

ふなみち

2022年
5月24日(火)
第3561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

22春闘 職員課長交渉

夏休 他市では削減しているところも!?

組合は5月19日(木)、22春闘 職員課長交渉を行いました。この交渉は4月22日(金)に出された当局回答と夏休削減提案に対して行われたものです。旧職員課は新年度から職員課と人事課の新体制及び人事異動があり、自己紹介から交渉スタートとなりました。交渉概要を掲載します。

夏季休暇削減提案等について

組合 コロナ禍にあって心身の健康保持・増進の目的である夏季休暇は職員にとって大切な休暇制度である。福祉施設など、夏季休暇でなら、なんとか休むことができるといふ職場もある。行政サービスの維持についても休息あつてのものである。削減は考えられない。
課長 コロナが長期化しており、職員の対応は大変ありがたいと感じている。近郊の状況を見ている。他市の中では今年から削減していくところもいくつかも聞いている。皆さんの意向は伝える。

組合 全ての4大卒を行(1)一般職員に合わせることを。
課長 それぞれの職務に応じた基準に従い、就学年数や前職等の経験を加味した



組合 ケア労働者処遇改善は他自治体で正規も実施したところもある。

当局 残業をするなという指示は出していない。45や80時間を超える残業などに對する面接指導の通知はあるが、伝え方の視点は考えたい。

組合 残業申請しない理由として「残業について指示があつたと言われた」との声を聞くが?そう言われると申請しない方向になる。
課長 未払い残業はあつてはならないこと。各課とも周知啓発効果の高い方法を研究していきたい。声を上げてもらいたい、公益通報という手段もある。

上で決定している。現行通りである。お願いしたい。
未払い残業等について
組合 未払い残業根絶と未払い賃金の支給を

課長 総務省FAQ、特定の職種のみを対象とせざるを得ないことも想定されるなど示されている。常勤については上回っていることもあり実施に至らなかった。
組合 本給の調整額の支給対象範囲に追加することは?
課長 根本的に引上げるかどうか問題である。
組合 職種としての引上げ、他自治体での実施、国全体として底上げの主旨からしても検討するべき。

もある。
組合 他県で産休育休代替を正規職員で回している自治体もある。できないことはない。早急に検討してもらいたい。
課長 何もしていないかつたわけではない、努力はしていきたい。
組合 この課題は長期にわたっているが改善がみられない。採用人数が大きな要因であることは間違いない。日々の困ばいぶりは大変で、早急に手を尽くし対応を求め

人員課題等について

組合 保育園では、産休育休代替の欠員が続いている。病休代替も5人では足りなくなっている。会計年度職員も育休が取れる条件が広がり、代替が来ないと職場が更に厳しくなる。在園児が支援児に認定された際に加配が付く場合もあるが、手厚くみるための職員も来ない。このような状況では仕事も厳しく有休も取りにくい。
課長 大変な状況は伝わる。産休代替の見込み違い、会計年度職員の採用ができない状況が続いている。

昨年度、公立保育園に募集ポスター(保育サポーター)を貼り一定の効果があつたと聞いている。今後様々な手法で確保に努めていきたい。
組合 保育士の学校を出ても保育士にならない人もあり、ますます取り合いになっていく。賃金の引上などで来てもらう必要はある。会計年度職員で来ないなら正規職員で採らなければ、せつかく入ったのにキツくて退職している実態

ハラスメントの課題について

組合 職場の環境改善として各種休暇の取得促進に努めることも大切であるが、休める環境を作ってもらいたい。
課長 各課ヒアリングを行いその中で適材適所に配置し、個別の対応があれば行っている。

組合 ハラスメントに関してはこのところずっと取上げている課題。惹起者への注意喚起や事後の継続的なチェックなどの必要がある。共通認識を深め0次予防を進めてもらいたい。
課長 研修やリーフレットを見てのリアクションがあり、周知の必要性はある。人事課や保健室、外部などの相談窓口にも具体的に相談してもらいたい。
組合 いわゆる「ハラハラ」というものもあり、理解を深めることは必要である。定年引上に関して別々に進めていきたい。

※部長交渉を求め終了しました。



組合向け 定年引上げ 第1回説明会

今後の交渉に向けての第1歩

◇説明会とは

5月17日(火)組合事務室にて、職員課より出された『定年延長に係る当局案の提示』に関する第1回説明会が当局にて行われました。これは、予てより「ふなみち」でも報じていたように、地方公務員法の改正に伴い、令和5年度から、職員の定年を65歳まで段階的に引上げることについて、職員課から発表されている、2月25日付の概要説明のパンフレットや3月30日付のQ&Aを資料として、『定年延長に係る当局案』の基本的な説明や、この間組合に寄せられた疑問点などを質問する場として設けられました。

今回の説明を受けて、今後新たに疑問点などが生じた場合は、随時説明会を設け、その後、9月の条例提案までに、交渉を行っていく予定です。

◇定年延長の課題とは

国家公務員法等の一部を改正する法律に基づき、国との権衡の観点から、国の制度改正は地方にも影響することになるため、様々な点で注視が必要となりますが、今回の定年延長における課題については以下の項目についてこのような方向性を持っているかの確認が大事です。

◇2021年人事院・報告では

『今後の給与制度見直しに向けた検討』について
新たに項を設けて記述があまりありません。

▽定年の段階的引上げを受け、能力・実績を的確に反映させつつ、

▽60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、

▽人事評価制度の改正を踏まえた昇格、昇級等の基準の整備を始めとして、順次取組

1月に人事院から出された『人事行政施策に関する工程表の進捗状況について』でも記載があるように昨年12月に公布、令和4年10月より施行として『幹部職員以外の職員について、その能力や業績をきめ細かく的確に把握し、評価するための、(中略)「人事評価の基準、方法等について」が改正され(中略)評語の名称等について定義を追加する改正と能力・実績に基づく人事管理の観点から、昇格及び昇級の基準等について、所要の改正』が行われます。

◇定年延長と人事評価の関係
今回の定年延長に関して、60歳での給料月額を7割水準とするところがあります。
急激な給与カット感が否めない本施策に対して、人事院は2018年の意見の申し出において、「当分の間の措置と位置付けることとし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めて

そのあり方を引き続き検討していく」としており、前述の給与水準の連続的な対策として、人事評価制度の結果による賃金等の反映をより強めていく形が懸念されます。一方的な評価結果の賃金反映が許されないことや、昇級への活用は、生涯賃金の差につながります。

定年延長がもたらす課題は働き方の問題であると共に、賃金面からも、すべての年代に関する大きな変換点となる課題です。

◇定年延長に関する疑問はありませんか？

今後当局は、条例の提案、議会承認を受けてから職員への説明を行う方針としています。

正式な交渉の場が持てるのは、公平委員会に登録が行われている職員団体である、船橋市役所職員労働組合です。

制度創設時には当局が想定していない問題点が施行後に判明することもあります。

職場や個人からの疑問点を集約して改善していくために、職員側からの疑問提示が大きな力になります。

条例提案まで時間もあります。組合まで声を寄せて下さい。

共に改善に取り組まましょう。



2022千葉県地方自治セミナー 開催の案内

自治労連千葉県本部が主催し、千葉県自治体問題研究所が後援する「千葉県地方自治セミナー」がリアル&リモート併用方式で開催されます。

行政のデジタル化について奈良女子大学教授の中山徹氏を講師に招いて、自治体に求められる課題や先進自治体の事例等を踏まえ、全体像と自治体職場の課題などをテーマ別に講義します。(質疑応答の時間もあります。)

参加希望の方は6月1日(水)までに組合事務室にお申し込みください。詳細ご案内します。

日時：2022年6月4日(土)午後1時～午後4時

場所：自治体福祉センター(千葉県中央区長洲)

またはZoomによるリモート参加も可能

「デジタル化」で地域・自治体はどうなる？