



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：岩橋 祐治
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 Tel (03) 5842 - 5601
 年額1,500円
 (送料込、会員は会費に含む)



コロナ危機から いのちと暮らしを守る

相談活動・政府要請を強化

全労連全体としてのとりくみ

全労連は、小田川義和議長を本部長とする「いのち・雇用・暮らしを守る全労連新型コロナウイルス感染対策本部」を設置してとりくみを進めてきました。3月3日、4月2日、4月22日、5月22日と4次に渡って、安倍内閣に対し、「労働者の雇用と暮らし、中小企業の営業を守るための緊急要請と提言」を行ってきました。

5月22日におこなった第4次要請では、「感染の収束には生活を見通せる経済対策が必要」との立場から、「感染の拡大と医療崩壊の防止に向けた対策」「労働者の雇用維持と賃金保障」「国民の生活保障と自粛に対する保障」に絞って緊急要請を行いました。コロナ関連の労働相談活動の強化も行い、この間、3月9日と5月16日に「コロナ問題緊急労働相談ホットライン」を全国で開設するとともに、4月18日・19日ととりくまれた「コロナ問題・雇用と暮らしの緊急ホットライン」にも協力要請に応じて全面的に協力してとりくみました。

コロナ問題を通じて安倍内閣の限界とアベノミクスの破たんが誰の目にも明らかになっています。この間の医療・介護などの社会保障の連続改悪が現在の医療・介護崩壊といった深刻な事態につながっています。保健所の統廃合も問題であり、公務員の削減が行政の本来の役割を果たせなくしています。非正規労働者の増大が広範な労働者の雇用と生活の危機に直結しています。コロナ危機から労働者・国民のいのちと暮らしを守るために全力でとりくんでいくとともに、労働者・国民のいのちと暮らしの危機を加速・深刻化させている安倍政治を終結させていかななくてはなりません。

新型コロナウイルス感染症拡大の下での労働相談の特徴

全労連が3月後半から4月末までの1カ月半で行ってきた労働相談は、全体で952件と昨年より大幅



厚労省に緊急要請 (5月14日)

に増えています。特徴は、女性からの相談が60.8%、非正規雇用労働者からの相談が52.6%と多いことです。コロナ関係の相談では、解雇が93件、休業補償や賃金の引き下げなど賃金関係の相談が157件ありました。解雇・雇止めの相談が増えているのが特徴で、特に派遣労働者からの派遣の契約更新をしてもらえないなどの"派遣切り"の相談が増えています。賃金未払いの相談も多く、休業補償が支払われないなどの酷い相談が目立っています。またフリーランスからの相談も多く寄せられています。コロナ感染に対する不安の相談も多く、コールセンターで3密状態なので不安、テレワークの仕事をしてたが突然営業に行けと言われた、同じ職場で感染者が出たのに何もしてくれないなど深刻な相談が寄せられています。全労連加盟のすべての単産、地方・地域組織は、「すべての人に賃金・所得保障を」「新型コロナウイルスによる倒産・廃業、解雇 (2面に続く)

〈今月号の記事〉

ILO「世界的流行病に直面して：労働安全衛生の確保」	2面
新型コロナ感染問題各団体の取り組み	3～5面
介護現場からの訴え／精神障害労災認定基準にパワハラ追加	6面
メーデー2020／変形労働制はユネスコ勧告違反	7面
ILO ハラスメント防止パンフレット紹介	8面

・雇止めを許さない」「労働組合に相談を～労働組合に入って解決しよう」を合言葉に、労働相談活動を強化するとともに、労働組合に入っていっしょにたたかおうと呼びかけています。

介護崩壊を許さない緊急要請を実施

全労連介護・ヘルパーネット（全労連と全労連の介護関係6単産、同様の組織がある17地方組織で構成）は、5月14日、厚生労働省に対し、「新型コロナウイルス感染症による介護崩壊を阻止するための緊急要請」を行いました（写真）。この間の介護保険制度の改悪と介護報酬の引き下げの連続で介

護の現場は慢性的な人手不足に悩まされ、介護基盤が大きく揺らいでいる中、今般の新型コロナウイルス感染症が介護の現場を直撃し、「介護崩壊」を招きかねない深刻な事態が広がっています。要請参加者は、口々に、感染防止の徹底、マスクや消毒液などの衛生材料の手配・確保、すべての介護労働者と利用者へのPCR検査の実施、介護事業所の減収に対する補てんや膨らんでいる経費に対する助成、昨年の介護報酬実績の確保と臨時の介護報酬の増額、コロナ感染拡大下で奮闘しているすべての介護労働者への「特別手当」の支給などを求めました。

（全労連 岩橋祐治）

職場での安全と健康のための適切な対策は、感染拡大を抑える

ILO（国際労働機関）

ILO（国際労働機関）は、4月28日を「労働安全世界デー」と提唱し、毎年取り組みを行っています。今年、「世界的流行病をくい止めよ：命を救う可能性がある労働安全衛生」がテーマとされ、新型コロナウイルスの世界的大流行という状況の下で職場における安全と健康に関する各国政労使の対話を刺激するとしています。

2020年の労働安全衛生世界デーに際して、「In the face of a pandemic: Ensuring safety and health at work（世界的流行病に直面して：労働安全衛生の確保・英語）」が発刊されました。新型コロナウイルス感染症の拡大がもたしている労働安全衛生上のリスクに焦点をあてて書かれたものです。現在、ILO 駐日事務所により翻訳が進められています。感染リスクや心理社会的リスク、人間工学面その他の世界的大流行に関連した労働安全衛生関連のリスクを予防・制御する各種対策が掲載されています。

また、3月にILO作成のビデオ「職場での安全と健康のヒント」は、日本語の字幕付きで紹介されています。ビデオでは職場で安全と健康のための適切な対策が取られることが、感染拡大を食い止め、労働者、社会全体を守ることができるとしています。職場で高い衛生水準を守ること、個人保護具の無償提供、テレワーク中の孤独防止、私生活への配慮などを具体的に指摘。そして、「危機の下でも、使用者には安全で健康な労働環境を確保する義務があること」「自らの安全に関することは労働者自身が参加して決定すること」「働き方を変える時は新しい働き方のリスクを評価す

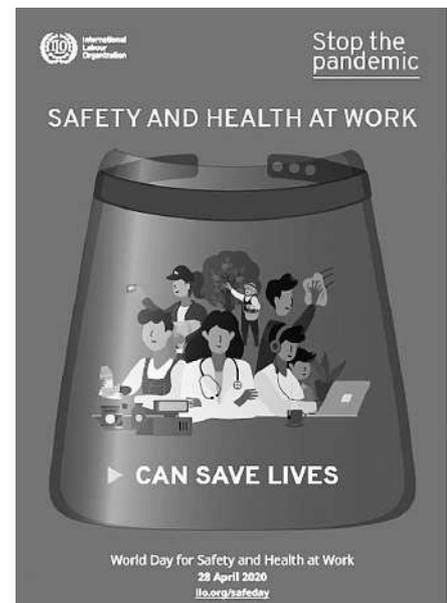
ること」を確認しています。また、ILOは「(コロナウイルス感染症の拡大により)雇用喪失が拡大する中、世界の就業者の半数近くが生計手段を失う危険に瀕している」とも推計していま

す。詳しくは、ILO 駐日事務所 Hp「新型コロナウイルスと仕事の世界」を参照ください。

(https://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/WCMS_738733/lang--ja/index.htm)

「すべての働くひとが安全に働くことのできる社会を」と、界労働安全衛生デーには、毎年、生活関連公共事業推進連絡会議、建設関係労働組合首都圏共闘会議、いの健全国センターで厚労省要請や宣伝活動に取り組んできました。しかし、今年はコロナ禍のためにできず、「すべての労働者のいのちと健康を守り、安心して働ける社会をつくろう」のアピールを出し呼びかけを行いました。

（全国センター 岡村やよい）



各地・各団体のとりくみ

国公
労連

国民の権利と安心・安全を守るため
定員の大幅増員が待ったなし

新型コロナウイルスによる感染問題では、私たちの仲間も様々な対応にあたっています。入国の水際で奮闘する検疫官や感染症ウイルスの研究やワクチンの開発などに奮闘する国立感染症研究所の仲間。経済活動の自粛による収益減少に対する補償（雇用調整助成金の特例措置や持続化給付金）に対応する仲間がいます。検疫所では、職員不足から省内の別分野の職員が派遣され対応するなど、公務職場で働くすべての仲間がコロナ禍の中で奮闘し、最前線で国民の安全と生活を支えています。

国立感染症研究所は感染症の研究や予防、ワクチンの開発やエイズ、寄生虫などの研究を行っています。その国立感染症研究所の人員（国家公務員）はアメリカの42分の1、予算はアメリカの1077分の1と脆弱です。また、研究者数は2013年の312人から294人に減らされ、そのうち任期付が44人。毎年定員削減により常勤になれるのは3割程度です。感染症法に定められた100あまりの感染症と対峙しながら、新型コロナウイルスの感染拡大防止の

研究とワクチン開発を行っており、必死に奮闘しています。

昨年4月の内閣委員会で日本共産党の田村智子参議院議員が、「外国人労働者の増加やオリ

匹克で、新たな感染症が入ってくる恐れがあり、国立感染症研究所の体制も拡充すべきで、感染症対策は安全保障だ」と質問。その指摘が現実となってしまいました。感染症予防・研究とワクチン開発には国立感染症研究所の体制拡充が必要であることは明らかであり、国家公務員の定員削減がこのような研究機関にも影響しています。国民の権利と安心・安全を守るためにも定員の大幅増員が待ったなしです。

(国公労連 中本邦彦)



感染症対策 日米の比較

医労連

国民のいのちと健康を最優先にした政治を！

新型コロナウイルス感染拡大の中で、安倍政権の後手後手且つ不適切な対応が繰り返され、残念ながら「医療崩壊」はすでに始まっている状況です。「月産6-7億枚をめざし、国がサージカルマスク1500万枚を一括購入し、全国の医療機関などに配布する」と大見えを切ったのに、マスクはいったいどこに行ったのか？ PCR検査の1日の実施数を2万件に増やすと表明したのに、その半分にもならない実施数はなぜか？「懸命に治療にあっている医療従事者のため、診療報酬を倍増する」と言っても、COVID-19重症患者に限定した増額であり、どのように医療現場を救済するつもりなのか？ PCR検査が遅れ陽性者が無意識に感染を広げる事態を拡散させ、医療現場の感染防護具不足にも対処せずに院内感染の危険性を広げ、感染対応で経営的危機に陥っている医療機関に手を差し伸べることもありません。医療現場では、政府の対応に強い失望感と怒りが広がっています。

医労連は、2度にわたって困難な現場実態を調べ、4月7日と4月24日に記者会見で実態告発を行い、

医療現場と国民のいのちと健康を守るための緊急の手立てを求める要請を3次にわたって政府に提出し、改善を求めまし



ち、私のいのち (写真)。マスクも大きく報道する中で世論も広がり、国会では野党が中心となって政府の不十分な対応を正し、重症者と軽症者の振り分けやPCR検査体制の強化、医療・介護従事者のスムーズな労災適用に向けた判断など、一定の改善はありました。しかし、医療・介護現場を救うための思い切った予算の増額など、抜本的な強化に、まだ政府は重い腰を上げていません。

2002年のSARS、2009年の新型インフルエンザ、2012年のMERSなど、新たなウイルスとのたたかいは、今後も短い間隔での対応が求められます。有事の際にも対応できる普段からの備えとして、公立・公的病院を中心とした感染症病床などの医療体制の充実、医師・看護師・介護職の大幅増員の必要性は明らかです。さらなる医療・介護の充実を求めて国の医療・介護・社会保障抑制政策の転換を強く求めています。(日本医労連 森田 進)

各地・各団体のとりくみ

**自交
総連**

コロナ口実の退職強要をはねかえす

新型コロナウイルスによる業績悪化を理由に、従業員600人全員に退職強要をしていた東京のタクシー会社・ロイヤルリムジングループ傘下の目黒自動車交通では、労働組合の奮闘で4月27日までに、退職強要を撤回させ、雇用を維持することを確認させました。組合があつてこそこの大きな成果です。

同グループでは、緊急事態宣言が出された4月8日、新型コロナウイルスの蔓延により事業を休止し、従業員600人全員に辞めてもらうと突然発表しました。社長は、従業員のことを考えたら休業手当より失業手当の方がメリットがある、会社を再出発させたら戻ってきてもらうなどと説明(写真)。解雇と言わずに「退職合意書」にサインをしてもらうとし、解雇予告手当は払えない、雇用調整助成金をつかった休業は考えていないとする一方で、兵庫で新たに1社を買収していることが明らかになりました。

実態は、コロナ危機に便乗して、労働者を退職させ失業手当を受給させれば、会社負担がなく再生ができると考えた身勝手な労働者切り捨て策です。失

業手当の方が休業手当より高いという事実はなく、退職すれば社会保険料が全部個人負担になるなど労働者の負担は重くなります。もし再雇用が約束されているとすると失業手当は支給されません。そのことを国交省も厚労省も指摘して雇用維持を要望するに至り、会社の言い分は破綻しました。



自交総連東京地連目黒自交労組は、社内では少数組合ですが、多数組合とも協力しつつ、「退職合意書にはサインをしない、解雇はされていないので雇用は継続している、雇用調整助成金や臨時休車措置を使って計画休業して会社を続けさせ、休業補償をさせて雇用を守る」という方針で臨み、団交で、雇用継続、営業再開、計画休業を約束させ、合意文書を交わしました。他社では退職合意書にサインしてしまった人も多く、相談が寄せられています。これらの人たちも救えるよう東京地連では奮闘しています。
(自交総連 菊池和彦)

**出版
労連**

傷病手当金をめぐる要望と厚労省の対応

私傷病で仕事を休むと、雇用労働者には社会保険から傷病手当金が支給されますが国民健康保険にはこの制度がありません。厚生労働省は3月24日「事務連絡」を出し、国民健康保険組合と後期高齢者医療広域連合に新型コロナ対応として「被用者」むけの傷病手当金支給を促しました(費用は国負担)。

日本俳優連合、落語芸術協会、出版ネッツ(出版労連加盟)は東京23区に、管轄する国保での傷病手当金支給について「要望と質問」を送付し、20区から回答を得ました。「被用者」かどうかを契約形式でなく実態で判断する対応の有無を質問したところ、「考えている」とした区はなく、7区が、「所

私たちは4月24日、厚労省に、①国保組合等での傷病手当金支給状況の公表、②支給の促進、③被用者の判断要素に「働き方の実態」(使用関係)含めること、④判断に迷う場合の労働基準監督署ないし労働局への照会、を要請しました。

与野党議員のご尽力もあり、厚労省は5月1日、事務連絡「新型コロナウイルス感染症に感染した被用者等に対する傷病手当金の支給に関するQ&Aの改訂について」を发出。Q7の「国が財政支援を行う傷病手当金の対象者や支給額を超えて支給を行うことは可能か」に、「対象者や支給額について……要件(被用者性など)を超える部分は国による財政支援の対象とはならないが、そうした支援を講ずることは可能である」と答えました。

前向きな姿勢は伝わってきますが、この通知だけで傷病手当金が広がるとは考え難いのも確かです。「誰が被用者か」という問題も残ります。働き方の実質が被用者であるすべての人に傷病手当金が支給されるようさらに求めます。今の努力が、安心して働ける「コロナ後の社会」につながると信じて。

(出版労連 北 健一)



得 税法28条1項の給与所得の支払いを受けている被保険者」が対象とされている点を理由にあげました。

各地・各団体のとりくみ

民青

学費一律半額を！

運動広げ政治動かすとき

民青同盟は3月11日から「新型コロナウイルスに関する青年生活緊急調査」にとりくんできました。4月20日までの短期間で1660人の高校生・学生・青年労働者の実態が集まりました（調査は現在も継続中）。

コロナ禍で社会全体が「自粛」している中、大学も例外ではありません。開講が延期になり、キャンパスにも立ち入れません。オンライン講義がこれから本格化しますが、出費も増え、大学のサーバーが落ちて講義ができなくなるなど環境が整っていません。大学の図書館も閉まり卒業研究もできません。

「実習が延期で資格は取れるのか」「就職できるのか」という将来に対して強い不安を抱えています。

多くの学生が親や学生自身の収入減によって経済的危機に陥っています。「4月の収入はゼロ。一日一食」「授業料が払えない」「教科書やパソコンを買うお金がない」「家賃が払えない」などは、一部の学生の実態ではありません。学生団体FREEは、「学生の5人に1人が退学を検討している」という衝撃的な調査結果を発表しました。未曾有の危機の

中で、今までの枠にとられない支援が必要です。

危機は深刻ですが、運動も広がり政治を動かしてい



3月31日民青中央文科省・厚労省要請

ます。民青同盟は、中央や全国の都道府県委員会で、集めた実態を政府や地方自治体、野党に届けてきました。「野党としても声を生かして国会で追及したい」など前向きな反応が返ってきています。

運動に立ち上がる学生も急速に増えています。全国200を超える大学（5月2日時点）で、大学に授業料減額を求める運動が起こっており、今もその数は増え続けています。次には国の予算ですべての大学の学費を一律半額にすることを求めて、ネット署名を集めるネットワークが立ち上がっています。すべての学生がコロナの影響を受けている中で、当然の要求です。民青同盟は、こうした学生とも力を合わせ、学生を誰一人取り残さないコロナ対策を実現していくために頑張りたいと思います。

(日本民主青年同盟 中山歩美)

福保労

福祉職場緊急事態

職員増やして、賃金あげて

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、国は緊急事態宣言を5月末まで延長して、「三密」を避けるための事業自粛等を要請しています。そのなかで、社会福祉施設・事業には「住民のいのちを守り、暮らしや経済活動を支える」という公共的役割があるため、原則的に利用者を受け入れることが求められています。

しかし、現行の社会福祉制度における職員配置や施設・設備の基準は、平常時においても利用者と福祉労働者の人権が保障できない低水準です。そのため、現場では、医療資材の不足、感染する・させるリスクへの精神的負担、休業補償に関わっての年次有給休暇の一律取得などの権利侵害などが起こっています。緊急事態宣言以降、こうした権利侵害に関する労働相談が急増しています。このままでは、従来から深刻な人手不足だった福祉職場からますます労働者が離れる、まさに緊急事態となっていくます。

福祉労働者が安心して休める環境整備と、長期に渡る過大な業務負担と精神的緊張を強いられてスト

レスをため込まないためのメンタルヘルス対策が早急に必要です。福祉保育労は、3月5日と4月17日の2回にわたって、緊急要請書を安倍



広島・高陽なかよし保育園分会の組合員

内閣総理大臣および加藤厚生労働大臣に提出して、①感染症の予防、②感染者が出た場合の対応、③休業や閉所への対応などを求めました。また、経営に対する統一要求項目(基準)を示し、休業補償・賃金補償と感染拡大防止を求めることを組合員に呼びかけています。

コロナ問題を契機に、社会福祉施設・事業の公共的役割が社会的に再認識された今だからこそ、現行社会福祉制度の水準の抜本的引き上げ、施設や在宅ケアでの感染対策、施設や事業所の運営保障、労働者の人権保護が、国民全体の要求になるはずで。福祉保育労は、利用者・家族、福祉事業経営者をはじめとした福祉関係者と共同して、これらの要求の実現に奮闘していく決意です。(福祉保育労 澤村 直)

介護職にも危険手当を！ 人員不足・報酬不足の中で奮闘中！

愛知県医療介護福祉労働組合連合会 書記次長 矢野彩子

介護分野はもともと低賃金・人員不足であり、かつ仕事柄、濃厚接触が防げない環境です。トイレ・入浴介助は利用者に密着せざるを得ませんが、病院に比べて手袋やエプロンなどの感染防護具を使用していなかった施設もあります。

背景には、介護報酬の低さがあります。介護施設の収入は国が決めた介護報酬で縛られており、この報酬が介護スタッフの多くを非正規雇用でまかなわなければ赤字になってしまうほど低く抑えられています。そのため、使い捨てマスクや手袋の使用が難しいという実情もあります。

また人員不足により、ケアは常に時間に追われ、感染防護を十分に行う余裕もありません。

病院以上にマスクの確保が難しい

介護現場では、手すりやドアノブ・テーブル等の頻回な消毒、通勤時と仕事の際は別のマスクを使う、利用者の手洗いなど、感染防止に注意を払っていますが、多くの介護施設は病院以上にマスクの確保が難しい状態です。

国から届いた布マスクはスタッフ1人に2枚。事業主からは毎日洗って替えるよう言われますが、足りない分は自分でマスクを確保せざるを得ません。業務上必要なマスクなのに、自費で用意するのは安全配慮義務違反であり、労働組合としては事業主負担で準備するよう申し入れたり、自治体にマスク確保の要請を行っています。



感染拡大防止に国は臨時の報酬を

介護施設の利用者の多くは後期高齢者であり、ひとたび感染者が発生すれば容易にクラスター化します。名古屋市のデイサービスでも3月に集団感染がおこり、緑区と南区のデイサービスは市から2週間の休業要請が出されました。

入所施設では家族の面会が禁止され、利用者に感染が起これば職員が持ち込んだとしか考えられない現状、介護職は「自分が感染させてしまったらどうしよう」という不安を強く感じながら仕事をしています。

感染拡大防止を言うのであれば、国は介護施設へ臨時の報酬を支払うべきであり、十分な防護具を確保できるよう支援すべきです。

自分も感染リスクがある中、奮闘する仲間からは「介護職にも危険手当を」との声も多く、介護崩壊を防ぐためには、介護職が働き続けられる賃金補償が急がれます。

心理的負荷表に「パワーハラスメント」を追加

精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会

厚生労働省の「精神障害労災認定の基準に関する検討会」は、5月11日、第5回の会議を持ち回りの形で行い、報告書をまとめました。

今回の報告書は、今年6月からパワーハラスメント防止対策が法制化されることなどを踏まえ、精神障害の労災認定基準の別表1「業務による心理的負荷評価表」の見直しが検討され、取りまとめられました。

報告内容のポイントは2点です。

◆評価表の「出来事の類型」としてパワーハラスメントを独自の項目として追加し、「具体的出来事」として「上司等から、身体的、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」とした。

◆これまで「出来事の類型」で「対人関係」にあった「暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」について、「同僚等から」を加え「パワーハラスメント」とは分けて扱う。

パワーハラスメントを評価表に加えることは、前進です。しかし、パワハラ定義は、報告書でも労働施策推進法と同様に①優越的な関係を背景とした言動②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの③就業環境が害されるもの、の3つの要素すべてを満たす言動とされています。3要素を満たさない場合は「対人関係」の項目にて評価するとしていますが、評価の範囲が狭まること、申請しにくくなることなどが懸念されます。(全国センター 岡村やよい)

新たな運動の形を追求 メーカー100周年

5月1日は「メーカー」です。今年、日本では第91回目となるメーカーは、1920年に上野公園で第1回メーカー（5月2日に開催）が開催されてから100年の節目を迎えました。

今年は新型コロナウイルス感染症の拡大によって集まることが困難なことから、例年、代々木公園で行われている中央メーカーはネット配信という形で開催されました。配信では、主催者あいさつに始まり、東京土建、新宿区労連、出版労連、東京医労連から現場の労働者の状況が語られ、また、決意が表明されました。日比谷メーカーと政党からの連帯あいさつはビデオメッセージとなりました。

全国的にも自粛ムードとなっていた今年のメーカーですが、労働組合が主体となり、各地で工夫された行動が取り組まれました。

北海道では、札幌駅の液晶看板で事前の告知。当日は特設スタジオでライブ配信を行い、ツイッターに寄せられた意見や質問にその場で答えました。



奈良では、奈労連議長みずから労働者の不安や悩みを聞いて

まわり、うなずく姿が全国的に反響を呼びました。ドラムも圧巻でした。



愛知では、愛労連が早朝の名古屋駅前宣伝をライブ配信（写真）。その後、宣伝カーを県内に走らせ、メーカーをアピールしました。労働相談の電話が増加し、労働組合への加入希望者ありとの声も複数寄せられています。他にも、多くの地域でメーカーが取り組まれました（※全国の取り組みはQRコードからホームページをご参照ください）。

18時からは「ツイッターデモ」も行われたほか、「コロナ禍における4つのレシピ」も中央メーカー実行委員会と「わたしの仕事8時間プロジェクト」の共催で配信されました。

運動体である労働組合や諸団体が、集まることができない中でそれぞれが模索。新たな運動の形が垣間見えるキッカケになったのではないのでしょうか。
(全労連 井之上 亮)

変形労働時間制は教員の地位に関するユネスコ勧告違反 社会医学研究センター 村上剛志

2019年、文部科学省は、これまでの教育政策を一変させる「変形労働時間制」を持ち出して、現場に混乱を与えています。

教員の地位に関するユネスコ勧告違反

教員の労働条件の国際的基準は1966年に採択された「教員の地位に関するユネスコ勧告」です。

この勧告の実現に向けて、ILOとユネスコから6人ずつの専門家を委員に任命して、ILO・ユネスコ共同委員会（CEART）を構成しています。全教はこれまでに2回の申立てを行って貴重な成果を得てきました。

「ユネスコ勧告」には次の勧告が示されています。

「71項：教員の職務遂行に関する業務上の基準は教員団体の参加のもとで定められ維持されなければならない。81項：教員の給与と労働基準は、教員団体と教員の使用者の間の交渉過程を通じて、決定されなければならない。89項：教員が1日あたり、また1週間あたり労働することを要求される時間は、教員団体と協議して定めなければならない」

こうした勧告から見ると教員の労働時間を地方自

治体の条例で決めることは、明らかにユネスコ違反であり、国際的に通用するものではありません。

2回にわたる全教のユネスコ申立ての成果

このユネスコ勧告を活用して、全教は2回の申立て成果をあげてきました。1つは2002年のメンタルヘルスが原因にも関わらず「指導力不足」と「一方的な人事評価」をした問題でした。全教の申立てに基づき2008年にユネスコが調査団を日本に派遣。同年11月にCEARTが問題の解決をめざす是正勧告を行いました。

つぎに全教は2014年に長時間労働の改善を求めて申立てを行い、2016年にユネスコ共同委員会は「労働時間問題の政策の進展について、特別な対話に参加すること」という勧告を示しました。この勧告にもとづいて2016年6月に文科省は「学校現場における業務の適正化に向けて」というタスクフォースを発しました。この時の文科事務次官がユネスコに勤務したことがある前川喜平氏でした。

今回の「変形労働時間制」はこうした教員の国際労働基準に明確に違反しています。

ILO駐日事務所発行のパンフレット「仕事の世界における暴力とハラスメント」を使って「暴力とハラスメント根絶に向けた国際労働基準」を学ぶ

ILO（国際労働機関）の駐日事務所が、ハラスメントに苦しむ日本の労働者のためにすばらしいプレゼントをしてくれた-それが今回紹介するILO駐日事務所発行のパンフレット「仕事の世界における暴力とハラスメント」（以下ILOパンフ）です。

ILOは、2019年6月、ILOの100周年記念総会において、「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約（第190号）と勧告（206号）」を採択しました。その条約と勧告が解説され、わかりやすく役立つパンフです。日本においても、この6月1日から、「パワハラ防止措置を講じることが事業者の義務」となりました（中小企業は2022年4月）。しかし、ハラスメントそのものを法律で禁止しなかったことやパワハラ定義があまりにも狭いことが各界から批判されました。比べてILOが採択した条約と勧告がいかに優れているかをILOパンフは教えてくれます。

ILOパンフは、「仕事の世界における暴力とハラスメント条約」の採択により、世界中で暴力とハラスメントの根絶に向け、新たな一歩を踏み出したこと、批准国には仕事の世界における暴力とハラスメントを「断固として容認しない環境」を整備することが求められていることで始まっています（P.1～2）。

●ILO条約と勧告の4つのクエッション(P.10)

1. なぜ暴力とハラスメントの定義が必要なのか？
2. なぜILO条約では対象者や場所が広く設定されているのか？
3. 実効的な紛争解決や被害者保護の仕組みはどのようにしたらできるのか？
4. ILO条約の採択を受けて、いま私たちにできることは何か？

●ILO条約と勧告の15のポイント

1. **暴力とハラスメントとは何か？(第1条)**；「身体的、精神的、性的又は経済的害悪を引き起こす一定の許容できない行為又は慣行」？ 加盟国は、条約の定義に適合するように、暴力とハラスメントを定義し、禁止することが求められる（第7条）
2. **対象は誰か？(第2条)**；労働者その他仕事の世界に関係する人が広く対象に
3. **どのような場所が対象か？(第3条)**；仕事に関連した場所が広く対象に
4. **暴力とハラスメントの根本的原因は何か？(前**

文)；ハラスメントをなくすには、お互いの尊重と人間の尊厳に基づいた仕事の文化を育み、ハラスメントを断固として容認しない環境を作ることが重要

5. **働く人にとってどんな権利が保障されたのか？**；暴力とハラスメントのない仕事の世界ではたらく権利

6. **働く人の立場から「暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利」**－法律上の禁止、紛争解決・苦情処理・損害賠償、被害者支援、加害者に対する罰則・制裁、等々

7. **暴力とハラスメントのない職場を目指すために、企業は何ができるのか？**；ハラスメントは企業の持続可能性と相いれない

8. **どんな対応措置を考えればいいのか？(第9条)**；職場方針(勧告7項)とリスク評価及び防止措置（第9条）

9. **暴力とハラスメントにさらされやすい職場環境、産業、労働者**；(勧告8-10項、13項)

10. **被害者に対してはどんな救援・支援が必要か？**；(第10条、勧告14～18項)

11. **効果的な救済、紛争解決制度は？**；(第10条)

12. **職場から離れる権利**；(第10条)

13. **DV（ドメスティック・バイオレンス）の職場への影響の認識と緩和**；(第10条)

14. **DVの職場への影響緩和に向けた措置の具体例**；(勧告18項)

15. **批准した国の政労使に求められること(第4条)**；暴力とハラスメントに対処するための、ジェンダーに配慮した包摂的・統合的アプローチを-法律上の禁止、関連政策での対処、包括的な戦略、指針・教育・訓練・啓発、加害者制裁、被害者救援、調査・執行・監督。

ILOパンフを活用して職場におけるとりくみを強化しましょう。そしてILO190号条約の早期批准と条約にもとづく法改正を求めてたたかおうではありませんか。パンフレットはILO駐日事務所ホームページ参照。 (全国センター 岩橋祐治)

