

# 24春闘 総務部長交渉

## 241筆の声 夏休削減阻止! 夏休日+夏季促進日!!

# ふなみち

2024年  
5月28日(火)  
第3602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



組合は、皆さんから寄せられた夏季休暇削減反対署名を5月20日に総務部長へ提出、翌21日(火)に24春闘総務部長交渉を行いました。夏休、職場環境改善、人員に関する事項など交渉概要を掲載します。

### 夏季休暇削減提案について

**組合** 人員不足で各種休暇取得に支障がある状況。夏季休暇の目的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、削減は認められるものではない。

**部長** 期間延長は了承とのこと。規則改正と職員への周知を進める。日数について241筆の署名があり、職員からの反対の声が大きいこと、近隣動向の確認も行い市長に報告した。夏季休暇について昨年と同様の7日と夏季促進年休3日とする。

期間延長したが、計画的に取得できるように周知を図る。

**組合** 取得しにくい状況の改善も取組んでいただきたい。

**組合** 有休の取得単位時間15分について。労基法の観点から細かくすることはいかかなものかという提起があったが、実時間以上の有休減(1時間の有休中30分働いたなど)があり、考慮する必要があるのではないか。そうならない職場が必要。働いた時間はごうい扱いなのか。

**部長** 働いた時間は勤務となる。

休暇取得者の健康や家庭を守ることを含めしっかりと取得してもらいたい。運用では他の抵触など影響を考慮しなければならぬ。

**組合** リフレクシユ休暇40年の新設を。市原市では導入済み。有給休暇の取得であり取得率向上にも寄与する。定年延長制度の完成を待たずとも40年を迎える職員は既にいることから導入を。

**部長** 本年中に40年となる職員が十数人、今年退職も重なっている。或いは来年再来年で退職する、そのような状況。他市では1市のみ。35年リフレクシユ休暇も導入市は少ないが、制度があることにより使いやすいということがあり導入した。40年については定年延長制度の状況、他市の状況や35年の取得状況など見ながら、検討しなければならぬ。現時点では難しい。

**組合** 有休が取得しにくく、名目がある事でようやく取得できる状況がある、そういったことの解消を。各各種休暇制度を申請通り取得できるようにすること。周知徹底を図り理解促進を深める必要がある。ポータルでの周知では難しい状況がある。『取得できる職員体制が大事』とのことなのでしっかりとお願いしたい。

**部長** 所属長にヒアリングを行い、時間外や年休取得について配慮を

するよう個別に行っている。保育園では担当課に伝えており、管理職から園長会議等で繰返し話してもらおうと伝えている。



5月21日 総務部長交渉

### 人員に関する事項

**組合** 職員不足の顕在化はこの職場でも見られる。有休の取得ができない、入学式が重なり結果誰も休めなかった。常勤が欠けた場合は常勤で補充できる体制を。育休の代替についても常勤で。健康面の観点も必要であり、業務が回らないところに来ている。職場環境改善・人員増が必要である。

**部長** 国は保育の配置基準を段階的に変えてきた。担当課と情報共有はしており検討はしている。応募者が減少しており、配置基準や児相の配置もあるので例年になく増員した募集をしている。業務量を踏まえた配置について、退職者が近年増加傾向にある。4月の採用試験を既に行っている。6月、10月にも募集の予定がある。欠員状況を見ながら随時行っていくと考えている。技術職につ

いては特に出来る限り行っている。会計年度任用職員に関する事項  
**組合** この間の引上げは一定評価しているが、生活給の額としては不十分である。『仕組みとして現状でいきたい』のであれば、尚更単価を上げる必要がある。また、県市町村課や人事院に働きかけを行い地方自治体の実態に即した勧告を求める必要がある。

**組合** 1人で生計が立たなければ生活給ではない。そうやって初めて人も増えるのでは。

**部長** 引上げにより若年者が上がり、時給に反映している。制度の中で確保されるものと考えている。近隣も見えており、安定的に時給確保のため制度を維持していきたい。

**組合** 病気休暇について、現行連続3日か感染症5日の取り方。コロナ以降時期を問わず様々な病気が蔓延している。どちらかではなくバフバフにした方が取りやすい。県職では有給の病休10日。改善を。

**部長** 県職のことは認識しているが、千葉市、柏市は国と同様無給で10日。現場の状況から今の制度が使いやすいかという点と難しいと認識している。一方で、国を上回っている。県が拡大した背景などふまえて研究をしながら進めたい。

**組合** 熱が無ければ出勤して職場に影響することが懸念される。○時間となり終了

夏季休暇削減については収束とし、24春闘課題は秋闘へ継続としました。  
24秋闘争に向けて取組んでいきます。

物価上昇を超える賃金を求めて人事院へ  
声を届けよう。署名に取り組みます。

■人勧ってなに？

「人事院勧告」(以下「人勧」)とは、国の行政機関・人事院が、民間企業の給与水準を調査して国家公務員の給与や勤務条件の改善について内閣・国会に対して求めるものです。(例年8月に勧告)

不当にも公務員は一般的な労働者と違い、ストライキ権など労働基本権の一部に制約があります。そのため、代償として戦後まもなく1948年に設置されました。

■昨年の人勧

昨年の「人勧」は民間給与と3869円(0.96%)下回るとして、若年層に重点を置き、初任給は1万円を超える引き上げとなりました。

それでも民間と比較して依然として低水準です。また、号給が上がるごとに引き上げ幅は1000円程度にまで減少し、高齢層には不利な設定になっています。

物価上昇分にも追いつかない改定で、生活改善に及ぶものではありません(下グラフ参照)。

「人勧」が低水準になる理由の一つは、比較対象企業を「従業員50人以上」まで広げていることです。自治体職場の規模を踏まえれば、あまりにも不平等

な比較と言わざるを得ません。



■人事院におけ声をあげよう  
船橋市は「国準拠」のスタンなので、国家公務員対象の勧告でありながら、船橋市職員の賃金に直結します。

そのため、今年8月に出される「人勧」に向けて、大幅な改善を求めて「公務労働者の大幅賃上げ等を求める署名」に取り組みます。「人勧」は再任用職員、会計年度任用職員にも関係することから、全職員が対象です。

また、公務員のみならず、教育・医療・福祉や公共事業関連を中心に民間労組にも影響を与えることから、職員以外にも署名の対象を広げます。

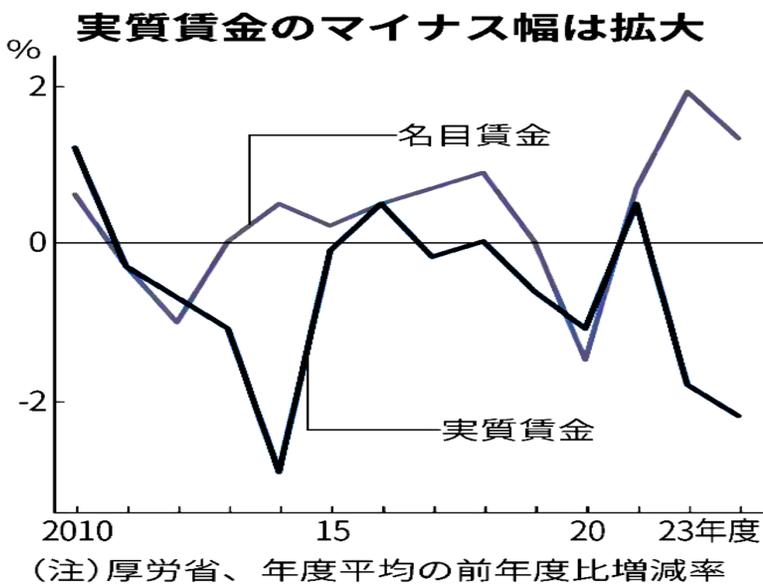
記入は氏名だけです。ご家族や知人まで、広く声をかけましょう。

(署名用紙は近く配布します)

〈船橋集約〉

●第1次締め切り  
6月7日(金)

●第2次締め切り  
7月5日(金)



5月1日 第95回メーデー  
・第68回船橋地区統一メーデー  
「働く者の団結で、生活と権利を守り、  
平和と民主主義、中立の日本をめざそう」



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、労働者が声を上げる日」となっています。現在、8時間労働が「当たり前」ですが、米国のメーデーがこの実現をめざす活動と承認されて以降世界各地に広がりました。日本の「食糧メーデー」「血のメーデー」など忘れてはならないことです。

今年の天沼公園は雨でした。船橋市組合、教組、年金者組合、民医連、土建船橋支部、船橋民主商工会、新婦人船橋支部などが集結。各部会が作成したプラカード、テント、団体の旗、行われ、さまざまなが現状・課題などが訴えられました。

同好会 助成金申請受付

今年度の「同好会運営費一部助成」の手続きを行います。後日中央執行委員会で確認・認定をします。  
◇申請締切：6月28日(金) 17:15まで  
必要書類など問合せは組合事務室までTEL436-3093

第34回千葉県地方自治研究集会 開催の案内

自治労連千葉県本部が主催する「第34回千葉県地方自治研究集会」が開催されます。(zoom参加可)  
～人口減少、高齢化、気候変動や災害対応、自治体デジタル化など…変化する自治体業務のもとで、持続可能な地域と自治体・職場を考える～『いま、自治体をめぐり起きていることとは?…自治体労働者が希望を持って働くために、知っておきたいこと』と題し、中山徹氏(奈良女子大学教授、全国自治体問題研究所所長)講演。  
特別報告：災害自治体への行政派遣報告、病院と地域医療を守る組合活動報告、学童保育の運動報告。  
分科会：「自治体職場の人員不足、業務や働き方への影響」「現業職場での人員確保、高齢職員の賃金と仕事」「自治体・公共職場の非正規職員の仕事・雇用・賃金・休暇制度の現状と課題」についてテーマ別に考えます。  
参加希望の方は組合事務室にお申し込みください。詳細ご案内します。  
日時：2024年6月29日(土) 10時～15時30分 場所：自治体福祉センター(千葉県中央区長洲)

そわってハラスメントではないですか? 威圧的な態度や一方的な会話、相手が嫌がるようなことをしていませんか? 行為者に自覚がなくても、相手を追い込んでいくことがあります。「業務として」一定の基準がありますが「該当しないからいい」ではなく、「人として相手への思いやりが必要です。」