

22人勸・定年延長 総務部長 職員課長交渉

ふなみち

2022年
11月10日(木)
第3572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

22人事院勧告に伴う改正案の提案及び定年延長に係る当局案の提示を受け、11月7日(火)に総務部長・職員課長交渉を行ないました。3年ぶりの引上勧告でしたが、主に若年層への配分であり、引上幅も物価高騰に全く追いつかないものです。定年延長では条例に係る部分について交渉を行ないました。その概要を掲載します。

○22人事院勧告に準じて改定

人事院勧告では、総合職及び一般職(大卒程度) 初任給30000円、一般職(高卒) 初任給40000円。30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について所用の改定(平均改定率0.3%)。その他の号給については行(一)との均衡を基本に引上げ。

一時金は4.3月↓4.4月、再任用2.25月↓2.3月。

当局ではこの人勸に準じて改定を行ない、会計年度任用職員については常勤の改定に伴い、令和5年1月から改定するとしています。一時金については、人勸準拠とし、会計年度任用職員については、令和5年度より常勤との比率換算で2.5月↓2.55月としています。

【組合】 給料表の改定による引上げ

対象数は職員の半数に及ばない。官民格差0.33%であったが、月例給では0.03%がカットされている。昨年と同様に差が小さいとのことカットされている。一時金についても今回0.02月のカット、昨年は0.02月多く削減されている。これらを含めた改善を。民調(職種別民間給与実態調査)以降の物価高騰もある。

部長 給料表については官民差があるなかで出している。調査以降のことについては次回の人勸で対応するものと考えている。

組合 市の裁量のなかでできることはないか。

部長 均衡の原則に対し説明できるものがない。船橋は人事委員会を持たないので人事院勧告を採っている。また、県人事委員会との差はない。

○定年延長に係る当局案

- ・定年年齢を段階的に引上げ65歳定年とする
- ・いわゆる60歳役職定年
- ・給与月額7割水準
- ・退職手当算出
- ・定年前再任用短時間勤務制度



組合 役職定年にあたるのは年平均20名程度と聞いているが、役職定年者の給与は高くなっており、定年年齢引上げの趣旨である「それまでの経験を活かす」ということから、職務に対する要求レベルは高いということになる。降任後の職務や配属先、運営についてはどうか。

部長 課題があると考えている。

組合 給与が7割水準となることは職員のモチベーション維持に大きく関わる。近年、若い職員の離職も傾向として見られ、長く働く職場として見なされていないということになる。どう解消していくか。元気回復事業で取り組めることはないか。

部長 現金給付は難しい。福利厚生施設の利用や体育事業などが担っているものと考えている。

組合 退職金の調整額について、定年退職時から60月、定年延長された部分も含めての計算になるといつことでよいか。

部長 それでよい。非違行為がなければ不利になることはない。

組合 定年延長で60歳時の退職金支給が先延ばしになり、借入金返済や教育資金に充てるなど生涯設計に影響がでる職員に対する手立てはないか。

部長 理解はするが、答えとしては難しい。定年延長は新たな制度なので仕方ない部分はあると考えている。将来支払う退職金を前払いするというの制度的には考えられないが、共済の貸付制度等民間と比べ有利なものであり、退職

金を担保にしている。これらを手く活用してもらいたい。

組合 不安を抱えている職員もいることから、職員に対し回答部分も含め、丁寧な説明を求めたい。

部長 周知の方法については考えていきたい。

組合 定年前再任用短時間勤務制度の創設については制度として意見はないが、処遇・水準については改善を求めたい。

様々な選択肢のひとつとして「高齢者部分休業制度」もあるが、現段階では各職場での整理、できるできないを含めた検討が必要であるとされている。また、定数1でカウントされることも課題。ただ、辞めてしまつと再任用はフルタイムに戻れないので今後の検討課題と考えている。

部長 年金との繋ぎであった再任用と定年延長は別の制度であることは理解願いたい。部分休業制度は選択肢のひとつではあるが、現時点では難しい。制度を導入している市は少ないが、他市の導入状況等確認していきたい。

組合では今回の交渉で前進回答を得ることはできませんでしたが、22秋闘を含めた継続課題の確認を行ないました。定年延長では今後の運用のなかで新たな課題について取り組みを進めていくことを交渉後の執行委員会でも確認しました。





11月は「過労死等防止啓発月間」 過労死をゼロに、 健康で充実して 働き続けることの出来る社会へ

過労死防止基本法制定を目指し皆さんに署名いただいた結果「過労死等防止対策推進法」が施行され8年が経過しました。
効果的に推進するため「過労死等の防止のための対策に関する大綱」があらためて令和3年7月30日に閣議決定されてから1年が経過しました。

過労死等とは？

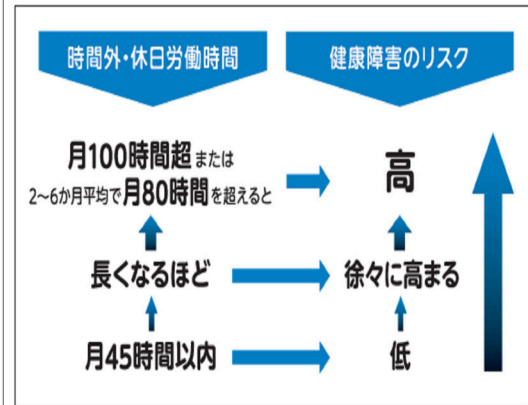
業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことで、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な原因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があると考えられています。

過労死ゼロを目指す数値目標

大綱では6つの数値目標を設定。
1、過労働時間40時間以上の雇用者のうち、過労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下（令和7年迄）
2、労働者30人以上の企業のうち、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和7年迄）

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



〈注意〉

- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2～6ヶ月平均であおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2ヶ月間、3ヶ月間、4ヶ月間、5ヶ月間、6ヶ月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。



- ②勤務間インターバル制度導入企業割合を15%以上（令和7年迄）
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
 - 3、年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年迄）
 - 4、メンタルヘルス対策に取組む事業場割合80%以上（令和4年迄）
 - 5、仕事上の不安、悩み・ストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年迄）
 - 6、ストレスチェック結果を集団分析し、結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年迄）
- 地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の



県民体育大会(卓球競技)で大関選手(生活支援課)が活躍!!

令和4年10月15・16日、旭市で開催された第72回千葉県民大会(卓球競技)に於いて、一般男子として出場した大関選手(生活支援課)は、シングルス及びダブルスに起用され、船橋市の3位獲得に貢献しました。

削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかけること。「公務員についても目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進」とありますので船橋市役所においても具体的な対策が求められます。パンフレット巻末の「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」でセルフチェックをしてみよう。

第86回市職労定期大会 書面決議詳細

組合は、コロナ感染症対策の環境で表題にありますように、昨年に引き続き定期大会を書面決議にいたします。
つきまして以下に詳細を報告いたしますので、定期大会の成功に向けて組合員みなさまのご協力をよろしくお願いいたします。

決議内容は以下のとおりです

先日行われた第3回中央委員会にて、承認案件である「2021年度経過報告」についてはすでに承認されています。

この度の書面決議では、2022年度(組合年度)方針、2022年度決算・監査報告、2022年度予算の賛否、先日行われた役員選挙結果の承認を問います。

11月17日より順次、方針等掲載ふなみちを配布しますので、是非ご意見をお寄せ下さい。

職場から代議員を選出してください

組合規約に従い、各職域ごとに代議員を登録して頂き、登録した代議員が決議することになりますのでご協力ください。(代議員に選出された方の登録用紙・決議用紙は別途配布させていただきます) 代議員決議用紙は11月30日締切にて集約いたします。