

ふなみち

2023年
5月18日(木)
第3583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

23春闘 職員課長交渉

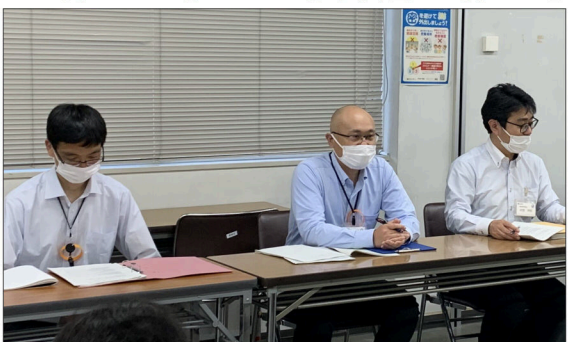
「夏休近隣で削減していると聞いている」

組合は、5月16日(火)に23春闘 職員課長交渉を行いました。この交渉は23春闘要求書に対する回答書及び夏季休暇削減提案に対して行われたものです。新年度の人事異動があり自己紹介から交渉がはじまりました。交渉概要を掲載します。

夏季休暇削減提案について

組合 新型コロナウイルス感染症が5類に移行したが、この間、職員の奮闘は休み無く続けられている。ようやく一息つけるかといえば、人員が足りず各種休暇取得もままならない状況。取得期間の延長も常態化している。福祉施設での有休取得率が低いこともこの間の交渉で明らかになっており、『せめて夏休だけでも取得しよう』という職場もある。夏季休暇は心身の健康維持及び増進または家庭生活の充実のためであり、削減は認められないものではない。

課長 職員一人ひとりコロナ対応していることについては感謝している。この間、医療センターや障害福祉課にいたので実感があつた。夏休は昨年において近隣も削減ということも聞いている。国に合わせるようにこの指導がきつておし、せめて県並みの60日。夏休削減反対署名をしているところと聞いている、それを部長のところで見させていただき検討したい。



課長 条例規則に則り定めている。常勤の給与が上がれば単価も上がる。計算式については確定している部分になるので、給料表や格付けがメインになるのではない

賃金改善に関する事項

組合 賃金

について改善を求め、均衡の原則では「生計費」がまですら記されている。情勢適用では「社

会一般の情勢に適應するよう：講じなければならぬ」とあるように、社会情勢は賃上げである。人事院の勧告を待つことなく市として引上げを求め。

課長 民間の春闘は早期妥結回答が見られ、期待はあるかと思う。物価高騰を受け労使共に協力してこの結果になった。官民格差を反映したものが人事院勧告とされており、準拠することがベストな選択ではないかと思っている。

組合 会計年度任用職員の時給は常勤の給料表に基づいて報酬を定めているという回答であるが、国の換算式が充分なものではないと考えている。職の見直しという話も出ているので併せて適切な額の提示を。

いか。すぐ上げるといった話ではないが。職の在り方については二者懇談で話し合ってもらいたい。

組合 急がなければ困る。待遇改善も進めなければ人は来ない。これ以上は限界。

課長 認識はしている。

労働時間・休暇に関する事項

組合 会計年度任用職員の病欠休暇について改善を求め。

併せて、新型コロナウイルス類移行に伴う課題として、管理者には全職員に対する安全配慮義務があり、集団感染を防止するための措置が必要。また、来庁者や施設利用者には高齢者や基礎疾患を有する人もいることから配慮が必要である。無症状であっても出勤を控えることは、職場・職員・利用者を守ることであり、出勤の判断を各個人に行わせることは適切ではない。市として職免を、他市でも継続しているところはある。

課長 また、職場を守る安全配慮の観点から季節性インフルエンザ等についても検討していく必要がある。国のコロナに関する様々な通知の中で職免があつた。5類移行に伴いそれは廃止になり職免については根拠がなくなっている。常勤に関しては病欠がある、会計年度については感染症の病休がある。国の休暇制度に関する動きはない、市独自で検討していかなければならないかと思っている。

組合 退職処理後の残業について。**課長** サービス残業はあつてはならない。ヒアリングなども長に伝えていく。

休暇や子の看護休暇の必要性が高まる。付与日数の見直しや、対象を孫にまで拡大することを求める。**課長** 看護では国を上回っており、ご理解を。

人員に関する事項

組合 職場において子育て支援・有給休暇取得促進の立場から子に関わる休暇の育児時間が取得できるよう早急に欠員を無くすこと。特定の職員に過度な負担が掛からない職場環境整備を。

課長 人員についてヒアリングを丁寧に行っている。事務の効率化・事務改善も大切。使いやすいICT化が必要。育休の取得率も上がってきている。それらが繋がることは人員になると皆さん思っていると思う。定員については令和5年度条例改正して増やしている。会計年度の欠員については申し訳ない。

職場環境の改善に関する事項

組合 ハラスメントがいまだに「ある」という声が聞かれ、見聞きしている職員の声もある。現状の認識とアフターフォローを。相談窓口は設けられているが、相談することによってどうなっていくのかが見えてくると相談しやすい。そういった周知を求める。**課長** 一定の階級のハラスメント研修は終わっており、今年度の研修は刷新を考えている。ハラスメントの話が出てきているものには対応しているが、出てこないところが要望として出てきているのではないか。教えてもらえばと考えている。

組合 定年引上げに伴い短期介護

総務部長交渉は5/31(水)(場所未定)に決定 参加希望者は組合までご連絡を。
夏休削減反対署名をまだ出していない方・職場は、組合までお届けください。

ついやってほせんか? 持帰り残業 職場環境悪化の落とし穴

『職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながるから「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。(厚生労働省)』
「働き方改革」、見聞する機会は増えています
が皆さんの職場を見てどう感じていますか?

「働き方改革」? どのハナシ?

『忙しくてこれどころではない!』
『残業すると言われるので持ち帰りしている』
『どうしたら休めるの?』
『モチベーションが保てない』
『もう無理』などの声が聞かれるのが現実です。

若年層(20代30代)の離職者数
が多く、近年増えてきています。
令和4年度で市長部局40名、医療
センターでは75名もの若年層の離
職者がありました。

他市においても同様の傾向があ
ることが報告されています。

この4月に新採職員を迎えたば
かりではありませんが、増加する若
年層の離職者に対する取組みは、
採用した職員を守ることに、応募者
を増やすことに繋がることでもあ
り必須です。

22秋闘市長交渉において市長は
『働き続けたいと思ってもらえる
ような職場を作る事は大きな問題、
いろいろ工夫をして、すぐにでき
ること、できないことあるが、真
摯に対応していく』と回答してお
り、職場環境の改善は喫緊の課題
です。

「持帰り残業」とは?

文字通り仕事を「持ち帰り」残
業をすることです。

『子どもの迎えがある』
『社内の
消灯時間』
企業によっては『ノー
残業デーでPC強制終了』
など理
由はさまざまです。

持帰り残業は違法ではありません
。会社の指示があった場合で残
業時間に対する賃金の支払いがな
されていれば労基法上は問題があ
りません。

しかし、予定していた時間で終
わらなかつた場合や、持帰り残業
中に怪我をした場合など曖昧とな
ることが多く、好ましい働き方と
はいえません。テレワークも同様
ですが「その場所は職場といえる
のか」という課題があります。

がんばって働いた結果が...

『時間までに終わらなかつた』
『土日家でやれば期日に間に合
う』
など。残業申請をしない持帰
りで行うこれらの行為は、やりた
くてやっているわけではありませ
ん。仕事を間に合わせるためにが
んばっているのです。

しかし、その結果、サービス残
業となり、業務量は適正と判断さ
れ、人員増には繋がりません。や
ればやるほど首を絞めることにな
ります。退勤処理をして仕事を続
ける行為も同様です。

仕事量の可視化、残業時間の正
確な把握のためにも「残業申請」
は必ず行いましょう。

5月1日 第94回メーデー・第67回船橋地区統一メーデー 晴天の天沼公園に集結!

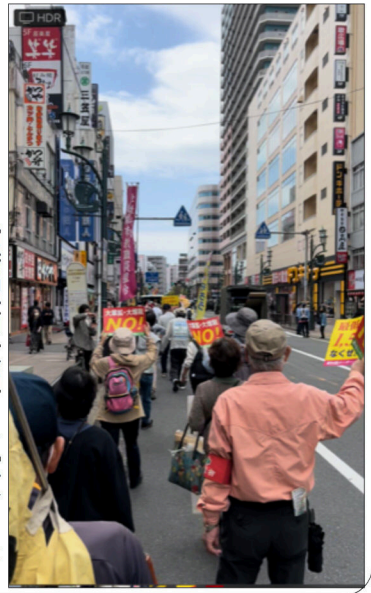


団結がんばろう

5月1日(月)、晴
天の天沼公園に市内
の各団体が集結しま
した。

第94回中央メーデー
第67回船橋地区統一
メーデーが、コロナ
禍で数年続
いたリモート開催で
はなく、久しぶりの
天沼公園にて晴天の
下開催されました。

メーデーとは5月
1日に世界各地で開
催される労働者の祭
典です。『労働状況
改善を求めて、労働
者が声を挙げる日』
となっております。日
本では「食糧メーデー」
「血のメーデー」が
有名です。各地で集
会やパレードが行わ
れています。



船橋駅前大通りをパレード

天沼公園では、船教
組、年金者組合、民医
連、土建船橋支部、船
橋民主商工会、新婦人
船橋支部、JAL争議
団などが集結しました。
各団体が作成したプ
ラカードコンテスト、
各団体のリレートーク
などが行われ、リレー
トークでは二和病院の
新型コロナウイルス対応やま
ざまな課題などの現状
が訴えられ、船教組か
らは学校の教員不足、
新年度になつたにもか
かわらず教員が足りて
いない教育現場の実態
が報告されました。

パレードではコロナ
禍を上げてもあり、
声を上げての行進は行
わず、プラカードを掲
げてのサイレント行進
を行いました。沿道か
ら『がんばって』など
の声掛けをされる方も
いました。