

# 21人勸一時金 市長交渉

## 組合の意向は解るが 考え方に開きがある

ふなみち

2021年  
11月9日(火)  
第3547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  
神 義明  
Tel.047(436)3093  
fax (436) 3091  
Eメール  
f-kumiai@alpha.  
ocn.ne.jp



**組合** 「コロナ禍、職員各個人の責任感による頑張りを無視する人勧ごりの冷たい提案であり、働きがい・やりがい・今後の船橋市職員を目指す者の意欲を大きく引き下

組合は、11月4日(木)に人勧削減反対署名(162職場・1908筆)を総務部長に手渡しました。  
翌11月5日(金)に、21人勧に伴う一時金期末手当削減提案に対する市長交渉を行いました。職場の実態を訴え、職員のやりがい・働きがいに関わる回答を求めた交渉の概要を掲載します。



引き下げを行うにしても官民差であるとする0・13月で均衡を取り、改定は次年度からとするべきである。  
**組合** 提案どおり実施であれば「人勧丸写し」何も考えない」と同義であるし、平時でない今

での保育時間が発生している。保健所では密な環境下で連日深夜までおよび残業を行い、会計年度任用職員も例外なく行った。ここでも休職者や退職者が出ている。優秀な人材がいなくなるのは職場にとっても、船橋市にとっても大きな損失である。  
会計年度任用職員制度は処遇の改善を迅速に制度化されたが、様々な点において改善がなされていない。今回の提案は常勤職員と比べて削減率が大きすぎる。  
同様に、10月新規採用職員への0・15月削減は考慮しなければならぬ。

「国準拠が合理的と考えている」とするものも納得が出来るものではない。  
県では会計年度任用職員に対し、下げ率を勘案し0・05月、次年度からとしている。  
第6波も懸念される中、国準拠ではなく、「コロナ禍を全力で対応している職員を見てきた自治体船橋市松戸市長であればこそこの回答を期待している。」

保育園職場では職員定数を満たさない状態

職員が頑張っていることは十分に承知をしているが、市民・企業を含め厳しい状況と、行政に対する市民の厳しい考え、納税者である市民の感覚を見ていく必要がある。市は人事委員会を持っていないので客観的データとして人勧

新規の感染者数は落ち着いてきている。第5波の課題を検証し、第6波でも市民を守る体制を取ろうとしている。今後も予断を許さない状況であり、職員の皆さんの力を借りなければならぬと考えている。  
期末手当削減については総務部長交渉や署名の提出があったことは報告を受けている。組合の意向は分かるが、市民の事を考えると考え方に開きがあると認識している。

市長 長期間にわたり深刻な状態が続く、各職場から応援も出してもらった。応援を出した職場は通常業務もやらなければならない状況が続いているなか、真摯に市民のために頑張っていることに対して感謝をしている。

職員を切る姿勢を示す方法での給与削減は、自治体キャリアバでも公務員賃金や各種制度が民間に反映していく効果があるので上げてくれといっていることから考える必要がある。今回の回答は、めぐりめぐって地域の給与水準を下げてしまつ事に繋がる。日本の給与水準の低さにそのことが表れているのではないか。それこそ市民の理解を得られないことなのではないかと組合では考える。

【回答】市職員の期末手当令和3年12月支給分0・15月、令和4年以降は各支給ごとに0・075月の削減とする。  
会計年度任用職員も常勤職員に準じて支給することが条例で定められている。本来であれば常勤職員同様に削減であるが、近隣市の状況を踏まえ昨年度と同様に今年度の削減は行わず、来年度から期末手当を0・075月各支給ごとに削減する。

一時金の交渉はたいへん残念な回答となりましたが、職場要求の実現に向けた21秋季年末交渉に繋げていきます。

組合 たいへん残念な回答であるということを示し上げよう。

職員を切る姿勢を示す方法での給与削減は、自治体キャリアバでも公務員賃金や各種制度が民間に反映していく効果があるので上げてくれといっていることから考える必要がある。今回の回答は、めぐりめぐって地域の給与水準を下げてしまつ事に繋がる。日本の給与水準の低さにそのことが表れているのではないか。それこそ市民の理解を得られないことなのではないかと組合では考える。

組合 たいへん残念な回答であるということを示し上げよう。

組合 たいへん残念な回答であるということを示し上げよう。





# 毎年十一月は「過労死等防止啓発月間」

# 適正な人員と業務量が大切

11月は「過労死等防止啓発月間」です。「過労死等」とは業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

働き過ぎによる心身の健康被害は「経済の回復期に発生しやすい」といわれます。職場から働き過ぎによる健康被害を出さないために、必要な人員の確保や業務量について、労使でしっかり話し合うことが大切です。

## 経済回復期こそ 要注意

新型コロナウイルス感染症拡大に揺れた2020年度は、過重労働による脳・心臓疾患の労災申請件数が784件と、前年と比べ16%減少しました。在宅勤務や休・失業者が増えたためとみられます。

一方、過労死弁護士全国連絡会議に寄せられた相談では「残業時間は120時間を超えている。年休をなかなか取らせてくれない」「フクチン接種担当の公務員」、「コロナ感染者の対応に追われ、午後9時頃まで残業をしている」「保健所職員」など、コロナ対応に追われるエッセンシャルワーカーからの悲痛な訴えが相次ぎました。

この様な切実な訴えは、保健所を有するこの船橋市役所でも、非常事態宣言時等で多く寄せられました。今年度の厚生労働省「過労死防止白書」によると、脳・心臓疾患の労災認定件数は「減少傾向」と説明されています。確かに19年度の216件から194件と微減しましたが、楽観はできません。

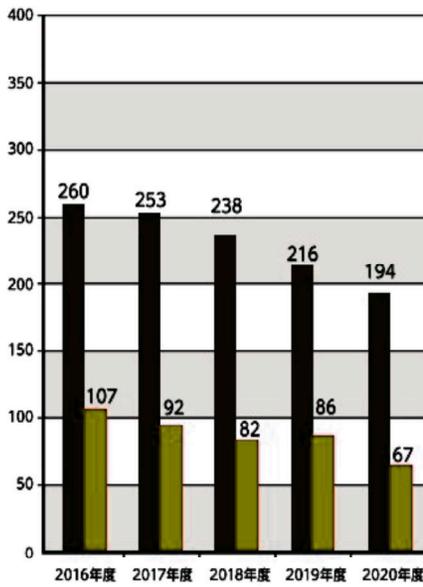
同弁護士事務局長の玉木一成弁護士は「多くの企業は不況期に人を減らしている。経済が回復し業務量が増えても、そう簡単には人を増やせず、過労死が起き

やすい時期だ。特に飲食や旅行、宿泊など、コロナで人員を抑えていた業種ほど危ない」と警告します。対策としては「適正な人員の確保と、適正な業務量に減らすこと。労使でしっ

かり話し合ってほしい」。22春闘でしっかり賃上げを行い、人材確保を図ることも求められます。

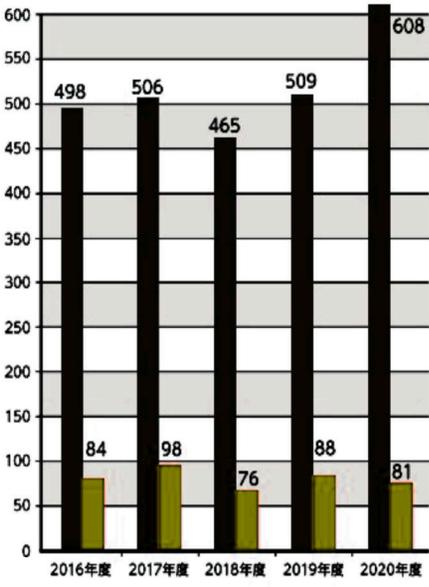
## 背景に パワハラが増加

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

■精神障害に係る労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

精神疾患の労災申請件数は2051件と、最も多かった19年度から横ばいです。労災認定件数は前年比99件増の608件と増加傾向にあります。

背景にあるのがパワハラや労働組合への相談が激増しているといえます。玉木弁護士は「過労死10番に寄せられるパワハラ」の相談では20代の被害が多い。長引くコロナ禍でパワハラをする側にもストレスが相当たまっていると考えられる」と話します。

過労死防止白書では、17年度に労災認定された約500件の過労自死の事案を分析。この約半数が、うつ病などの精神疾患の発症から6日以内に亡くなったと説明しています。ハラコメントをなくす職場づくりをはじめ、ストレスチェックなど、早めの対応が求められます。

## 労災認定減は 人為的!?

脳・心臓疾患の労災認定件数が19年度から、2年連続で減少しています。19年度といえば、罰則付きの「残業時間上限規制」(過労死認定基準と同じ単月100時間、複数月平均

80時間) が施行された年度です。これに伴い、労災と認定するか否かを判断する際の、労働時間の認定方法が厳格化されました。自宅から出張先へ向かう移動時間を否認されるケースや、「おしゃべりをしていただけ」として労働時間を過小に認定するケースが報告されています。

労災認定件数の減少は、労働局の認定方法の変更による影響があるとして、過労死弁護士は国に改善を求めています。国際基準からかけ離れている日本の過労死認定基準の引き下げが必要です。

## 過労死等の危険を感じたら

職員は自身の不調に気が付いたら、ためらわず早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。上司・同僚等も職員の不調の兆候に気づき、保健室等に繋ぐことができるようにしていくことが重要です。

船橋市では職員向けの年3回までは利用無料のカウンセリングが始まりましたが、完全予約制で面接が200Mで受けられるそうです。詳しくは保健室・人事係まで。(厚労省HP、連合通信より一部引用)