

ふなみち

2022年
1月6日(木)
第3551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
神 義明
Tel.047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

21秋闘 総務部長交渉 サービス残業、各種ハラスメント根絶すべき

組合では、21秋季年末要求回答を受け、昨年12月7日(火)に職員課長交渉を行い、12月27日(月)に総務部長交渉を行いました。年の瀬の交渉概要です。

賃金に関わる要求

組合 職員に対する感謝の弁は昨年来的に頂いているが、その中で頑張っている職員に対して一時金削減はない。働き方改革が叫ばれている中、長時間残業や過重労働などの改善が進んでいない現状では金銭的なもので納めるしかない。

部長 保健所を有する船橋市は他市と比べ「コナ」に対する緊張感の維持が高く、職員は頑張っている。元金回復(仮称)があっても良いのではない。コナ対応で職員への市民理解も得られている。

組合 他県の公立病院でも期末手当の削減案が出たが、これまでの職員の頑張りに応え特別手当を出した事例もある。

部長 頑張りに対する気持ちがないわけではない。保健所があることで業務が繁忙になっている面はあるが「コナ」関連情報も早く入る。これは市民の命を守ることに貢献できたと考えている。

要求は理解できぬが、手当てについて公務員の給与は頑張りに対するものではない。均衡の原則と情勢適用の原則に基づき人動を反映している。一時金下げて別の形で上げるのは適当ではない。現状で理解している。

を盛り込んだ。補助額は人勤マイナ一部分を補填し、3%の賃上げ分を上乗せする。ある。

勤務時間及び休暇に関わる要求

組合 エッセンシャルワーカーの処遇改善の話は出ていた。会計年度任用職員を含めてのなか、国の員体が示されておらず待ちの状態。注視している。

部長 エッセンシャルワーカーが大変だったからという事ならば、市職員は皆大変だったという判断もある。

全て残業だとはいわないが、残業をつけられない、つけさせない、というのは大問題。

何故徹底できないのか。休暇取得が出来ない職場もある。

ただきたい。組合 保育士に内閣府から「保育士の賃金引上げについて」で3%相当(9千円)の処遇改善

限られた人数で業務量に応じた配置されるべきだと考えている。業務の繁閑があり休暇が取れない時期があるのは承知しているが、取得率が低いとは思っていない。

その他の要求

組合 失職特例の範囲について、ボランティアや地域の活動について積極的に参加しようという中で、過失事故には様々な事情がある。ヒューマンエラーなどがその例。一律に失職することは厳しすぎる結果であり、市にこそ大きな損失ではないか。

部長 不幸な事故は確かにあるが、原則、地公法に則っており、県は特例を設けていない。近郊でも設けているところがあるのは承知している。一般的なものは捉えていない。注視をしていく必要はあるが現時点で即必要とは思っていない。

組合 失職特例の範囲について、ボランティアや地域の活動について積極的に参加しようという中で、過失事故には様々な事情がある。ヒューマンエラーなどがその例。一律に失職することは厳しすぎる結果であり、市にこそ大きな損失ではないか。

部長 不幸な事故は確かにあるが、原則、地公法に則っており、県は特例を設けていない。近郊でも設けているところがあるのは承知している。一般的なものは捉えていない。注視をしていく必要はあるが現時点で即必要とは思っていない。

課長交渉では、研修内容の検討やハラスメントの対応が難しい事を伺ったが、被害者を第一にして対応願いたい。現在、人事院の指針を基にしているというところであるが、市としての姿勢を示す事でハラスメント根絶を求めたい。

組合 総務省のハラスメントマニュアルでは、研修による教育というのが一番の防止策である。

部長 管理職から順に行ってきた。コナの影響もあるが係長まで進んでいる。必要に応じて面接や研修の進め方なども検討している。

組合 ハラスメントを繰り返す・明らかに行為であれば対応は厳しくなると

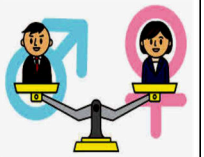
組合 制度が2年目となり課題が見えてきた。当初設定した正規職員との比率という考え方で削減人数を見ることが多い。県では実施している。

部長 研究している。処遇部分に関して均衡と情勢を見ている。今後にも影響のあるところであり時間を掛けて見ていきたい。

組合 病気休暇は、3日又は5日の選択が職場実態に合っていない、連続での取得が出来ない。

部長 連続の理由は、傷病手当金が4日目から支給され、その3日を埋めるために出来た制度。国では有給の病気休暇は無く上回っている。年度初めから使っているのは取りたいのは理解できる。制度も積み重ねの中から変わってきている。研究をしていきたい。



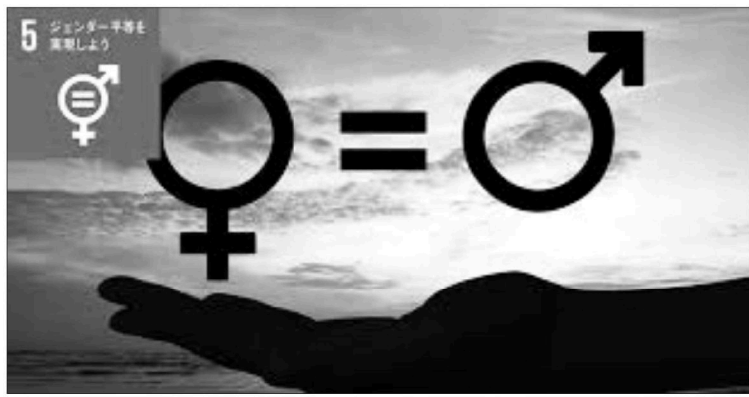


ジェンダー平等とは何?

ジェンダーとは?

まずSDGs「(エスティー・ジェス)」という言葉ですが国連が2015年に定めた2030年までに達成を決めた持続可能な開発目標17のことで、193カ国が参加しています。この17のゴールの内一つにジェンダー平等があります。最近よく耳にする「ジェンダー」とは何か。

昨年12月10日に開催された関東甲越ブロック書記労学



習会での弁護士の高橋由美氏による「ジェンダー平等の社会へ」と題した講演をご紹介します。

(1) ジェンダー平等とは

ジェンダー平等とは社会的な性別(役割分担)の平等を意味し、各国の男女格差を数値化したジェンダーギャップ指数では、日本は156か国中120位(2021年)と世界でも下位になります。

(2) 日本での差別の歴史

社会的な性別の平等が立ち遅れている日本では、経済、政治分野での不平等が顕著で、法律を作る国会も女性議員は1割しかいません。

日本で男女が平等と思っていない人は7割にのぼります。夫婦別姓ができない国はほとんどなく、日本は世界でも特殊な存在といえます。

江戸時代では女性は全体の半数に満たなかった。性の商品としてみなされることが多く、武家の当主にはなれなかった。明治になってもこれが家父長制度とし

て受け継がれ、戸籍制度につながっていききました。

明治憲法下では女性には財産分与、参政権、相続権は認められませんでした。現代でも世帯主制度として明治の家父長制的なものが残っています。

また戸籍法上の男女別姓については、2021年6月の最高裁判決は夫婦同姓を強制することは違反するものではないとの判断を示しました。

ちなみに最高裁判事は15人中女性はたった2人、違憲と判断したのは4人と理解が進んでいない状況です。

働く場でのジェンダー平等

(1) 学業・雇用段階で

ジェンダー教育については54か国中94位です。男女では進学においても差別があります。

たとえば昨年撤廃の方針は示しましたが、都立高校の合格点では定員が男女別に設けられている関係で、男性に比べて女性は30〜40点多くとらないと合格しません(昨年度の入試では男女別に

定員が分かれている影響で合格点に差が生じ、およそ800人の不合格の

うちおよそ700人は女子生徒だったといわれています。

この差について関係者は「女子はまじめだから不利な男子にグタをはかせている」と理解に苦しむ答弁をしています。この高校、大学における進学差別が就職での差別にも繋がっている。

企業が男子を多く採用するのは「長く働けるから優秀」というのがあるが、長時間働けるひとが優秀ということは、言い換えれば家庭を顧みない人が優秀とも受け取れるのではないだろうか。

(2) 賃金

日本の女性管理職の割合はOECD37加盟国中最下位、働く女性の半分は女性パートタイマーと多く、男性の2倍で、賃金の低い安価な労働力として使われている実態があります。退職後も平均賃金が低いので年金受給額が日本の実態で

(3) 退職後

教育のジェンダー不平等は死ぬまで続きます。女性の年金支給額は平均6〜7万円程度、生活保護以下の年金受給額が日本の実態で

家庭でのジェンダー平等

「男らしさ・女らしさ」

日本の子供は家庭でジェンダー不平等を知らず知らず学んでいます。女性を安価で使うには地位を低くする不平等が必要で、家庭では、妻は「奥さん」、「家内」、夫は「主人」と普通使っているが、これが一般常識となっていることも考えてみることも必要です。「だれに食わせてもらっている」こんな会話一つが子供へジェンダー不平等を教えています。

夫が子育てに協力しているても、夫に協力してもらっている感はありませんか。子供の洋服やおもちゃを選ぶとき男の子だから女の子だからとか、子供が病気の時どちらが休むかとか、こういったことで家庭で子供はジェンダー不平等を学んでいます。

世界でも異常な日本のジェンダー平等の遅れ

幼稚園などに入ってから色で区別したり、「くさん」「くくん」と呼び方を替えたり、名簿が男の子が

先とか、学校に上がってもPTAの会長はなぜか男性とか、書類の保護者欄は男親の方とか、教師は女性が少なく、家庭科は女性、技術科は男性と、良くも悪くも当たり前のように学校でも学んできました。

この調子は社会に出ても受け継がれていきます。

行政は約20年前から男女参画社会に取り組んでいますが、遅れている感はありません。

ジェンダー平等を実現する立場に立つために

LGBTの問題はジェンダーの問題から出ています。日本国憲法は国民の不断の努力で憲法を守ることを義務づけています。ジェンダー問題も毎日の努力が必要です。

しかしジェンダー問題は心の隅々まで染みついており、根深い問題なので、まずは制度を変えることが大事です。裁判官、議員などを欧米のようにクオーター制を導入し、むりやり半々にするなど形から入ってもよいのではないのでしょうか。2030年まであと8年、できることから意識してみませんか。