



全消協ニュース

全国消防職員協議会発行／編集責任者 山崎 均／東京都千代田区六番町1 自治労会館／☎ (03) 3263-0271
ホームページアドレス／http://www.zensyokyo@ubcnet.or.jp

第33回全国消防職員研究集会

あるべき消防行政のビジョンを発信

5月12日・14日、函館市で第33回全国消防職員研究集会が開催され、全消協未加盟・未組織消防本部の消防職員を含む156名、協405人が参加した。

集会では、行政改革、地方分権、公務員制度改革などを通じて、全国の消防職場における賃金、労働条件、労働安全衛生対策、その他消防行政全般にわたる調査と分析をし、その改善に向けた取り組みについて幅広い議論が展開された。

海道消防職員協議会会長から連帯の挨拶、金田誠一衆議院議員から激励の挨拶、所用により欠席した高嶋良充参議院議員からはメッセージビデオが届き披露された。

基調講演 (要旨)

消防職員の無賃金拘束時間について

弁護士 森井 利和

第1日目は、森井利和弁護士から「消防職員の無賃金拘束時間について」と題して、本集会の基調講演が行われた。講演のなかで、

①前提事実として、消防職員の勤務時間は24時間拘束勤務。但し、途中、夜間の時間帯(6時間程度)に「仮眠時間」が入り、「労働時間」として位置づけられていない。仮眠時間帯は職場内の仮眠室に滞在し、災害等の場合、出勤態勢をとらねばならず、現実には災害等の場合、出勤する義務がある。また許可なく外出することは禁止されている。これは、労働時間であるのか、ないのか問題となる。

②大星ビル管理事件訴訟の性格

はビル管理業を主要業務とする会社であり、従業員数は当時約1000人。ビル業界としては大手に属し原告10人はいずれもビルの管理に従事する「技術員」であった。

③事実関係は、原告らの業務、本件当時の労働時間の定め、労働時間に関する就業規則などの定め、仮眠時間帯に対する取扱いならびにその作業を明らかにした。

④東京地裁判決(1993年6月17日)では「仮眠時間帯は労働時間であるかどうか」だけが争点となり、判決は、終始、労働基準法の問題として判断している。

⑤東京高裁判決(1996年12月5日)の争点は2つあり、「仮眠時間帯は労働時間か」に対し、「何

事なければ眠っていられる時間」といっても仮眠時間を労働から解放された休憩時間であるというこ

とはできない。仮眠時間は実作業のない時間も含め、全体として控

訴人会社の指揮命令下にある時間というべきである」と判断。次に

「労働時間に基づき割増賃金が請求できるか」について、24時間勤務についての場合には、実作業がない場合には泊まり勤務手当を支給するのみで、仮眠時間帯について

は時間外手当も深夜残業手当も支給しないことが労働契約の内容となっていたと判断。さらに「労働基準法第37条に基づく時間外割増賃金、深夜割増賃金を請求できるか」については、請求対象となり

その場合の割増賃金計算の基礎は通常の賃金となり、何事もなければ眠っていてもよい時間であるとい

いても、賃金価格の低下はよくないとしている。

⑥最高裁判決(2002年2月28日)では「仮眠時間帯が労働時間かどうか」については、仮眠時間であっても労働からの解放が保障されない場合には労基法上の労働時間である」と判断。次に



基調講演を行う森井弁護士

先日、函館研究集会での出来事です。

地元消防協の絶大なご協力をいただいて、無事開催初日を向かえ、ホッと一安心のその夜の全体交流会。

寝もたけなわになり、地元ブロックからの参加者も盛り上がりつつあると思ひ、テーブルを回ってみると、なぜか意気消沈の顔見知り2名……あれは確か私の担当ブロックの、未組織消防本部の若い職員達。

よくよく聞いてみると、「私たちはこちらに来るとき、消防職員の身分は明かさないように。くれぐれも、職労職員としての参加であるというように」と所属の消防役員から言われてきました。会話に入らなくて……

なぬーって感じと、そういう体質を打破するための全消協活動なんだぞ、と、消防協大好きな私としては、美味しいネタを見つけた次第でした。組織拡大に行ってください！

中国幹事 貝原照浩



図等の確認があった。

第4分科会

救急医療体制の課題

小出明知市立函館病院救命救急センター長から「気管挿管および薬剤投与における問題点」を講演。そのなかで、①道南MCC協議会の取り組み、②救命処置拡大とMCC体制の構築の経過と今後一層の充実を図るべき検討課題として処置拡大と体制構築の関連、気道管理と気管内挿管、気管内挿管の実施のための要件、薬剤投与について、私見と演習課題を織り交ぜ、参加者を惹きつける講演内容であった。

講演の結びに、包括的処置拡大に伴うMCC体制の確立は医療機関と消防機関の距離が縮まるきっかけになると、互いの組織内の救急体制の充実が重要であるとの提唱があった。

次に井上雅行氏（函館市消防本部）から「函館市における救急医療体制」報告を受けた。

他に「救急救命士の処置拡大に関する問題点」から救急の歴史を紐解き、1948年（昭和23年）の消防組織法から救急業務の開始が15年遅れたことで、救急の高度化が妨げられる現状があり、救急救命士制度発足から現在に至るまで消防によるMCC体制の確立が徹底されず、当該の課題である気管挿管と薬剤投与において遅々として進まない組織体制が存在する点を提起した。

第5分科会

労働安全衛生・快適な職場づくり

中村義彰全消協消防総合研究委

グループ討論では、気管挿管の行為について、責任関係の明確化と保障における不信感、PA連携については、救急現場におけるマンパワー不足を補うため、ポンプ車による出動は本気で賛成論があったが、ポンプ車での救急支援活動における出動が道路交通法違反になるといふことに戸惑いが見られた。

薬剤投与に関しては情報不足で課題の認識も浅いが十分な教育研修を経て受講出来る職場制度の確立を望む意見があった。

第29回労働講座開講



第29回労働講座が4月21・23日にかけて、東京グリーンパレスで開催された。19県から、女性会員1人を含めて49人が参加した。5つの講座は、すべて全国幹事が担当し、活発なグループ討論も講座ごとに行なわれた。

多くの参加者は、講座の内容と交流の機会を得たと満足していたっており、今後も講座の充実を期していきたい。

私たちにも言わせて!!

初の女性セミナー開催

4月22日、東京・自治労会館において、11県から14人の女性会員が参加し、自治労三重県本部の正木淑子副委員長をコメンテーターに招き、全国幹事4人とともに女性セミナーを開催した。

各職場の実態報告と意見交換を半日にわたって行なった。女性だからといって仕事制限されるの

はおかしい「お茶くみをあらわれたい」「今の働き方だと、将来がどうなるか不安」など、率直な意見が熱心に交わされた。

また「女性会員が自由に意見交換できる機会をもっと作って欲しい」という要望も出され、全国幹事会では、その具体化について検討をしていくことを約束した。



があった。

当初、非常事態ストレス(CIS)では、消防・救急でストレスが大きいと考えられていたが、指令員のうけるストレスが大きいことに着目し、相手(住民)が見えないなかで、火災・救急などの災害対応をしなければならぬこと、特に最近では、救急の高度化に伴い、CPRや応急手当等の口頭指導や複雑化する災害対応が背景にあると考えられる。また、自覚症状として、「判断力、思考力が低下している」、「普段よりイライラしている」、「夜よく眠れない」、「理由もなく疲れる」という項目がどの業務も共通して高かった。PTSD、CISといった問題も大きい、日常業務のなかで受けるストレスも見逃すことが出来ず、こうした情報も提供する必要がある。

まとめとして、各職場でメンタルヘルス対策の際、この調査報告書を参考に、より良い職場を作ってもらいたいと締め括った。

次に上野満雄自治労顧問医師から「職場安全衛生の課題と実践」を講演。うつ病について、話があった。①うつ病の不調兆候として、

不眠、無気力、決断不能、食欲低下、厭世感(自分を責めること)、②うつ状態の対応として、休養が一番の薬だが、薬物投与(抗うつ薬等)の使用も必要な時がある。他に、負担軽減、不調への理解、励まさないことや自殺や失踪などの予防が挙げられる、③うつ病になりやすい心の不調と性格傾向では、まじめ、几帳面、仕事好き、他人からの評価がいい、断れないなどのタイプが挙げられる、④うつ病は、誰でもなりうる病気で15人に1人がなるといわれている。いわば風邪のようなもので、早期治療で治すことが大切。ただ、この病気が偏見等があり、うつ病と思われる人の3/4が医療機関で受診していないと言われている。このことから職場におけるメンタルヘルスケアシステムの構築が必要で、うつ病になったあるいはその予備軍的な人、本人や知人、家族が相談しやすく、受診しやすいシステム作りが必要であると提起があった。

他に、職場改善事例報告 福山地区消防本部、職場巡回(函館市消防署消防衛生出張所)を実施した。まとめは、上野満雄自治労顧問医師から、有意義な職場巡回のなかで良いものを得たことを自分たちの職場へ持ち帰り、職場の安全衛生の解決や庁舎建設時に活かせるアドバイスを受けた。

働時間に当たるとした。労働契約に基づく割増賃金請求権があるのかについては、労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するわけではなく、仮眠時間に対して、いかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まる。労働基準法に基づく割増請求権はあるのかについては、法定時間外労働に対しては、時間外割増賃金及び深夜割増賃金を支払う必要がある。法定時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の計算の基礎となる賃金は何かについては、所定労働時間における通常の賃金を計算の基礎におくべきであつて、これよりも低い賃金を別途立てて計算の基礎におくべきでない。しかし、最高裁判決で残された課題があり、原審差戻となり、東京高裁での和解(2003年2月24日)となった。

⑧労働時間の意義として、地裁、高裁、最高裁の各判決が明らかにしたことは、「指揮命令の下のある時間は、仮に具体的な実作業を行っていないまでも労働時間である」とした。さらに東京地裁の判決後、次々と同様の仮眠時間についてそれが労働時間であると判断される判決が出ている。

⑨消防職員の場合の問題点として、まず、労働時間性を指摘、仮眠時間中の義務として、指示があった場合には直ちに出勤しなければならぬ義務があり、この指示には従わなければならない。一体、この義務はどこから生じるのか、どのような根拠規定があるのか、次に発生頻度の問題として、大星ビル管理事件では事実上完全に労働時間から解放されている場合には、別論であり、この程度突発事象が発生しているのか、問題となる。さらに指令係員の存在(最高裁の事例とは異なり、正規の勤務時間において1-9番通報の受信業務

分科会の概要

第1分科会

組織の強化と自主組織づくり運動

助言者に松永徳芳自治労組織局長を迎え、次の提起があった。

①常備消防の設置義務制度・救急業務の実施義務制度の廃止や市町村合併・広域再編に関する動き、消防力の基準の見直しに関する動向、消防職員の勤務時間問題、②団結権問題の動向と取り組みのなかで消防職員委員会制度の運営実態と対応、ILOを動かし全消防協の取り組み、③働きやすく働きたいのある職場づくり、消防行政の改善・消防力の強化、自主組織づくり。これらは、組織があればこそ実現があり、自らの組織力を高めるために組織拡大運動を日常課題にすることが必要であると提言した。

次に実態報告として、6ブロック7単協の市町村合併状況をうけ、合併については様々な問題が

あり、特に自主組織のある消防本部が未組織消防本部のところに合併する時に多くの問題が発生するようになった。さらに未組織消防本部の消防長が新しい消防長になる時、既存の単協に対して妨害や圧力をかけており、「消防協は違法な組織である」、「名称に消防本部名を使ふことは許可しない」など未だこのようなくことをいいう消防長がいることに驚きを隠せず、これが未組織消防本部の実態である。まとめとして、米田会長が「組織拡大5ヵ年計画について本年度2年経過し、組織化が進まない現状があり、この計画の軌道修正を含め厳格な検証を行い、組織化政策を全力で推進する」といった力強い言葉を述べた。

第2分科会

賃金・労働条件の改善のために

森井和利弁護士、宮家功自治労労働局長を助言者を迎え、「増大

に従事する者があり、仮眠時間中の職員は対応しない。」について提起をつけた。おわりに、今後の課題として、仮眠時間の取り扱い、時間外勤務手当の支払い要件などの調査・改善を挙げた。

する消防需要に対応可能な勤務体制」をテーマに消防職員の仮眠休憩時間の問題点と対応の提起があった。

大星ビル管理事件を踏まえて全消防としては、休憩時間の3原則が全面適用される一般労働者と休憩時間に特例が設けられている消防職場とは一線に論じることができないことを前提に討議した。

一方、総務省消防庁からの「消防職員の勤務条件等の適正運用」についての発文から問題点が明らかになり、タイムリーな課題で論点がはっきりとした分科会となった。

討議内容から仮眠休憩時間につ



熱心な討論が

いて、それぞれの単協の情報交換を行った上で大星ビル管理事件と消防職場を比較して、消防は仮眠休憩時間帯における出場機会はそれを上回る現状があり、これに対して何等かの手段を講ずるべきではないかとの意見があった。

「休憩時間の繰上げ、繰り下げ」については、当局側の理解認識不足があり、条例・規則に定めさえすれば可能であるといった解釈を武器に経費削減に走る傾向が報告された。

これらの問題は、発文内容に見合った適正運用を行い、労働時間・休憩時間の位置・長さを明記させる運動を行い、仮眠時間帯の出勤実績をカウントして記録に残し、無賃金拘束からの解放を求めていくキーワードであり、新たなスタートを切ることが可能となると確信した。

第3分科会

未来の消防行政を考える

宮崎伸光法政大学法学部教授・全消防協消防総合研究委員アドバイザから講演、自治体行政の財政が緊迫し、経済見通しが不透明ななかで、今後、消防としての公共サービスの展開、過去の自治体債務処理、今後概ね10年間続く大量退職者及び人件費、手当問題、これからの消防職場における女性消防

職員の業務の確立。各自自治体での消防費のパーセント及び首長、議員によるあきらかに身の丈を越えた建物建設の実態等があり、また、国外の消防業務状況、とりわけ救急業務として交通事故等の搬送は行われているが、家屋・建物、フラット空間のため医療分野であり、日本との格差について問題を提起した内容の講演であった。

そして、分科会の内容を一部変更し、①新聞報道された消防車問題、②救急支援出場時の実態及び道路交通法について座長から緊急提起し、グループ討論をした。

そのなかで、「消防車問題の内容については導入する消防がないのは、車両の色の割合はどうなるのか。第一線での現場活動では装備を積載するには中途半端。人員削減につながるのでは。財政力のない町村で導入が進むのではない。衛生的に好ましくない」などの意見が出た。

救急支援出場にあつては、住民サービスおよび隊員の安全確保を目的に法整備を行うことが先決であることが確認された。

その他、消防行政および消防職員に期待される内容にあつては、動物救助、住民票の交付などの業務を行い、財政難のなか、消防が地域住民に何が出来ると、もっと単協で話し合い住民サービスの向上に努める。救急、消防、救助、予防各業務を細分化し、充実の徹底を

職場環境の改善に向けて

に私たちが一般的に言う世間知らずの状況下にいたかを痛感させられました。

協議会活動を通じて全道全国の消防人としてより良い社会作りに貢献できるよう会員一致団結し頑張ってください。これからもご支援・鞭撻の程よろしくお願ひします。

(赤平市消防職員協議会会長 斉藤彰)

健康で安全に働きつ
づけられる職場作り

はじめまして。「健康で安全に働

きつつけられる職場作り」をモットーに我々交野市消防職員消防長以下64名の全職員中、勇気ある32名の決断のもと、交野市消防職員協議会（交協協）を去る2004年5月6日、盛大に結成することになりました。

結成にあたり多大な御尽力をいただいたみなさまに、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

交野市は、人口7万8000人、

2万8500世帯で市の面積が山林を占める自然美豊です。行楽シーズンになればのハイカーで賑わう反面、山災が絶えないのも実情です。火災もそうですが、山林火災なれば人員不足を露呈し、事実を痛感せざるを得ません。また、救急業務についても、高齢化に伴い出動件数はの一途をたどる反面、人員件費削減を理由に研修及

も市民の増加は、足るに足らぬ。又、多数的に、出火の民家、水ともこの事、

横半分という理由から市役所へ異動になりました。この職員は消防本部において、なくてはならない人材と思われ、全く理解出来ず「何故か」と問うたところ「われわれは関与していない」と上司。役所担当課に問い合わせても同様。所詮問題職員は排除する原則なのだろうか。裏ではどのような話があり、上司にはやはり嫌われない方が得策なのだろうか。そして次は自分であろうか。

への派遣もままならず、どうしても行きたい者については週休日に

実費で行かなければならな
れわれの意志は一層結束するこ
ととなり、結成に向けての準備
であり、最新に一層拍車をかけました。

「われわれは軍隊でもなければ奴隷でもない」。このことを協議会員32名、しっかりと胸に刻んで活動していきたいと決意します。

そのような
人員不足の
中、今年4月
の人事異動で
協議会発足運
備にあたって
ます。

あらゆる困難があるかと思
いますが、みなさまのご指導・ご
協力を賜り邁進していく所存で
す。なにとぞよろしくお願ひし
ます。

交野市消防職員協議会
会長 中矢 博昭

