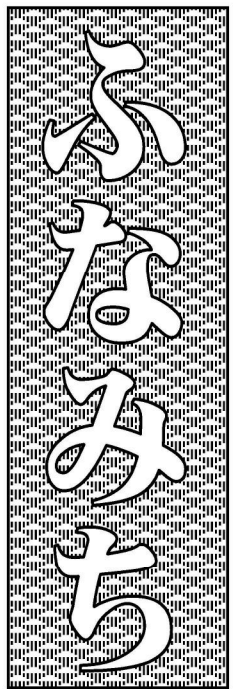


# 総務部長交渉 地域手当削減問題

## 反対署名 職員の反響の大きさ

### 「職員の確保」を踏まえて熟慮している



2025年  
1月15日(水)  
第3618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 村上 はつみ  
Tel.047(436)3093  
fax(436)3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp



**組合**  
1月7日、総務部長交渉が行われました。交渉テーマは、①地域手当問題 ②扶養手当削減 ③子の看護休暇の改善 ④部分休業の取得促進 ⑤リフレッシュ休暇の改善、⑥会計年度任用職員の病気休暇制度改善でした。概要を報告します。

自治体の場合、「職員の確保」という点では逆行している。



今回の目的が国家公務員の職員確保というのには理解しているが、地方

**組合**  
地域手当削減反対を求めて去年12月26日に2773筆を提出した。これまで取り組んだこの署名より関心が高く、「ぜひ署名したい」という声、配布したその日に組合まで持ってくる職場があったり職員の切実さが伝わった。

**総務部長**  
地域手当に関して2700を超える署名を受け取り、反響の大きさは十分認識をしている。船橋市は人事院勧告が基本であり、その考え方は変わっていない。しかし、「職員の確保」という側面が各地方公共団体の中で意識されている。削減によって生じる財政問題もあるので、庁内で慎重に協議をすすめている。

**組合**  
組合の意向は充分受け止めて検討しているの、しばしの猶予を頂きたい。

**組合**  
配偶者手当削減は職員のことを考えての提案なのか。

**総務部長**  
今回の扶養手当削減は「所得控除の問題」や社会保険の問題など制度全体の見直しを行う一環と認識をしている。他市でも扶養手当削減の方向で検討がされている。

**組合**  
親の面倒を見ていたり事情があったて働けない配偶者がいる職員にとつて納得はできない。基本給が上がっても扶養手当が削られたら意味がない。この問題は地域手当問題で出された「職員の確保」にかかわる課題ではないのか。

**総務部長**  
「家族手当」という名称に変更したり、削減幅のさらなる圧縮など、職員のために検討できないのか？

**組合**  
部分休業は制度があっても職場の体制がないのでなかなか取得できない。仕事と家庭の両立ができず退職するケースもある。

**総務部長**  
取得しやすい職場環境整備の必要性は理解している。その対応の一つとして、船橋市役所に勤務している育児や介護などの理由でやむを得ず辞められた者を再採用する制度を検討している。(注 1月10日に組合に説明あり。2面別掲記事参照)

**組合**  
子の看護休暇の対象を孫に拡大することは、定年延長で必要性は高まると考えている。他の自治体ではすでに実施しているところもある(県内では千葉市、野田市、市原市など)

**組合**  
リフレッシュ休暇「10年」「40年」を新設して欲しい。10年目は育休取得者が多いからとのことだったが、職員全員が育休中というわけでない。「40年」はまもなく定年であり「お疲れ様」という気持ちで職場の理解も得られるのではないか。どの職場でも精一杯働いている実態があるので5日間の休みは本当に貴重だと思つ。

**組合**  
対象となる「子どもの行事」参加について国に確認をしたところ、入学式や卒園式などの式典のみで「授業参観」など学校の行事すべてというわけではない。対象を孫まで拡大するという要求だが、他の自治体でも限られているので考えていない。

**総務部長**  
他市の状況も調べてみたが、「10年」がある千葉県は10年刻で設定されているなど、他の自治体と比べて船橋市のリフレッシュ休暇は十分なレベル。現状において改善は難しいと考えている。今後定年延長が65歳まで拡大するので、「40年」はその段階で検討する問題だと思つ。(2面へ続く)

**組合**  
他市でも扶養手当削減の方向で検討がされている。

**総務部長**  
他市でも扶養手当削減の方向で検討がされている。

# 副市長交渉



## 1月21日(火) 午後6時から教養室

要求実現に向けてがんばります。  
ご理解とご協力をお願いいたします。

**組合** 前進した回答もあったが納得できない点もあり、次回副市長交渉で前向きな回答をお願いして交渉を終わりにしたい。

**組合** 千葉県職はすでに10日を実施している。現場の状況に見合ったより良い制度として検討して欲しい。

**総務部長** 国からの通知があったのが昨年12月入ってからだったので、他市の動向も調べながら検討を急いでいる。

**組合** (1面から続く)  
会計年度任用職員の病欠休暇に関して、国が10日を打ち出したことを踏まえ、船橋市でも検討して欲しい。

## 再採用(復職)制度がスタートすることになりました。

1月10日、職員課より表記の制度を開始するために事前に説明がありました。(概要)

記者会見(1月14日)直前の組合説明は、内容如何に関わらず対応が不誠実であることを強く指摘しました。

### <受験資格>

- 育児、介護、転居などやむを得ない事情により退職した常勤職員。(会計年度任用職員等は除く)
- 船橋市の勤務経験が3年以上(育児、介護などの休暇期間は除く)。
- 退職後15年を経過していないこと。
- 再採用される日に59歳以下。

### <対象職種>

- すべての職種

## 保育園の窮状を訴えるメッセージを提出



保育現場は人員不足で悲鳴が上がっています。総務部長交渉終了時に、各園からのメッセージを提出しました(以下一部)。  
■「子ども達一人ひとりに丁寧に関われるよう人員を増やして欲しい」  
■「夏は暑く冬は寒い。さまざま風も多く、室内への砂

ぼこりや雨水の浸入も多いです。老朽化が目立ち修繕ばかりです・子ども職員も快適に過ごせるようお願いします」  
■「このままだと保育士全員がつぶれてしまいます！助けください。病休がたかさん出します」



## 会計年度任用職員アンケート

~かわいいイカのイラストが目印~

非正規職員(会計年度任用職員)は全国の自治体で年々増え続け、船橋市役所でも4,000人を超えて、正規職員とほぼ同数となりました。

市の事業をすすめる上で会計年度任用職員は欠かせない存在になっています。

この間、処遇改善がすすめられてきましたが、応募が少なく欠員の職場があったり、不安を抱えながら仕事をしているという声も届きます。

職場の会計年度職員にお声かけください。

皆さんの声をお寄せください。

こちらのQRからも  
ウェブ回答  
できます⇒



## 働くみんなの要求・職場アンケート

# あなたの職場では「カスタハラ問題」は起きていますか？

毎年アンケートをおこない、集計結果を春闘要求に活かしています。

今回は「カスタマーハラスメント問題」にもフォーカスを当てています。

ぜひ、職場の声を組合に届けてください。

こちらのQRからもできます⇒



### 【調査でのカスタハラ定義】

利用者等からの言動で、業務の範囲や程度を明らかに超えるクレームや要求をするもの、職員の就業環境や業務推進を明らかに阻害し職員の尊厳を傷つける行為。

## 【×切】2月6日まで

※回収方法 組合事務所に持参・QRコード利用など

※会計年度任用職員の方は両方のアンケートに回答可能です。

