



23年度女性労働学校

定年まで働き続けるために

2023/6/16

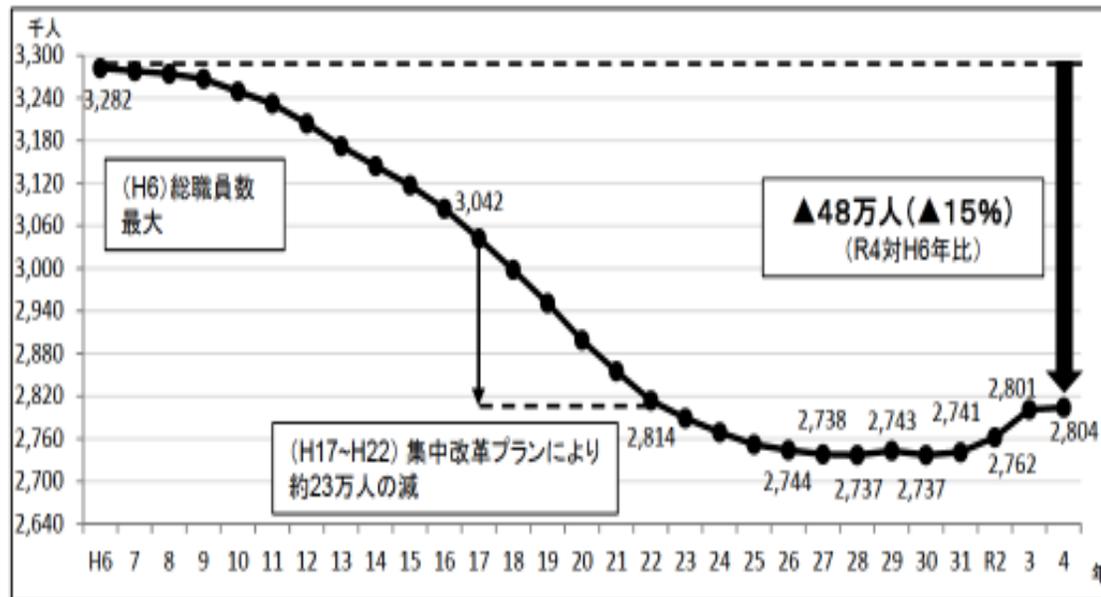
【総合組織局 青木】

地方公務員数の推移…総務省調査より

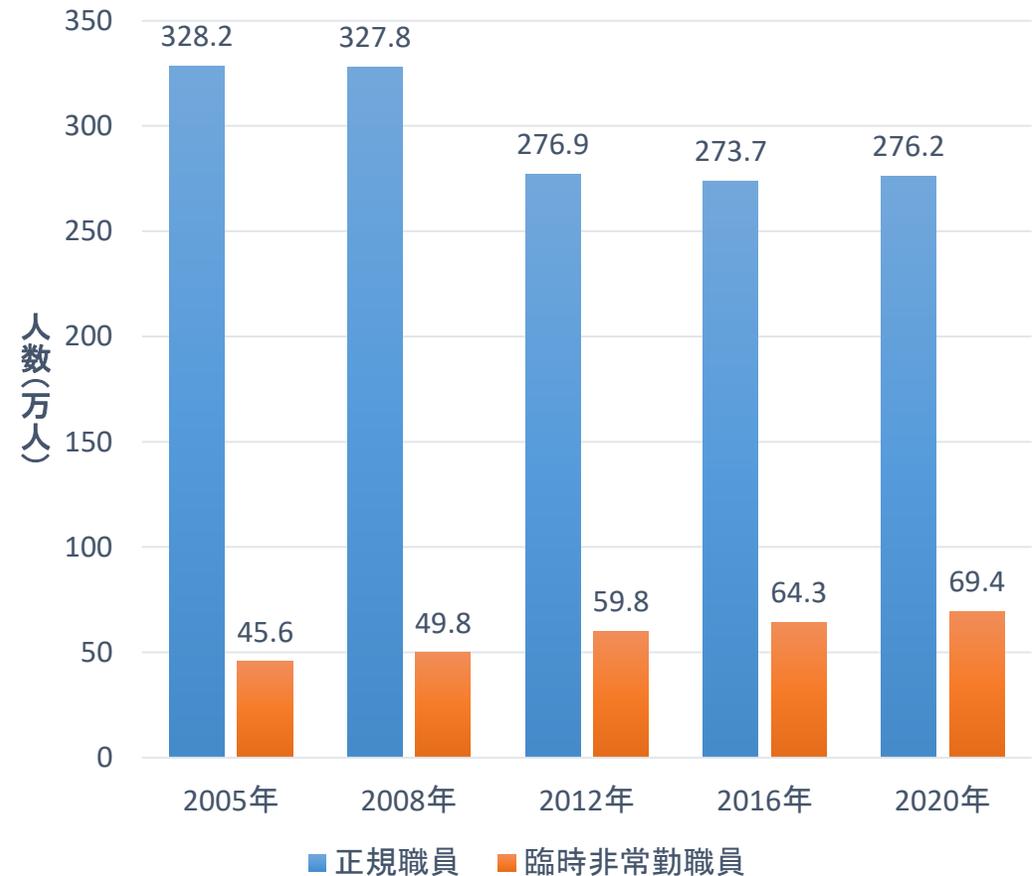
地方公務員数の推移

○ 総職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばいから微増傾向。

〈地方公共団体の総職員数の推移(平成6年～令和4年)〉



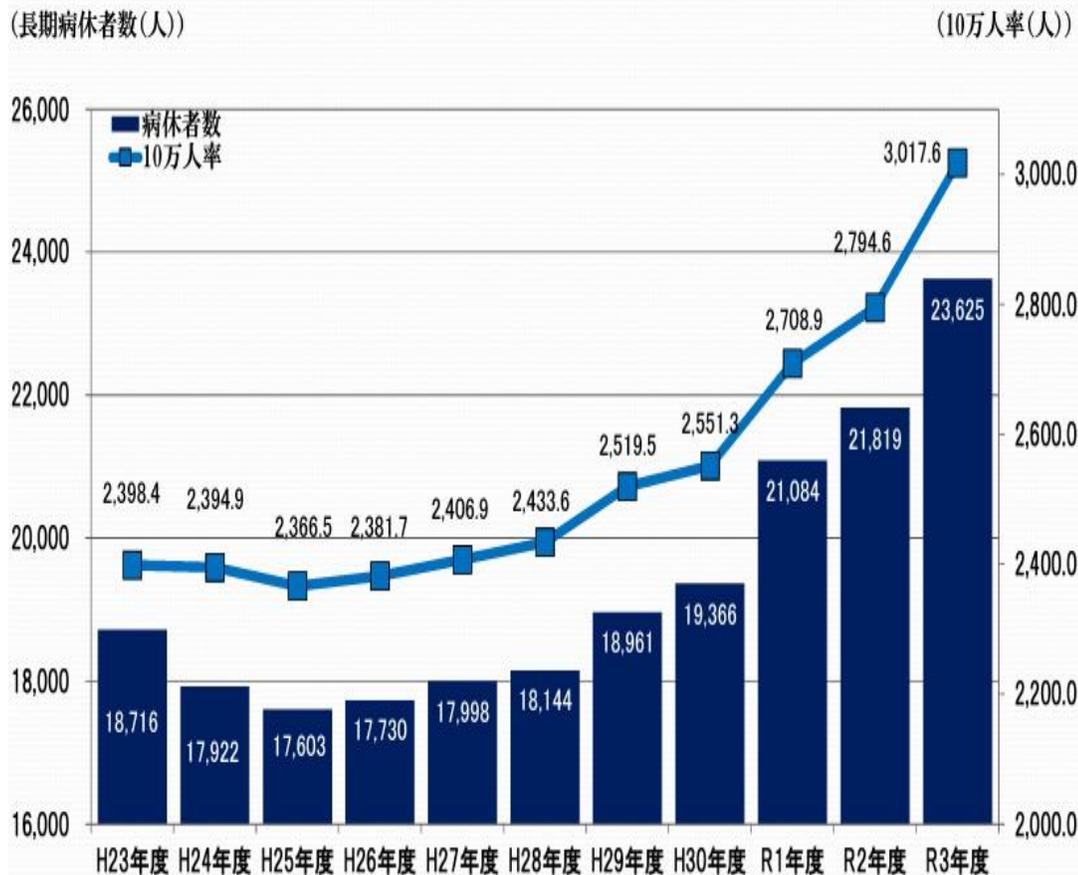
正規と非正規の人数推移



地方公務員の健康の状態

～一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 2022年度調査～

長期病休者数(10万人率)の推移

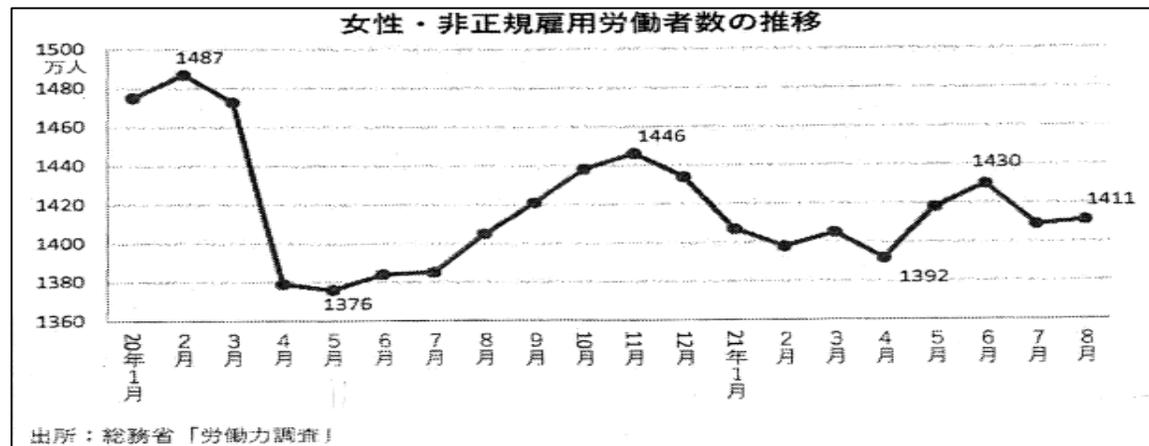
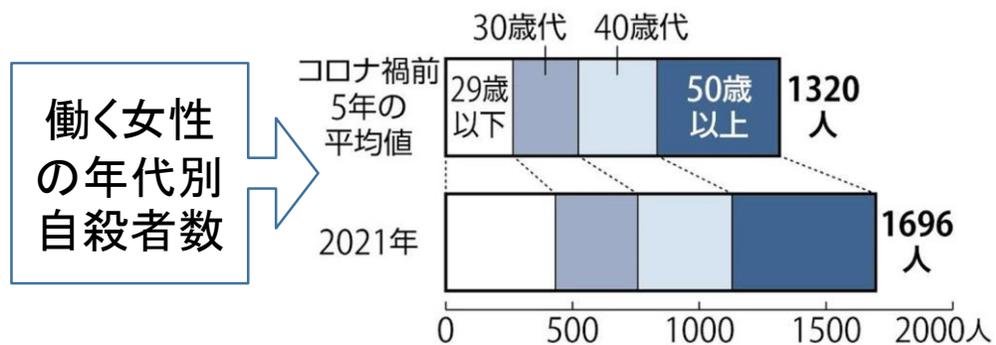


主な疾病分類別長期病休者率(10万人率)の推移



【参考】コロナ禍で進んだ「格差と貧困」の拡大…一方で

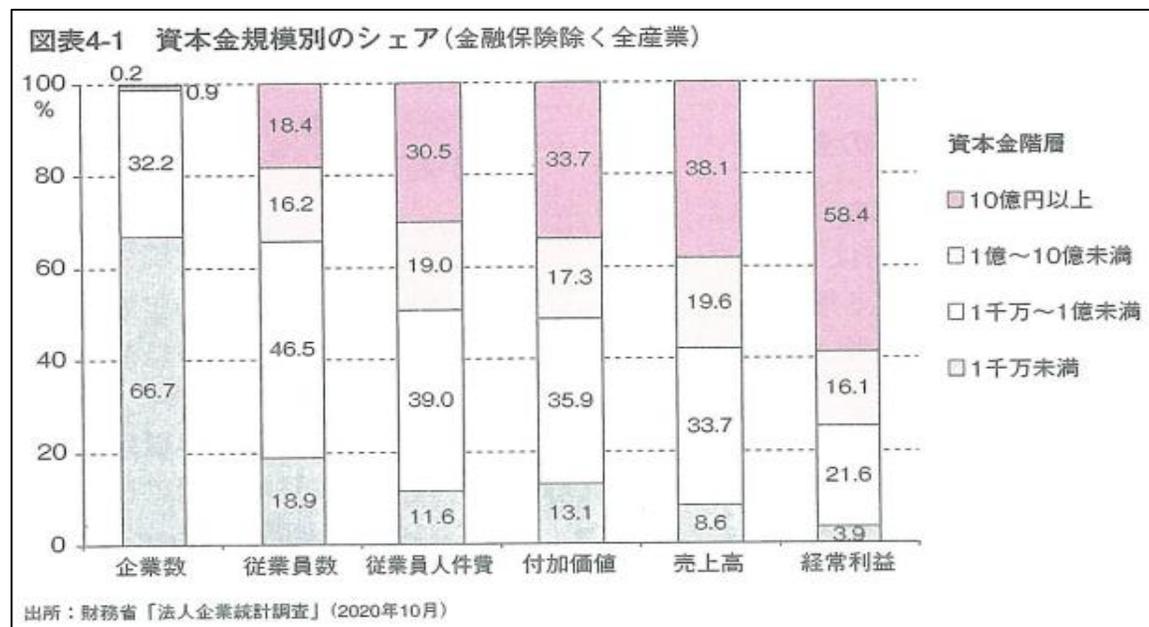
- 雇用の調整弁とされた非正規労働者
⇒その多くは女性…働く女性の自殺の多さが課題に



- 大企業はコロナ禍でも利益を拡大！
◆利益剰余金(内部留保)の推移…法人企業統計

	2019年	2020年	2021年
資本金10億以上	237兆円	242兆円	256兆円
// 1千万未満	13兆円	18兆円	17兆円

大企業による中小企業の搾取…そこに働く労働者の実態にも格差が！



地方公務員の時間外労働と年休取得の実態

時間外労働(総務省調査より)

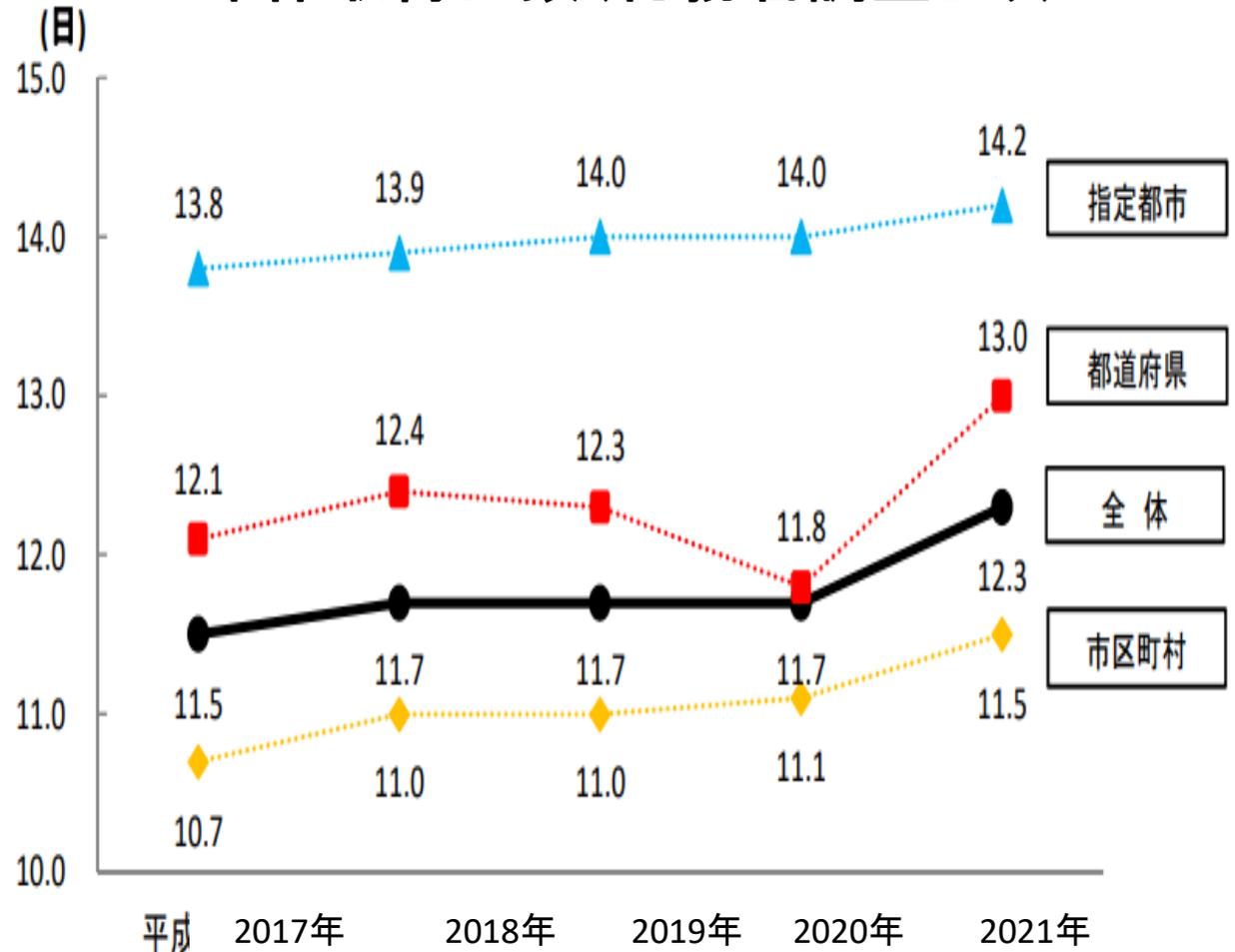
◆年間の平均時間外労働時間

	2018年	2019年	2020年	2021年
全体	136.5h	142.3h	132.8h	148.2h
都道府県	151.6h	157.0h	160.0h	173.6h
指定都市	146.8h	149.7h	141.8h	157.5h
市区町村	127.8h	134.5h	119.3h	135.4h

◆時間外労働を45h以上行った職員数

	2019年	2020年	2021年
全体	59.3万人	62.4万人	71.3万人
都道府県	16.9万人	21.0万人	23.4万人
指定都市	8.5万人	9.7万人	11.0万人
市区町村	33.9万人	31.7万人	36.9万人

年休取得日数(総務省調査より)



実際の職場では・・・

- ・ 未払い(サービス)残業の常態化？
- ・ 時間外勤務手当の上限が決められている？
- ・ 時間外勤務を付けても良い時間が決められている・・・
※19時前は付けないor22時以降は付けない(職場の慣行、上司の指導)
- ・ 早朝出勤、昼食を10分で済ませ直ぐに仕事・・・時間外手当は？
- ・ 年休が取れない



長時間労働 ⇒ 結果、メンタル疾患、長期病休・・・最悪は過労死！

◆少し前に話題になった国家公務員の未払い残業

- ・ 全体の3割は残業代が正しく払われず
- ・ 30代女性官僚「4時間睡眠で1週間」
⇒ 当局は「命令のあったものは払っている」・・・実際の超勤との乖離！
⇒ 結果として・・・途中退職の増加・国家公務員志望者の減少

防ぐのは&労働組合運動

定年引き上げ・・・目的と背景

1. 雇用と年金の接続

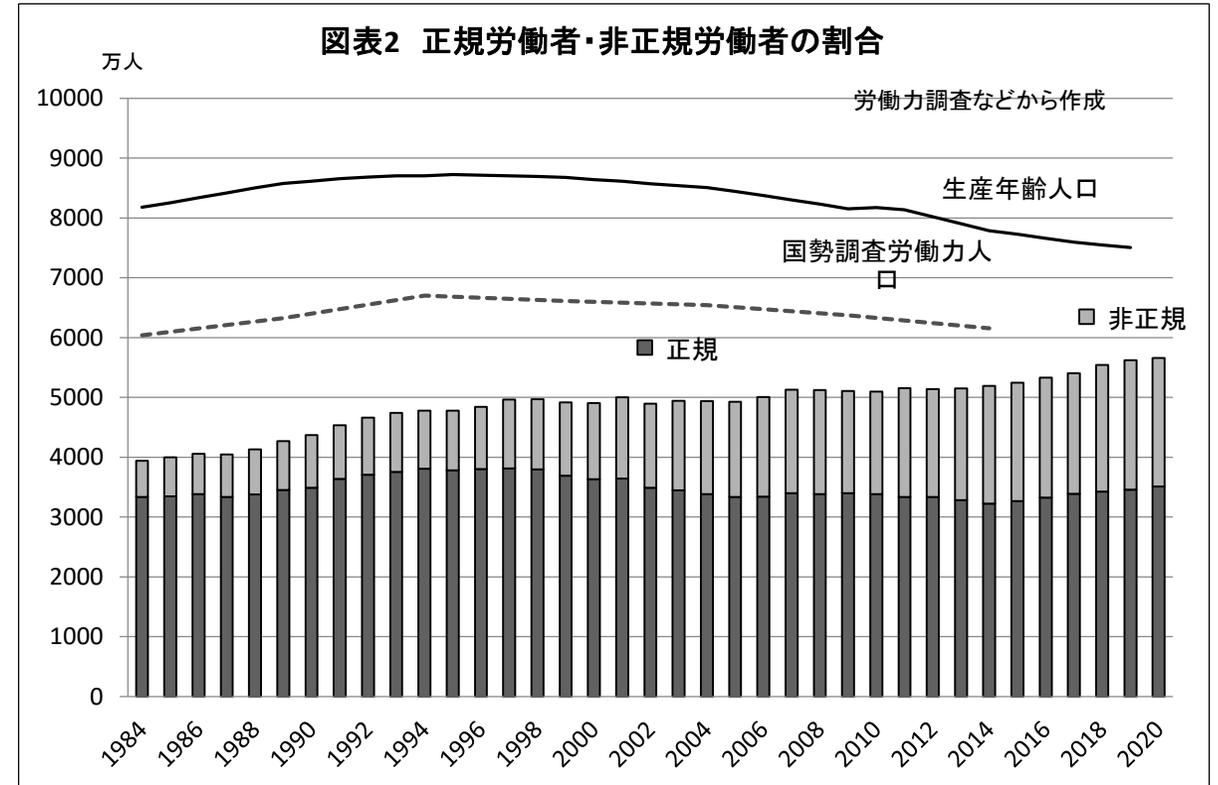
- ◆ 少子高齢化⇒年金支給開始年齢の引き上げ・・・生活するために働かざるを得ない

2. 背景は・・・

- ◆ 生産年齢人口の減少
- ◆ 正規から非正規への置き換え

↓ ※多くが女性と高齢者

～政府と財界の政策～
⇒「一億総活躍」・「女性活躍」など
巧みなスローガンを掲げながら、
要は「働け！」ということ？

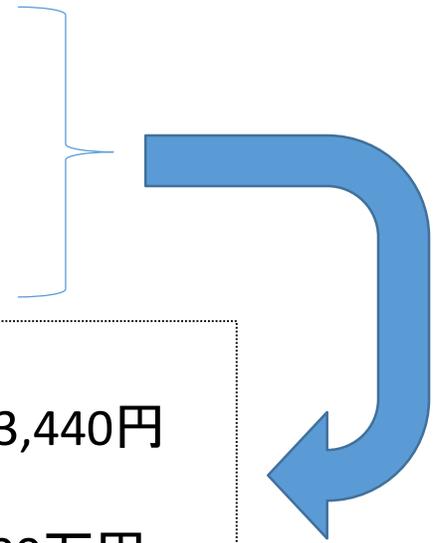


定年の引き上げ・・・労働時間の延長？

◆生活するために働かざるを得ない＝5年間、労働期間が延びることに・・・

◆これまでの減らされてきた生涯賃金・・・

- ・2005年 給与構造改革⇒月例金の平均▲4.8%
- ・2012年 退職金削減⇒約▲400万円
- ・2013年 地公給与の特例減額⇒月例給平均▲7.8%
- ・2014年 給与制度の総合的見直し⇒月例給平均▲2.0%



◇例えば仮に60歳時点で5級90号(392,300円)の人だとすると・・・

定年引き上げ後の年間給与は、274,600円(70%)×(12月+4.4月)=4,503,440円

※一年間の収入分は既に退職金削減で減らされている！！

◇S市の試算では、これまでの給与構造改革等で生涯賃金の減額分は約1,800万円。
一方、再任用職員の5年間の賃金合計は約1,800万円・・・つまり5年間はタダ働き！！

定年引き上げに関連する課題【賃金】

■2022人事院勧告より

- ・ 能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて、公務員人事管理に関する報告で述べた様々な取組を進める中で、給与面においても、下記の課題に対応できるよう、給与制度のアップデートに向けて一体的に取組
- ・ 令和5年に骨格案、令和6年にその時点で必要な措置の成案を示し、施策を講ずることを念頭。

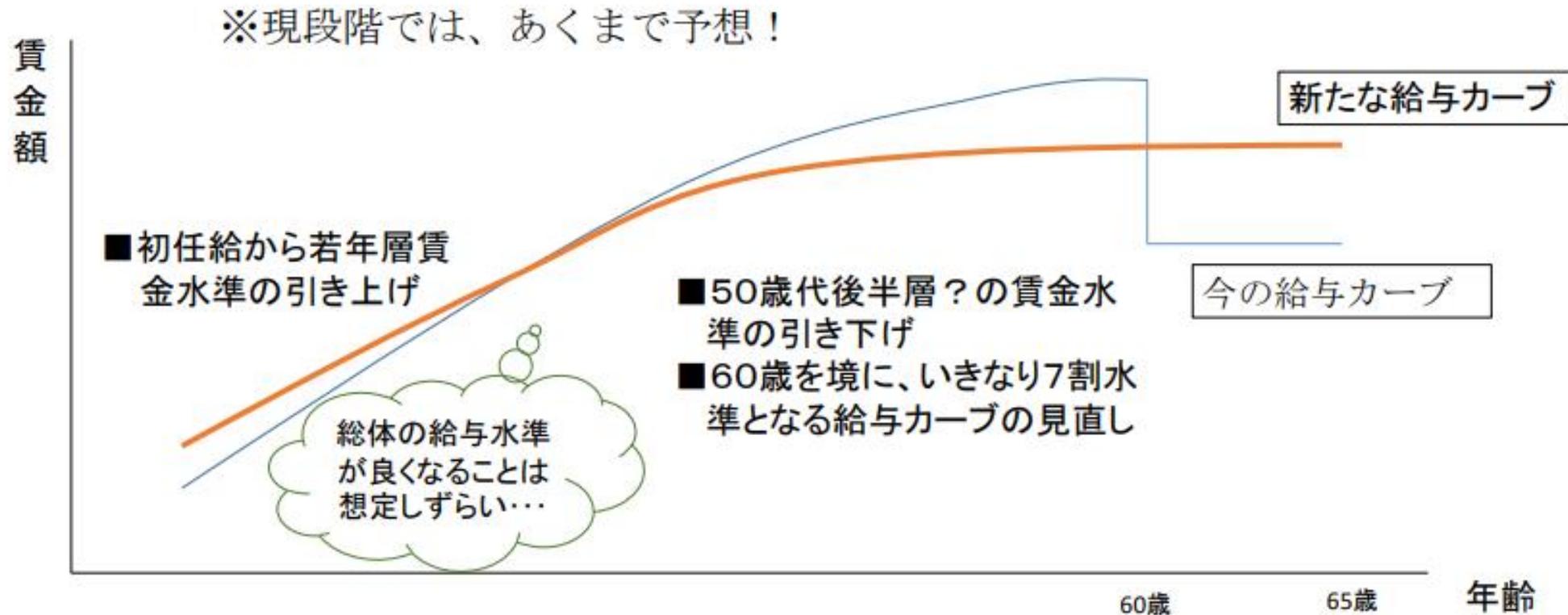
【給与上対応すべき課題】

- ・ 若い世代の誘致・確保
- ・ 積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用のニーズ
- ・ 採用者の年齢・経歴や採用後のキャリアパスの多様化
- ・ 働き方が多様化する中での職員の活躍支援や公務組織の全国展開の体制確保等の要請

【取組事項】

- ・ 若年層を始めとする人材の確保等の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
- ・ 多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
- ・ 65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブ
- ・ 初任層、中堅層、管理職層などキャリアの各段階における能力・実績や職責の給与への的確な反映
- ・ 定年前再任用等をめぐる状況を踏まえた給与
- ・ 社会や公務の変化に応じた諸手当の見直し

「社会と公務の変化にじた給与制度」！？

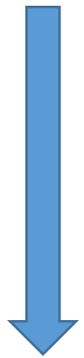


【取り組み課題】

- ・60歳超の給料水準について、まずは70%水準の確保を追求。
- ・60歳時点の給料水準(昇給昇格運用)を改善させることで、60歳超も含めた生涯賃金の改善を追求。

定年引き上げに関する課題 《働き方》

- ◆職種によっては、加齢による身体機能の低下により、60歳以降も同じ職務を行うことが困難な場合もありますが、どんな職種であっても、年金支給開始までの雇用確保が必要。



※職場には、さまざまな雇用形態の職員が混在

《60歳前の職員》

- ・正規職員
- ・任期付き職員
- ・会計年度任用職員

働き方は？
～同一勤労
同一賃金～
「壁」が生まれ
やすい環境へ

《60歳以降の職員》

- ・定年延長職員
- ・暫定再任用職員
- ・定年前再任用短時間勤務職員
- ・会計年度任用職員

【取り組み課題】

働き続けられる職場環境の整備（職務内容、配置）、働き方などについて協議し、職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用の確保を！



労働者として求める『働き方』

◆ 8時間は労働に、8時間は休息(睡眠)に、8時間は自分のために

○めざすべきは「8時間働けば誰でも暮らせる社会」!

- ・ワーク・ライフバランスの実現、正規・非正規に関わらず安心して働き続けられる社会へ

○「賃金」＝「労働力の対価」、「労働力の再生産費」、「生活給」

- ・私たち労働者は、資本・当局に『労働力(働く能力)』を売って、その対価として賃金を得ている
(＝労働力の対価)
- ・労働者が健康で人間らしい生活を送ることで、働く能力もまた生まれてくる
(＝労働力の再生産)
- ・賃金は そのような生活を送るために必要な額でなければならない(＝生活給)

◆ 改めて考える「生活と仕事」…

○労働者にとって仕事は生活するための手段…

- ・「命と健康を削ってでもやるべき仕事」などない!
- ・社会にとって必要な『公共サービス』も公務員の犠牲のもとでは継続できない!

実態集約から求められる人員確保

- 通常の間外労働の時間の積み上げ
- 36協定を超えた間外労働時間の積み上げ
- 休日労働(法定休日・所定休日とも)の日数・時間の積み上げ
- 特別条項・他律的業務発動回数や時間数の積み上げ
- 年休取得日数の調査
- 特別休暇取得日数の調査

労働組合および労働安全衛生委員会において、それぞれに(単組実態によっては協力しながら)実態調査・分析…

組合側選出の委員を通じて意見反映

労働組合としての
人員要求へ！

【参考】人員確保要求チェックリスト…記入例

2021年4月1日時点・（または2020年4月1日時点） □実質配置人数(正規職員数－長期休職者)		□□□□□□□5人
◇	正規職員数	□□□□□□□□6人
	□うち長期休職者	□□□□□□□□1人
2021年4月1日時点・（または2020年4月1日時点） □会計年度任用職員等（臨時・非常勤等職員等）の見込		………□□--1人
2020年度（または2019年度）の実質配置人数全員の年間 時間外勤務等および2021年度業務量増加見込の合計		□□□□□□□2100時間 (1人あたり平均・420・時間)
内 訳	時間外勤務時間(不払い・持ち帰り含む)	□□□□□□□1500時間 (1人あたり月平均・25・時間)
	2021年度から増加する業務時間見込 (例: A係からB係へ担当替え………)	……□-□……300時間 (1人あたり月平均・5・時間)
	緊急対応業務時間見込 (例: 豪雨等災害業務・□………)	……□□……300時間 (1人あたり月平均・5・時間)
2020年度（または2019年度） □実質配置人数全員の年間年次有給休暇取得日数見込		□□□□□□□□-50日 □(1人あたり平均・10・日)
◇	年間年次有給休暇目標取得日数	□□□□□□□□-100日 □(1人あたり平均・20・日)

具体的要求人数(正規職員として)		□□□□□□2人
◇	会計年度任用職員等からの正規化を求める人数	□□□□□□□□1人
	時間外相当分から要求する人数※下記計算式参照	□□□□□□□□1人

…●時間外相当分の計算式

……□(年間時間外勤務時間等の合計)÷

□□□□《年間年次有給休暇目標取得日数－取得日数》×7.75時間)÷年間勤務時間

□□□□□□※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

…上記を計算式にあてはめると□□□□□□□□□□

・□(2100時間□ + 《100日-50日》×7.75時間)÷1860時間=1.337÷1

□□□□□□□□……□□※年間勤務時間は1860時間(7.75時間×月20日×12ヵ月)と仮定

組合員の声・実態から具体的な運動へ

□ 職場（分会）ごとに要求 ⇒ ⇒ 労働組合として人員確保要求

- ・ 労働組合の役員が全職場オルグ
職場の現状（時間外勤務、年休等の取得）を把握、実態をまとめる



- ・ 職場（分会）ごとに所属長に対して
職場交渉〔要望〕を実施

- ⇒ 退職による補充（採用）がされているか
- ⇒ 補充されない時、どのような対応となったか
 - ・ 業務の整理・効率化、非正規職員の採用…
 - ・ 新たな事業（拡大）や機構改革等により業務が増えていないか

所属長

- ・ 受け取った要求を総務課（人事課）へ

労働組合

- ・ 各職場ごとの要求をまとめ
要求書を提出

職場における 不満やグチ、願望 ⇒ 要望 ⇒ 要請 ⇒ 要求

最後に・・・働き続けられる職場づくり に向けて共に頑張りましょう！

- ・ 私たちは、住民の生活に必要不可欠な地域公共サービスを提供することが仕事。
- ・ 一方で働いて賃金を得ないと生活できない労働者＝職場で働き続けなければならない！
- ・ 情勢は高齢化・人口減少・財政難等⇒職場は人員不足・業務の多忙化＝長時間労働など

働き方改革！

- ・ 実現に向けて究極的には人を増やすか・仕事を減らすか

公務に必要な人員を増やす

公務の質を下げない仕事の見直し

☆労働組合の二大目標(労働条件の改善＝合理化を許さない)☆

- ・ そのために職場の組合員の実態からの要求づくり・実現に向け共に頑張りましょう☺