

# 中央執行委員、支部・評議会旧役員会 秋季年末闘争方針(案)決定

# ふなみち

2020年  
10月21日(水)  
第3516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

組合は10月17日勤労市民センターにおいて、中央執行委員、支部・評議会による秋の1日役員会を開催し、秋から年末・年始頃までの運動方針(案)を決定し、それに基づく要求書の議論を行いました。

1日役員会は、各役員の代表参加とし、密を避け大きな会場で、1時間ごとの換気タイムなどの対策を取り、例年より短時間での開催となりました。

冒頭、青木中央執行委員長の挨拶から始まり、泉本部實川書記長の「2020年人事院勧告と秋季闘争の課題」と題して学習会を行いました。

## 2020年人勧の特徴

学習会では、2020年人事院勧告(人勧)の特徴として、①「



□ナ禍で、民間賃金実態調査の時期がずれたことで、一時金の勧告だけ10月に出されるという異例の勧告であること。

②「□ナ禍で全国的に自治体職員が頑張っているにも関わらず、10年ぶりのマイナス人勧であること。」

③「この間のプラス人勧では、勤手当を引き上げておいて、マイナス人勧は期末手当を引き下げるといふ理不尽な人勧であること、などが報告されました。」

そして、「月例給の人勧が11月中旬以降に出され、一時金と合わせて国会で閣議決定される方向で動いている。短期決戦で頑張ってください!」と結びました。

## 秋闘方針5つの柱

1. 2020年人事院勧告による賃金・一時金の引き下げを許さず、労働時間の縮減とハラスメントの無い働きやすい職場環境を求め、学習を力に公務公共の充実と安心



して暮らせる賃金労働条件の確立、人員増を目指します。

①10・11月を学習月間とし、学習資料を作成し、全組合員、職場・職域別学習会に取り組み意志統一を図ります。

②一時金マイナス勧告を受けて団結署名に取り組み、ボイスカードや職場の声を職場要求に繋がります。

③ハラスメント対策や長時間残業規制など労働安全衛生活動を強化します。

2. 会計年度任用職員の一時金の削減を許さず、均等待遇と退職手当の創設、時給単価の改善に向けた取り組みを進め、組織拡大を図ります。

①「退職手当の創設」「経験加算の改善」「組織拡大」を重視し、20人勧による一時金の削減を許さず、団結署名に積極的に取り組みます。

②船橋市で長い期間働いている会計年度任用職員の正規化と合わせて、均等待遇の実現に取り組みます。

3. 「人事評価制度」(能力・成果主義)は、公務労働になじまない制度であり、憲法に定める「全体の奉仕者」に反し、職場の「コミュニケーション」を破壊しかねない制度です。賃金は生計費原則の立場で、差別分断のない働きやすい職場

環境を目指します。

4. 「全世代型社会保障」に基づく保育・医療など福祉の後退を許さず、社会保障の充実を図るための取り組みを進めます。

①「船橋市行財政改革」による福祉施設の民営化、乳児保育料の値上げを許さず、父母会連絡会、市保育問題協議会、「こんな行革はいやだ!」市民連絡会と共に取り組みを進めます。

②保育園給食調理員については、採用も学校からの異動もさせず、非正規のみで運営することが、政会会議で打ち出されました。子どもたちに『安全で美味しい給食』『より良い保育・給食』を求め、正規調理員採用に向けた取り組みを進めます。

③放課後ルーム職場に導入された「主任支援員制度」が、保育の充実や職場改善に繋がるよう取り組みを進めます。

5. 組織拡大強化を図り、職場要求に根ざした取り組みや本庁職場に見える組合の取り組みを進めます。

□ナ禍で、第84回定期大会も書面決議になりますが、2020年秋季年末運動方針(案)については、このふなみち紙面での提案をもって、承認を呼びかけたいと思います。ご意見がありましたら、組合までご連絡ください。

# パワハラ防止法施行その後

その2

いわゆるパワハラ防止法が施行されて5ヶ月が経過しようとしています。皆さんの職場ではどういった状況になっているのでしょうか？また、どのような取り組みがされていますか？

パワハラとは何か、どういったことがパワハラなのか、どのような対策を取るべきなのか、などを前回取り上げました。船橋市ではちょうど今、パワハラの研修が行われています(10月13日・23日)

対象は

- ・行(1)・企(1)の5～9級の職員、
  - ・行(2)の5級の職員
  - ・医(1)の2～4級の職員
  - ・医(2)の4～5級の職員
- ※令和元年度から実施しており、今年度対象は昨年度欠席者、今年度6級昇格者及び54～60歳で5級の者。53歳以下の5級者は来年度対象。

今後予定があるのかもしれないが、全職員に対して早急に行わなければならない研修です。また、ハラスメントは無自覚にハラッサー(ハラスメントをする人)となり得る問題を抱えていることから、継続的に研修を行う必要があります。

これまで組合には多くのパワハラに関する相談が寄せられています。この「ふなみち」を皆さんが

読んでいる頃には、職場にパワハラなど無くなっていることを切望しています。

## 進まない『周知・啓発』

総務省が地方公共団体に対して行ったパワハラ対策取組状況調査(6月1日時点)によると、「雇

用管理上必要な措置が講じられていない団体が見られる。セクハラや妊娠、育児又は介護に関するハラスメントについても、未だに措置が適切に講じられていない団体が、特に市区町村において見受けられる。各種ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置については、団体の規模や職場の状況の如何を問わず必ず講じなければならないもの。速やかに対応



やかに対応したいと願っています。特に、周知・啓発に係る措置については、早急に講じていく」と指示されています。

1. この調査内容は、大項目で4つ。雇用管理上の措置義務の履行状況。
2. 公務部門における上乗せ事項の対応状況
3. 第三者による紛争解決援助
4. 周知・啓発方法

1は、パワハラの内容・禁止の明確化、厳正な対処・文書規定、相談への適切な対応、再発防止の措置、相談者等のプライバシー保護、不利益扱いしないこと、などの周知・啓発をすること。

これらについて政令市2%、市区町村では47%が未実施。

2は、他の雇用者に対する言動の取組、他の雇用者からのパワハラに関する取組、他の行政機関からのパワハラ行為に係る任命権者に対する調査・指導の求め、など。

これらについて政令市27%、市区町村では84%が未実施。

3は、人事委員会・公平委員会への苦情相談が可能な旨の周知。これらについて政令市40%、市区町村では78%が未実施。

4は、通知、パンフ・ポスター、HP・庁内イントラネット、研修・講習、その他。

これらについて

政令市は通知90%、研修・講習85%、市区町村では庁内イントラ



ネット53%、研修・講習47%の実施となっています。1. の都道府県の未実施は2%となっています。

一概には言えませんが、最前線となる市区町村ではコロナ対応等による業務の繁忙や、密を避ける必要性などから研修・講習がなかなか進んでいないのかも知れませんが、ハラスメントは非常に大きな問題であることから、全ての職員に周知・啓発が早急に行き届かなければなりません。そしてハラスメントに対する理解を個々人だけでなく職場として深めなければなりません。

## こんなことでは困ります

### 公共施設で休業補償なし 神奈川の指定管理者

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、公設の会館や体育館が休館する施設の中で、指定管理者として受託した企業が労働者への休業補償を行っていないことが分かった。横浜市

施設では『休業補償の予定はない』と言われたり、鎌倉市でも同様に休業補償がされず、年休を取らせられた、といった相談が組合に寄せられ発覚した。団体交渉で休業補償や特別休暇への振り替えが行われることになったが、告発がなければ補償がされなかった可能性は高かった。市は休館の間中も指定管理料、

損失補填、前年実績に基づいた利用料収入も運営会社に支払っていた。労働者に休業補償を支払わなければその分、業者の丸儲けになるところだった。

市は、給与などは指定管理者の問題で自治体は関与しないと説明する。しかし法令違反があれば放置できない立場である。

神奈川労連事務局長は『発注元の責任として自治体がきちんと把握しなければならぬ、実態を調査し指導すれば直ぐに解決する問題』と話す。(連合通信 No. 9545 参照)

野田市や我孫子市で制定されている公契約条例について、自治体キャラバンでも船橋市に企業から制定の要望を伝えています。この公契約条例は自治体などが発注する業務で、労働者に低賃金しか支払われない「官製ワーキングプア」の解消を目指し、契約する事業者に一定額以上の賃金支払を求める条例です。

この条例により事業の質の確保と労働環境の整備が図られることになると、事例のような問題は解消されます。現状、千葉県内の多くの自治体では実態の把握は行われていない状況です。

## 2020.07豪雨災害救援募金

議会事務局議事課	243円
医療センターB4病棟	703円
の募金が届きました。	
募金総額	154,224円

◎被災地では未だに片付けが終わらない状況で、復興はまだ進んでいません。日本赤十字社などで災害義援金の受付を行っていますので、引き続きよろしくお願ひします。※組合での受け付けは終了しています。