出時間外勤務の未払い分を、2年以上さかのぼって支払わせました。いずれも、一人の組合員の声からはじまった運動です。

青年部で母性保護の学習会

～京都市職労

建築職も女性の採用が増えてきたもと、青年部が昼休みに母性保護の学習会を開催。参加者の4割が男性で、「まったく意識していなかったが、大切なこととわかった」。

非正規職員にも産休を!

～新潟市保育園臨時職員分会

非正規雇用職員にも正規職員と同じ権利が保障されるべきです。新潟市保育園臨時職員分会では、アンケートを実施し、労基法で定められた産前産後休暇の制度が全く知らされていないことが明らかに。

当局に周知を約束させ、退職を思いとまった人も。

育休正規代替を大幅獲得

～名古屋市職労

育児休業はじめ、病気休暇・介護休業など長期の休暇取得者が増えるもと、代替確保は職場の切実な要求です。

名古屋市職労では、女性部を先頭に育児休業正規代替確保の運動をすすめて、2010年度から行政職・事務職で制度化させました。その後、保育士・技術職などに適用職種を拡大させています。

