



主な記事

2面 自治労「カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル」ほか

じちろ

自治労中央機関紙

発行所
全日本自治団体労働組合
東京都千代田区六番町1
TEL 03-3263-0273
FAX 03-5210-7422
定価一部30円1年間900円
(組合員の購読料は
組合費の中に含む)

自治労安全衛生集会

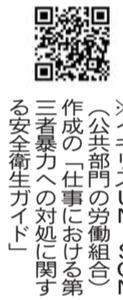
ハラスメントをなくし 心身健康に働ける職場を



手前からパネリストの全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長の古谷杉郎さん、UAゼンセン流通部門執行委員の佐藤宏太さん、青森中央学院大学経営法学部講師の山谷清秀さん、自治労顧問弁護士の細川潔さん

2月9、10日、都内で自治労安全衛生集会を対面で開催し、163人が参加した。カスタマーハラスメント対策の推進をテーマにしたシンポジウムをはじめ、勤務時間管理やメンタルヘルスに関する分科会を行った。

シンポジウムでは2月に自治労が発行した「カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル(詳細2面)」をもとに議論。本部の森本正宏総合労働局長は「日本はILO(国際労働機関)が2019年に採択した仕事の世界におけるハラスメントを禁止する190号条約に批准していない。ハラスメントのない世界をつくるため、日本でも批准にむけた法律体系が整備されるよう他産別、連合と連携し取り組む」と提起した。マニュアルの作成に携わった古谷さんは地方公務員に適用されるハラスメントに関する法政策の現状、イギリスの公務労働組合の取り組みやガイドブックを紹介した(※日本語訳を閲覧可)。会場からは「カスタマーの言葉さえ知らない職員も多い。心身ともに健康に働き続けることのできる良い職場を作りたい」となどの意見があった。



※イギリスUNISON(公共部門の労働組合)作成の「仕事における第三者暴力への対処に関する安全衛生ガイド」

各分科会講師が率直にアドバイス



本部 和久井孝昭 (有)エディット 水谷一生さん 愛知県本部 入江義寛さん 自治労大阪府職労 池口忠史さん

2月10日、全国情報宣伝セミナーを対面とウェブの併用で開催し、209人が参加した。全体会では、教育宣伝担当者が抱えるさまざまな悩みを座談会形式で討論。教育宣伝やSNS発信などの課題に対し、各分科会の講師が率直かつ辛辣にアドバイスした。とくに、企画作りやネタ探しの悩みには、「連載やコラムが有効」「単組の機関紙を習慣的に見る」「組合員を登場させる」「アンテナ高く、メモ帳を持ち歩く」「テーマ設定が先、ネタ探しは後」など、具体的な提案にあふれた。分科会は、機関紙とピラの4分科会。技術の習得にむけ熱心に手を動かした。

全国情報宣伝セミナー 教育物作成やSNSの発信 ネタ探しなどの悩みを討論



公共民間の雇用安定のため 自治体単組との連携の強化を

比田井修強化拡大局長に聞く、指定管理者制度の問題点

宮城県の公立刈田総合病院で大きな問題が起きています。刈田病院を運営する一部事務組合を構成する白石市、蔵王町、七ヶ宿町の中の白石市長が、指定管理者制度の導入を打ち出したことが発端です。一部事務組合は2022年7月に解散を決め、2023年4月から白石市が一部事務組合の承認団体として病院の管理者に、医療法人仁誠会が指定管理者となります。

しかし、1月末の時点でも具体的な診療科、病床数すら示されていません。職員の賃金の現給保障について白石市は、1年目は100%、2年目75%、3年目50%を示したものの、一時金は保障しない、退職せざるを得ない職員に退職手当の増額や再就職のあっせんはしないとの回答です。仁誠会は、賃金説明の文書も渡さず、就業規則は4月以降でないと提示しないと述べています。

県本部と当該単組は交渉を継続中で、全国の自治労の仲間か

ら届けられた団体署名と楳布が大きな励みになっていきます。

指定管理者制度は問題の多い制度ですね

「官から民へ」を旗印とした小泉内閣が2003年に創設した制度です。地方公共団体やその外郭団体に限定していた公の施設の管理・運営を企業・財団法人・NPO法人などの団体に、包括的に代行させるもので、総務省調査では2021年4月時点で7万7537施設が指定されています。しかし指定管理を受けた企業が業務遂行をできなくなると指定の取り消しや停止などに至ったケースは年間2000施設を超えるなど、各地で多くの問題が起きています。

労働者は、指定期間が終わると、次の入札でその団体等が落ちなければならない雇用を失います。公共サービスを安定して提供するためにはそこに働く人の労働条件を引き上げることが重要です。自治労本部はコスト削減を目的とした制度運用に歯止めをかけるため、協力国会議員と連携して今後も総務省に制度の見直しを求めます。

自治体単組と公共民間単組の取り組みのポイントは?

指定管理料や委託料が労働条件に決定的に影響を及ぼします。公共民間単組は、労働条件は自治体準拠とされますが、雇用関係にない自治体との直接の交渉はできません。自治体単組が公共民間単組の要求を交渉で取り上げることが必要です。県本部は自治体単組と公共民間単組との対談会議や交流機会を設定し、ともにたたかう態勢づくりを追求します。



3年ぶりの対面開催(右)、「意見書」について質問する参加者(中)と講師の飛田さん(左)

2023年度地方財政セミナー 地方議会の意見書の提出、地方交付税制度に関する意見など 自治権を活用した取り組みを草の根的に地方から

2月9日、都内で2023年度地方財政セミナーを対面とウェブの併用で開催した。

セミナーは、国の立場や研究者の立場などからあわせて3本の講演で構成。とくに、地方自治総合研究所の飛田博史副所長の講演では、「給与関係経費など、人のコストに対する財源保障を充実させるチャンスが来ている。自治体現場での取り組みが重要だ」とした上で、地方議会の意見書の提出(地方自治法第99条)や地方交付税制度に関する意見(地方交付税法第17条の4)の重要性を改めて強調。とくに地方交付税制度に関する意見について、例えば2022年度の交付税の単位費用に関する意見が約半分採用されていることも紹介しながら、地方からの草の根的な取り組みを呼びかけた。

幸せは、ひとりじゃつくりえない。

退職者団体 共済

健康状態にかかわらず移行加入できます!

85歳まで保障が継続できます!

退職後も「じちろ共済」

団体生命共済の加入者が、退職後も最長85歳まで継続できる「じちろ退職者団体生命共済」。スケールメリットを活かしたリーズナブルな掛金で、退職後の保障も安心です。

ご不明な点があれば、まずは組合にご連絡ください。 契約にあたってはパンフレットをご覧ください。

「ごみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地(先)の共済協会の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

自治労「カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル(2023年2月)」より抜粋

●自治労のカスタマーハラスメントの定義

「公共サービスの利用者等(労使以外の第三者)による必要かつ相当な範囲を超える言動によって、労働者の就業環境が害されること」
※「公共サービスの利用者等」には、地域住民をはじめ各種議員や他の行政機関、取引先企業などすべての第三者を含む。第三者とは、職員がその仕事の一環として関わりをもつが、職員と同じ使用者に雇われていない者をさす。

●カスタマーハラスメントの法的位置づけ

パワーハラスメント防止を義務付けた改正労働施策総合推進法(2019年)の附帯決議の中で、カスタムラの防止にむけた必要な措置が盛り込まれた。これを踏まえ厚生労働省が作成した指針に事業主に求められる望ましい取り組み事例(相談窓口の設置・周知、相談等を理由とした不利益取り扱いの禁止、被害者への配慮の取り組み、マニュアルの作成や研修の実施など)が示されている。



「自治労HP」カスタムラマニュアルはコチラから

カスタマーハラスメントから職員と職場を守る 「該当しうる例」の周知とともに 積極的な状況把握を組合から



内藤忍さん (独)労働政策研究・研修機構副主任研究員、専門分野は労働法。

自治労の調査では、迷惑行為や悪質クレーム(カスタマーハラスメント)が約4分の3の職場で発生し(別記グラフ)、カスタムラを受けた職員の約3分の2が強いストレスを感じています。さらには休職に至るケースも報告されています。被害者のケアは当然ですが、次の被害者を生まないための職場のサポート体制を整備することが必要です。過去の事例を生かすことに加え、予防も考えることができれば解決にはつながりません。そのためには、職場全体として事案

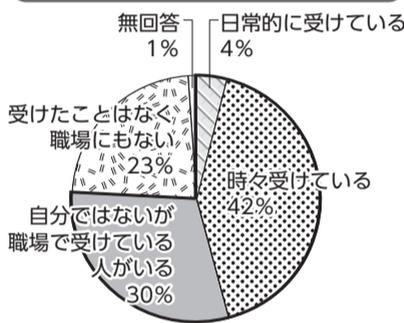
自治労は2月にカスタマーハラスメント予防・対応マニュアルを発行した。作成に携わった専門家の一人、内藤忍さんに労働組合に求められる対応を聞いた。

を把握するための中立的な相談窓口を設置し、相談を促すことが求められます。労働組合は使用者に指針で示された対応(別記下線)を求め、一方で、マニュアルで示した「カスタムラに該当しうる例」を職員に周知し、受けた行為が「ハラスメント」と気付かせることが大切です。被害者からの相談を待つのではなく、職員の健康面のケアの一環として積極的に状況を把握することも欠かせません。また、一般的に「強い」と見

信頼感の醸成と住民への発信

相談窓口の設置は重要ですが、厚生労働省の調査によるとカスタムラを受けた後に「何もなかった」との回答者は24・3%と、かなりの割合でいます。「何もなかった理由」としては「何をしても解決にならないと思ったから」が57・4%と最も高くなっています。あらゆるハラスメントに言えることですが、過去に相談された案件は相談者の信頼感の醸成と住民への発信が重要です。適切に対応されたことが見えるようにして、あらかじめ職員の信頼を得ておかなければなりません。公共サービスの現場では民間と比べて毅然とした態度を取ることが難しいことでしょう。自治体は住民に対して「公共サービスを適切に届けるために職員をハラスメントから守っている」というメッセージを発信し、予防への理解も得ていくべきです。

迷惑行為や悪質クレームの有無



約4分の3の職場でカスタムラが発生。自治労調査2020年10月実施より。

『早く・明るく・簡潔に』 説明会での加入が勝負

宮崎市は人口約39万9000人の宮崎県の県都。宮崎市職労は、組合員数1124人で、正規職員の組織率は63・1%(2021年6月)。新規採用職員の加入率は、2018年と2019年には、以前の60%台から31・3%に急落した。書記長の青屋直樹さんは危機感を募らせた。近年、県都市職の新規採用職員の組合加入は苦戦を強いられている。宮崎市も地理的に広域なため、職場に配属された後では個々の新採用職員へのアプローチは困難だ。青屋さんは言う。「本庁と出先職場が離れていて、配置された後では組合事務所にも来てもらうこともできない。4月1日の説明会で、組合のことをわかってもらって、その場で入ってもらうことが、やっぱりカギになる」。

工夫を重ねて臨んだ2022年の説明会では、47人の採用者のうち、37人(78・72%)となった。「これまでの説明会は集まった役員も少数。1人の役員が長く話をしていたので、途中で帰ってしまう人もいた。役員も少なかったため、加入届を書くことを促すこともできていなかった」と、青屋さんは振り返る。「組合の楽しいイメージを伝えるために説明資料もカラフルなものにした。県本部や労金の職員にも手伝いを頼み、組合役員も集め、総勢36人で臨んだ。青年部からのアピールもあり、説明者は役員が会場の中を回って、加入届の書き方を説明した。「寂しくて暗く話がい」という、組合の悪いイメージそのままの説明会は、大変身を遂げた。2023年度の採用見込みは約80人。「今度の説明会では若手組合員に話してもらおうことで、より親近感を持ってもらえるようにしよう。新採用職員を含めた若手の交流会も開こう」と青屋さんは今から、春に向けて構想を温めている。

仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて ④宮崎市職労



書記長の青屋直樹さん(左)

組合加入書の書き方の説明会も配置した、2022年の説明会上

BOOK 「荒地の家族」 災厄の記憶と生きる

佐藤厚志

東日本大震災の救援、支援に多くの自治体の職員が携わった。皆さんの中にも、いらっしやるのではないだろうか。そこで見た震災後の風景、被災地の方々の生活が思い出されるだろう。地震や津波を別の言葉で表現して、災害に対する恐怖に深みが増している。

主人公と家族、地元の友人らとの接

し方、誰しもがやってしまうすれ違い、生き方、災害に対するやるせなさ、災害前の記憶や災害後の変わってしまった生活や風景を織り交ぜながら、話は進む。災害前から続く心の奥底に沈殿しているねっとりとした感情とうまくいかない人生。災害の記憶。これらの渦によって、主人公のどこへも行けない彷徨が描かれており、それでも生きることを感じさせられる。ぜひ、読んでいただきたい作品。 自治労文芸会議 永田 仁(長崎県職連合)



新潮社 1,870円

ろうきんiDeCoWEB申込みでスタート!



- 基礎年金番号 年金手帳、基礎年金番号通知書など
- 掛金の引落口座番号 通帳、キャッシュカードなど
- 本人確認書類 運転免許証、マイナンバーカードなど
- 事業主証明書(会社員、共済組合の方)

