

ふなみち

2021年
7月8日(木)
第3537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
榊 義明
Tel.047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

定年年齢の引き上げ 誰が安心して働き続けられる制度を

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(高齢者雇用安定法)が2021年4月1日に施行されました。これに伴い民間では、65歳までの定年の引き上げと継続雇用の導入(原則「希望者全員」)が義務づけられ、70歳までの定年引き上げを見据えた制度となっています。

この間の「ふなみち」でお知らせしている通り、国家公務員の定年年齢の引き上げは、2023年4月から、2年に1歳づつ引き上げられ、2031年度から65歳定年制度が確立されます。

しかし、国家公務員と違い地方公務員は現場で働いている職員がたかさんいます。

現業、保育、看護など「困難職種」からは、「65歳まで同じ仕事が続けられるのか?」など加齢に伴う身体能力の低下への不安の声が聞かれます。

65歳定年制を確立させるならば、働く環境の整備が不可欠です。

60歳に達した翌年度から、給料額を7割に



人事院の「令和2年職種別民間給与実態調査」では、定年を引

き上げた事業所における「一定年齢到達を理由とした給与減額」を

していないという事業所が、課長級で62・2%、非管理職で64・2%となつて

います。また、60歳で給与を減額している事業所における「60歳を超える従業員の間給与水準」は、課長級で77・0%、非管理職で77・2%となっています。

国家公務員の60歳に達した翌年から、給料額を7割にすることは、人事院の調査結果から見ても不当と言わざるを得ません。

現在の再任用制度との整合性を
国家公務員の定年引き上げでは、60歳に達した以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は65歳まで)する事ができる制度を設ける」としています。

それに伴い、定年の引き上げに併せて、現行の再任用制度は廃止されます。(定年の段階的な引き上げ中は、経過措置として「暫定再任用制度」として残る)そして、国家公務員の定年引き上げでは、「役職定年制(管理監督職務上年限齢制)」を導入するとしています。

これは、管理職手当の対象職員は、60歳に達した翌年度から非管理職になるという事です。

船橋市の再任用制度は、60歳(定年)を過ぎたら「皆平等」の観点から、全員が4級に格付けされます。

4級(国の再任用給料表3級)の給料水準の是非はありますが、「皆平等」の考え方は踏襲するべきです。

その上で、現在の再任用(暫定再任用)と定年前短時間再任用の給料水準の改善が必要です。

組合では、再任用職員の給料を国の再任用給料表4級に格付けすることや期末手当の支給率を会計年度任用職員同様、正規職員の支給率とすることを求めています。

60歳に達した以後の退職手当は定年扱い
国家公務員の定年引き上げでは、「60歳以後の退職手当は、7割に下げられた給料ではなく、60歳に到達したときの給料月額を基本額とする」としています。(ただし、勤続35年で支給率は変わらず)

そして、「60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する」としています。

つまり、60歳以後の退職は、普通退職の支給率ではなく、すべて「定年」と同様の支給率で計算する

ると言うことです。

これは、当然のことだと思いますが「当分の間」としています。国家公務員と違い、地方公務員は現場を抱え「困難職場」がたかさんあります。

「当分の間」ではなく、人員増を図るなど職場改善をし、全ての職場で健康に定年まで働ける職場環境になるまで続けるべきです。

「船橋市行財政改革」では、5年間正規職員数が増えない

「船橋市行財政改革」の業務改善では、「5年間正規職員を増やさない」としています。国家公務員の定年年齢延長では、2年刻みで年齢が延長され、定年退職者の補充も2年ごとになりま

すので、職員の高齢化が進み、仕事の継承などに支障を来しかねません。

現在でも職員の半数は、会計年度任用職員になっており、「コロナ感染症対応で過労死ラインを超えるの長時間残業が横行しています。静岡県熱海市のような災害がい

つ起きるかわからない気象状況のもと、この正規職員数で市民を守ることが出来るのか問われています。

「5年間正規職員を増やさない」のではなく、仕事の継承や職員の年齢構成のバランスなどを加味し、計画的に必要な職員を採用する事を強く求めます。



ハラスメント根絶に向け 国際社会も動き出しているのだ...

無くならないパワハラ

職場でのハラスメント行為を禁じる国際労働機関（ILO）の条約が6月25日発効しました。昨年6月には改正労働施策総合推進法が施行されて、民間労働者だけでなく地方公務員も保護の対象となりました。船橋市でも3月初めてのパワハラ処分がありました。まだまだ職場では相談もできない方も多いと思います。

ハラスメントの一つであるパワハラは、圧力を加えている側にその認識が無い場合が多いことです。

パワハラがもたらすもの

パワハラは他のハラスメント同様、社会的に許されない行為であることは当然で、職場環境の悪化、業務の妨げになり、船橋市の信用失墜はもとより、職場が訴訟対象となる事態も考えられます。

何よりも個人の尊厳を不

当に傷つける行為は絶対に許されません。

直接自身に向けたパワハラでなくともパワハラ！

パワハラには6類型があると言われていますが、その一つに「精神的な攻撃」があります。それは直接自身に向けられたものでなくとも心理的負荷を与えることも含まれます。

ある市役所職員の事例です。故T課長が自分の部下らに対するB部長の指導でうつ病になり、自殺したことが公務に起因するもの（パワハラ）であるとの訴えに対する名古屋高裁の判例です。

結論として「上司の部下に対する指導が典型的なパワハラに相当するものであり、その程度も高いものであった」とされました。

◆自分の部下に向けた上司のパワハラで発症

①B部長は、常に市民のため、高い水準の仕事を熱心

に行うことをモットーとしており、実際、自ら努力と勉強を怠ることなく、大変に仕事熱心で、上司からも頼られる一方、部下に対しても高い水準の仕事求め、その指導の内容容自体は、多くの場合、間違っていないかった。

②B部長は、元来、話し方がぶっきらぼうで命令口調である上、声も大きく、朝礼の際等に、フロア全体に響き渡る程の怒鳴り声で「ばかもの」、「おまえらは給料が多すぎる」等と感情的に部下を叱りつけ、それ以外に部下を指導する場面でも、部下の個性や能力に配慮せず、人前で大声を出して感情的、かつ、反論を許さない高圧的な叱り方をするところがしばしばあり、実際に反論をした女性職員を泣かせたこともあった。

叱責後のフォローもないというものであり、それが部下の人格を傷つけ、心

理的負荷を与えることもあるパワハラに当たるとは明らかであった。

③部下らは、B部長から怒られないように常に顔色を窺い、不快感とともに、萎縮しながら仕事をする傾向があり、部下の間では、B部長の下ではやる気をなくすとの不満がくすぶっており、不満は、健康福祉部の職員の間にもあった。

④B部長の指導の状況は、A市役所の本庁内ではパワハラとして周知の事実であり、過去にはこのままでは自殺者が出る等として人事課に訴え出た職員もいたが、仕事上の能力が特に高く、

弁も立ち、上司からも頼りにされていたB部長に対しては、上層部でもものを言える人物がならず、改善されることはなかった。

⑤質的に困難な公務を突然異動で担当することになり、B部長の下での公務の遂行は、故T課長のみならず、同人と同程度の年齢、経験の有する平均的な職員にもかなりの心理的負荷になる。

⑥B部長の故T課長の部下に対する指導が典型的なパワハラに相当するものであり、その程度も高いものであったといえ、このことは、B部長が主観的には善意であったかどうかにかかわらず、不必要と思われる仕事を部下に要求し、高圧的に強く部下を非難、叱責する行為が部下に対して与えた心理的負荷の程度は、大きい。

⑦故T課長の部下らに対するB部長の非難や叱責等は、直接故T課長に向けられたものではなかったとはいえ、自分の部下が上司から叱責を受けた場合には、それを自分に対するものとしても受け止め、責任を感じるといえるのは、平均的な職員にとっても自然な姿であり、むしろそれが誠実な態度。仮に、B部長が故T課長に

対してその仕事ぶり等を当時から評価していたとしても、それが故T課長に伝わっていない限り、同僚の心理的負荷を軽減することにはならない。

◆パワハラは間接的にも人を苦しめる

自殺の公務起因性を否定した一審に対し高裁の判決は「部下に対する指導のあり方にパワハラという大きな問題のあったB部長のような上司の下で、課長として仕事をする事それ自体による心理的負荷の大きさは、平均的な職員にとっても、うつ病を発症させたり、増悪させることについて大きな影響を与える要因であったと認められる」としました。

パワハラは職場全体の問題です

必ずしも自身に対するパワハラでなくても、実際にパワハラを受けている者との関係によつては、大きな心理的負荷を受けていると判断されることがあります。パワハラ問題を個人問題としてではなく職場の問題として捉えることが重要です。（厚労省あかるい職場応援団より一部引用）

