れんごう 愛媛

JTUC-EHIME

ゆとり豊かさ社会的公正
生活者重視社会の実現

Facebook いいねしてね！

No310 2020. 6. 10

平成2年5月10日　第三種郵便物認可
定価／1部50円（組合員の購買料は会費に含む）
定日／毎月1回10日発行

日本労働組合総連合会
愛媛県連合会（連合愛媛）

〒790-0066 松山市宮田町132（勤労会館内）
TEL 089-941-0500
FAX 089-947-8010
発行人 弓 立 浩 二
編集人 安 藤 伸 子

「新型コロナウイルス」関連

愛媛県知事へ緊急要請

連合愛媛は、４月23日（木）に愛媛県庁において、「新型コロナウイルス」に関連する労働者への感染防止や安全確保および偏見・差別の防止等に向けた対応の強化を求め、愛媛県知事緊急要請を菅副会長および事務局の３名で実施しました。

はじめに、弓立会長から「新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、感染者やその周りの人たちや流通業界・運送業界・医療従事者等、今日の国難の中で日常生活を支えている人々への偏見や差別が広がっています。ここ愛媛県においても、運送業に携わる者の病院での診察拒否や子どもの登校に対する自宅待機指示、小売店舗での暴言や悪質なクレーム、お客様同士のいざこざ等の実例が寄せられており、今こそ一人ひとりの倫理的な消費行動の実践が求められているところです。食品等の生活必需品および医療の仕事はライフラインとしてなくてはならない業種であり、そこで働く者の安全確保に向けた取り組みを要請します。」と要請内容の概略を説明し、手交を行いました。引き続き、菅副会長から、職場の声として特徴的な内容を補足説明しました。

その後、神野副知事より要請に対する見解が示され、引き続き各部局とも連携していくことを確認し、終了しました。

地域生活の基盤を支える仕事をされている皆様へ

医療や介護・福祉に携わる方々はもとより、公共交通や物流等の業務で県外に行き来される方や、スーパーマーケットやドラッグストア、小売店等での販売に携わる方、清掃業務等に従事される方など、地域の生活基盤を支える仕事をされている皆様は、感染拡大地域との往来や不特定多数との接触等が避けられず、日々、感染のリスクに直面しながら、強い使命感と細心の注意をもって、業務に携わられておりますことに、深く敬意を表しますとともに、愛媛県民を代表して厚くお礼を申し上げます。

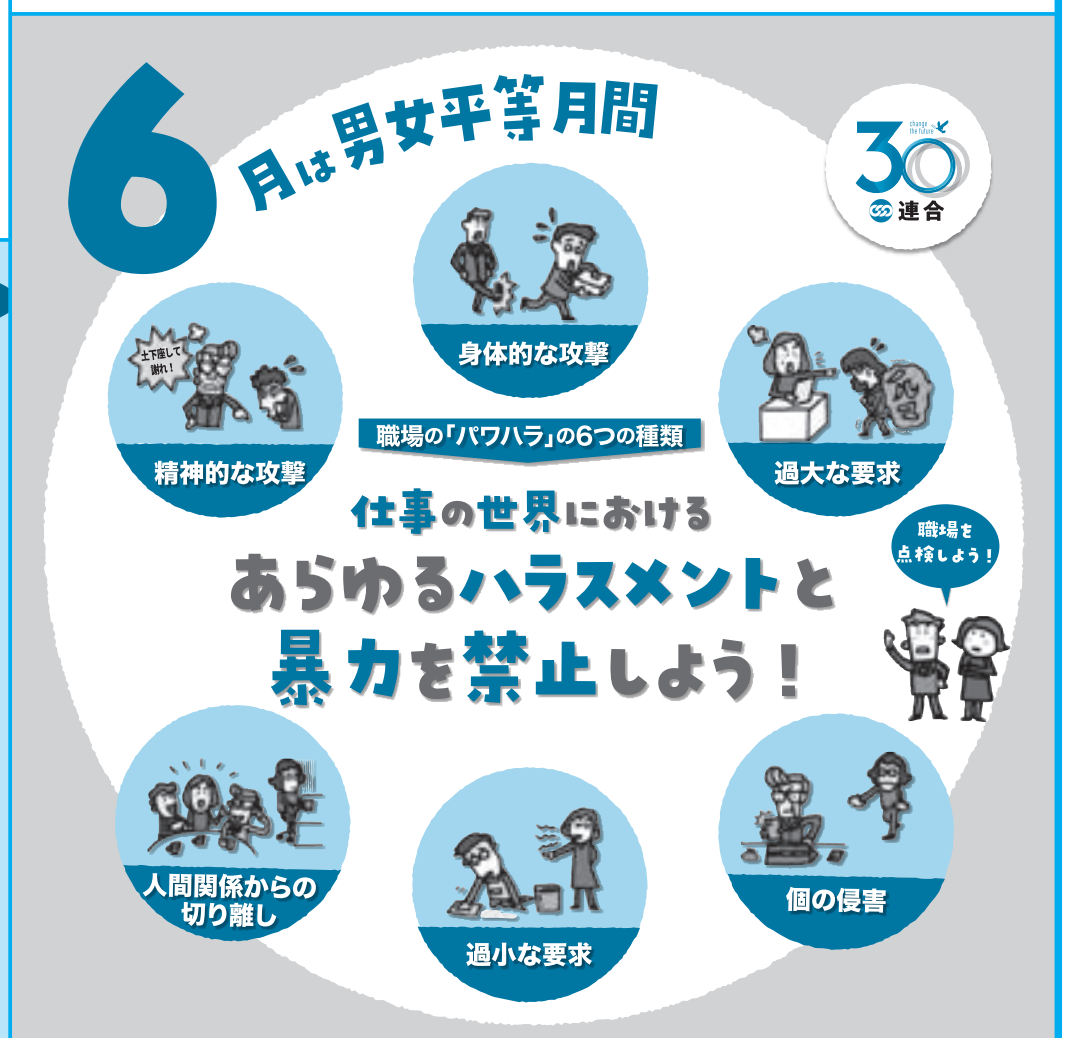
県内でも感染拡大が懸念される中、皆様におかれましては、身体的・精神的な負担が大変大きくなっていることと存じます。

残念ながら、県内において、皆様のご苦労に思いを巡らすことなく、職場や生活の場において、周囲から心無い言葉を投げかけられたり、医療や教育などの現場において、職業差別や偏見に基づく事例も発生したりするなど、皆様やご家族が深く傷つかれていることに、非常に心を痛めております。このようなことは、絶対に許されるものではありません。

皆様の懸命のご尽力のお陰で、県民の皆様の生活が守られております。地域生活の基盤を支えるため、それぞれの現場で頑張っている皆様のご努力を県民に広く理解していただき、皆様への感謝と感染予防徹底の意識が共有されるよう、知事として、県民への呼びかけと情報発信に努めてまいります。

これからも、皆で支え合いながら、オール愛媛の体制で新型コロナウイルスへの対処を行ってまいります。ともに頑張りましょう。

令和２年４月２７日
愛媛県知事　中村　時広



連合は、職場・家庭・地域における男女平等参画の重要性について組織内の合意形成をはかり、男女平等推進の機運を高めるため、2004年より６月を「男女平等月間」に設定し、その時々の課題をテーマに取り組みを行っています。これは、1985年６月に男女雇用機会均等法が公布されたことを記念して、翌年より厚生労働省が６月を「男女雇用機会均等月間」と定めて周知・啓発を行っているところです。また、内閣府でも毎年６月23日～29日の１週間を「男女共同参画週間」として取り組み強化が行われています。

連合は、2020年度も６月を「男女平等月間」と位置づけ、本年９月に満了となる連合「第４次男女平等参画推進計画」の達成に向けて、不退転の決意で男女平等参画社会の実現に取り組みます。

＼ちょこっとチャレンジ／

ワークルール検定 ドリル

中級問題にチャレンジ！

働きやすい職場環境をつくるために、ワークルールの知識は欠かせません。
そこで、スキマ時間で学べるドリルを作成しましたので、チャレンジしてください!!

休暇・休業・休職

Q1　妊娠・出産・育児について、誤っているものをひとつ選びなさい。　【正答率90%】

①妊娠中や出産後の女性が、健康診断などを受け、医師から指示された場合は、使用者は勤務時間の変更などの対応をしなければならない。
②３歳に満たない子を養育する社員に対しては、申し出の有無にかかわらず、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
③正社員だけでなく、契約期間の定めのある労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取得することができる。
④妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として、妊娠・出産したことを理由とした不利益取扱いとして扱われる。

Q2　メンタルヘルス不調者への対応について、人事部で協議をしています。次の発言のうち、法的に最も誤った内容を含んでいるものをひとつ選びなさい。　【正答率83%】

発言①　心の健康問題で休業している労働者がうまく職場に復帰できるようにするためには、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくのが望ましいですね。労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、傷病手当金などの情報提供をするなどの支援をすることも必要です。

発言②　職場復帰は元の職場へ復帰させることが原則です。ただ、相当期間内に病気が治癒することが見込まれ、より軽い適切な業務がある場合には、会社は労働負荷を軽減したり、段階的に元へ戻すなどの配慮をすることが重要でしょう。

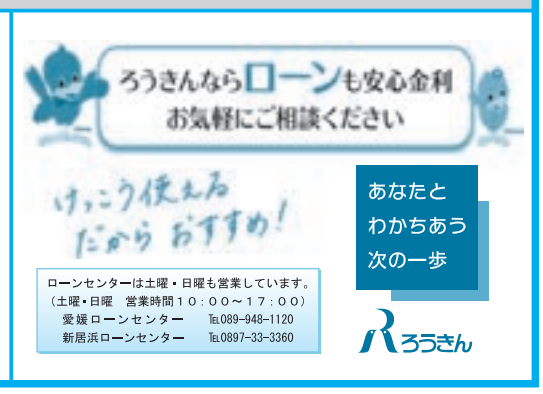
発言③　職場復帰の可否については、労働者や関係者から必要な情報を適切に収集して、復職が可能かどうかを総合的に判断する必要があるでしょう。日常生活ができる程度に病状が回復していれば、本人のためにも職場復帰をさせるべきです。

発言④　労働者の健康情報等はプライバシーに関する情報です。労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。

こたえ　Q1 ②

解説　使用者には、均等法にもとづき、妊産婦である女性労働者の母性保護のため、妊産婦検診の通院時間を確保し（均等法12条）、医師からの指導事項を守るために、勤務時間の変更や勤務の軽減など必要な措置を講じる義務（同法13条）がありますので、①は正しいです。

②～④は、育介法に基づく使用者の義務などを問う選択肢です。まず、②は誤りです。使用者は、３歳に満たない子を養育する社員から申し出があったときには、所定時間を超えて労働させることができません（育介法16条の8）。③については、有期契約労働者であっても、勤続１年以上、子が１歳６カ月になるまでの間に労働契約が満了することが明らかでない場合は、育児休業の対象となります（育介法５条１項）。もちろん、有期契約労働者のすべてを対象とする旨定めても構いません。④については、均等法９条や育介法10条が、妊娠出産や育休取得等を理由とした不利益取扱いを禁じていますが、その妊娠出産等を契機として（時間的に近接して）不利益取扱いを行った場合には、特段の事情がない限り、育介法10条違反と解されることとなります（広島中央保健生協事件・最一小判平26.10.23）。

こたえ　Q2 発言③

解説　発言①、②について、厚生労働省は「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定しています。この指針では、メンタルヘルス・マネジメントとして、(1) 教育研修・情報提供、(2) 職場環境等の把握と改善、(3) メンタルヘルス不調者への気づきと対応のための体制整備、(4) 職場復帰段階における支援の重要性が挙げられています。④については、個人情報保護法でも健康情報は厳格な保護が求められています。③は、日常生活ができる程度に病状が回復していても就労に耐えられるかは別の判断であり、本人の希望や主治医の判断も重要となります。したがって、一概に職場復帰をさせるべきとはいえないでしょう。