

ふなみち

2020年
6月3日(水)
第3505号

船橋市役所
職員労働組合
発行責任者
青木 賀一
編集責任者
黄木 祥久子
Tel.047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

20春闘のまとめ 第2回中央委員会中止

組合は、6月2日に予定していた第2回中央委員会を新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止し、今号「ふなみち」に掲載することで20春闘の報告とさせていただきます。

3月3日に予定していた第1回中央委員会に引き続きの中止となりましたが、昨今の情勢を踏まえご理解ご承を願います。

「20春闘方針6つの柱」初めでの書面決議

(1) 「人員増、大幅賃上げ、格差是正で不況打開を」の世論を職場・地域に大きく広げ、全組合員参加の運動や学習活動を進めます。

(2) 雇用を守り、全ての労働者の賃金引き上げを図るため、社会的・制度的賃金(最低賃金、公契約・公務員賃金)の改善と働くルールの確立、住みやすい船橋をめざし、「20春闘中央行動」や地域の労働組合、地域住民との共同の取り組みを進めます。

(3) 会計年度任用職員制度移行に伴う、雇止めを許さず、自治体非正規労働者の賃金・労働条件の改善、均等待遇をめざす取り組みを全国の仲間と共に進め、組織強化・拡大を図ります。

(4) 新入職員を中心に組織拡大・強化と自治労連共済「2020春の拡大月間」に呼応し、一体の取り組みとし福利厚生の実を推進

(5) 消費税率5%減税、社会保障制度の拡充を求め、憲法25条に基づき暮らしの安全・安心を守る取り組みを進め、市民サービスの向上を図ります。

(6) 憲法9条改憲を許さず、憲法をくらしと地方自治、平和に活かす取り組みを進めます。

《人員増、賃上げなどの職場要求や学習活動の取り組み》

学習資料を作成し、本庁昼休み3分間職場訪問を実施(1/21、2/5)し、その後「中央執行委員、支部・評議会1日役員会」での学習と職場交流などで、20春闘方針と要求の議論を重ねてきました。

「働くみんなの要求・職場アンケート」「全国一律最低賃金の確立署名」に取り組みアンケートの結果を要求書に反映させ、3月19日に「20春闘職場要求書」を提出、4月9日に当局より夏期休暇削減提案と併せて回答を得ました。



しかし、新型コロナウイルス感染症拡大、緊急事態宣言発令となり、船橋市は罹患者も多く、当局がその対応に追われている状況の下、3密を避ける必要があり交渉もままならず、事務折衝を重ね、夏期休暇削減提案と20春闘課題を併せて「継続協議」とさせました。

《組織拡大強化の取り組み》

新入職員組織拡大対策委員会と新入職員歓迎会実行委員会の2本柱で、取り組みを進めるとしていましたが、新型コロナウイルス感染症拡大のため、新入職員歓迎会は中止となり、組合説明会のみで加入促進を図ることになりました。

未加入者に対しては、ゴールデンスウィーク明けに改めてお手紙で加入の訴えをしました。福利厚生活動として位置づけていた「デイズニー・パーク・ファーパーティ」「さくらんぼ&ワイナリーバスツアー」「職場対抗野球大会」など軒並み中止となりました。

《市民との共同の取り組み》

2019年3月に船橋市行財政改革プランが発表され、下水道料金、公共施設使用料、国民健康保険料などの値上げ、船橋市単独事業の補助金の廃止、指定管理者制度での民営化が打ち出されました。

この間組合は、「こんな行革はやだー!」市民連絡会と一緒に「あらゆる分野で市民に大きな負担を強いる『行政改革プラン』の中止を求める要求署名」を集め、1万筆以上の署名を市民連絡会として船橋市に提出しました。

行財政改革が市民にどんな影響があるのか、自治体職員として市民と一緒に学習することを目的に「市民と職員の学習フォーラム」を知っていますか?船橋市の『行財政改革』を開催しました。

新型コロナウイルス感染防止対策としての開催でしたが、80名近い参加があり、充実した内容で開催することが出来ました。

《新型コロナウイルス感染防止への対応と取り組み》

「新型コロナウイルス感染症への対応に関する緊急要求書」を3月4日、4月30日と2回提出し、①非正規職員も含めて、感染者、濃厚接触者、学校休校に対応するための職免、②新型コロナウイルス感染症に対する特殊勤務手当の創設、③保健所に対する応援体制の拡充、④集団感染が起きた東庄北総育成園の支援や保健所への応援、軽症者・無症状者の宿泊施設への対応に当たる職員の安全・安心の確保などを事務折衝してきました。

今後「職場実態アンケート」に取り組み、職場の声を要求化し第2波に備えて行きます。

パワーハラ防止法

「改正労働施策総合推進法」 令和2年6月1日より施行されています

前号でも取りあげたパワーハラ防止法。この法律施行により事業主及び労働者の責務がパワー・ハラメントについても明確化されたということになります。

セクシユアル・ハラメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラメント関係の改正も同時に施行されています(事業主に相談したこと等を理由とする不利益扱

いの禁止、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応(逆の場合も含む)、事業者や労働者に対する責務規定。人事院規則10-16第五条には、
『職員は、パワー・ハラメントをしてはならない』と明記されました。では、どのような言動がパワー・ハラメントになり得るのでしょうか。前号では厚労省指針のパワハラ6類型を示しました。今号では人事院が定める指針を掲載しています。注釈にあるところ示されたもの以外は該当しないということではありません。

パワー・ハラメントの定義にある「職務に関する優越的な関係」は単に上司と部下という関係性を表しているのではなく、同僚同士であつても業務上必要な知識や経験をもつていて、この同僚の協力が必要ならば業務の遂行が困難な状況下、あるいは同僚からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるものもパワー・ハラメントであるとしています。指針では上司と部下という関係性で示されていますが、上司から部下ということだけではなく、部下から上司ということも。「部下」を「職員」「同僚」と置き換えて思い当たることはありませんか。

ハラメントを知る
自分を知る・相手を知る
事業者及び労働者の責務として、研修等を行いハラメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払うことと法律上明確化されています。知らなかつたということにならないようにしなければなりません。

困ったときの相談窓口

管理監督者は相談の第一次窓口の役割を担います。自らが行為者にならないことはもちろんですが、良好な勤務環境の確保に努めることも、問題を解決するため、迅速かつ適切に対処しなければなりませんとされています(規則10-16第5条3)。
また、船橋市には「船橋市職員のパワハラ防止に関する要綱」が定められており、相談等窓口の設置がされています。
・全部局共通
・総務部職員課保健室
・市長部局、左記以外の部局
・総務部職員課人事係
・教育委員会
・管理部教育総務課人事係
・消防局

さらに、規則10-16第8条3において、地方公務員についても地公法第8条第1項11号及び同条第2項3号に基づき、人事委員会又は公平委員会に対しても苦情相談ができる旨の周知がなっています。

パワー・ハラメントになり得る言動

- 一 暴力・傷害
 - ア 書類で頭を叩く。
 - イ 部下を殴ったり、蹴ったりする。
 - ウ 相手に物を投げつける。
- 二 暴言・名誉毀損・侮辱
 - ア 人格を否定するような罵言雑言を浴びせる。
 - イ 他の職員の前で無能なやつだと言ったり、土下座をさせたりする。
 - ウ 相手を罵倒・侮辱するような内容の電子メール等を複数の職員宛てに送信する。

(注)「性的指向又は性自認に関する偏見に基づく言動」は、セクシユアル・ハラメントに該当しますが、職務に関する優越的な関係を背景として行われるこうした言動は、パワー・ハラメントにも該当します。
- 三 執拗な非難
 - ア 改善点を具体的に指示することなく、何日間にもわたって繰り返し文書の書き直しを命じる。
 - イ 長時間厳しく叱責し続ける。
- 四 威圧的な行為
 - ア 部下達の前で、書類を何度も激しく机に叩き付ける。
 - イ 自分の意に沿った発言をするまで怒鳴り続けたり、自分のミスの有無を言わず部下に責任転嫁したりする。
- 五 実現不可能・無駄な業務の強要
 - ア これまで分担して行ってきた大量の業務を未経験の部下に全部押しつけ、期限内に全て処理するよう厳命する。
 - イ 緊急性がないにもかかわらず、毎週のように土曜日や日曜日に出勤することを命じる。
 - ウ 部下に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる。
- 六 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
 - ア 気に入らない部下に仕事をさせない。
 - イ 気に入らない部下を無視し、会議にも参加させない。
 - ウ 課員全員に送付する業務連絡のメールを特定の職員にだけ送付しない。
 - エ 意に沿わない職員を他の職員から隔離する。
- 七 個の侵害
 - ア 個人に委ねられるべき私生活に関する事柄について、仕事上の不利益を示唆して干渉する。
 - イ 他人に知られたくない職員本人や家族の個人情報を読みふらす。

(注)1~7の言動に該当しなければパワー・ハラメントとならないという趣旨ではありません。

人事院H.P「職員は、ハラメントをしてはならない。」(防止リーフレット)より

懲戒処分指針一部改正 パワー・ハラメント追記

・行為を行ったことにより、相手に対し著しい精神的又は身体的な苦痛を与えた職員は、停職、減給又は戒告とする
・行為を行ったことについて指導、注意を受けたにもかかわらず、繰り返し行った職員は、停職、又は減給とする

・行為を行ったことにより、相手を強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患させた職員は、免職、停職又は減給とする

このようなことにならないよう十分注意しましょう。

また、船橋市には「船橋市職員のパワハラ防止に関する要綱」が定められており、相談等窓口の設置がされています。

さらに、規則10-16第8条3において、地方公務員についても地公法第8条第1項11号及び同条第2項3号に基づき、人事委員会又は公平委員会に対しても苦情相談ができる旨の周知がなっています。