

定年引上職員課長交渉 アンケートの声に応える回答を

ふなみち

2022年
8月18日(木)
第3567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
TEL047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

組合では、定年引上要求回答を受け、8月10日(水)に職員課長交渉を行いました。第7波による影響から、役員以外の参加はありませんでしたが、定年引上アンケートの声を交渉で訴えました。概要を掲載します。

ない、ではない。専門職はある程度配置できる人数はいると思う。年齢構成のバランスは問題。人事課へ伝える。

題等も顕在化してくる。一時的なことであっても退職をせざるを得ないのは『知識経験を十分に発揮すること』に反する。部分休業制度3日固定ではどうか。

課長 現行制度を利用してもらいたい。1人工がいなくなると、カバーをする問題がある。定数1と数えるものとなっている事も数えるものとなる事もある。

組合 産休もそうであるが、定数の数え方に問題がある。

組合 加齢に伴う諸課題について職員配置や健康等への配慮を具体的に示すことを求める。

組合 同一労働同一賃金の原則、働きがいと生活が維持できる水準を維持すること。

組合 行(1)55歳、行(2)57歳及び60歳到達賃金を引き上げること。

現在、諸般の事情に個別対応されているが、組織的な対応が必要ではないか。その配置や働き方についてどのようなことが考えられるか。また、労安視点(事故率増加)も考慮しなければならぬ。

課長 国からの通知に則り、給与月額は60歳時の7割水準。

組合 準拠とのことであるが自治体の裁量もある。7割水準の根拠が曖昧であり、職員のモチベーション維持にも問題である。

課長 職員の勤務成績等必要に応じて規則及び運用の基準に基づき厳格に取り扱う。現行通り。

組合 ポストが空かなければ5級に成れないのは「資質」とは違う。10年間賃金が上がらないという働き方はおかしい。スキルアップは当然にある。

課長 個別対応しているが詳しくは決まっていない。配置等要望については人事課へ伝える。労安視点は研修・啓発は考えなければならぬ。

課長 裁量でやることに住民理解が得られないのではないか、均衡の原則もある。根拠は人事院意見書で出されたものである。同一労働同一賃金というが、給与表(職)の中でも幅がある。

組合 生涯設計の中で60歳時の退職金による借入金返済や教育資金に充てるなどの計画に影響がある職員が出る。

組合 伝えるだけではなく職員課も共同で進めてもらいたい。その進捗について聞いていきたい。

組合 市として独自の対応があってもよいのではないか。一人職場で7割は納得できない。市民に対し説明すればよいことではないか。船橋は保健所や、今後見相の設置など、他市と一律に均衡の原則と違う。

課長 正規職員でありプラスの面がある。退職金を計画していた人は一旦退職し再任用で。

組合 7割水準での支払い負担は大きい。退職手当支給率を継続40年迄に拡大し、市町村共済への働きかけも行うこと。対応で職員を大切にしていることが伝わる。退職金の一部支給はできないのか。

技術職等専門職について『継承ができない』『自分に何かあった時の代わりがない』といった声もある。余計な不安を感じさせてはいけない。

組合 高齢期雇用の職員の知識経験等を十分に活かすべく、地公法に規定されている高齢者部分休業制度を条例化し、働く選択肢を拡大すること。

課長 条例規則などの検討は考えなければならぬ。難しいが、時間となり部長交渉を求め終了

課長 正規職員が残るので採用し

高齢職員が増えることで介護問

.....

訂正とお詫び

お届けした人勤速報号外の内容について記載内容に誤りがありました。お詫びして訂正させていただきます。

〈 誤 〉
『③再任用制度の改善措置が示されませんでした。』

〈 正 〉
『③再任用職員への改善措置は一時金(勤め手当)0.05月増額の改善のみで、』

また、『2022 人事院勧告の概要の2. 一時金』支給月数の表に記載漏れがありました。

正しくは右の表になります。

『※再任用職員は今年の12月に勤め手当0.05月増額
来年度以降、6月、12月それぞれ勤め手当0.025月増額』

2022人事院勧告の概要

2. 給与改定の主な内容

2 一時金(4.30月分) ⇒ 4.40月分・勤め手当引上げ

| | | 6月期 | | 12月期 | |
|----------|--------------|----------------------------|------------------------------|------|--|
| 2022年度 | 期末手当 勤め手当 | 1.20月(支給済み) 0.95月(支給済み) | 1.20月(改定なし) 1.05月(現0.95月) | | |
| 2023年度以降 | 期末手当 勤め手当 | 1.20月 1.00月 | 1.20月 1.00月 | | |

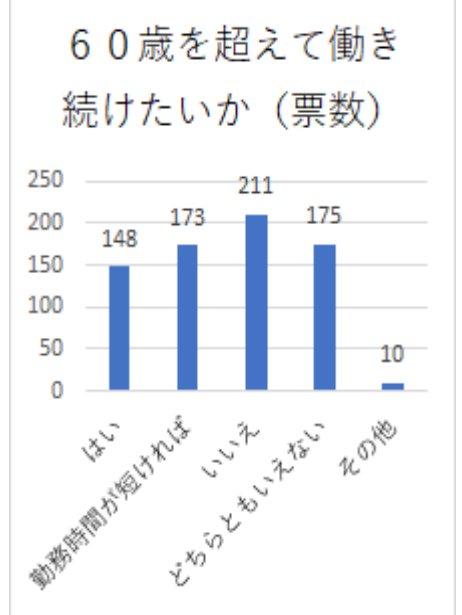
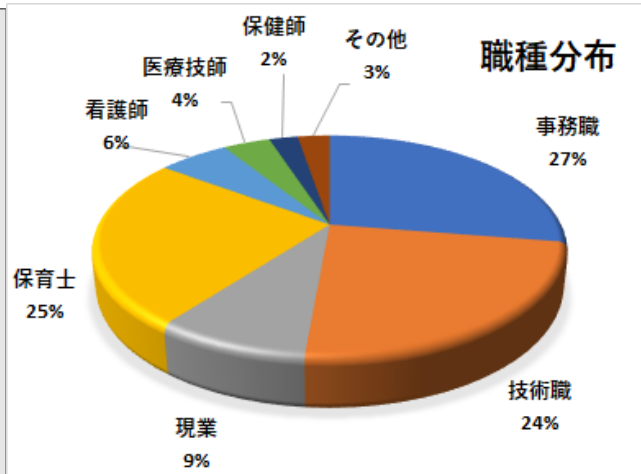
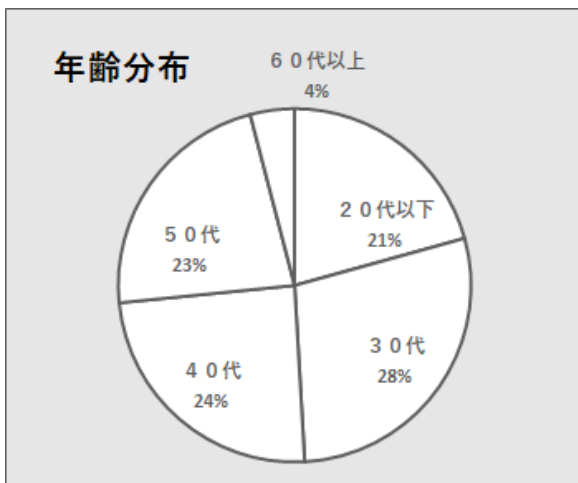
※再任用職員は今年の12月に勤め手当0.05月増額
来年度以降、6月、12月それぞれ勤め手当0.025月増額
※実施時期 法律の公布日

組合員の皆さん、忘れていませんか? 『おつかれSummer』締め切りは9月2日(金)です。

定年延長アンケート結果

アンケート総数720件(うちネット回答136件)でした。無回答、複数回答などもあり回答総数と各項目総数が一致しない場合がありますが、寄せられた回答を一覧で掲載します。

自由筆記については、ページの関係から一部抜粋しての掲載となりますこと、ご了承ください。



※年齢分布、職種分布ともに、幅広い回答となっています。
 ※回答年齢の半数が20代、30代となっており、60歳以降の働き方が未確定な傾向が出ています。

| 働き続けたい理由(複数回答) | 票数 |
|------------------|------------|
| 自治体の仕事が好きだから | 6 |
| 経験やスキルを更に伸ばせる | 11 |
| 定期収入を得るため | 140 |
| 社会参加の継続 | 58 |
| 仕事のやりがい・生きがいに繋がる | 42 |
| 時間を持って余さずすむ | 47 |
| 長く働けると思うと労働意欲が湧く | 7 |
| その他 | 8 |

| 時間が短ければの理由(複数回答) | 票数 |
|------------------|------------|
| 週2日なら | 20 |
| 週3日なら | 137 |
| 週4日なら | 45 |
| その他 | 18 |

| いいえと答えた理由(複数回答) | 票数 |
|-----------------------|------------|
| 介護(看護)をしなければならない | 10 |
| 賃金がカットされるから | 24 |
| 成果をあげ続ける自信が無いから | 35 |
| フルタイムで長く働く気は無いから | 85 |
| セカンドライフを深めたいから | 137 |
| 新しい生きがいを見つけたいから | 66 |
| 健康上の不安 | 48 |
| その他 | 20 |

| どちらともいえない理由(複数回答) | 票数 |
|-------------------|------------|
| 時間的問題 | 48 |
| 金銭的問題 | 93 |
| 健康面の問題 | 113 |
| 介護・看護の問題 | 35 |
| その他 | 36 |

| 7割に下げられる給与水準をどう思うか(2つまで) | 票数 |
|--------------------------|------------|
| 高すぎる | 10 |
| やや高い | 24 |
| 適正・充分 | 190 |
| やや低い | 108 |
| 低い | 109 |
| 低すぎる | 81 |
| 同じ仕事なのに不公平 | 242 |
| その他 | 59 |

| 役職定年制導入による職場の課題(複数回答) | 票数 |
|-----------------------------|------------|
| 長く現場を離れており仕事が出来るか不安 | 150 |
| 役職定年者の「色」により職場はやりにくい | 241 |
| 上司・部下が逆転し、教え(教わり)にくい | 331 |
| 役職定年者の居場所がなさそう | 126 |
| 役職定年者の仕事が必要 | 139 |
| 課題はない、一般の係員と全く同様で良い | 122 |
| その他 | 43 |

| 定年引上げによる職場・自分の不安(複数回答) | 票数 |
|------------------------------|------------|
| 60歳を超えて一人前の仕事ができるか | 329 |
| 高齢の部下・同僚が増えてやりにくそう | 192 |
| 仕事の割りや他職員へシフト寄せが起きないか | 293 |
| 年齢構成がいびつにならないか | 150 |
| 新人が採用されないのではないか | 194 |
| 定年まで無理して頑張ってしまう職員が増えそう | 158 |
| その他 | 41 |

自由筆記欄に寄せられた回答 ●60歳になっても生活費もローンも仕事も7割にはなりません！●保育の現場は体力次第。定年が延びたところでその分他の職員へのシフト寄せ、更なる疲労が目に見えているのではないかと。●賃金カーブのイメージを見たが、60歳を機に7割に賃金が下げられたとしても、今までの賃金カーブは維持して欲しい。60歳までの間にもらえるはずだった賃金を抑えて60歳以降に貰うのは、おかしいと思う。みんな健康に不安なく60歳を超えて働き続けられる保障はない。●高齢化社会なのでしっかりと組織化をしないとイケないと思います。定年退職者の能力を発揮出来る職場作りが大事だとも思います。●退職金が60歳で出ないと、住宅ローンの返済に困る。●正規職員、再任用、会計年度の比率がおかしいと思う。正規職員少なすぎ。●定年引上げの前に新採を増やして欲しいです。●経験があるのに給与が低下するのは矛盾している。●高齢になるので、仕事内容を考えてほしいないと健康面、けがなどが心配。●その人物にもよりますが部下だった人はやりにくいと思う。●仕事をお願いしにくく、結局若手だけが働く事になる。●現業は現役も60歳以降もたいていは同じ仕事なのに給与が下がることに納得いかない●個人の資質によるが『管理職の仕事は部下に仕事をさせる事』と言っていた者が、部下になって仕事をするか疑問である。知り合いの部課長を動かそうとする者がやたらと増えそう。

上記の他にも沢山の声寄せられました。引き続き自由筆記欄に寄せられた声を掲載予定です。