

# 鹿児島市職労 定数闘争の取り組み

～組合と組合員との『きずな』～

---

鹿児島市職員労働組合 大西玲那

# 鹿児島市職労の紹介

## 鹿児島市

九州の南端、鹿児島県中部に位置する市。  
人口約60万人の鹿児島県の県都。  
中核市では全国で3番目に人口が多い自治体。  
鹿児島市役所の職員数は、公営企業（市立病院・交通局・水道局・船舶（桜島フェリー）局）を含め約5,600人。



## 鹿児島市職員労働組合

組合員は約2,900人。組織率は99.7%。  
年間、最低2回は全職場オルグを行い、『賃金確定闘争』や『定数闘争』  
に取り組み、常に現場の組合員が闘争に結集する活動を追求。



## 鹿児島市職員労働組合女性部

女性部員数は、約1,200人。女性部役員は、女性部4役と常任委員22人。  
月一回の常任委員会を基本に活動中。  
常任委員会では、女性部主催のイベント等の企画や学習会の他に、  
各常任委員の職場実態を話す時間を確保し、その中で様々な課題をみんなで共有。



# 鹿児島市職労『定数闘争』

## 日刊情報 No. 5955

ゆとり・豊かさ・社会的公正  
の実現をめざそう！  
2024年1月10日水曜

### 第3回拡大闘争委員会

日時：1月15日(月) 12:00~12:50  
場所：ホテル福丸  
議題：①新年度定数闘争について  
②その他

新年度定数闘争の闘争方針を決定する重要な決定機関です。中央委員・闘争委員の参加をよろしくお願いたします。

出欠報告：1月10日(水)まで

### 定数闘争 今後のスケジュール(予定)

- 1月10日(水) 当局提示
- 11日(木) 提示説明・要求回答交渉
- 15日(月) 第3回拡大闘争委員会交渉
- 16日(火) 職場組合員交渉(予定)
- 17日(水) 職場組合員交渉(予定)
- 18日(木) 交渉
- 19日(金) 交渉
- 22日(月) 定数交渉ヤマ場

※今後の朝ピラ等の日程については、15日(月)に開催する第3回拡大闘争委員会にて決定します。

組合は新年度定数闘争にむけ、23年12月に各職場で定数オルグを開催しました。全職場から係ごとに要求書を出してもらい、12月22日、1月5日に当局へ提出しました。要求人員は、158職場から557人の増員要求となっています。昨年度と比較すると、要求職場数・要求人員共に増加しており、近年の働き方に対する組合員の切実な声が必要に表れています。

学校図書司書の正規職員化のため、120人の人員増を要求しているほか、主な傾向として、自治体情報システムの標準化への対応や、オンライン化が進むことによる申請方法多様化への対応、来年度新規事業への対応など、あらゆる業務量増大に対し、必要な人員を増やす必要を訴え、人員増を強く訴えています。(各

増減のあった職場や組織) 私たちが提出した要求書(水)に当局から提示が返ります。11日(木)に行われる、第3回拡大闘争委員会において、人員増のあった職場や組織

2024新年号 記事訂正のお知らせ  
◆3ページ左下 大会役員  
◆6ページ左下 定期大会来賓一覧  
訂正は「楽園 道夫」です。  
お詫びして訂正いたします。

## 『定数闘争』

毎年1月に実施している、新年度の職場人員を決める交渉。基本組合の執行委員が全ての職場(320職場)にオルグに入り、長時間労働の実態や休暇取得状況、業務量と人員のバランスなど職場で組合員が抱えている課題を集約し、各課・各係ごとに要求書を提出してもらいます。

## 日刊情報 No. 5949

ゆとり・豊かさ・社会的公正  
の実現をめざそう！

2023年12月4日月曜

## 新年度定数闘争におけた職場オルグを開催中です!!



新年度定数職場要求集約用紙は、

**12月15日(金)迄に**

職場オルグ担当執行委員宛に送ってください。

### ★ 要求書記入にあたっての注意 ★

- 係ごとに要求書を作成してください。
- 人員増などの要求が無く、現状維持の場合でも必ず提出してください。
- 人事課付職員が配置されている職場は、基本的に来年3月までの配置なので、引き続き配置が必要な場合は要求書に必ず記入してください。
- 要求人員の職種(事務職、土木技師等)を必ず記入してください。
- 病気休職者の人数を記入してください。
- 会計年度任用職員に関する要求は、最下段の欄に記入してください。
- 定数以外の要請(時間外予算の不足、代替職員、備品購入等)がある場合は、最下段の欄にあわせて記入してください。
- サービス残業・長時間労働など早急に職場改善が必要な職場は、組合書記局までお気軽にご相談ください。



提出いただいた要求書は、12月21日(木)に当局へ提出します。必ず期限内で要求書の提出をお願いします!! 要求実現に向け、一致団結して取り組みましょう!!

### ～九州ろうきんからのお知らせ～

九州ろうきんでは、「カーライフローン」と「教育ローン」の2つのキャンペーンを、期間限定で2024年4月30日まで行っております。この機会にぜひ、借入れ、借り換えのご検討をさせていただきます。てはいかがですか?詳しくは、裏面をご覧ください!

### 闘争資金について

特別闘争資金は納入いただいた全額を自治労中央本部に集中させ、春闘期や人助期間等の闘争の際に、ストライキなどの資金カット分の補償や闘争に係る費用に活用するものです。11月22日に開催した第119回定期大会で、12月分と8月期の一時金から、それぞれ1,500円(再任用は500円)をチェックオフで差し引きすることを確認しました。12月分は8日の一時金から差し引きさせていただきます。ご理解と協力をよろしくお願いいたします。

# 全職場の要求書をまとめ当局へ



24 鹿市職労発第 14 号  
2023 年 12 月 22 日

鹿児島市長 下鶴 隆央 殿  
鹿児島市教育長 原之園 哲哉 殿

鹿児島市職員労働組合  
執行委員長 徳留 克洋

鹿児島市職員労働組合  
現業評議会議長 地福 広明



## 新年度定数に関する要求書

貴職におかれましては、市政の発展のため、日夜努力されていることに対して敬意を表します。

さて、経済・社会情勢の変化や市民ニーズの多様化により、各職場の業務量は加速度的に増えていますが、これに対応する人員は不足し、慢性的な超過勤務や休暇が取得できないなど、多くの職場でワークライフバランスが実現されていません。

今回のコロナ禍で明らかとなったように、自然災害等の非常時には労働時間は過労死ラインを上回り、労働強度の増大によって、職場の支えあう体制が不十分となり、メンタル不調者は増え続け、職場では病気休暇や中途退職が後を絶ちません。

また、技能労務職員の退職不補充による作業員の高齢化や非正規労働者の増加は、重大事故の危険性の高まりと、地域公共サービスの低下を招いています。

つきましては、新年度予算を作成するにあたり、別紙のとおり増員の定数配置をされ、現業職場をはじめとした全職場で定数削減を行わないよう要求します。さらに、新たな「指定管理者制度」等を導入しないよう強く申し入れます。

なお、現時点で新年度業務が不確定な職場や、当局提示後に要求等の対応について議論する職場もありますので、その際は追加で要求いたします。

**各課・各係ごとに要求書を出してもらい、全職場分の要求書を当局に提出。(今年は、最終的に158職場557人増員の要求書を提出)**  
**みんなの思いが詰まった要求書が集約されます。**

## 2024 年度定数闘争 職場要求集約用紙

1 2 / 15 (金) 組合必着 ※要求がない場合でも全係提出してください。

報告者名 電話 216-1272(内線)2665 本部役員名

職場名 (課・係)	障害福祉課ゆうあい係	要求人員と 職種	事務1名 人付職員2名(継続)	
病休者	0人	昨年度要求	有	
要求根拠 1係25字程度	人付2名の継続は、現状でも恒常的な時間外が発生しているため。 事務1名の増は、業務量増加のため。			
要求根拠 (詳細)	1 5年度(4~11月)の時間外勤務の状況(月平均) <係員計12名>			
	1人あたり平均時間	35時間		
	45時間を超えた人数	2.5人		
	※4/1付で人付1名(手話言語条例等への対応)、5/1付で人付1名(柔軟な人事運用加配)を経て、1人あたり平均時間は△8.6時間(R4比)となっており、人付2名の継続配置が必要			
	2 6年度業務の増減要素(5年度との比較)			
	(1) 事業			
		新規・拡充事業	廃止事業	
		手話言語及び情報・コミュニケーション条例推進事業	なし	
		盲ろう者向け通訳・介助員養成研修		
		手話通訳者確保推進事業		
	(2) その他業務 ※網掛けは、特に負担の大きい業務			
	増える業務	減る業務		
	事業所指定(R5.4~11:者 64・児 103)	障害者(児)福祉計画の策定		
	事業所更新(R6 予定:者 223・児 87)			
	6年度報酬改定に伴う変更届処理	手話言語等に係る条例の制定		
	基幹相談支援センター運営体制見直し	6年度報酬改定への対応準備		
	自立支援協議会運営体制見直し			
	ゆうあいガイドブック改訂			
	虐待対応(ハードケース)の増			
	障害児通所支援事業所安心・安全対策 支援事業への対応			
	※障害福祉サービス事業所及び障害児通所支援事業所の増加に伴い、指定業務や利用者の苦情等も増えており、特に6年度当初は報酬改定に伴う膨大な量の変更届、10月には事業所更新が見込まれることから、事務1名の増が必要			
会計年度任用 職員の要求人 員とその理由	会計年度任用職員も、同様に上記業務などに伴う多くの書類整理などの補助的業務を担っており、引き続き配置が必要である。			

## 新年度 定数闘争

## 238人増243人減の提示

## 健康福祉局など組織改編

10日、当局は組合に対して新年度の職員配置の考え方を提示しました。市長事務部と教育委員あわせて238人増、243人減員の差引き5人減員とする提示となっています。

一方、減員の主な要因として、清掃作業員が3係合わせて7人減となるほか、団体推進部の廃止に伴う16人の減、学校給食業務の委託が挙げられます。（提示内容の詳細は15日の第3回拡大闘争委員会資料・日刊情報No.5957、タブロイド版参照）

健康福祉局は、健康福祉局と谷山福祉部を統合し、福祉支援部に名称変更されます。また、すこやか長寿部の一部業務が健康福祉局から長寿支援課へ移管されます。

一方、新型コロナウイルス感染症が5回以上移行したことに伴い、新型コロナウイルス感染症対策本部が廃止されます。また、すこやか長寿部の一部業務が健康福祉局から長寿支援課へ移管されます。

提示説明・要求回答交渉  
谷山子育て支援課の新設が設置されるほか、谷山福祉課の係制を廃止し、11日9時30分から東別館1101会議室にて提示説明・要求回答交渉あり、交渉団は各局長が

### 提示説明・要求回答交渉 当局提示の考え方を質す

11日9時30分から東別館1101会議室にて提示説明・要求回答交渉あり、交渉団は各局長が

#### 職場組合員交渉の日程 (時間4日安です)

1月16日(火)	
東別館11階 1101会議室	17:45~17:55
企画財政局	18:00~19:50
健康福祉局	
東別館11階 1102会議室	17:45~17:55
危機管理局	18:00~18:15
観光交流局	18:20~19:00
建設局	19:05~19:45
市民局	
1月17日(水)	
東別館11階 1101会議室	17:45~17:55
総務局	18:00~19:30
教育委員会事務局	
学校以外	
東別館11階 1102会議室	17:45~18:05
産業局	18:10~18:50
環境局	18:55~19:35
子ども未来局	

谷山子育て支援課の新設が設置されるほか、谷山福祉課の係制を廃止し、11日9時30分から東別館1101会議室にて提示説明・要求回答交渉あり、交渉団は各局長が



組合からの要求 ↓ 当局提示 ↓

課名	係名または派遣先	組合要求内容		当局提示	
		人数	要求	職員配置数	配置計画説明
保健第二課	三和字留地区係	1	CW1	柏野市を上回るA〜Cコース数を増やす体制強化	
	東原地区係	2	CW2	柏野市を上回るA〜Cコース数を増やす体制強化	
	都元地区係	1	CW1	柏野市を上回るA〜Cコース数を増やす体制強化	
	田上松元地区係	1	CW1	柏野市を上回るA〜Cコース数を増やす体制強化	
	雲中洲地区係	1	CW1	柏野市を上回るA〜Cコース数を増やす体制強化	
八幡崎地区係				CW▲1	Cコース数の減
保育福祉課	ゆうあい係	3	人付事務▲1(継続)	業務量増加のため 現状でも限定的な時間外が発生しているため	人付事務▲1 平穏賃金例準への対応終了
	保育福祉係	3	事務1	働き方改革等に伴う体制強化	事務▲6 保育施設係へ移管
	保育福祉係	3	事務2	業務量対応のため	人付事務1 保育福祉課の見直しへの対応
	保育福祉係(設置)		人付事務1(継続)	来年度も標準化対応が継続するため	事務1 保育福祉課係長業務への対応
長寿福祉課	長寿福祉係	1	事務1	多岐にわたる業務の中継り機能の増強、緊急業務の高度化	係長1 係の設置
	長寿福祉係				事務0 ゆうあい係から移管
谷山福祉課	谷山福祉係				事務1 事業所数の増
	谷山福祉係				係長1 谷山福祉課職員長寿福祉係から移管
	谷山福祉係				係長1 長寿福祉課業務に係る体制強化
社会福祉士	社会福祉士1				事務15 谷山福祉課職員長寿福祉係から移管
	社会福祉士1				事務▲1 谷山福祉課職員長寿福祉係から移管
福祉関係業務					係長1 福祉関係業務への対応

鹿児島市当局から1月の段階で配置計画の提示があるのは、これまでの労使関係と市職労の組織率がほぼ100%に近いから。

当局は、要求書の内容を踏まえ、1月に「新年度職員配置計画」を組合に提示します。今回の提示の特徴としては、職員の長時間労働やメンタル不調等の課題に対応するため、これまでの時間外勤務の状況や今後の業務状況などを踏まえ、「恒常的に業務が多く、月平均30時間以上の時間外勤務の解消を図る必要がある部署」を対象に『働き方改革等に伴う体制強化』のための人員(12課14人)を配置することが示されました。しかし、一部職場の要求に添えるものの、定数減等の合理化提示もありました。



## 職場組合員が自ら実態を訴える場

職場の組合員が直接当局に職場実態や自分たちの今の働かされ方を訴える『職場組合員交渉』の場があります。

係みんなで直接実態を訴えたいと、多くの組合員が結集します。



自分たちの実態をきちんと分かってほしいと、発言原稿を職場みんなで考えたり、どんな順番で話すことが当局に対して効果的か...など、知恵を絞って、申し入れ交渉に臨みます。





# 実態を点検しながら交渉へつなげる

これまでの闘争で訴え続けてきた成果として、『育児休暇取得者は定数外』とし、代替職員として正規職員を配置するという勝ち取りました。

2021定数闘争では、柔軟な人事運用枠が定数外で設置されました。配置先は繁忙期等で一時的に人員が必要な職場に、一定期間配置するとの考え方が示されました。

毎年春闘時期に、4月1日時点での「育児・産前産後休暇取得者数と対応職員の配置状況」を当局に資料要求し、賃金確定闘争や定数闘争で求めた内容が是正されているか点検をし、その後の交渉につなげています。

図3 育児・産前産後休暇取得職員と対応職員の配置状況 ※4企業及び消防除く (単位:人)

育児取得職員		対応職員配置		産前産後休暇取得職員		対応職員配置	
事務	44	事務	41	事務	10	事務	10
建築	2	建築	2	建築	0	建築	0
化学	0	化学	0	化学	0	化学	0
電気	1	電気	1	電気	0	電気	0
土木	0	土木	0	土木	0	土木	0
農業	2	農業	2	農業	0	農業	0
獣医師	0	獣医師	0	獣医師	0	獣医師	0
保育士	7	保育士	6	保育士	0	保育士	0
保健師	14	保健師	13	保健師	1	保健師	1
調理員	3	調理員	1	調理員	0	調理員	0
薬剤師	0	薬剤師	0	薬剤師	0	薬剤師	0
清掃作業員	0	清掃作業員	0	清掃作業員	0	清掃作業員	0
臨床検査技師	0	臨床検査技師	0	臨床検査技師	0	臨床検査技師	0
栄養士	2	栄養士	2	栄養士	0	栄養士	0
合計	75	合計	68	合計	11	合計	11

図4 柔軟な人事運用 職員配置職場 (単位:人)

所属	職種	人数	所属	職種	人数
デジタル戦略推進室	一般事務	1	長寿あんしん課	一般事務	1
市民税課	一般事務	2	介護保険課	一般事務	1
谷山税務課	一般事務	1	保護第一課	一般事務	4
交通政策課	一般事務	2	南部保健センター	保健師	1
契約課	一般事務	1	保育幼稚園課	一般事務	3
市民課	一般事務	2	こども福祉課	栄養士	1
国民健康保険課	一般事務	1	産業支援課	一般事務	1
谷山支所市民課	一般事務	1	魚類市場	一般事務	1

# 日刊情報

ゆとり・豊かさ・社会的公正  
の実現をめざそう!  
2024年4月24日 水曜  
No. 5976

## 24春闘

### 主査・専門員昇任改善も 格差埋まらず 現業職員の欠員 早期解消を

主査昇任・新規採用とも、昨年比増  
4月1日付、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)。うち新規採用職員は188人(同13人増)、再任用職員は134人、うちフルタイムが97人。短時間職員が44人、短時間職員が3人と、短時間勤務職員が3人となりました。

主査昇任人数減も昇任平均年齢改善  
4月1日付で主査に昇任した人数は、105人となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

7人配置された「柔軟な人事運用」職員  
育児取得・産前産後休暇取得を含む、7人配置された「柔軟な人事運用」職員の数は、61職場86人です。育児取得職員が配置されたのは、55職場79人でした。図3のように、産前産後休暇の代替職員は配置されているものの、育児取得職員全員の代替が配置されているわけでは、ありません。

図1 昇任者の年齢構成と性別 ※( )内は23年度 (単位:人)

区分	23年度		24年度	
	男	女	男	女
55歳以下	2(2)	2(2)	4(13)	5(16)
55歳～59歳	2(10)	15(11)	48(29)	5(10)
60歳～64歳	7(24)	15(11)	38(26)	12(17)
65歳～69歳	10(7)	11(4)	35(12)	18(14)
70歳以上	10(7)	11(4)	35(12)	18(12)
合計	39(66)	55(39)	155(133)	78(133)

図2 主査昇任者の平均年齢 ※( )内は23年度 (単位:歳)

区分	23年度		24年度	
	男	女	男	女
55歳以下	2(2)	2(2)	4(13)	5(16)
55歳～59歳	2(10)	15(11)	48(29)	5(10)
60歳～64歳	7(24)	15(11)	38(26)	12(17)
65歳～69歳	10(7)	11(4)	35(12)	18(14)
70歳以上	10(7)	11(4)	35(12)	18(12)
合計	39(66)	55(39)	155(133)	78(133)

図3 育児・産前産後休暇取得職員と対応職員の配置状況 ※4企業及び消防除く (単位:人)

職種	取得職員		対応職員配置	
	男	女	男	女
事務	44	41	10	10
建築	2	2	0	0
化学	0	0	0	0
電気	1	1	0	0
土木	0	0	0	0
農業	2	2	0	0
獣医師	0	0	0	0
保育士	7	6	0	0
保健師	14	13	1	1
調理員	3	1	0	0
薬剤師	0	0	0	0
清掃作業員	0	0	0	0
臨床検査技師	0	0	0	0
栄養士	2	2	0	0
合計	75	68	11	11

図4 欠員状況(4企業及び消防を除く)

職種	定数	人数
清掃作業員	1	0
火山防災専門員	1	0

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

4月1日現在で、欠員が生じている職場は4箇所あり、職員を7人減らすの通りです。また、1月1日付で、人事異動に伴う異動者数は、行政委員会・教育委員会を合せて1,145人(前年度比11.4人増)となり、前年度比21人減少が見られます。昇任者の平均年齢は、前年度より0.5歳改善されました。主査昇任者の平均年齢は、24歳と改善が認められ、意を用いて、引き続いたの発言を受けたものと思われ、男女関係なく、現業非現業間の格差は引き続きつらくなり、組合が求めている水準に達していないと指摘されています。

# 積み残し課題は春闘で追及！！

討議資料

月刊 労務 No. 5970

ゆとり・豊かさ・社会的公正  
の実現をめざそう！

2024年3月15日 金曜

3/15 自治労  
全国統一行動日

回覧

3月末の常任委員会では、基本組合の春闘要求書(案)について女性部で意見集約をしました。生休・年休アンケートの集約をしてことで気づいたこと、常任委員自身が困っていることなどを女性部の意見として基本組合の執行委員会で発言。春闘要求書に盛り込んでもらう。

- ・特勤手当や保健福祉手当等の引上げ
- ・更衣室・ロッカーの拡充
- ・カスハラ対策として、ネームは名字のみの表記にすること、支所にも警察OBを配置すること

常任委員会で、みんなで  
語ることで職場の課題  
が明らかに！！



## 「2024春闘市職労統一要求書」概要(抜粋)

1. 労使協議等について(8項目)
2. 賃金の改善について(15項目)
  - ・前歴換算の換算率は官民職種問わず10割とすること。あわせて中途採用者全員を対象に在職者調整を実施すること。
  - ・定年引上げに伴う賃金引き下げを行わないこと。
3. 人事評価制度について(5項目)
  - ・人事評価制度の運用改善にあたっては、職員間に差をつけることが目的でないことを明確にし、組合との十分な協議を実施すること。
4. 諸手当の改善について(15項目)
  - ・特殊勤務手当について、保健福祉手当など実態に見合った額に引き上げること。また、災害対応業務について、避難所勤務手当等の新設や支給対象職務を拡大すること。
5. 休暇・休業制度等の改善について(23項目)
  - ・生理休暇、更年期障害休暇、出生サポート休暇を、健康に関する休暇「ヘルスケア休暇(仮称)」として、取得しやすい休暇を新設すること。
6. 人員確保について(9項目)
  - ・新たな感染症や自然災害をはじめとする大規模災害に備えるためにも、平時から緊急対応時に必要となる人員を常勤職員で確保しておくこと。
7. 働きやすい環境づくりについて(36項目)
  - ・フレックスタイムやテレワークの導入にあたっては事前に組合との十分な協議を実施すること。
  - ・カスハラに対する本市の方針を明確にし、職員を守るという姿勢を示すこと。あわせて相談体制を整備することにも支援体制を確立すること。
  - ・カスハラ対策として、ネームは名字のみの表記とすることにも着用を強制しないこと。また、ナンバーディスプレイ・録音機能付電話機を配置すること。
  - ・カスハラに対応するため、本庁と同様に支所等にも警察OBを配置すること。
8. 会計年度任用職員について(19項目)
  - ・休暇制度は、その種類、期間、賃金補償などすべて常勤職員と同様とすること。
9. 市政について(21項目)
  - ・設置に向け検討が進められている「児童相談所」について、専門職を含め常勤職員での配置とし、緊急対応が十分に行える体制を整備すること。

計151項目について要求しました。

当局の回答期限は3月29日(金)です。

平山タカヒサ市議は、「15年9月末で市役所を代表質疑の報告を賜りたい」とあいさつしました。

市議選に向けて、自治労鹿児島県本部も平山タカヒサ市議の推薦を決定した。組合員の皆様の最大限のご支援をお願いしたい」とあいさつしました。

平山タカヒサ市議は、「15年9月末で市役所を代表質疑の報告を賜りたい」とあいさつしました。



挨拶する平山タカヒサ氏

「2024春闘組合員の賃金・労働条件改善を」

13日、春闘要求書を市長へ提出

春闘の取り組み要求書内容を提起その後、上船書記長より、24春闘の取り組みについて提起を行いました。コロナ禍からの社会活動の再開で経済が回復基調であった中、ロシアのウクライナ侵攻や中東情勢の緊迫化などにより、エネルギーや原材料の価格高騰が起りました。国内においても、長引く物価高により実質賃金が20カ月連続でマイナスとなるなど物価高に賃金上昇が追いついていません。労働者が要求し、闘わない限り賃金は上がりません。労働組合全体が持続的な賃上げにこだわることはもちろん、少なくとも物価上昇を上回る賃上げのために積極的な取り組みが求められます。このような情勢の中、24春闘は「あなたの声で、はじまる春闘」をスローガンに、組合員の意見・要望を踏まえた要求書を



市議選必勝に向けた団結ガンバロー

作成し、これからの闘争、交渉へとつなげていく取り組みを行います。今春闘の要求書は、昨年の現業統一闘争、賃金闘争、定数闘争、全組合員へのアンケート、青年部・女性部・会計年度任用職員部の独自アンケート、各支部執行委員会など様々な声を集約し、2月23日に開催した春闘討論集会などの議論を踏まえ作成しました。

採決の結果、出席中央委員の賛成により、春闘要求書は承認され、同日午後、当局に春闘に係る要求書を提出しました。

最後は、市議選の必勝と春闘勝利に向け団結ガンバローを行いました。

# そして賃金確定闘争へ

## 女性部ニュース No.1091

☆母性保護の権利を守り、権利を拡大しましょう。

☆はたらきやすい職場をつくりましょう。

2022年12月21日



副市長に対して、  
女性の声を訴える！！

### 女性部独自要求書・独自交渉を実施！！ アンケートから「女性の実態」訴え、勝ち取る

2022年11月17日(木)の2022賃金確定闘争ヤマ場において、松山副市長に女性部独自要求書を提出するとともに、青年部、社年部、会計年度任用職員部と一緒に独自交渉を行いました。

昨年度の生休・年休アンケートから明らかになった実態を踏まえ、職場・生活実態をそれぞれ訴えました。全体で20分と短い時間だったことから、女性部では要求計9項目のうち5項目に絞って実態を訴えました。

要求内容は、「①育休代替等の正規職員での完全配置、②子の看護休暇を1人あたり5日、③要看護者の範囲を3親等以内とする家族看護休暇の新設、④被服委員会の開催、⑤昇任の男女格差の是正、⑥人事評価の賃金反映をしないこと、⑦会計年度任用職員の処遇改善、⑧ハラスメント対策、⑨出生サポート休暇を12日に」の9項目です。



結果として、②③⑦⑨について前進がありました。内容は、②はインフルエンザによる学級閉鎖等での在宅の際も該当、③は短期看護休暇に3親等のおじ、おばも対象に⑦会計年度任用職員の病欠休暇の拡充、被服の予算化⑨出生サポート休暇が12日に拡充。

今後一歩一歩はありますが、女性の生活・職場実態の改善に向けて、これからも継続して訴え続けていきたいと思っております。

今年度も1月に生休・年休アンケートを実施します。ご協力お願いします。



#### 要求書の項目と発言内容(抜粋)

不妊治療休暇の日数を1年あたり12日にすることとし、運用については協議していくこと。

- 厚生労働省のマニュアルには、体外受精や顕微授精による『生殖補助医療』では通院日数めやすを最大12日としている。不妊治療は年齢が若いうちの方が出産に至る確率は高いとされていることから、毎回の治療を安心して取り組める環境を整えていただくために12日を求める。
- 厚生労働省のデータによると生殖補助医療による出生児は増えている。現在の取得日数は一般不妊治療で5日、生殖補助医療では10日と、治療によって取得日数が異なるため、職種に休暇取得を通してアウティングにつながり、プライバシーの保護の観点からも、取得日数を統一し、1年あたり12日を要求。

産休・育休の代替を正規職員で完全配置すること。会計年度任用職員の処遇改善に努めること。

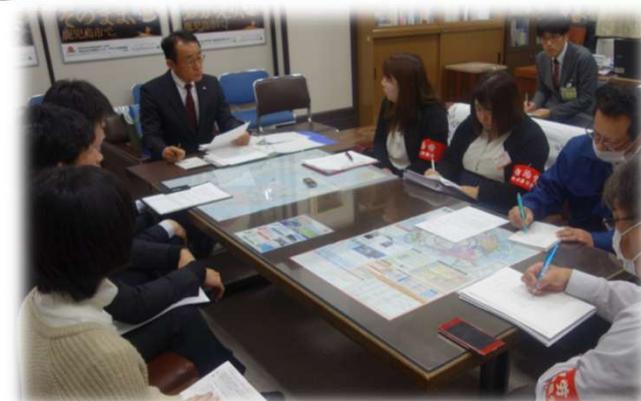
- 支所の2人体制の窓口で1人産休に入った時、正規職員の配置がなく、「ごめんね」と言いながら、産休に入っていた。女性部のアンケートからも、「育休を延長できないかと相談したがはやくもどってきけといわれた」「あなたにせいで忙しくなる」「人員不足のため育休がとりにくかった」などの声があった。正規で代替があればこのような思いをすることなく安心して働くことができる。ぜひ、正規での代替を！
- 保育園では4月時点で産休・育休者がいると正規での配置があるがそれ以外はないため、会計年度任用職員で対応しているが、保育士不足の上で待遇が悪いため募集しても集まらない状況。運営にも支障が出ている状況で、正規職員が安心して働き続けるためにも会計年度任用職員の処遇改善も必要である。

子の看護休暇の日数を1人あたり5日とすること。

- 子どもを4人産んで先賢は、誰か一人がインフルエンザになると次々かかる。子どもが多いと休暇も圧倒的に日数が不足する。3人以上子どもがいる人はこれまでもずっと1人分ずつほしいと願って訴えてきている。当局がイクボス宣言をし、子育て支援をするのであれば、子どもも増えていく。市職員に産んでほしい人数は2人までか。子どもの数に見合った休暇を。
- なぜ子ども1人につき5日ではないのか。「2人以上」とまとめられた言葉に、3人以上働かなければ育てることを否定されたような気がさせられる。職場に迷惑を掛けたくないという思いから、子どもの熱が上がらぬように、保育園から電話が来ないように日々願っている。子どもが多いと感染リスクは高くなる。子どもにとって病気の時に親にいてほしいと思うのは普通のこと。母親も子どものことが気になって仕事に集中できない状況になりやすい。また周りの人も心配になってしまう。子どもが3人以上いても安心して働けるよう1人につき5日に。

被服に関して労使で検討する場(被服委員会)を開催すること。

- 農業技師で作業服は必須であるが、支給される夏期の作業服は水色で汗シミが目立ち恥ずかしいため、着用している人はほとんどいない。また防音着は支給がないため自分で購入している。長靴等は1年以内で水が浸透してくる。支給されているものが業務に生かされていない現状がある。被服委員会を開催し、改善に向けて検討してほしい。
- アンケートに、「要望を出しても検討すらしてもらえない」「使えないものより必要なものが欲しい」「職場の実態に合っていない」などの意見が寄せられている。無駄は改善すべき。それぞれの声を聞く場＝被服委員会を設置してほしい。



### 自治労・鹿児島市職員労働組合女性部

要求しても前進がない時もありますが、みんなで「要求」を作り上げること、「自ら訴えること」で、組合員の団結がますます広がっていくのを感じることができます。