

21秋闘 市長交渉

ふなみち

2022年
2月4日(金)
第3553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

会計年度任用職員 一時金・休暇制度改善へ



21秋季年末要求回答を受け、昨年末より職員課長交渉、総務部長交渉、そして1月20日(木)には副市長交渉を行いました。まん延防止等重点措置の適用がされる中、2月3日(木)に市長交渉を行いました。概要をお伝えします。

交渉の冒頭、松戸市長から「コロナ禍で市民のため、保育現場では子どもたちのためにしっかりと対応にあたっていただいている職員に対して、あらためて感謝している」との言葉がありました。

組合 賃上げについてはこれまでずっと訴えてきたこと。全国的な取り組みによりようやく国も賃金の引上げに言及せざるを得ない状況になっている。この秋闘では組合は元気回復金(仮称)のよくな形で支給できないか求めてきた。

会計年度任用職員の期末手当削減の課題については、制度導入の主旨からも積極的な見直しが必要である。総務省から1月20日にも会計年度任用職員制度の適正な運用について通知が出ている。

処遇や在り方について踏み込んだ回答を頂きたい。

休暇制度についても、ライフイベントは常勤・非常勤といった勤務形態で変わるものではないことから、常勤職員との均衡を図ることを求める。

国は昨年12月に突然、経済対策として「ケア労働者処遇改善」を行うとした。各現場で働く地方公務員の処遇改善に必要な費用については補助金で出すとしている。これについては市としてどうか。

ハラスメント、特にパワハラについては、現在進行形で研修など取り組みが行われているところであるが、被害相談についても同様であり、しっかりと取り組み、健全な職場作りを行ってほしい。

失職の特例については「不幸な事故事例」が起きないよう、他市事例や考え方の研究を進め早期の実現をお願いする。



交渉の前に福祉支部による「ケア労働者処遇改善を求める署名(585筆)」を市長に手渡しました。

市長 賃金については人事院勧告に準拠したものであり、社会情勢の中で一時金を支給することは市民感情からかけ離れるものと考えられる。独自の支給は現時点では考えていない。

会計年度任用職員の期末手当については、常勤職員に準じて0.15月の引き下げを令和4年度からとしているが、常勤の引き下げ比率と同等の0.05月とする。保育等の処遇改善については、公務員も対象で署名をもらったところではあるが、国は賃金の低下、労働の対価に合っていないことを主旨としている。交付金の措置内容や近隣市の状況を勘案し、対象職員の会計年度任用職員については、時給単価の3%程度の引上げを行う準備をしている。常勤職員については検討を重ねたが、確実に昇給する仕組みがあるため対象としないこととした。

会計年度任用職員の休暇制度については、不妊治療休暇について6日+6日とする(有給)。産前産後休暇を8週8週(有給)とする。配偶者出産休暇を3日(有給)とする。育児参加休暇を5日(有給)とする。育児休業・介護休暇等の取得要件のうち、1年以上の在職期間の要件を廃止とする。ハラスメントに関わる課題は、人間社会の中であつてはならないもの。その対応は市として厳格に行う。第三者による通報の機能もしっかりしていき、職員が訴えられる環境を設けていきたい。

失職の特例については、突然の出来事起こるケースというものはある。組織・職員にとつていい形では無いことがある。文書化することは難しいが必要性は感じている。引き続き検討し現実的に行えるような形にしたいが、もう少し時間を掛けてしっかりと対応したい。

現場は欠員の中、「コロナ対策の仕事が増え、感染の不安の中頑張っている、人勧準拠というなら国の通達をやってほしい、職場の理解は得られないなどの声が上がりました。

21秋闘の取り組みでは、一時金削減を止めることは出来ませんでした。会計年度任用職員の一時金の改善・国を上回る休暇制度の改善や、パワハラなどの課題について改善をしていくこと、ケア労働者処遇改善の課題はすでに始まっていることなどから、21秋闘を収束し、22春闘の取り組みを進めていくことを交渉後の執行委員会を確認しました。





「ケア労働者の処遇改善」 ～すべての労働者の賃上げにつなげよう～

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(2021年11月19日閣議決定)と第207回国会首相所信表明(2021年12月6日)に基づく施策

◇処遇改善臨時特例事業とは？

岸田首相は昨年11月19日閣議決定にて「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」として公的部門における分配機能の強化等の一つに「看護、介護、保育、幼児教育などの現場で働く方々の収入の引き上げ等」を打ち出しました。

これは、「看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症の対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く職員の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に、公的価格の在り方を抜本的に見直す。民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害者福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を前提として、収入を3%程度(月額9000円)引き上げるための措置を来年2月から前倒しで実施する。」としたものです。

この閣議決定に基づき各担当省庁より昨年末や今年に入り、次々と処遇改善臨時特例事業の要綱等が都道府県知事、市町村長、特別区長など、担当所管宛てに通知が送られています。



◇賃上げの原資はどのよう

ここで問題となるのは、この賃上げの原資がどのように準備されるのか?という点にあります。

1月24日に、総務省自治財政局財政課から『令和4年度の地方財政の見直し・予算編成上の留意事項について』で発出された事務連絡において、その経費について、令和3年度補正予算(第1号)において、全額国費(2,600億円)による措置を講ずることとされていること。本年10月以降の地方負担について、地方交付税措置を講ずることとしていることが明記されています。

あわせて1月20日に、総務省自治行政局公務員部長から通知されている『会計年度任用職員制度の適正な運用等について』でも、適切な給与決定の項目において、前述の「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を踏まえた専門職種の処遇について、改めて検討することも通知されています。

◇しかし、船橋市は・・・

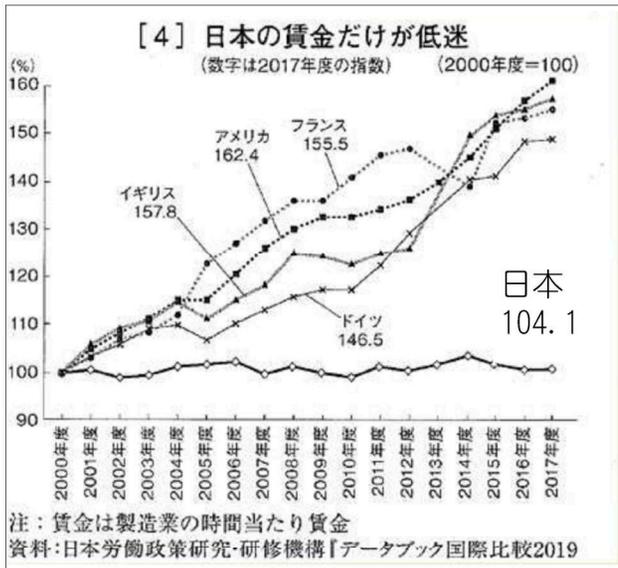
そもそも「コロナ克服と銘打っている中で、保健所職員への賃上げがないことも大きな問題ですが、今回の市長交渉の場において当局より、処遇改善について正規職員は対象外とし、制度該当の一部施設の会計年度任用職員のみを対象とする提案が行われました。

該当施設の会計年度任用職員の人員不足が問題であることはかねてからの組合との交渉事項であったことから、処遇改善による人員不足解消は期待していませんが、不足している人員の応援で多くの正規職員が超勤や当番で現場を運営していることを考えれば、正規職員への処遇改善が対象外とされたことは、組合として到底理解できないことではありません。

また「制度の範囲内・財源論」で議論を進めれば、労働者同士の分断につながりかねません。

◇私たちの求めているもの

は、すべての労働者の大幅賃上げであり、職種や従業務による差別を行わず、すべての職員を対象とすることです。
また、全ての職員の一時金の削減を行わず、12月期末手当削減相当分を上回る賃上げを行うことです。
◇今後、2月・3月議会で
条例提案が必要



注：賃金は製造業の時間当たり賃金
資料：日本労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2019」

「コロナ感染症対策の中で、市中の経済活性化のために今回の経済対策に基づく賃上げは、市民と職員相互扶助のカンフル剤となりうるものです。船橋市役所職員労働組合としても、春闘に繋がる全職員の課題として、早急に懇談や交渉に取り組みなど引き続き対応していきます。

そもそも、諸外国と比べて日本の賃金だけが低迷している事実が今回の経済対策の根幹にあるとすれば、一部の職種の賃上げのみで解決するものではありません。
私たち自治労連が求めているの



みんなが安心の社会へ！！