

22春闘 総務部長交渉夏休7日+夏季促進3日

ふなみち



2,061筆ひとつひとつに思いを込めた夏休署名を総務部長へ手渡しました

2061筆の職員の声届く!

組合では、5月19日(木)の職員課長交渉を経て、6月2日(木)に総務部長に対し、職員皆さんの声である2,061筆の署名を手渡しました。6月7日(火)に総務部長交渉を行いました。交渉概要を掲載します。

2022年
6月9日(木)
第3562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

夏季休暇削減提案について

組合 複数年に渡るコロナ禍で、心身の健康保持・増進を図ることを主旨とする夏休は大変重要。行政サービス維持も休息あつてのものであり、なくてはならない休暇制度である。

部長 大変な中、職員の皆さんには感謝している。近隣の状況や署名も頂いた。コロナのこともあり本年については夏休7日+夏季促進3日。取得期間は原則7月から9月末までとし、取得困難職場については昨年同様申請により期間延長を行う。

組合 夏季促進は又主職員同一か?
部長 有給休暇となるが一律に3日である。

初任給格付けについて
組合 初任給格付について職種別の賃金底上げに繋がる改善を。4大卒の保育士も増えている。
部長 保育士については4大卒採用が多くなっているが、学歴を要件とはして

賃金改善について
組合 「ケア処遇」では職種の名が出たが全体の底上げという経済対策の狙いもあった。
部長 全職種との平均からの3%と理解している。要求については均衡の原則、情勢適用の原則、人勧準拠で行ってほしい。

ハラスメントについて
組合 メール等の相談もあり継続の課題となっている。惹起者や類似行為に対する注意喚起や事後のチェック、研修の継続をお願いすること。問題の一番は本人が気づかないこと。何度も何度も注意喚起や研修等繰り返してもらいたい。全ての職員がハラスメントとは何かをしっかりと身に付けることで職場環境を整え、ハラスメント防止を図ることに繋がる。
部長 全てのハラスメント根絶を目指している。繰り返す周知を。ハラスメントは「優越的な関係を背景」「精神的・肉体的苦痛、尊厳を害する」「勤務環境を害する」という定義がある。加害本人に認識がないことが問題。不利益となるような対応はしないので気軽に人事課へ、或いは保健室や外部の相談窓口の利用をお願いしたい。匿名相談や具体がないと対応が難しいが、様々な事情があることも分かる。まずは忌憚らない意見を。

22春闘は継続課題を秋闘に向け総務部長交渉しました。

未払い残業について
組合 未払い残業は労基法に触れる。管理職による承認、職員による未申請、職場の暗黙の了解といった行為の根絶を。今後どう取り組むのか。
部長 未払い残業はあつてはならないことであり、取組まなければならぬ課題。時間を減らす周知はしているがつけるなどということではない。健康管理上の問題である。思い違いをしている管理職がいるのであれば繰返し周知を徹底していく。
退庁処理をして残業することも絶対にあつてはならないこと。仕事として残るのであれば必ずつけること。不承認があれば具体的に知らせてもらえれば指導していく。

職員不足改善について
組合 産休の代替がおらず仕事が終わらない。時間外ではなく、職員が足りない。職場の傾向も見えてきている。対応を。
部長 配置できるような様々な募集方法で採用努力はしているが、なかなか採用に至っていない。引き続き努力してほしい。
組合 職場環境改善で一定数の正規職員がいないと回らない、非常参集でも抜けていく。定数の工夫をしている自治体もある。研究を。

2022千葉県地方自治セミナー 開催報告

奈良女子大学の中山教授を講師に迎え、6月4日(土)千葉県地方自治セミナーが開催されました。自治体のデジタル担当者、自治体議会議員にも参加が広がり、リアル・web参加にて予定規模ほぼ満席となりました。第1部ではデジタル化推進の全体像として、日本の「スマートシティ」の特徴や諸外国の「スマートシティ」との違いなどが説明されました。第2部では行政のデジタル化と「自治体戦略2040構想」との関係、デジタル化による自治体職場の課題について説明がありました。質疑応答では、標準化による市町村毎の対応に関する事、ご家庭内設置との関係、広域連携との関係など、出席者それぞれの課題に置き換えた具体的な質問が出され、デジタル化への関心の高さが感じられました。また、自治体DXを「団体自治」「住民自治」「労働者の権利」という視点でのチェックをかけることの重要性など、問題点の共有はされました。

組合向け 定年引上げ 第2回説明会

退職金の受取時期と高齢者部分休業制度

◇前回の説明会を受けて

6月2日(木)組合事務室にて、支部・評議会役員を加えた『定年延長に係る当局案の提示』に関する第2回説明会が行われました。前回の『ふなみち』を受けて、組合事務室や各支部・評議会に質問が寄せられ、個別に確認を行い、新たに疑問点や改善の意見などを交換しました。

◇退職金の受取時期が先延ばしにならぬことの問題点

定年引上げ後、6歳の時点では退職手当は支給されず、引上げ後の定年退職の時点で支給されます。60歳以降に定年前任用短時間勤務制度を選択する場合は、その時点で退職する扱いになるため、定年前任用短時間勤務職員になる際に、退職手当が支給されることとなります。

なお60歳到達以降は、自己都合で退職する場合であっても、定年退職扱いの支給率により退職手当を支給することとされています。

近年では、結婚・出産年齢が引き上がっており、親が60歳時に子供は大学生という家庭もあります。現段階において、いわゆる前借り制度などはないため、教育費や住宅ローンなどの返済計画なども含めたライフプランの大幅変更となり、かつ返済延長に係る利息増加などは予定外の出費となります。さまざまな方法での救済措置を望む声も出ています。

◇高齢者部分休業職員とは

60歳以降の働き方として、船橋市では聞き慣れない『高齢者部分休業制度』と呼ばれる働き方があります。

総務省の出した定年引上げの実施に向けた質疑応答(第4版)の記載を以下に示します。

★Q 高齢者部分休業職員、定年前任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給料、手当に差があることについてどのように考えるか

☆A 高齢者部分休業制度は、フルタイムの常勤の職員と同様の職務に就いたまま、その勤務時間の一部を勤務しないことを可能とする制度であり、フルタイムへの復帰も想定されているものである。

一方、定年前任用短時間勤務職員制度は、定年引上げ前の再任用制度と同様、職員が一度退職し、退職手当を支給された上で、フルタイムの常勤とは異なる新たな短時間勤務の職に再任用されるものであり、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取り扱いとすべきものである。

また、暫定再任用職員制度については、定年引上げに伴い、定年引上げ前の再任用制度を廃止するにあたっての経過措置であるため、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取り扱いとすべきものである。これらのことから、高齢者部分休業職員、定年前任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給料及び手当に差が生じるものである。(なお、暫定再任用短時間勤務職

員の給料及び手当については、定年前任用短時間勤務職員のものと基本的に同じになる。)

なお、今回設けられる職員への情報提供・勤務意思確認制度の中で、60歳以降に勤務する前の段階において、待遇面も含めた諸制度の情報提供が十分認識したうえで、退職せずにフルタイム勤務を続けるか定年前任用短時間勤務とするかを選択することが可能となっている。とあります。

現段階では高齢者部分休業の条例化を当局は考えていないようですが、介護等だけでなく、家庭状況、健康状態なども含めて、定年延長の主旨である60歳前後の職員の知識経験等を十分にいかすために制度を整備し、選択肢を増やすことは重要だと考えます。

◇定年延長の再延長

年金制度の変更により、60歳定年のままでは無収入の期間が生じることから、雇用と年金の接続を図る目的で、定年の引上げによる雇用確保だとすれば、今後年金支給開始年齢が改めて繰り延べられれば、更なる定年延長も考えられます。「生涯現役」で働かせ続けるのであれば、安心して暮らせる収入を確保する制度であるべきです。

疑問やご意見など組合まで声を寄せて下さい。共に改善に取り組みしましょう。



卓球部参加者全員入賞!

令和4年5月29日(日)船橋市総合体育館において、市民卓球大会個人戦が開催されました。

コロナ禍のなか3年ぶりに開催され、344名が参加したこの大会で、一般男子の部に出場した井本選手(資産税課)と大関選手(生活支援課)はそれぞれ3位に入賞しました。

また、女子60歳以上の部に出場した小川選手(緑台保育園)は準優勝になりました。



同好会 助成金申請受付

今年度の「同好会運営費一部助成」の手続きを行っています。後日中央執行委員会で確認・認定をします。◇申請締切：6月30日(木) 17:15まで
必要書類など問合せは組合事務室までTEL436-3093