

定年引上げに係る職員団体との交渉結果

1 交渉団体

兵庫県職員労働組合、兵庫県職員労働組合現業評議会

2 出席者

[当 局] 人事課長、職員課長 他 (9名)

[職員団体] 副委員長、書記長、書記次長
副議長、事務局長 他 (20名)

3 交渉日時及び場所

令和4年7月14日(木) 13:30~14:20

4 内容

職員の定年引上げについて、当局から制度の趣旨及び本県における対応案を説明し、協議を行った。

5 交渉概要

(1) 兵庫県職員労働組合

① 説明

項目	説明内容
定年の段階的引上げ	<ul style="list-style-type: none">・少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少していく中で、複雑・高度化する行政課題に対し、的確に対応するとともに、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していく必要があるとの観点から、国家公務員法等の一部を改正する法律により、令和5年度から、国家公務員の定年が60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることとなった。・本県においても、国家公務員の定年を基準として、令和5年度以降、段階的に引き上げる。
役職定年制の導入	<ul style="list-style-type: none">・役職定年制は、職員の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図ることを目的として導入される制度である。・管理監督職を占める職員を、管理監督職勤務上限年齢(60歳)に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間に、管理監督職以外の職等に異動させ、管理監督職勤務上限年齢に達している者は、新たに管理監督職に任命することは原則としてできなくなる。

<p>役職定年制による降任等の例外措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・役職定年制の例外措置として、職務・責任の特殊性や欠員補充の困難性に対応して特別に定めることができる場合は3つある。 ・①現行の65歳特例定年が設定されている医師及び歯科医師は、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより、役職定年制の適用除外とする。②職務と責任の特殊性や欠員補充の困難性により、管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不相当と認められる職については、条例等で例外として特別の定めをすることが可能とされている。③管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例として、役職定年制の対象職員が、他の職に異動することで、公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、1年単位で異動期間を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることが可能となる。
<p>定年前再任用短時間勤務制の導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定年前再任用短時間勤務制は、高齢期職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳に達した日以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、従前の勤務実績等に基づく選考の方法により短時間勤務の職に採用することができる制度である。 ・勤務時間については、現行どおり、週24時間又は週30時間が基本となり、そのほか、給与の仕組み等についても、現行の再任用短時間勤務制が基本となる。
<p>60歳に達した職員の給与等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、本県において、均衡の原則に基づき、条例において必要な措置を講ずる。 ・当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。 ・60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
<p>情報提供・意思確認制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正法により、任命権者が、原則、職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するとともに、勤務の意思を確認するよう努めるものとされたことを踏まえ、本県においても、対象職員への情報提供・意思確認について、丁寧に行っていく。

② 協議

(ア) 人事課関係

項目	職員団体主張	当局回答
60歳に達した職員の給与水準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7割水準ではモチベーションが維持できないのではないか。 ・ 60歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、60歳時の賃金水準が維持されるべきではないか。 ・ 55歳で昇給が停止したまま定年が引き上がると、モチベーション維持が困難なため、55歳昇給停止を廃止すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げ後の60歳に達した職員の給与水準については、国家公務員において、人事院の意見の申出を踏まえ、当分の間、全国一律に60歳時点の7割水準に設定することとされている。この7割という水準は、現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮して設定されたものである。 ・ 地方公務員の給与は、均衡の原則に基づき、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、他団体の状況をみても、すべての団体で国に準拠した取扱いが行われる予定であることを踏まえると、本県も同様に対応すべきと考えている。 ・ 55歳を超える職員の昇給停止については、世代間の給与配分の適正化の観点から、本県人事委員会勧告と国や他府県の動向を踏まえ、平成27年1月1日から実施しているものである。この取扱いは、国においても、定年引上げ後も継続すべきとされており、均衡の原則の観点から、国や他府県の状況を踏まえると本県独自の見直しを行うことは困難である。
暫定再任用職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げの制度完成まで、現行の再任用が暫定再任用として残るとなると、賃金水準に大きな差がある定年引上げ後の常勤職員と暫定再任用が一緒に働くことになる。再任用になっても、実質的に 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の再任用職員の職務の級の格付けは、国や他府県の状況を踏まえ決定している。 ・ 手当については、国において、長期継続雇用を前提としない勤務形態であることから、ライフ

	<p>はそれ以前と同じ業務を担っているケースが多い現状を考えると、モチベーションを維持することができない。また、再任用については、年金も受給できていた制度導入時と、無年金期間が拡大した現在とでは状況も大きく異なっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 法改正の趣旨は、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことであることを踏まえると、再任用職員についても、定年引上げの常勤職員と同様の給与水準が確保されるよう、引き続き同じ職務・級で再任用することと、一時金、諸手当の改善を求める。 	<p>ステージに応じ支給される生活関連手当等は支給しないこととして制度設計されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 再任用職員を含む地方公務員の給与は、給与決定原則に基づき、人事委員会の勧告・報告を踏まえ対応することが基本であり、国や他府県との均衡も考慮する必要がある中、本県独自で再任用職員について給与面での処遇を引き上げることは困難。
<p>高齢期職員の活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 役職定年の降任により、60歳前の常勤、定年引上げ後の7割措置常勤が異なる給与で同じ職務を行えば、職員のモチベーションや人間関係に支障が生じるおそれがある。60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし、働き続けられる職場環境とするため、ライン職以外の特定の分野の専門職であるスタッフ職を設けるなど、柔軟な対応を図ること。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年引上げに伴い、高齢期職員が、培ってきた知識・経験等を活かした能力を発揮できるよう、配置に際しては、ライン職に限らず、特定分野の専門職(スタッフ職)に配置するなど、高齢期職員のモチベーション維持にも意を用いる。
<p>中堅層職員への配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> 総務省は、「役職定年による降任により級の構成比率が上昇することが想定されるため、役職定年した職員について区分して管理する必要がある。」としている。中堅層のモチベーション(昇任・昇格)に影響が出ないようにしてもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 中堅層職員の昇任・昇格については、引き続き人事評価その他の能力実証に基づいて適正に行って参りたい。

<p>定年前再任用短時間勤務職員の任用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・総務省では、定年前再任用短時間勤務職員の任用は、「選考の結果採用されない職員が生ずることも想定される」とあるが、年金支給開始年齢の引き上げに対応し、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図る必要性や、高齢者雇用安定法との均衡から、職員が希望する限り、原則採用されるべきであると考えます。採用されない場合は分限免職相当の理由がある場合に限られると言うことで良いか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年前再任用短時間勤務制は、職員の「従前の勤務実績」に基づき、選考により採用するものであるが、制度の趣旨を踏まえ、定年前再任用短時間勤務又はフルタイムでの勤務継続のいずれかが確保されるよう、適切に対応して参りたい。
<p>計画的な新規採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・2年に一度は定年退職者が出ない年が生じ、また、定年引上げによる常勤職員の増や、役職定年による影響も考えられることから、計画的な新規採用をお願いしたい。 ・計画的な採用に関しては、「定年引上げに伴う地方公共団体の定数管理のあり方に関する研究会報告書」の検討結果に留意頂きたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げに当たり、各行政分野における専門的な知見を継承し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、一定の新規採用を継続的に確保することが必要。 ・60歳以降の働き方の意思確認等により、退職者数の動向等を見通した上で、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制確保と中長期的に見た適正な定員管理の双方の観点から、一定の新規採用を継続的に確保することを検討する。
<p>高齢職員が働き続けられる環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定年引上げにおいては、いかなる職種であっても年金支給開始までは雇用は確保されなければならないが、職種によっては、60歳以降同じ業務を担うことが困難な場合もある。総務省も、「高齢職員が働き続けられる環境について、労働安全衛生第62条も踏まえた整備と対応が求められる」と見解を述べている。特に現業職場等は、加齢に伴う身体機能の低下等により、高齢の職員にとって厳しい労働環境 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の実態を踏まえた職場の危険防止や健康障害防止を図るため、「安全委員会・衛生委員会」、また、全庁的な問題を扱う「安全衛生協議会」を労働安全衛生法等に基づき設置している。これらの場を活用するなどして、労使で話し合うことにより、職員の皆さんが安心して働き続けられるよう、職場の安全と職員の健康の確保に努めて参りたい。

	と考えられる業務もあることから、定年引上げ後も働き続けられる業務となるように身体機能の低下等に配慮いただきたい。	
情報提供・意思確認	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報提供について、60歳以後の任用形態は多様となるため、任用の違いによる任期、給与、手当、勤務時間等の労働条件の違いが理解できるよう、資料を活用するなど、丁寧に行ってもらいたい。 ・ 意思確認が行われた後に、職員の意思が変わった場合、変更できるか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報提供については、改正法の趣旨を踏まえ、丁寧に行う。 ・ 職員が表明した意思については、何らかの法律的效果が生じるものではないことから、意思確認後に職員の希望が変わった場合、当然に認められる。

(2) 兵庫県職員組合労働現業評議会

① 協議

項目	職員団体主張	当局回答
職員の生活も考えた制度設計	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げ後の賃金7割水準について、その基となる給料表の見直しが提案されている中で、60歳以降の生活設計を立てることもできない。技能労務職員の生活も考えた制度設計をお願いしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げ後の取扱いも含め、給与制度の見直しについては、引き続き、皆さん方と協議させていただきたいと考えている。

総括	<ul style="list-style-type: none"> ・ 説明を受けた内容が、60歳を超える高齢職員が技術・知識を活かし、働き続けられる環境と言えるのか、今後、組合員にも意見を聞き、再度、伝えさせていただく。 	—
----	---	---