提出資料３

「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」ヒアリング　資料

猿橋　均　（自治労連書記長）

１．消防職員の団結権回復を前提に、検討会での議論が進められていることを歓迎します。

２．自治体や公務公共業務に働く者で構成する労働組合は、自らの賃金・権利・労働条件の向上という運動と、「住民全体の奉仕者」として住民のいのちと暮らしを守る職務を担い、住民本位の自治体行政をすすめる運動とを、統一してすすめることが必要だと考えています。

１）私たちの基本的な立場ー「住民の繁栄なくして、自治体労働者の幸福はない」

２）自治体や私たちの仕事が、大きく変質させられてきている。こんな時こそいきる、この立場

３）消防の職場でも財政危機や「効率化」のもと、現場の意思や実態からかけ離れた動きが進んでいます。住民の安心・安全を守る上で、自治体のあり方と結んだ運動が重要になっています。

３．団結権が保障されないこと＝労働組合を作り、労使対等で自由に意見が言えないことは、今、消防が置かれている状況を改善する上で、さまざまな問題点を生み出しています。

１）団結権が保障されていれば話し合いで解決できることが、裁判ざたになってしまいます。

２）労働安全衛生でも対等な関係がありません。

３）消防職員委員会では労使対等の原則がなく「団結権の代償」とはなりえません。

４）労使対等の原則や職場の民主主義こそ、高いモチベーションを支える力です。

５）こうした問題の解決を求め、私たちはＩＬＯに繰り返し要請をしてきています。

４．団結権が回復されてこそ、職場の民主主義が守られ、消防行政が直面する課題の改善で、住民の安全・安心が図れます。

１）団結権の回復と労働組合があってこそ、無用な労使間の対立が解決されます。

２）団結権の回復と労働組合があってこそ、「運動」というチャンネルで、消防行政にとどまらず、自治体が直面する様々な課題の改善をすすめることができます。

提出資料３

2008 年 10 月 13 日

ＩＬＯ事務局
事務局長　ファン・ソマビア　様

日本自治体労働組合総連合
中央執行委員長　大黒作治

消防職員ネットワーク
会長　菅沼宏之

消防職員委員会制度の実情

日本政府は、1995 年 10 月に消防職員の勤務条件などを審議するとした「消防職員委員会制度」を日本の消防職場に導入しました。この制度導入で「団結権問題は解決した」と内外に宣伝しました。しかし、「消防職員の団結権を禁止している地方公務員法の改正をしない」という政労合意によって設置された「消防職員委員会制度」が団結権の代わりになるはずがありません。2005 年に「意見取りまとめ者」制度導入をはじめする消防職員委員会制度の一部が改定されましたが、消防職員委員会制度は運営の限界を示しています。賃金や労働時間などの問題が消防職員委員会では改善されないからです。

消防組織法第１７条には、消防職員委員会において消防職員が提出した意見を３つに区分して審議されることが明記されています。

1. 消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関すること。
2. 消防職員の職務遂行上必要な被服及び装備品に関すること。
3. 消防の用に供する設備、機械器具その他の施設に関すること。

日本政府は、2007 年のＩＬＯ定期報告で改善例として実現した主な意見を列記しています。しかしながら、「消防職員の給与、勤務時間」については触れていません。賃金や勤務時間の事項が改善されていないからです。また、「意見取りまとめ者」制度では、意見取りまとめ者が消防職員委員会に出席して発言することはできません。意見を受理するだけで、特段の役割があるわけではありません。

今回のレポートにある、東備消防組合消防本部と稲沢市消防本部での訴訟は、消防職員に団結権が保障されていれば、労使双方が話し合うことで訴訟は回避できる内容です。

消防は、公務職場の中で、もっとも労働災害の多い職種です。消火活動中に殉職する事例が相次ぎました。2002 年に東京都大田区で１人、大分県別府市で１人、2003 年に兵庫県神戸市で４人、三重県桑名郡多度町で２人、2006 年に愛知県名古屋市で１人、2007 年北海道美唄市で２人、2008 年に新潟市で１人が殉職しました。全国の消防職場には、労働安全衛生委員会、安全委員会、衛生委員会などが設置されています。しかし、これらの委員会が事故防止に直結するように機能していません。労働安全衛生法では、労働安全衛生委員会の委員を選ぶ際、労働組合の関与を前提にしています。しかしながら、消防職場では職員団体の結成が認められていないため、管理職と一般職員で委員会を構成しても、双方が対等の関係になりません。階級制度という上意下

達の特殊な消防職場ではなかなか下級職員の意見が反映されません。

2007 年５月に滋賀県内の消防職員を対象に、滋賀自治労連と消防職員ネットワークが実施したアンケート調査結果で消防職場に不安を訴える回答が多くありました。国基準（消防力の整備指針）では消防ポンプ「自動車１台に５人搭乗」であるのに「２、３人程度の出動にとどまっている」という実態を訴える声が多数ありました。人員増を消防職員委員会に意見提出しても、委員会事務局の判断で審議事項外扱いにされます。

政府が団結権禁止の法改正もせずに、勤務条件などを審議するとして設置した「消防職員委員会」の実態は、１２年の経過のなかで消防職員の賃金労働条件改善の機関としての機能を全く果たしていません。

いみじくも、第 97 回ＩＬＯ総会基準適用委員会は、日本案件（87 号条約）で、「適切な協議および交渉に参加するために消防職員組合の事実上の認定に進むように促す。」と日本政府に強く迫りました。地方公務員法第 52 条を改正して、消防職員に団結権を保障することは、日本の消防職員の切実な願いです。

消防職員ネットワークの仲間の各地の実態レポートをご覧いただき、日本政府がＩＬＯ87 号条約の批准国として、ＩＬＯ･結社の自由委員会「勧告」に沿った是正措置を取るよう強く働きかけていただくよう要請いたします。

2008/10/13　**ＩＬＯ要請資料／消防職員ネットワーク調べ**

❑消防職員委員会各地の実施状況調査報告

意見を提出すれば、職場で孤立させるなど不当に干渉－豊橋市消防職員連絡会

人員不足を解消するために、出動車両の完全兼務態勢を 2009 年４月から実施する予定です。消防広域化を見すえた職員数の減員計画も作成されて、消防職員の定数を減らす考えが水面下で進んでいます。

また、消防職員委員会制度で取り上げるべき賃金労働条件の３点を消防当局が実施しないので、勤務体制の現状の維持も難しくなっています。最近では、意見を出せば遠隔地への勤務になってしまうと職員の間で話されています。近隣の市町村では、意見を提出すれば、職場で孤立させ精神的な病気を発病させたり、退職に追い込んだりして、職員が上司のいいなりになる職場を平然と作りあげています。

勤務条件の改善を話し合う場にならない－京都市消防職員ネットワークの会

新聞、テレビで、京都市役所職員の服喪休暇の不正取得、無断で職場離脱、公金の横領など不祥事の数々を報道しました。京都市当局は、不祥事に関わった多くの職員を懲戒処分にするなど厳しい処分を行いました。京都市消防局においては、職務に誠実に励んでいる職員がほとんどなのに、京都市にならって服務の一方的な厳粛化を職員に押しつけています。住民の暮らしの安全･安心を守り誠実に職務に専心するのは、公務の労働者として当然のことです。しかしながら、職場を働きやすくするためには労使が職場改善についてよく話し合い、そのための条件整備が不

可欠です。当局が職員との合意なく一方的に強要する背景に、階級制度と職員の団結権が禁止されて職員団体が認められていないからだといえます。納得できるように話しあおうと複数の職員が消防職員委員会意見に提出しました。当局は、この問題の意見提出者を呼び出し、意見を取り下げるように説得しました。何のための意見提出制度なのでしょうか。消防職員委員会は勤務条件改善の機関の役割を果たしていません。

改善できず訴訟に発展－岡山県・東備消防職員協議会

2001 年以前に消防職員委員会が開催されませんでした。意見が提出されても、当局が破棄しました。このため 2001 年 10 月 12 日に、有志が東備消防職員協議会という自主組織を結成。消防職員委員会に意見を提出しましたが、無視されたため、協議会のメンバーが岡山県人事委員会に勤務条件に関する措置請求を提出しました。

消防当局はこの人事委員会に対して虚偽の報告を繰り返しました。そして現在の訴訟に至っています。消防当局は、過去にも、議会に対して同様の虚偽報告を続け、職場内部の問題を外部に訴える職員には、昇給停止や昇任を見送りました。

現在では、消防職員委員会は開催されますが、意見提出の職員に経緯の説明がありません。意見取りまとめ者は、職員から提出された意見を廃棄します。意見取りまとめ者が責務を果たしていません。2007 年度は年度前半に消防職員委員会を開催予定でしたが、当局は意図的に 11 月に消防職員委員会を延期しました。委員長が委員に対し事前に、年度予算が限られているので、予算関連の意見は実現が難しいと伝えました。

また、消防長の処置結果の通知が３月付けで、職員には４月 15 日に回覧されました。今年度の職員委員会に提出した「職員委員会の回答の疑義事項」に関する３つの意見を提出しましたが、すべてが審議事項対象外扱いになりました。現在係争中の問題に関しても、当局側からの陳述はすべて否認となっています。今後は録音テープなどの証拠品とともに裁判所に証拠一式を提出予定です。

人員不足で年次有給休暇を取得できない－愛知県・明日の稲沢を考える会

稲沢市消防の職員２人がストレスによるうつ病で勤務できません。交替制勤務職場は、人員不足で勤務員の確保に四苦八苦しています。人員不足は病気休暇以外に救急救命士の研修にも原因があります。人事担当の総務課が、救急救命士が３人配置された救急隊から２人の救急救命士を同時に研修させるという計画を実施しています。そのため、勤務員を適性に確保できません。また、年次有給休暇を取ることができません。消防職員委員会は、形式的に実施されるだけで、勤務条件の改善に役立っていません。

消防職員が勤務条件の改善求め市議会に請願書を提出－千葉県・習志野市消防職員の会

2001 年６月に習志野市消防の 43 人の職員が市議会に人事や施設改善を求める請願書を提出しました。2001 年７月に請願した職員を中心して、「習志野市消防職員の会」という自主的組織を結成しました。消防当局は、請願書に署名した職員に圧力をかけて取り下げるようにせまりまし

た。また、だれが署名したかを調査するアンケートを実施しました。

自主組織を結成してから、消防当局は会員に圧力をかけるようになりました。会から脱会することを条件に、昇任昇格させました。つまり、階級をあげることで職員を釣ったのです。消防職場では、階級制度があるために職員が自由に意見を言えません。階級をあげてから意見を言えという職場です。昇任、昇格が一部の幹部や外部の人（消防関係者）の思いのままです。

しかし、消防職員委員会へ人事に関する意見を提出しても受けつけられません。消防職員委員会の審議結果は最終的に消防長の判断にまかせられています。

下記のような実態を私たち「習志野市消防職員の会」が指摘し意見を上げても取り上げられません。

①習志野消防職員数は 199 人で、その内の 49 名が司令以上の階級の職員です。管理職職員の比率が高いのです。

②隔日勤務にもかかわらず勤務時間が 24 時間 10 分です。この問題を消防職員委員会に提出しても改善されません。委員会に意見堤出しても、委員が自己保身に走るため、「実施することが適当である」という審議結果になりません。消防長の処置結果も現状のままでよしです。委員の決め方も所属長にまかせられています。

③習志野市消防本部は、条例の解釈を間違えて支給された年末年始の休日勤務手当を過去５年間に遡って返還するよう、職員の都合も聞かずに一方的に求めました。

④年次有給休暇を管理職が強制的に割り振ってます。

⑤当直勤務手当（拘束勤務手当）が他市では支給されているのに習志野市では支給されていません。

財政難のため消防音楽隊と当直勤務手当を廃止予定でしたが、消防音楽隊の手当は継続し、当直勤務手当だけが廃止になりました。

⑥交替制勤務者の食材の買出しについて「勤務中に食材を買い出しに行った場合は職務専念義務違反だ」と所属長が言いました。そういうなら当局は、食事が取れるように保障すべきです。

⑦同期同学歴者の賃金格差が発生しています。原因や是正について当局が取り上げず話し合いができません。

勤務条件の改善につながらない－滋賀県消防職員連絡会

滋賀県湖南広域行政組合では、昨年まで、高年齢や勤続年数の永い職員を対象に勧奨退職の希望調査が実施されました。退職を希望しない理由を上司が認めなければ、何度も書き直しを命じられた。高齢職員にとっては精神的負担になり特定の職員を退職に追い込む制度のようでした。

また、勤務時間外での研修や式典などに従事しても時間外勤務手当が支払われなかった。「手当が支給されなくても、従事することが仕事に対する意欲である」と公言してはばからない幹部がいました。しかし、2006 年から消防職員ネットワークと自治労連がこの問題を取り上げたため、今年から勧奨退職の辞めない理由の記入は廃止になり、また勤務時間外の研修等も超過勤務手当が支払われる方向に改善しつつあります。

消防職員委員会への意見提出数は少なく、出されている意見も、日常業務の改善が大半で、職員の生活保障につながる賃金や休暇等に関する意見はほとんど出されていない。

今年度の提出意見は次の３件である。①消防車両の運転に必要な自動車大型免許の取得費を公

費負担とすること。②消防長の公用車を低公害車に変更すること。③作業服の腕章をワッペン方式に変更すること。委員会の審議結果は３件とも「実施することが適当である」になったが、現時点で実現の見通しは立っていない。消防職員委員会制度に対する期待はきわめて低く、意見提出率も職員数約３００人の職場で提出意見は３件で、提出率は１パーセントである。

マンネリ化－福岡県・北九州市消防職員協議会

委員会の審議で「実施することが適当である」となった意見も消防長措置で現行どおりのままになっています。給与や特殊勤務手当等の意見が毎年提出されていますが、意見の内容によっては関係部局との調整もあるが、いつ、どこで、誰と話しをしたかが、いまだかつて不透明です。この件については、職員に周知されていません。情報を開示すべきです。

自主組織活動の障害になる消防職員委員会制度－埼玉県・川口市消防職員協議会

1993 年に自主組織である川口市消防職員協議会が結成されました。行政職と消防職との給与格差是正と休日勤務手当の未払い分の支給をもとめることが結成の動機です。川口市消防職員協議会は、①消防長との話し合い、②勤務条件に関する措置要求を公平委員会に提出、③消防職員委員会に意見提出するなどで勤務条件の改善をはかってきました。

1996 年に消防職員委員会制度が導入されると、消防当局は川口市消防職員協議会と話し合いに応じなくなりました。「意見があれば、消防職員委員会に提出せよ」と言ってきたのです。消防職員委員会では、①職員を増やすこと、②救急隊を増隊すること、③給与・手当等の賃金問題などが取り上げられません。審議事項外扱いにされます。

消防組織法第 17 条第１項は「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関すること。」と規定しています。消防当局は管理運営事項に関する意見は審議対象から除外するという判断をしめしています。また、平成 19 年度に「実施することが適当である。」になった意見が実現されないので、平成 20 年度に再度同じ意見を提出したところ、「諸課題を検討する必要がある。」になってしまいました。職員全員の意見を反映した消防職員委員会になっていません。職員全員の意見を真に反映させるには、消防職員委員会でなく、アンケート調査を実施したほうがより民主的な職場改善になります。

川口市消防では、毎年度、消防職員委員会の委員を経験している職員をなるべく選出しないようにという通知を出しています。勤務条件の改善に関心のある職員が委員になるべきなのに、そのような体制になっていません。全職員の輪番制のような進め方です。

消防当局は新規採用職員に対して消防職員委員会制度の概要を伝えていません。消防職員の団結権保障を実現せずに、その代替え措置して消防職員委員会があることを消防当局は若い世代の職員に伝えるべきです。総務省消防庁が作成した消防職員委員会のパンフレットを配布するだけなので、消防職員委員会制度の趣旨が職員に伝わりません。

職場問題と消防職員委員会－高知県・南国市消防有志の会

職場では、火災出動の際に消防ポンプ自動車に分隊長なしの消防士のみで出動したり、日勤者を人員確保のために当直させているのに祝祭日は超過勤務手当を払わず休暇処理にしています。

また、日勤者が昼休みに昼食をとりに職場を離れ外出するなどの事態があります。本来、休日の賃金支払や人員要求は労使で協議して解決を図るべき課題です。

消防職員委員会は、提出された意見を委員会で審議し「実施することが適当」になった意見でも実現されることがほとんどありません。職員間では消防職員委員会への関心が希薄です。

2008/10/13　ＩＬＯ要請資料

東備消防と稲沢消防の裁判に関する報告

改善できず訴訟に発展－岡山県・東備消防職員協議会

【東備消防の裁判についての報告】

①裁判の争点になっていること（原告の主張）

・個人提訴

年次有給休暇の取得妨害という労基法違反は事情にとどめるが、当局が個人の会員に対し基本的人権の侵害行為を繰り返し、精神的苦痛を与えた。

・団体提訴

岡山県人事委員会の勧告に従わず、民訴法で保障される団体の発展と、自由な活動に対し妨害を行ったもの。

両訴訟ともに、憲法で保障された結社の自由の侵害行為。団体や構成員に対する威圧的行動や議会、住民に対し不当に誹謗中傷し職務上の地位や権限を利用し個人または団体に直接的な被害を与えた。当局が真実ではない噂を職場で広めた事実から、会員個人や自由な活動が保証されている団体に対して精神的苦痛を与えた。

地方公務員法に消防職員の団結権禁止の制約があるが、結社の自由を侵害する行為は許されていない。

②消防職員委員会への意見提出と人事委員会へ措置要求を提出

基本的には全ての内容を消防職員委員会に提出しているが、審議対象外として審議されていないか、委員長と書記の威圧的発言で、適法な審議をせず現状でよいと結論している。

・労基法などに違反する事項

①時間外勤務手当の未払い、②年次有給休暇取得の抑制、③休憩時間の不足、④病気休暇制度の未整備

・刑訴法などに違反する、

①贈収賄、②不公平人事

協議会の会員が連名でこの問題を岡山県人事委員会に申し立てした。当局は同人事委員会から改善するように勧告を受けた。しかし勧告後に、当局がこの内容に従わなかったため、同内容で岡山地方裁判所民事部に訴訟提起した。

③提訴から本日までの経過

平成 17 年 9 月 5 日　　個人訴訟提訴(岡民裁第 770 号事件)

平成 17 年 11 月 15 日　　第 1 回公判

書類審査

平成 19 年 12 月 5 日　　団体提訴(全国初)
平成 20 年 1 月？？日　　岡山地裁が東備消防職員協議会を原告の団体として認める。
平成 20 年 2 月 27 日　　日弁連が東備消防問題を検証する。
(ＩＬＯ条約と国内法の矛盾点)
平成 20 年 4 月 24 日　　裁判長交代による更新弁論
平成 20 年 9 月 25 日　　第 1 回口頭弁論(予定)
平成 20 年 10 月 23 日　　証人喚問(予定)

人員不足で年次有給休暇を取得できない－愛知県・明日の稲沢を考える会

【稲沢消防の裁判についての報告】
1　消防職員委員会に意見提出（2003 年と 2004 年）
●2003 年夏の消防職員委員会に提出した意見
①夜間勤務手当を管理職以外の職員に支給するように意見提出する。
・夜間勤務手当（一夜につき 500 円）が管理職員には支給され、管理職員以外の職員には支給されていなかった。
・消防職員委員会の審議結果は、「現行どおりでよい」。
・2004 年 4 月に夜間手当支給に関する規程を「管理職員以外は除く」と改正する。
●2004 年夏の消防職員委員会に提出した意見
①土曜日の週休日が休日と重なった場合に、休日勤務手当を支給すること。
・消防職員委員会の審議結果は、「諸課題を検討する必要がある」。
・消防長の処置とし、「週休日数に若干の疑義があるので、検討するよう総務課に指示します。」
②管理職員に対し、深夜割増賃金を支給すること。
・消防職員委員会の審議結果は、「現行どおりでよい」。
2　控訴にとりくむ職員が上記の内容を職員に説明し、改善策を検討しました。(2004 年)
①　裁判所に調停を申し込むため職員に自主組織の「明日の稲沢を考える会」が参加を募り、約 60 人が署名捺印しました。
弁護士に相談したところ、公務員には調停は向かないと言われました。
②　稲沢市消防は組合消防でしたので、公平委員会を愛知県に業務委託していました。
平成 16 年 12 月に愛知県人事委員会に措置要求の方法を相談に行きました。
措置要求の提出は、2004 年度の消防職員委員会の審議結果に関する消防長の処置結果を検討してからにしました。
消防長の処置結果は 2005 年 3 月 21 日でした。
2005 年 3 月 26 日に措置要求書を持って愛知県人事委員会に行きました。
ところが、稲沢市は 2005 年 4 月に市町村合併することになっていましたので、愛知県人事委員会事務担当者から市町村合併後の稲沢市へ提出することを勧められました。
③　合併後、2005 年 4 月 6 日に稲沢市の公平委員会へ措置要求を提出しました。

しかし、合併前の措置要求は受理できないと言われました。
④　消防職員委員会、公平委員会でも解決できないと判断しました。
⑤　消防職員委員会について、総務省の消防職員委員会担当者に電話で相談しました。
総務省の消防職員委員会担当者は、稲沢消防の問題は消防職員委員会に提出する以前の問題だと言われました。
解決方法を尋ねると、民事裁判で解決する方法しかないと言われました。
⑥　愛知県人事委員会事務担当者に解決方法をたずねると、「民事裁判で解決する方法しかない」と言われました。
3　2006 年 1 月 26 日に裁判所へ提訴
①今までのいきさつを消防本部の総務課や消防長へ話をしました。
総務課は予算がないので支払うことはできないと回答してきました。
消防長は、裁判はしないでほしいと言ってきました。
また、職員へ話をさせてくれと頼まれました。
総務課長が職員に伝達した内容：①裁判はしないでほしい。②原告になった職員には何らかの制裁を与えるかもしれない。
②弁護士へ相談に行ったところ、提訴するには委任状がいると言われました。
③提訴することを決め、職員に委任状を求めたところ 162 人のうち 43 人が署名捺印してくれました。
④原告が 60 人から 43 人に減ったのは、総務課長が職員に「何らかの制裁を加える」と伝えたからです。
4　提訴内容
①　最初は、管理職員以外の職員に対する休日勤務手当（土曜日の週休日が休日と重なった休日勤務手当）、年末年始の時間外勤務手当（年末年始の休日勤務手当を時間外勤務として変更する。）及び特殊勤務手当を提訴しました。
②　途中から管理職員の深夜勤務手当と時間外勤務手当を追加提訴しました。管理職の追加提訴のとき、消防の総務課長に管理職の裁判を追加すると話したら、一つも二つも同じだと言われました。
5　2008 年 3 月 21 日に判決
①　4 の①については。年末年始の時間外勤務手当以外の提訴は勝訴しました。
②　管理職員の場合は名ばかり管理職員として勝訴しましたが、市側が控訴しました。
6　判決後について
勝訴して請求金額を受けとりましたが、原告の職員だけでした。
原告以外の職員にも支給するよう措置要求しましたが、措置要求は却下されました。
労働基準法第3条に労働者への均等待遇の規定がありますが、この規定が適用されませんでした。
労働組合（団結権）がある民間企業では少ない人数の労働者が提訴して勝訴した場合は、全職員に支給されますが、団結権のない消防職員には労働基準法が適用になっていても、民間企業と同じ取扱いにはなっていません。
このことを考えると、消防職員にも団結権が必要になってきます。

住民を守る消防体制の充実は、みんなの意見が反映される職場から

●消防職員ネットワーク(FFN)とは

私たち消防職員ネットワークは、全国の消防職員が集い、語らい、交流するために、1997年5月23日に京都市で結成された消防職員の自主組織です。住民本位の消防行政を行うためには消防職員自らが考え、行動を起こさなければ実現できないとの認識のもと立ち上がりました。

＜設立趣意書＞

消防職員ネットワークの目的は、住民の生命、身体、財産を災害から守るため、住民とともに消防力の強化を推進していくことである。阪神大震災の教訓をみるまでもなく、消防力を充実させることは急務である。そのためにも、厳しい階級制度の職場を改善し、人間として平等に扱われるように、消防職場の民主化を促進することを目指すものである。また、これらを実現するため、消防職員は憲法で勤労者に等しく保障されている団結権を獲得する必要がある。

このような認識にもとづき、会員たちが力を出し合って、全国の消防職員が集い、語り合い、交流するためのネットワークづくりをすすめていく自主組織である。

ILO国際労働基準局副局長カレン・カーティスさんに要請

主な活動
- 団結権獲得に向けILOに働きかけ
- 国際人権活動日本委員会への参加
- 全国の消防職員との結束

ホームページ　消防職員ネットワーク　検索

http://www.geocities.co.jp/WallStreet-Stock/8542/

団結権獲得は消防職員の強い思い

私たちと一緒に力を合わせませんか！

「消防の広域化」と「消防職員の団結権」

現在、消防に関して2つの動きがあります。ひとつは、06年の消防組織法改正で新たに設けられた「消防の広域化」、もうひとつは、消防職員に団結権を与えることを前提に2010年1月総務省・消防庁で、「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」(「あり方検討会」)がスタートしたことです。

「消防の広域化」問題は、現状をいちばん熟知し、問題点や改善方向を提案できる消防職員の意見が反映できているとは思えません。消防体制の充実のためにも私たちの思い、願いが届く仕組みが必要です。

総務省・消防庁において団結権の「あり方検討会」がスタートしたことについて消防職員ネットワーク、自治労連は歓迎するものです。ILO87号条約を批准している国で、消防職員に団結権さえ禁止している国は日本だけです。

「火災等による被害を軽減する」という消防に課せられた任務遂行には、消防力の充実と現状の問題点指摘・改善提案など自由にものがいえる職場でこそ生かされます。

消防職員ネットワーク／自治労連

〒112-0012 東京都文京区大塚4−10−7 自治労連会館

TEL03-5978-3580 FAX03-5978-3588 URL http://jichiroren.jp

安心して働ける職場へ チェックあなたの職場健全度

下記の項目がどうなっているのかチェックポイント例

- □ ①消防車両をマニュアル車からオートマチック車に更新しているか。
- □ ②空気呼吸器の面体を個人用面体として貸与しているか。
- □ ③防火衣をコート式からセパレート式(ズボン)にしているか。
- □ ④作業用安全靴(短靴)を使用しているか。
- □ ⑤仮眠室を個室にしているか。
- □ ⑥新庁舎建設とあわせて、救急用消防毒室を設置しているか。
- □ ⑦車庫の排ガス対策として、消防車の排気マフラーに接続する排気装置があるか。
- □ ⑧独立した休憩室があるか。
- □ ⑨救急車の安全対策として、助手席に補助ミラーを設置しているか。
- □ ⑩労働安全衛生法に基づき、交替制勤務職員の健康診断を年に2回実施しているか。
- □ ⑪アスベスト検診を実施しているか。

労働安全衛生問題

この10年間で10人以上が死亡

火災現場でフラッシュオーバーによる事故、消火活動中に建物が崩落して下敷きになる事故、消火活動中に3階から転落する事故などで消防職員が死亡しています。また、防災航空隊の訓練中の事故で死亡した職員もいます。消防は公務災害の数で上位になっています。

消防職員のアスベスト健康被害対策の充実求め国に要請

残火処理中に空気呼吸器の面体をはずして破壊活動をおこない、飛散したアスベストを吸い込む可能性があります。この10年間に3人の消防職員と15人の消防団員がアスベスト被害で死亡したと報告されています。

署名にご協力ください

上のチェック項目で職場のことが気になったら下記の消防相談窓口まで連絡下さい

北海道自治労連	011-820-8558	自治労連石川県事務所	076-240-1347	山口自治労連	083-934-5266
青森自治労連	017-777-5745	自治労連福井県事務所	0776-21-2024	徳島自治労連	088-623-1631
岩手自治労連	019-653-2515	長野県自治労連	026-234-3445	自治労連香川県事務所	087-833-7501
自治労連宮城県事務所	022-292-4705	自治労連岐阜県事務所	058-215-7331	自治労連愛媛県本部	089-931-7312
自治労連秋田県本部	0182-33-3895	静岡自治労連	054-282-4060	高知自治労連	088-822-1011
自治労連山形県事務所	023-615-2172	自治労連愛知県本部	052-916-2251	福岡自治労連	092-414-1407
自治労連福島県本部	024-925-9012	みえ自治労連	059-224-5501	佐賀自治労連	0955-74-6840
茨城自治労連	029-864-2548	滋賀自治労連	077-527-5511	長崎自治労連	095-825-7513
自治労連栃木県事務所	0282-83-5022	京都自治労連	075-801-8186	自治労連熊本県事務所	096-384-2972
自治労連群馬県事務所	027-243-5539	大阪自治労連	06-6354-7201	自治労連大分県事務所	097-529-6612
自治労連埼玉県本部	048-866-0661	兵庫自治労連	0798-26-0211	自治労連宮崎県事務所	0985-71-1924
自治労連千葉県本部	043-227-9393	奈良自治労連	0743-55-3060	自治労連鹿児島県事務所	099-227-0777
東京自治労連	03-5940-7951	和歌山自治労連	073-425-7311	自治労連沖縄県事務所	098-853-6545
神奈川自治労連	045-262-0421	自治労連鳥取県本部	0857-59-1888		
自治労連新潟県事務所	025-228-3666	自治労連島根県事務所	0852-31-4778		
自治労連山梨県事務所	055-251-0715	自治労連岡山県本部	086-223-0911		
自治労連富山県事務所	076-441-6495	広島自治労連	082-243-9240		

2010.04

「広域化」で消防力低下が深刻に さらに 賃金・労働条件の低下?!

知れば知るほど問題山積み

「メリットよりデメリットが大きい」と豊橋市議会の論議を報道する『東愛知新聞』(2010年2月17日付)

ますます遠くなる消防 住民が守れない!

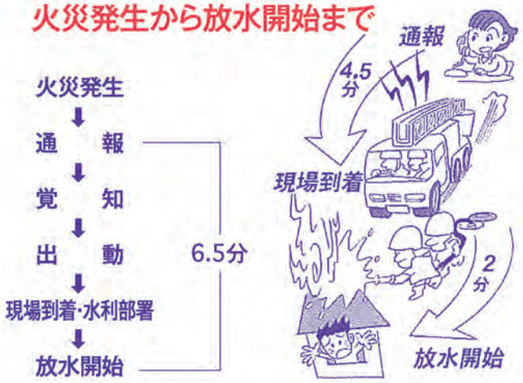
政府は、被災時に多くの消防部隊を投入するために、「消防の広域化が有効」と言っています。

しかし、隣の消防本部から30分もかけてはしご自動車が到着しても、被害の軽減に役立ちません。時間とともに拡大する火災から市民の生命・財産を守るためには、必要な消防部隊の早期投入がかかせません。

救急車の現場到着時間が年々延びています。2008年中の救急隊の現場到着時間は平均7.7分で1998年の平均6.0分に対し1.7分長くなりました。管轄人口比にみあった救急車の数になっていないことと救急要請の増大が原因です。

救急・消防において大切なことは、被害を最小限に軽減するために必要な車両を短時間で集結させることです。

火災発生から放水開始まで



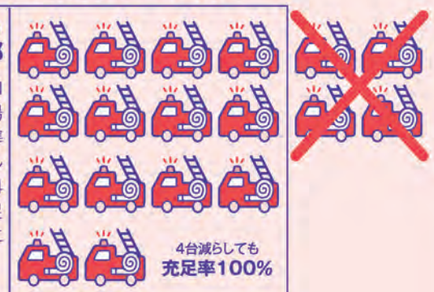
管轄人口5万の消防が6つ広域合併したら

■24台必要なのに、いま6台不足

管轄人口5万の6消防	人口5万の場合、国基準でポンプ車4台必要	国基準充足率
A市消防 現有ポンプ車4台		100%
B市消防 現有ポンプ車3台		75%
C市消防 現有ポンプ車3台		75%
D市消防 現有ポンプ車3台		75%
E市消防 現有ポンプ車3台		75%
F市消防 現有ポンプ車2台		50%

■なのに、広域化すると4台余る…?

広域化後の消防本部
管轄人口30万の場合、国基準は14台。したがって4台多い充足率129%になる。



数字のマジック

管轄人口5万の場合、消防力の整備指針では4台必要になります。管轄人口30万で14台が配置されなければなりません。消防ポンプ車が3台配置されていると充足率が75%になります。しかし、上記の表にあるように、管轄人口5万の消防が6つ合併した場合、4台減らしても充足率が100%になります。

賃金・手当

広域化によって、「自分たちより賃金水準が高い消防本部があれば給与や手当が多くなるかもしれない」と言われていますが、市町村合併の経験では、低い水準の給料表にされるなどの例が全国でおきています。

人事異動

広域化によって「人事交流で活性化する」と言われていますが遠隔地への異動では、通勤時間が長くなり、熟知していない地域での勤務は、迅速な消防活動に支障をきたしかねません。

責任の所在

広域化によって、「市町村は当該市町村の区域における消防を十分に果たすべき責任を有する」という自治体消防の原則が崩され、責任や権限があいまいになります。

団結権が保障されていれば話し合い解決が可能

自主組織活動に対する妨害差し止めと賠償請求を求めた岡山県の東備消防裁判や、消防職員(消防司令)5人が、市条例に基づく時間外勤務手当・深夜手当などを求めた愛知県稲沢市の裁判は、消防職員に団結権が保障されていれば、労使双方が話し合うことで解決できる内容です。

消防は公務職場の中で、もっとも労働災害の多い職種です。現行の労働安全衛生法では、労働安全衛生委員会の委員を選ぶ際、労働組合の関与を前提にしています。しかし、消防職場では職員団体の結成が認められていないため、管理職と一般職員で委員会を構成しても、双方が対等の関係になりません。階級制度という上意下達の特殊な消防職場ではなかなか下級職員の意見が反映されません。

自由な意見表明も制限

政府はこれまで消防職員の団結権禁止の理由として「認めると、上命下服の服務規律を維持することが困難になる」と説明してきました。その結果、多くの消防本部では消防職員の自由な意見表明も制限され、意見の公表すら、事前の「承認」が義務づけられるなど、初歩的な権利さえ侵害されてきました。

このような状況の中で、現場を一番理解している消防職員が、現場の問題を持ち出すことができず、解決を遅らせることにもつながっています。消防職員に「団結権」があれば、消防の専門家として、消防の広域化や救急医療体制の問題など、多くの課題を住民に知らせ、問題の解決につなげることができます。

「消防職員委員会制度」がますます不十分なものに

「消防職員委員会」は、政府が「団結権の代替」として設置したものです。しかし、本来審議すべき「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関すること」に関しては、ILOへの政府報告で改善例として実現した主な意見を列記していますが、「消防職員の給与、勤務時間」については触れていません。「広域化」によって市町村から切り離された消防職員の声はますます届きにくいものになります。