

# 「長期組合員・入学卒業(小・中学校)祝い」 「個人賠償責任共済」「シニア共済」の取扱について

## 長期組合員 入学・卒業祝い

〈給付対象の方〉	
小学校・入学	2002年4月2日～2003年4月1日生
中学校・入学	1996年4月2日～1997年4月1日生
中学校・卒業	1993年4月2日～1994年4月1日生
20年(長期組合員)	1988年4月2日～1989年4月1日
30年(長期組合員)	1978年4月2日～1979年4月1日

※給付申請書の申込期限 2009年3月2日まで(厳守)

## シニア共済 新規加入

〈新規加入要件〉  
 (イ)新たに退職する50歳以上(2009年4月1日現在、セット共済加入者は2009年7月1日現在の年齢)の組合員で、  
 ②今回、府職労退職者会に同時入会される方及び  
 (ロ)再任用で初めて組合員となった方です。なお、組合員で定年退職し、再任用される場合は引き続き府職労加入が前提です。

〈共済期間〉  
 ①毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間です。ただし、現在セット共済加入者は6月末までの契約期間が残っていますので、今回は2009年7月1日から2010年3月31日の9ヶ月契約となります。  
 ②再任用により新たに組合員となった方は、翌年4月1日からの加入となります。

〈共済内容〉  
 リーフレット記載のとおり(資料請求があるたびに職場に送付します)

〈申し込み〉  
 ①「シニア共済新規加入申込書」に必要事項を記入して、掛金を添えて  
 ②「府職労退職者会加入申込書」に必要事項を記入して、初年度会費(2009年7月までの分)1,000円を添えて  
 ※①と②を一括して本年2月20日(金)までに府職労退職者会に申し込んでください。  
 ※「府職労共済」の退職給付金の給付請求(再任用される方も含む)も忘れずに手続きを行ってください。

※シニア共済は、退職前(1月～2月中)にしか加入できませんので、今回必ず手続きをしてください。

## 個人賠償責任共済 ・継続処理 ・新規加入

〈新規加入募集〉  
 ①共済期間 2009年4月1日から2010年3月31日  
 ②保障内容 申込書付きリーフレットに記載のとおり  
 ③年間掛金 1,000円(申込時に一括納入)  
 ④申込締切 2009年3月2日(月)  
 ⑤申込方法 「個人賠償責任共済加入申込書」に必要事項を記入して、掛金を添えて分会に提出する。分会は、領収書を発行し、それらを取りまとめた上で、期日までに府職労本部に提出してください。

〈満期継続〉  
 共済期間、保障内容、年間掛金、申込締切については、新規加入募集と同様です。  
 ①申込方法 職場単位の継続加入対象者リスト(満期一覧表)と個別の「満期継続のご案内」は、支部をつづけて分会にお渡しします。なお、府職労を脱退された方は継続加入できませんので、本人に「非継続」の旨を説明してください。  
 ②継続希望の加入者は、「満期継続のご案内」の解答欄(継続する)に「○」をして、署名・捺印し、掛金を添えて分会に提出してください。その際、郵便番号・住所・電話番号等に変更がある場合、当該の箇所を訂正してください。分会は、領収書を発行してください。  
 ③継続を希望しない方は、解答欄の(継続しない)に「○」をして、署名・捺印をし、分会に提出してください。  
 ④分会は、それらを取りまとめた、期日までに府職労本部に提出してください。満期一覧表に基づき、もれなく手続きが完了したか確認してください。

# 児童文学館の現地存続！ 府立図書館の市場化反対！！

橋下府政となって財政再建の名のもとに、国際児童文学館の移転や府立図書館の市場化など、府民の知的財産そのものが危ぶまれる事態となっています。いま、私たちに何ができるのか、この状況をどうにかしよう、国際児童文学館の「産みの親」ともいえる鳥越さんをはじめ、日本図書館協会の塩見理事長や大阪公共図書館協会の西村一夫会長をパネラーに迎え、今回の集いを開催します。多数の参加をお待ちしております。

# 大阪国際児童文学館と 大阪府立図書館を考える集い

内容
・経過報告
・シンポジウム
・パネリスト
鳥越 信氏 (児童文学研究者)
塩見 昇氏 (日本図書館協会理事長)
西村一夫氏 (大阪公共図書館協会会長)
コーディネーター
協谷邦子氏 (同志社大学嘱託講師)

日時：2009年2月15日(日) 13時30分～16時30分  
 場所：OMMビル2階会議室(参加無料)

主催 大阪国際児童文学館と大阪府立図書館を考える集い実行委員会  
 連絡先 TEL: 06-6941-3079 FAX: 06-6941-4541(大阪府職労本部内)



# 大阪版市場化テスト 第2弾に対する府職労声明

大阪府では、業務を民間開放する手法として、府民サービスの向上と行政の効率化・効率化を進める目的で大阪版市場化テストを実施しています。  
 大阪版市場化テスト第2弾として、大阪府は08年3月から約3か月間、府の業務全般を府ホームページに掲載して民間事業者から提案募集し、106件の提案を受けました。これらについて「提案者のノウハウに關する非公開」を理由に、10月中旬下旬5回にわたり市場化テスト監理委員会(以下「監理委員会」といふ)が非公開で開催され、12月2日第11回「監理委員会」において、9業務を対象業務に選定しました。大阪府は、「同委員会」で十分検討がなされたものであり、かつ、公共サービスの

質の向上と効率化に資するものと考えられるとして、監理委員会が選定した対象業務について職場合意を行わないまま、12月17日対象業務を決定しました。  
 「大阪府解体」に向けたバーゲンセール  
 これまで、府職労は、ガイドライン策定(08年6月)にあり、①条例化を法的根拠がない、②民間手法では利益優先的な意思の議会の関与が排除され公正な委員選出・民約運営が担保されない、③専門性やノウハウの継続性がなくなる、④コスト追求で安定雇用労働者を増やすことも府職員の雇用・労働条件に影響が出るなど問題点を指摘し、市場化テスト撤回を大阪府に申し入れを行い、市場化テスト本格実施(07年1月)においても、同様の申し入れを行ってきました。しかし、これら申し入れに対し、府当局はなんら誠意ある回答を行わず、府業務全般を民間に丸投げしようとしています。  
 このねらいは、「業務の委託化」による大幅な人員削減と、「50兆円市場」と言われる公務員事業の民間市場への開放により、民間業者を儲けさせることにはかならず、道州制を越えた大阪府解体に向けた大バーゲンセールであると言っても過言ではありません。

今回、監理委員会が市場化テストの対象業務「通」として「税務業務」は、府税の窓口業務から、課税事務、督促、催告など納税事務まで大部分の税務業務を民間に開放しようとするもので、情報の宝庫といわれる税の個人情報(課税、滞納、財産状況)など、府民納税の知らないうちに民間業者に渡され、この結果、債権回収会社などから休日や夜間に突然電話や訪問催しを受けるなど、別利用されるようなことが起こりかねません。  
 また図書館は、読書向という、思想・信条に関わる非常にデリケートな個人情報を持している施設で、社会的に对立する論点に対する資料を分け隔てなく収集し、無料で利用できるなど、こういった住民の知る権利や生涯学習の保障(この目的が達せられなくなるおそれあり)、日本図書館協会の見解や、昨年6月の社会教育法等改正時における衆参文庫関係委員会の附帯決議でも警鐘を鳴らしています。

民間委託したケースにみられるように、企業は「企業秘密」を理由に市の職員を調査を拒否したり、行政も従業員全員が一年契約社員というような労働管理をシエックできなかったり、議会も「民間事業者の企業秘密まで情報公開条例に該当しない」として必要な情報を入手できない、という問題が起こり、さらには業者が経営理由に突然撤退する事態が発生する、など民間化による「公的責任の破壊の実態があらわ」で明らかになっています。  
 現行の入札制度のもとでは、委託時の低額委託費が、再委託の際にはさらにダウンが予測され、そこに働く労働者の賃金がダウン、生活破綻につながるなど、官製ワーキングプアを生み出すことにもなります。有期限の使い捨て労働が拡大し、知識や経験など専門性が失われ、行政水準が低下することにも、少子化で労働力不足なのに労働者の力が有効につかわれないという不合理

な事態がひらがり、民間委託の問題は、すでに耐震偽装事件やふし野市営プールの事故など、住民のいのちと財産を守れなかった状況が起こっており、その問題は顕著となっています。  
 住民のいのちと財産、権利を守るための公務員労働は重要で、憲法にもたわわれている「全体の奉仕者」として仕事をするため、公務労働者の雇用の安定性・継続性・専門性が必要です。  
 府職労は、住民を行政に積極的にかかわる主権者からサービスの消費者と変えることであり、憲法や地方自治相容れないものです。  
 府職労は、大阪版市場化テストに反対し、住民の安全・安心、くらしを守る大阪府政の実現へ全力をあげるものです。



国民・労働者の中では、まだまだ自治体労働者が頑張る姿が見えず、体制側の攻撃に押されている一面が

たたかいは地域から  
 大いに進めよう  
 国民・労働者の中には、まだまだ自治体労働者が頑張る姿が見えず、体制側の攻撃に押されている一面が

# 09春闘

労働者が安心して暮らせる春闘に  
 1月15日、昨年末に約500人、600人の派遣、期間社員は人員削減計画が明らかになっているタイハツ本社の門前で削減に反対する宣伝を行いました。朝、5時30分過ぎたころから夜勤を終えた労働者が帰宅の途につき、7時ごろからは、出勤が始まる中での宣伝でした。当日は、気温が下がり手が凍える中で行われました。労働者のほとんどに若い人が多く見受けられ、全員としていっしょに気持ちよく宣伝しを受け取ってくれました。  
 期間社員は会社の直接雇用でありながら一年契約の更新で働かされ、いつでも「クビ」を切れる雇用形態となっており、会社によっては景気の都合にあわせて労働者をいかに扱えるようになっている。そうとうえ、正社員半分の賃金で働かされる状況になっており、劣悪な労働条件に夢も希望も持てません。まさに、労働者を人間として扱



ダイハツ前での早朝宣伝

# 自治体労働者の奮闘で共同の輪を広げ 要求実現を勝ち取ろう

野寄共闘部長の呼びかけ

「パワーハラ」は「上司」とは「会社などで職権などの権力差(パワー)を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為である」と定義され、「カローシ」過労死と同様、国際的に知られた和製英語です(2000年に命名された)。  
 欧米では、「モラルハラメント」精神的な暴力、嫌がらせ」で総称され、明らかに「人権侵害」であり、被害者として「意にそぐわない行為」と定義されています。日本でも、民法709条(損害賠償)・民法715条(使用者責任)違反であることが明白です。  
 33%がパワーハラを受けた経験があると回答その80%が上司から  
 保健所でも福祉職場でも病院でも本庁職場でも「被害」の報告がされて

パワハラと思われる経験をしたことがあるか?  
 有 33%  
 無 67%

パワハラは誰から受けたか?  
 (経験ありの232人中)  
 同僚 6% 部下 4%  
 上司 80%  
 先輩 10%

職場でパワハラを見聞したことがあるか?  
 有 47%  
 無 38%  
 無回答 15%

指針もなく定義もあいまいな「パワハラ」～根絶は実態の告発から～  
 保健所支部実施 パワハラ実態調査結果報告①

「パワハラ」は「上司」とは「会社などで職権などの権力差(パワー)を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為である」と定義され、「カローシ」過労死と同様、国際的に知られた和製英語です(2000年に命名された)。  
 欧米では、「モラルハラメント」精神的な暴力、嫌がらせ」で総称され、明らかに「人権侵害」であり、被害者として「意にそぐわない行為」と定義されています。日本でも、民法709条(損害賠償)・民法715条(使用者責任)違反であることが明白です。  
 33%がパワーハラを受けた経験があると回答その80%が上司から  
 保健所でも福祉職場でも病院でも本庁職場でも「被害」の報告がされて

「パワハラ」は「上司」とは「会社などで職権などの権力差(パワー)を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与える行為である」と定義され、「カローシ」過労死と同様、国際的に知られた和製英語です(2000年に命名された)。  
 欧米では、「モラルハラメント」精神的な暴力、嫌がらせ」で総称され、明らかに「人権侵害」であり、被害者として「意にそぐわない行為」と定義されています。日本でも、民法709条(損害賠償)・民法7