

健康で働きがいのある職場づくり!! 市労連現業要望書

8月3日(火曜)に『市労連現業要望書』を 川畠宏樹 人事課長 に対し、提出をさせて頂きました。

当初は、副市長との意見交換会等も要望しておりましたが、昨今のコロナ禍における感染拡大が日を追う毎に増加を続ける危機的現状を受け、人勧定期交渉まで待つことになりました。

しかしながら、自治労現業評議会運動方針に則り、この時期に要望書を提出できたことは間違なく前進であり、今年度、金沢市の現業職場における諸課題解決のために、有効な二段構えの「新たな取り組み」だと言えます。

私たち現業職員の労働条件、賃金改善等も含めた要求内容について触れる前に、先ずは地方分権の推進および少子・高齢化の進行、災害対策など地域の行政需要が多様化していくなかで、地域実情に応じた公共サービスの提供がこれまで以上に強く求められています。

また、格差の拡大が社会問題となっている昨今、誰もが平等に公共サービスを受け、安心・安全な暮らしを維持していくための環境を整備することは勿論、地域のセーフティネットとしての役割を果たすことは「自治体の責務」であり、自治体には『質の高い公共サービス水準』を確保する政策の実現についても合わせて求められています。

しかしながら、近年、全国的に自然災害等が多発し、対応(対策)の遅れが指摘されるなか、今後の労働力人口の減少や新型コロナウイルス感染症等への対策など、社会情勢が変化するなか「自治体現場力の回復」は重要であり、現場を熟知し、現場力を発揮する現業職員の「新規採用」をはじめとした、人員確保こそが最重要課題であると考えています。

現在、我々を取り巻く状況は「原則退職不補充」による現業職員の減少が続いているなか、市の施策と市民サービスの向上のために日夜奮闘をしておりますが、私ども金沢市職員労働組合連合会現業連絡会は、市政を推進する当事者の代表という立場から、健康で働きがいのある職場づくりに向け、次に掲げる要望書の内容に対し、8月下旬までに回答を求めるものであります。



川畠宏樹 <人事課長>

【直営堅持について】

1. 総務省によれば、自治体が実施する事業の運営方法については、地域の実情に応じ自主的に判断すべきであるとしていることを踏まえ、市民にとって一日たりともゆるがせにできない、当該事業のこれ以上の人員削減・民間委託を行わず、現業職場の直営を堅持すること。

【安全衛生について】

1. 労働安全衛生を尊重し、業務が円滑に遂行でき、現業職員が安心して働くことのできる職場環境や制度の維持・改善を行うこと。

具体的には、熱中症や業務上の施設の不備及び機材による事故等に繋がる要因には、早急な対応を行うとともに、メンタルヘルス対策についても充実をはかること。

【働き方の検証について】

1. 現業職場における技術の伝承や不断の工夫・改善の努力が、簡素で効率的な行政運営に寄与していることを踏まえ、業務の現状やあり方について労使間での話し合いの機会を設けること。

①〈市従労〉環境局の現業職場それぞれの部署については事業所の統合等の体制の効率化を優先せず、最低限の複数事業所を維持・存続させるなど、コロナ禍の体験を踏まえた方向性を示すこと。

また、事業所それぞれの現業職員数を明確に定数化すること。

②〈市職現業協〉学校用校務、学校・保育所給食、土木職場全体については、退職不補充による過度の負担など弊害が多発していることから、業務の見直し、業者への委託が好ましい物は委託するなど、今後の学校、保育、土木職場の運営や施設維持に対して中長期的な考えを思案・提示すること。

③〈公企現業部会〉金沢市企業局が長年にわたり築き上げてきた質の高い市民サービスを、今後も維持、継承するために必要な措置を講じること。

2. 現業労働者の労働条件の変更に関するすべての事項は、市の施策企画段階で速やかに当該組合に提示し同意してから実施すること。

金沢市職員労働組合連合会執行委員長 藤松由紀夫
金沢市従業員労働組合執行委員長 田中亮治
金沢市役所職員組合現業協議会会長 中村和枝
金沢市公企企業労働組合現業部会部会長 竹森創



Point → ~自治体現場力の回復は重要課題の1つ & 定年延長に関する学習会を開催!!

段階的定年引き上げについて

参議院本会議(6月4日)に於きまして、公務員に対する定年の段階的な引き上げ(定年延長)を措置する『国家公務員法等の一部を改正する法律案』および『地方公務員法の一部を改正する法律案』が可決・成立を致しました。

金沢市従労の組合員の皆さまには、定年の引き上げ(定年延長)に関する概要(ポイント)等について、ご理解・関心等を深めて頂くためにも、特に退職までの年齢が近い方々を含めた希望者を各職場にて募り、個別形式(集会形式)等による『学習会』を開催することとなり、随時希望者の予定(都合)に合わせながら、開催場所および時間等も御相談の上で進めていく予定であります。詳しく知りたい方は是非、組合(書記長:坂下)まで御連絡を。

なお、当法案については2022年度からの施行を当初は予定していましたが、法案審議の遅れ等により「2023年度からの施行※」となっております。

※ 地方公務員については、今後の法改正を踏まえた条例・規則等の改正が必要となります。

[定年引き上げに関する大まかな概要について]

① 定年年齢は、2023年度から「2年に1歳ずつ」段階的に引き上げられて2031年度には完全に『65歳定年』となります。(次表:以前にも市従労NEWSで掲載したもの)

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢	定年 60歳	定年 61歳	定年 62歳	定年 63歳	定年 64歳	定年 65歳				
	2023.3.31 退職	2023.3.31 退職者なし	2023.3.31 退職者なし	2023.3.31 退職者なし	2023.3.31 退職	2023.3.31 退職者なし	2023.3.31 退職	2023.3.31 退職	2023.3.31 退職	2023.3.31 退職
1962年生まれ	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
1962.4.2 ~ 1963.4.1	60歳 退職	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用				
1963.4.2生まれ	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳				
1963.4.2 ~ 1964.4.1	59歳 退職	60歳 暫定再任用	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用				
1964.4.2生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
1964.4.2 ~ 1965.4.1	58歳 退職	59歳 暫定再任用	60歳 暫定再任用	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用			
1965.4.2生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		
1965.4.2 ~ 1966.4.1	57歳 退職	58歳 暫定再任用	59歳 暫定再任用	60歳 暫定再任用	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用		
1966.4.2生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1966.4.2 ~ 1967.4.1	56歳 退職	57歳 再任用	58歳 再任用	59歳 再任用	60歳 再任用	61歳 再任用	62歳 再任用	63歳 再任用	64歳 再任用	65歳 退職
1967.4.2生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
1967.4.2 ~ 1968.4.1	55歳 退職	56歳 退職	57歳 退職	58歳 退職	59歳 退職	60歳 退職	61歳 退職	62歳 退職	63歳 退職	64歳 退職



地方公務員についても、国家公務員に連動して「定年」を引き上げるために、改法の成立後には金沢市を含む各自治体は条例を速やかに改正をする必要があります。

② 定年引き上げにあたり、任命権者は当分の間において「職員が60歳になる前年度」に60歳以降の制度に関する情報提供を行い、職員の意向(2022年度から)を確認する。

③ 定年引き上げ後は、任用・職務等は延長された定年退職日まで継続※されます(但し、役職定年の場合を除く)。

※ 現行の定年(60歳)に達した日以後、3月末時点で「5級」に在級する職員等は、引き続き4月1日以降も「5級」の職務を担う(職員の給料表の位置付け「級」および「号給」には関して、基本的には変更はありません)。

但し、格付け等に変更はありませんが、60歳を超えた日以後の最初の4月1日より、給料月額は「7割水準(70%)」となります。

④ 昇給に関しては、現業職員の場合には現行(57歳)を超える職員等と同様に、人事評価の結果(勤務成績が特に良好)の反映がない限りは昇給※はありません。

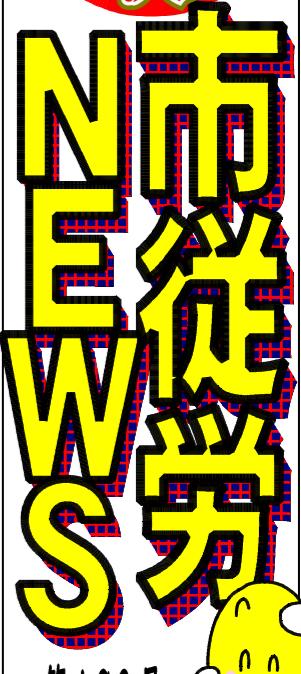
※ 高齢職員等のモチベーションを維持する観点からも、現役職員と同様な取り扱いを目指し「昇給の在り方」について今後も検討(交渉・協議)を重ねる必要があります。

⑤ 段階的な定年引き上げ期間中(2023年度~2031年度)について、雇用と年金の接続の観点からも現行制度下と同様に65歳までの継続勤務が可能となるように、現行の再任用制度と同様の仕組みが「暫定再任用制度」として措置されます。

※「暫定再任用職員」の任期・給与・勤務時間等の仕組みに関しては、現行の再任用制度と同様であります。

⑥ 定年引き上げ後の「退職手当」について、当分の間は60歳に達した日以後、定年までの間に退職した職員の退職手当については、職員が不利にならぬよう退職理由を「自己都合」ではなく、「定年」を理由とする退職と同様に取り扱い算定※されます。※この措置については「条例改正」の必要があります。

最後になりますが、60歳以降の「任用形態」については多様化し、職員それぞれの任用の違いにより任期・給料・手当・勤務時間等の労働条件も異なってくるため、今後も組合員の皆さんのが「不利益」を被ることがないように、制度の恣意的な運用等を許さないことを強く訴えていきます。



第193号
発行 2021年8月25日
金沢市従労組 情報宣伝部