

FMMCUユニオン 第149号

2024年6月4日
発行 船橋市立医療センター職員労働組合
TEL 436-3093

みんなの力で夏季休暇削減ストップ！

医療センター職場で
削減反対署名が430筆集まる

5月21日、船橋市総務部長交渉において、「2411筆の署名があり、職員からの反対の声が大きいこと、近隣動向の確認もした上で、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」と回答がありました。

これを受けて医療センター当局も同様の決定をしました。

あわせて、夏季休暇取得期間が6月～10月まで広げることになりました。

みんなで声を集めれば職場は変えられる。引き続き



5月20日、船橋市総務部長に反対署名を提出し、休暇を取りやすい職場環境の実現に向けて、とりにくんでいきましょう。

物価高騰を上回る人勧を 賃金につながる人勧の改善を求めましょう！



■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）

昨年の「人勧」は初任給で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、また、高齢層には上げ幅は1000円程度にまで減少し、不利な設定になっています。

■人事院におけ声をあげよう■

船橋市や医療センターは「国準拠」のスタンスなので、国家公務員対象の勧告でありながら、職員(再任用 会計年度職員含む)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、ご家族など職員以外にも署名の対象です。

広く声をかけ、世論の声を国に届けましょう。

対象：全職員・家族・知人

〆切：6月25日(火)
配送の際に回収いたします。

看護局長懇談実施の方向で調整

要求書(3月)について回答がありました(要旨)。

●看護局長との交渉

⇒交渉に当たる者は法律で「当局が指名した者」と規定されており、これまで総務課長が対応しているのですが、看護局長は対応できない。

●欠員の解消

⇒引き続き適切な任用に努める。

●ハラスメント窓口の開設

⇒各職種(医師、看護師、事務員)に担当者を配置している。院内保健室でも対応している。

●8時間を超えた場合の休憩取得

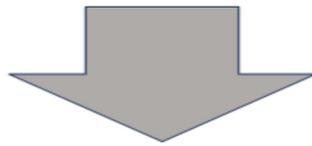
⇒その場合はさらに15分の休憩を与え、出来ない場合は休憩時間をずらして取得できるよう各所属長に周知している。

●サービス残業の有無についてタイムカードと申請時間との照合

⇒大幅な乖離は認められなかった。今後も各所属への周知に勤める。

●夏季休暇の取得も困難な実態を踏まえ、必要な人員の確保

⇒適切な任用に努める。連続の夜勤にならないよう配慮しているが、運営の観点から希望通りは難しい。



過去に看護局長が対応したこともあり、現場の声を局長として聞いた欲しいと強く求めました。その結果、「懇談」という形式で職場の声を聞く場を設けることで合意しました。現在、日程調整中です。

局長懇談に参加して現場の思いを伝えましょう。

あなたの職場はいかがですか？

【組合に届いた意見】

* 育休、産休、病休中の職員を定数として換算することはやめて欲しい。

* 応援を出した職場の方が業務が回らなくなる実態がある。

* 研修が業務命令でありながら、勤務の対象とはならず、有給休暇を使っただけの参加となっている。

さらに研修レポート作成も業務外なのは納得がいかない。

* 夏季休暇申請方法が非民主的である。早い者、言った者勝ちではなく平等に扱って欲しい。

* 3・4月期は冠婚葬祭以外は有給申請するなというルールは変えて欲しい。

* 中堅職員を大事にして欲しい。中堅は新人を教育する余裕がない。



ド
組
合
メ
ー
ル
ア
ドレス

皆さんの声を組合までお寄せください。

