

22春闘 職員課長交渉決定 人員要求や休暇取得しやすい 安心して働ける職場環境を!!

ふ
な
み
ち

2022年
5月12日(木)
第3560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
榊 義明
TEL 047(436)3093
fax (436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

までに行政
職(1)料
(2)給
表4級9
号給に到達
できるよ
うに改善す
ることに
します。

組合では、アンケートで意見の多かつた『人員に関する項目』や『賃金に関する項目』などの重点事項を決定し、5月19日(木)18時より、本庁11階教養室において、職員課長交渉を行います。『定年年齢引き上げ』については分けて進めていきます。

人員に関する項目

- ・アンケートなどで意見の多かった人員に関する要求では、
- ・正規職員不足による長時間残業が未だに続いており、早急に正規職員の適切な配置を行い当該職場の環境改善を図ること。
- ・保育園職場では毎年、産休代替えがならず欠員が発生し、行き届いた業務が行えない。常に欠員が発生しないようにすること。
- ・現業職場では、長期にわたる新規採用が無い職場の高齢化が進み、蓄積してきたノウハウや災害時対応を含む住民サービスの維持・向上を行うためにも、正規職員採用が必要である。

賃金に関する項目

- ・全ての4大卒を行(1)一般職に合わせること。
- ・行政職(1)表では「勤務成績が良好な」場合、5級までの運用昇格ができる制度に戻し、行政職(2)表ではだれもが5級まで昇格できる制度を確立すること。
- ・運用による昇格(いわゆるフタリ)制度について上位級への到達号給の引き下げを行い、昇給停止

個々に任せるのではなく、職場として未払い残業根絶に向けた対策を講じ、未払い賃金をなくすこと。

・いわゆるケア労働者の処遇改善について、当該職種にあつて適用外とした常勤職員について本給の調整額支給対象範囲に追加することにより3%程度の賃金改善を実施すること。

労働時間や休暇に関する項目

- ・適切な業務量、人員配置を行い、国通知の「客観的な方法による勤務時間の把握」と併せ、未払い残業の根絶を図ること。
- ・育児休業等の休暇取得がしにくい状態を改善すること。産休・育休代替職員の採用時期の検討を進めること。

職場環境に関する項目

- ・就業環境を害するハラコメントが再発しているこの声が聞かれる。ハラコメント根絶の取り組みを継続的に、雇用管理上の措置等を適切に行うこと。
- 交渉に参加しよう!



第93回メーデー・第66回船橋地区統一メーデー

会場となった東部公民館の様子



日本では初めてメーデーが行われた1920年、8時間労働制が導入された。そこから8時間労働を求め、労働者が働き方に不満を感じた。現在、労働組合の運動も盛んであるが、日本の労働組合は、欧州の労働組合に比べて、大きな影響を与えていない。改善されてきたように見えるが、その代表者である、労働者の代表者は、犠牲を美徳とするという価値観、やがて「KAROSHI(過労死)」という不名誉な文字を世界に発信してしまっている。現在、パートや派遣、正社員と働き方が増え、労働組合は加入しない方が多くなり、労働組合がなかったり、改善がされないどころか、後退してしまっている。多様な働き方でも、不平等な扱いは認められませぬ。労働者の団結が必要だ。



アルパ演奏

・「オカリナによる演奏が行われず」

・「音楽集団「メロディア」によるアルパ演奏

・「お楽しみ企画として、よるウクワイナ国に、どの音楽も愛合曲な

・「お楽しみ企画として、よるウクワイナ国に、どの音楽も愛合曲な

・「お楽しみ企画として、よるウクワイナ国に、どの音楽も愛合曲な

・「お楽しみ企画として、よるウクワイナ国に、どの音楽も愛合曲な



66回船橋地区統一メーデー

4度目の公務外認定の取消し確定!!

全国の公務・民間清掃業務従事者が

安心して働ける認定制度を!!

船橋市役所の清掃職場において腰痛災害発生

一昨年、現業職場において公務中に腰痛を発症するという災害が発生しました。職場から公務災害申請を行いました。公務外認定の通知が届き、この結果を不服として被災職員より不服審査請求手続きを行い受理されました。

基金支部から弁明書が出され、これに対し反論書を提出。その後、基金支部審査会にて口頭意見陳述を行い、このたび公務外認定を取り消すとの決裁書が届きました。この公務災害認定は当然のものと考えています。

基金に対する高まる不信感

この職場において発生した腰痛による災害の公務外認定事例は裁判を除き4例目であり、いずれも当初の公務外認定を取り消す事態となっています。そもそも、認定取り消し自体が希な事例であるにもかかわらず、同一職場で発生している異常事態です。

過去の当該職場に於ける裁判で、千葉地裁判決、東京高裁判決、最高裁判決まで争い、全面的勝利を得た経緯から考えて、今回の公務外認定に対して、安心して業務に専念することが出来ず、基金に対する不信感が高まりました。

地方公務員災害補償制度

(以下「地公災法」)

地方公務員が公務災害や通勤災害によって生じた身体的損害

の補償(療養・休業・障害・介護など)と、必要な福祉事業(補装具支給・リハビリ・各種特別支給金など)を行い、地方公務員等及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする制度です。

昭和42年に地方公務員災害補償法が制定され、常勤の地方公務員等の公務災害によって生じた身体的損害について、統一的な災害補償制度が確立しました。また、昭和48年には、通勤災害補償制度も創設されました。

地方公務員災害補償基金

(以下「基金」)

地公災法によって設置された法人であり、職員が公務災害又は通勤災害によって被った身体的損害を地方公共団体等に代わって補償を行うものとされており、本部を東京に、指定都市にそれぞれ支部を置いています。

千葉県支部においては、総務部総務課管理班及び総務部総務ワークステーション公務災害班の職員等が支部職員として認定事務・各種補償の決定や実施を行っています。

引き継がれない重要事項

民間企業の労災については労働基準監督署が行います。地方公務員の公務災害は、災害補償基金が行います。

なぜ何度も同じようなことが繰り返されるのか。ふたつの違いは異動によって生み出されていると考えられます。労基署の異動では異動しても労基署の仕

事を行い専門性を高めていきませんが、基金での異動は市役所の異動と同様で、全く違う分野の職員が担当することになります。このときにしっかりとした引継が行われておらず、従前の基金判断が行われ、今回のような最高裁判決に異を唱えるような公務外認定が出されてしまうのではないのでしょうか。

災害補償基金千葉県支部 熊谷俊人支部長に対し、要求書を提出

度重なる公務外認定に対し、船橋市役所職員労働組合と、働くもののいのちと健康を守る千葉県センターの連名で4月28日、地方公務員災害補償基金千葉県支部に対し『ごみ収集労働者の腰痛認定審査に当たって、最高裁判決に基づく認定審査を行うことを求める要求書』を提出し、司法判断に基づく認定審査を行い、被災者の救済を速やかに行うよう求めました。

千葉県支部に対し要求書提出!!

組合では今後、同様の事例を生み出さぬよう、そして、全国の公務を含めた清掃業務従事者が安心して働くことができるよう、この結果が波及していくことを望んでいます。

(基金支部HP 一部引用)



働き過ぎを防ぐには?

国の「働き方改革」で、残業の上限規制が出来たことを受け、船橋市役所でも令和元年に規則改正が行われ、<時間外勤務を命ずる際の考慮>として『職員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない』、<時間外勤務を命ずる時間及び月数の上限>にて『原則月45時間、年360時間以内の必要最小限の時間外勤務、通常予見することの出来ない業務量の大幅な増加には、例外100時間未満、45時間を超える月は年6回まで、2~6か月ごとの平均が各80時間以内』としています。

36協定が結ばれている職場については、これとまた別に各々の職場毎の取り決めがありますが・・・一昨年から続くコロナ感染症対応を受けて、各職場から残業の多さに悲鳴が上がっています。また、業務量の増加に伴い、周囲に気兼ねして有給取得をためらう声も聞かれます。働きやすい職場をつくるには、業務改善とともに、必要な人員補充の声をあげることが大切です。

休みやすい環境作り必要