

# 地域手当の大きく化による減額は認められない！

# ふなみち

2024年  
9月3日(火)  
第3609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  
榎 義明  
Tel.047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.ocn.ne.jp

国家公務員の人事院勧告(国人勸)について前号でお知らせしました。船橋市には人事委員会がないので、国・県人勸準拠の姿勢をとっています。月例給の引上げがありすが、それとは別に、国人勸では地域手当の大きく化による支給割合が見直されてあり、物価高の情勢のなか大きな減額となる地域があります。

## 職員にとつて不利益変更

地域手当は地域の民間賃金水準を反映させる手当として支給されているものですが、これまで0%、20%と大きな地域間格差があり、職員の応募にも影響がありました。全国各地の生計費調査において大きな差がないという結果からも、格差の是正・縮小を行うことが求められています。

千葉県は0%が4%となり格差縮小といえなくもありませんが、引下げとなる地域があり、激変緩和措置により段階的(1年毎に1%)に引下げられたとしても、職員の不利益変更であり容認できるものではありません。



船橋市職員は8%に？

国家公務員の手当は、地域手当は12%、現職は12%、市は12%、大化により8%に指し定された。このまま、東都特別区は20%のままであり、その差は12%にもなりません。給与月額20万円の場合、毎月2万4千円も違つてきます。一時金にも影響します。この金額のまま40年間務めたとしても大変大きな減額となり、激変緩和措置など吹き飛びます。

これでは離職を防げず、応募者も流れ、人事院総裁のコメントにあるように、行政サービスの維持が困難となる懸念が現実のものとなつてしまします。国家公務員と地方自治体では県をまたぐ異動がないなど働き方が違い、そのまま準拠することは問題です。

配偶者の扶養手当廃止子の扶養手当は増額給与制度のアップデートは若年層の処遇を手厚くし公務員離れを防ぐとして、賃金カットのフラット化、昇給停止年齢前に給与の頭打ち、60歳で賃金7割など、抑制された給与表では結果として長期勤続へのモチベーション低下も起きかねません。また、配偶者の扶養手当の廃止は月額6千5百円の減額となるため影響は大き一方、子の手当は3千円増額の1万3千円としています。全職員による今後の取組みが重要

給与の改正を行うには市の給与条例改正が必要で、物価高に見合った引上げや配偶者扶養手当廃止、さらに地域手当、会計年度任用職員の遡及についてなど、多くの課題があります。全職員が一丸となつて24秋闘に取り組んでいきましよう。



## 第3回中央委員会 24秋闘運動方針決定の場

9月17日(火) 本庁6階602会議室において第3回中央委員会を18時より開催予定です。  
24秋闘取組み方針(案)や24秋季年末要求書(案)などを決定する場です。  
皆さんの参加をお待ちしています。

国人勸では平均2.76%の引上げですが、中高年齢層では1%台であり物価高に見合ったものではありません。公務員離れもあり、人事院総裁は昨年同様に公務職場の危機についてコメントしています。『国も地方も持続可能な公務職場の立て直しが緊急の課題。若手職員の離職は増加傾向にあるほか、一般職試験の申込者数は減少が続くなど、

国家公務員の人材確保の現状は依然として厳しい状況。実務の中核を担う中堅職員は少なく、このままでは、公務を支える職員が質・量ともに不足し、行政サービスの維持が困難となる懸念』  
このような状況を生み出したのは人事院であり、労働基本権の制約の代償措置である人事院のありようも問わなければなりません。



# 法令遵守・規範を高める公益通報制度

兵庫県政の問題が連日マスコミで取り上げられています。この中で「公益通報制度」の運用についても議論になっています。

「公益通報制度」のしくみと役割について、船橋市ではどうなっているのでしょうか。記事作成にあたり、窓口になっている総務部人事課のレクチャーを受けました。

## 通報者の保護が第1の目的

公益通報の制度は、公益通報者保護法(2006年施行)に基づいて運用されています。公益通報とは、企業などの事業者による一定の違法行為を、労働者・役員もしくは退職後1年以内の退職者・役員等が組織内の通報窓口や権限を有する行政機関や報道機関などに通報することです。その際、通報者に対し、解雇など不利益な扱いをすることは一切禁止されています。安心して通報できる体制を整えることで組織のコンプライアンス(法令遵守)を推進することが目的です。

法令遵守は市民の模範となるべき市として特に求められることです。

通報にあたっては秘密を保持し、必要な調査を行い、それが事実であると認められる場合には、法令に基づいて措置、その他適当な措置をとらなければなりません。

## 外部窓口は匿名扱いも可能

船橋市の場合、第三者機関として民間事業所等で働く労働者等の通報を受ける窓口(市民の声を聞く課と職員)の通報を受ける窓口(人事課)と二つあります。

職員は通報窓口は人事課以外にさらに外部窓口(市の指定した弁護士が担当)を開設し、「外部窓口」では希望すれば匿名扱いができるなど、安心して通報できる体制が整備されています。

## 要件の確認・調査のプロセスは?

通報内容は、「誹謗中傷や私利私欲等の不正な意図」「敵意等の個人的な感情」であるものを除いて、刑法など法令に抵触する疑いのある事実だけでなく、船橋市の場合、条例・規則・要綱などに違反する事実も対象になります。

たとえば職場の「パワハラ

問題も通報が可能です。通報された事案について要件の確認を行い、「要件あり」と判断された場合は受理され調査が開始されます。事実と確認がされれば必要な是正措置が講じられるプロセスとなります。

一連の工程で、通報者のプライバシーは守られ、不利益な扱いは一切されません。

いろいろなツールを活用して職場づくりをすすめよう

公益通報の実績は「人事行政の運営等の状況の報告」の中で件数のみ報告されていて、ここ数年で数件ありました。

パワハラ問題などは「人事主管課」「労働組合」「労働安全衛生委員会」「保健室」など職員の声を受け止める機関は複数あります。

日頃の良好な職場関係を築きつつ、様々なしくみを生かして安心して働ける環境を一緒につくっていきましょう。

(詳細はポータルを参照してください)



2024年 8月21日(金)

職 場 名	市民税債権管理課連合	グラウンド	葛飾中学校
-------	------------	-------	-------

職 場 名	1	2	3	4	5	6	計
保 健 所	6	0	0	0	0	0	6
市 民 税 債 権 管 理 課 連 合	0	2	3	2	6	X	13

	選手名	守 備 位 置
1	三井→見城	サード→ファースト
2	前澤→林	レフト
3	内村→木村	ライト
4	土屋→伊藤	セカンド
5	和久	ピッチャー→キャッチャー
6	加藤(拓)	センター→ショート
7	武井	キャッチャー→ピッチャー
8	淵上	ショート→センター
9	渡邊(亮)	ファースト→サード

投手 和久→武井

ホームラン 内村 加藤 渡邊(亮)

2 ベース 見城

【選 評】

初回、先発投手の和久が保健所の猛打線に、つかまり、一挙6得点の猛攻撃を受け、初回は保健所の先発投手の加藤が、2回、保健所先発投手の加藤の速球を打ち、内村の左翼に、3回、和久の打球が、内村の右翼に、4回、和久の打球が、内村の右翼に、5回、和久の打球が、内村の右翼に、6回、和久の打球が、内村の右翼に、7回、和久の打球が、内村の右翼に、8回、和久の打球が、内村の右翼に、9回、和久の打球が、内村の右翼に、

## 職場対抗野球大会 いよいよ後半戦へ

8月21日の試合において、すべてのエントリーチームが登場しました。一方、9月4日予定の試合で「ベスト4」が出そろいます。

大会もいよいよ終盤にさしかかりました。優勝はどの職場か、今後の展開に目が離せません。

試合が終わって健闘を称え合う



秋の行楽シーズ到来  
組合提携  
「東急ハーベストクラブ」クラブ  
「フジタ」  
のご活用を