24人勧 総務部長 職員課長交渉

ふなみち

２０２４年
11月12日（火）
第３６１４号

「令和６年人事院勧告に伴う改正案」の当局提示を受け、11月5日（火）に総務部長・職員課長交渉を行ないました。３年連続となる引上勧告は若年層への重点配分となっていますが、中高齢層の引上げ幅は物価高騰に追いつかないものです。交渉の概要を掲載します。

組合　今年の人事院勧告は、昨年の勧告を上回るベースアップとなっており、再任用を含む全体的なものとなっているが、引上げ額についてそれぞれの年代で見ると、若年層に重点を置いた配分は昨年同様となっており、物価の高騰に追いついていない中高齢層では、この3年間実質賃下げとなっているという事実がある。

誰もが一定水準以上の生活を保障されなければならないという「生活費の原則」。この配慮が職員の安心感をもたらしているということを考えると、生活費に配慮しない賃金制度というのは、職員の離職や応募者の減少に繋がっている要因のひとつであるといえる。また、新採職員の将来に影を落とすものでもある。

職員の給与は、①生計費、②国及び他の地方公共団体の職員の給与、③民間事業の従事者の給与、④その他の事情を考慮して定めなければならない（均衡の原則）とあり、はじめに生計費が大事であるということを挙げている。

国においても給与の引上げを掲げており、地方自治の中での範囲で取り組むことと考えている。自治体の独自性を持つことを禁止しているものではなく、これまで述べた要素から給与及び支給割合を引上げることを求めるものである。

再任用についても引上げは国人勧準拠の提案となっているが、物価高騰は等しくのしかかっており、格差を設けた引上げ率は、生活費という観点からしっかりと取り組むべき。

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
TEL047(436)3093
fax　(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.ocn.ne.jp

課長　回答の前に言及しておくことがある。総理大臣指名が11月11日に行われる予定。国の人事院勧告の対応をどうするか不透明。閣議決定時期がつになるかわからない。国が人事院勧告によらない給与改定をする場合、その内容を市として精査し、今回の勧告と変わるなら改めて提案したい。国も基本的には人勧の給与改定をするのではないかと考えているので、日程変更せず交渉を始めたい。

賃金の上昇率に追いついていないのではとのことだが、民間の春闘では昨今の物価高騰を踏まえ、積極的な賃上げが行われ、その結果を人勧に反映させている。今年の人勧改定率は昨年よりもよい。市の給与表改定率で見ると、昨年平均1・36％、今年は3・78％となっている。人勧は物価の上昇に伴うものとはなっていない。均衡の原則が定められており、民間との均衡を図るもの。

生計費の原則という話、人勧の基礎となる民間の賃金実態調査は今年の春闘の結果を踏まえたものとなっており、民間が今生活できないということではない。

独自にという話、繰り返しになるが人勧は民間の給与実態調査によって、経済・雇用情勢等を反映し労使交渉をもって決定される民間の給与水準と、国家公務員の給与水準を均衡させるものを基本としている。市としては均衡の原則を踏まえ、人事院勧告を準拠すべきと考えている。

マイナス改定が続いた時や、ラスパイレスが日本一になった時などでも、人勧準拠で職員の給与を守るということを伝えてきた。その考えはこれまでと変わっていない。

地域経済の活性化を考え民間に先駆け市職員の給与引き上げというのは、市民の理解を得るのは難しい。

再任用については、制度導入当初から国や人勧に基づいて制度設計してきているので現行で理解願いたい。

組合　人勧は、あくまで参考である。若年層への配分は国家公務員の人材確保という側面が強い。独自の配分を求める。職員の給与を守るというが、生活費という部分で職員を守るということを見直してもらいたい。

部長　生計費を確保してもらいたい、独自の考えで対応をとのことであるが、人勧の中でも、物価上昇を上回ることが民間でもできていない、名目賃金が上がっても実質賃金が下がっているのではないかと指摘している。

いっぽう、市民生活を見ると生活がよくならない、苦しまれている人がいる。民間事業者の実態を踏まえた公務員の給与を設定するということで、市民の理解を得る上で引続き人事院勧告を踏まえた上でこれまで通り上げる下げるという形でやっていきたい。

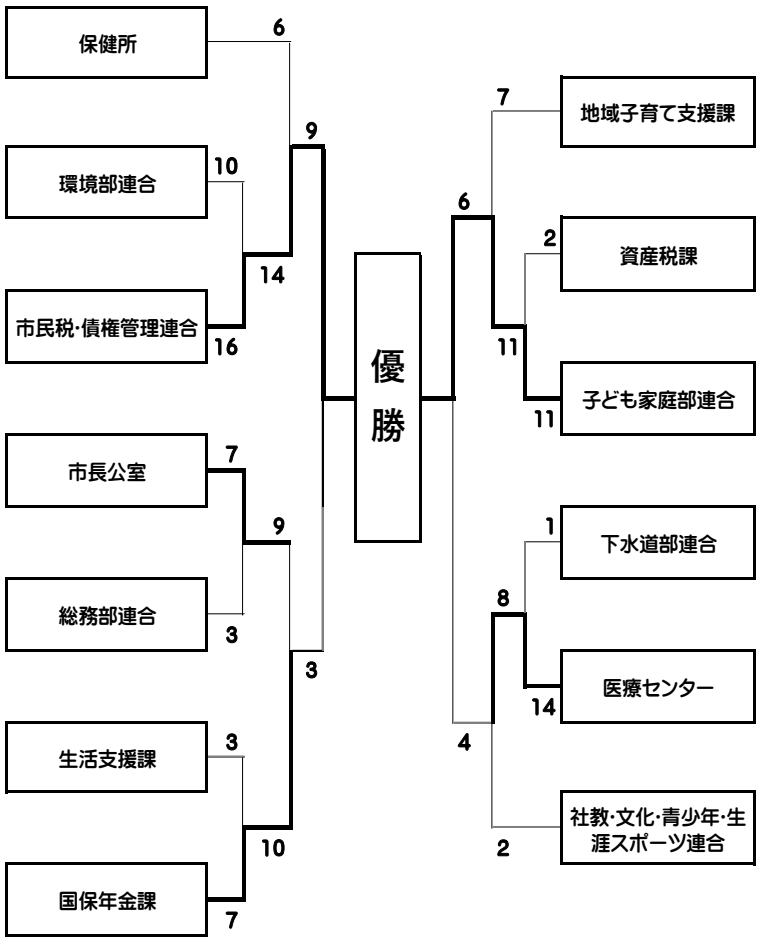
引上げ幅という話があった、若年層、例えば初任給では10％以上、40代50代になると1％台というのはあるが、単純に比較はできない。1％と10％で10倍違うのかといえばそうではない。そもそも基本給が違うので。民間の初任給は非常に上がっており、人材確保の面でいうと公務も人材確保は非常に課題となっている。年間で何回も募集をかけている職種もある。新卒だけでなく、募集年齢を引上げて確保しようと努力し、人員体制確保をしようとする中、給与も上げるべきところは上げていかなければならない。市民目線、体制からの視点を総合的に判断しなければと考えている。基本的に人勧の内容に対応しなければならない。

組合　給与がフラットになると、年齢を引上げても給与が上がらないのであれば他へ移っていく、都内がいいとなってしまう。5年10年先を見据えたものでなければ。

部長　定年延長（移行期間）は一時的な給与体系ということもあり、65歳までが完了したときには給与表自体が大きく変わる、それらを含め答えが具体的に出ていない。高齢職員の給与がどうなっていくかというのを見ていかなければならない。過渡期ではないかと考えている。

組合　60歳超職員が経験を活かし後進の育成を担うことについて言及がある。役職定年や3割カットの扱い。そういった部分の改善が必要。少しでも上回らないと賃金が上がったとならない。プラスになる部分が必要になる。

前進回答を得られませんでしたが、秋闘へ向けた取り組みを交渉後の執行委員会で確認しました。



第41回職場対抗野球大会
会場が使用できず決勝戦中止
こども家庭部と市民税債権管理両者優勝で幕

10月30日、葛飾中グランドにて決勝戦が予定されていましたが、前日に降った雨でグランドコンディションが不良のため、中止となりました。

中学校庭ナイター施設の利用は10月末までで会場の確保ができず、決勝戦は中止となりました。

両チームで協議した結果、「両者優勝」で決着しました。

4月からスタートして様々なドラマを生んだ職場対抗野球大会は幕を閉じます。

また来年がんばっていきましょう。

優勝
こども家庭部連合
市民税債権管理連合

第３位
国民年金課・医療センター

船橋市職現業評議会
定期大会
12月13日(金)午後6時
市役所602会議室

第49回千葉県市町村職員親善柔道大会
準優勝！ 船橋市・野田市連合チーム

【団体の部】
船橋市・野田市連合チームとして出場

先鋒　安久津　豊文（野田市清掃管理課）
中堅　青木　翼（船橋市保育入園課）
大将　松本　烈（四市複合事務組合）

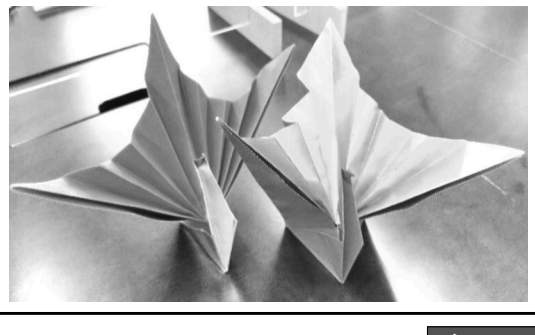
対　勝浦市　２－１
市川市　２－１
四街道市・佐倉市連合チーム　１－１（内容勝ち）
香取市　０－２
以上の結果、準優勝でした。

【個人の部】
壮年の部（40歳以上）
武藤　英世（船橋市下水道総務課）
３位入賞となりました。

自治労連千葉県本部現業評議会
第53回定期大会開催

県本部現業評議会は、第53回定期大会を10月26日に開催し、10単組と1友好単組、県本部の合わせて32人が参加しました。

経過報告では、４月のがんばろう交流集会を鋸南町で泊まりで実施し、台風災害対応と復興について学んだこと、６月の千葉県地方自治研究集会で全国現評の岸本議長を講師に全国の運動を学んだこと、現業採用では、県職労、松戸現業労組に加え、野田市職労で25年ぶりに清掃の現業職員採用を勝ち取ったことが報告されました。

女性部第４５回定期大会
＆ 折り紙・水引細工教室
～お正月を彩りましょう～

５年ぶりのリアル開催となる「第45回女性部定期大会」が、12月14日（土）自治体福祉センター４階会議室にて行われます。
大会後に、「折り紙・水引細工教室」を行い交流します。
大会と併せて積極的なご参加をお願いします。
詳しくは、組合まで。