

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、書記次長
副議長、事務局次長 他 (16名)

3 交渉日時及び場所

令和4年8月24日(水) 14:30~17:35 職員会館1階ホール

4 内容

職員の定年引上げについて、改めて協議を行った結果、合意に至った。

5 交渉概要

項目	職員団体主張	当局回答
60歳に達した職員の給与等	<p>・前回の交渉においては、当局からは、①定年引上げ後の60歳を超える職員の給料は当分の間、7割となること、また、②定年が引き上がる一方で55歳昇給停止は継続されることといった説明を受けた。この説明に対し、現場からは、「60歳に達しても業務内容や責任は変わらないため、給料が7割になればモチベーションが下がってしまう」という声が多い。定年引上げの趣旨は、高齢層職員が、その技術・知識・経験を最大限活かして働き続けられる職場環境をつくることである。60歳に達した職員の賃金については、60歳時の水準を維持すべきではないのか。7割水準とするなら、業務量も7割にすべきではないのか。また、55歳昇給停止を廃止</p>	<p>・我々としても、職員の皆さんに60歳以降も活躍いただき、その知識、技術、経験などを継承していくことが重要であると認識しており、今般の法改正と新たな制度導入は、高齢期における多様な働き方や生活設計の支援などを図るためのものである。定年の引上げに伴い、業務に関しては、60歳以降も引き続き現役の職員として担当業務に従事し、それぞれの役割を果たしていただくこととなる。60歳以降の給与制度については、国において社会一般の情勢に適応するよう制度設計されており、地方公務員の給与は、均衡の原則により国家公務員の取扱いを考慮して決定する必要があるため、本県においても国に準じた措置を講じるものであり、</p>

	<p>すべきではないのか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 7割水準について、人事院は「60歳を超えても、引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は給与水準を維持することが望ましい」ということから、7割は「当面の間」としている。このことも踏まえ、我々は、給与水準の引き上げを求めるが、いかがか。 ・ 55歳昇給停止については、定年引上げまで10年間、昇給の機会がないことはモチベーションの観点からも、問題であり、廃止を求めておく。 ・ 本人希望により、60歳以降、例えば6級の者が、降任希望をした場合、給与面はどのようなになるのか。 	<p>国や他府県の状況を踏まえると、7割を上回る給与水準とすること、昇給停止を廃止することなど、本県独自に給与面での処遇を引き上げることは困難である。なお、国においては、60歳前後の給与水準について、今後、人事院における検討の状況を踏まえ、所要の措置を順次講ずることとされており、私どもとしても、国の動向を注視し、必要に応じ適切な見直しを検討することとしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 先ほど申し上げたとおり、国の動向を注視し、必要に応じ適切な見直しを検討することとしたい。 ・ 例えば、6級の職員が、特定日において、職員本人の希望により5級へ降任した場合、特定日以後、当該職員に支給される給料月額は、降格時号給対応表により決定される5級に降格した後の給料月額の7割水準となる。また、当該職員が退職する場合の退職手当の基本額の算出に当たっては、ピーク時特例の
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6級の職員が5級に希望降任した場合についても、役職定年により降任した者に対して支給される管理監督職勤務上限年齢調整額と同様の調整額を支給することはできないか。 ・ 給料が7割なら業務量も7割にしてもらいたい、というのが現場の率直な受け止めである。行革の定数削減により、職場に余裕がなくなっていることから、60歳以降も同じように働き続けられるのかという不安につながっている。 ・ 60歳以降の働き方については、今の職場が業務量に見合った人員となっているのか、ということも含め課題が多いと考えている。 	<p>適用により、降任前の6級のときに受けていた給料月額が基礎となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理監督職勤務上限年齢調整額は、役職定年に伴い、本人の意に反して降任させた結果、制度的に降給することが避けられないものであることから支給されるものである。 <p>一方、希望降任については、本人の希望に基づき公認し、その結果降給するものである点で、役職定年制に基づく降任と同様に取り扱うことは出来ず、本県独自にそのような調整額を設けることは困難である。</p>
<p>役職定年制の導入、職員の配置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役職定年制の導入に伴い、6級以上の職員が、60歳を超えると全員6級のポストに配置されるとなると、「6級の人数が増えすぎるのではないか、担当する業務はあるのか。」という現場からの意見もあるがどうか。さらに、役職定年制により、管理職全員が6級に降任すると、中堅層の昇任・昇 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げ後、60歳に達する職員の中には、定年前に退職し、定年前再任用短時間勤務で任用される職員や、本県以外に再就職する職員なども一定数見込まれることから、6級の職員が増えすぎるといった状況にはならないものと考えている。また、役職定年制の導入に当たって

	<p>格への影響が懸念される。総務省も、降任級の構成比率が上昇するため、別管理する必要があるとしているが、どうか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6級の職員には、定年引上げにより60歳を超えて引き続き勤務する者、役職定年により降任した者、60歳前の者といった様々なパターンの職員が混在することになる。それぞれがどのような職務を担うことになるのか。例えば、60歳を超えて引き続き勤務する者と役職定年により降任した者は、60歳前の者の同じ職務となるのか。また、行革の定数削減で、職場に余裕がなくなり、「7割水準の賃金で6級の職責を60歳以降も担うのは厳しい」との意見があることから、職員の希望も踏まえ、ライン職に限らず、スタッフ職への配置も検討してもらいたい。 ・ 現場からは、賃金が7割になるのであれば、業務量も7割にしてもらいたい、という声が多く上がっていることを訴えたが、5級以下について、60歳を超えた場合、60歳までの職名（課長補佐等）がそのまま継続されるのか。また、事務分担は変わらないのか。 	<p>は、中堅層の昇任機会の確保に十分配慮するなど、中堅層の職員の意欲の維持・向上にも努めていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 6級には、ご指摘のとおり、様々なパターンの職員が在職することとなるが、それぞれ、ポストに応じた職務を担っていただくこととなる。具体のポストとしては、60歳の前後・役職定年の有無に関わらず、本庁であれば、班長や主幹、地方機関であれば、課長や専門員などが想定される。職員の配置に当たっては、本人の希望も踏まえつつ、知識や経験、能力等を最大限活かせるものとなるよう、人事異動の中で検討していく。また、ライン職に限らず、特定分野のスタッフ職へ配置するなど、柔軟に対応していく。 ・ 例えば、一般職員が、定年引上げにより60歳を超えてフルタイムで勤務する場合、引き続き、主査、課長補佐などの職が補されることとなる。また、事務分担については、これまでどおり、毎年度、本人の能力や経験、適性などを踏まえ、所属長が定めることとなる。
--	--	---

<p>暫定再任用職員の給与等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現場からも「再任用の場合は再任用4級というが、現場での職務内容は、現職と同じ仕事を任されているのに、フルタイムで働いても現職の6割しかもらえていない。」「せめて期末勤勉の支給月数くらい職員と同じにならないのか。」「制度設計の考え方が今の状況に合っていない。」という声が集まっている。定年引上げ後の常勤職員は、給料が7割になるとしても60歳前と同じ級となるなら、再任用についても、級格付けを退職時の級のままとし、期末・勤勉手当を改善するとともに、生活関連手当を支給すべきではないか。 ・再任用の期末・勤勉手当の改善と生活関連手当の支給は、これまで求めてきた。人事院報告の給与面での検討事項に、定年前再任用短時間の給与も取り上げられている、と言われた。公務員連絡会と人事院との交渉で、生活関連手当の支給に対し、人事院は「再任用の給与に関する問題意識は持っている」と回答しており、前向きな検討と受け止めている。再任用の給与は、モチベーションの観点からも課題であることから、再任用の給与面での改善を強く求める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の交渉でも申し上げたとおり、暫定再任用については、定年引上げに伴い、現行の再任用制度を廃止するに当たっての経過措置であるため、国からは、現行の再任用制度を基本とした取扱いとすべきものであるとされている。再任用職員を含む地方公務員の給与については、地方公務員法に定める給与決定の原則に基づき、人事委員会の勧告・報告を踏まえて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、現時点において、再任用職員の格付けや手当を本県独自に見直すことは困難である。なお、去る8月8日に行われた人事院報告において、「一人一人が躍動できる公務組織の実現に取り組む中で、諸課題に対応できるよう給与面でも公務や社会の変化に対応したアップデートが必要」であるとされ、「定年前再任用短時間勤務職員の給与」が検討事項の一つとして取り挙げられており、私どもとしても今後の国の動向を注視したいと考えている。
--------------------	---	--

<p>定年前再任用短時間制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定年前再任用短時間は、60歳に達した日以後に退職し、引上げ後の定年年齢までの間、再任用として短時間勤務を可能とする制度であるが、60歳に達する前に退職した元常勤職員は、定年前再任用短時間勤務制の対象となるか。また、60歳以降に退職し、一定の期間を置いた後、定年前再任用短時間勤務職員として勤務することは可能か。 	<ul style="list-style-type: none"> 定年前再任用短時間勤務職員として採用可能である者は、60歳に達した日以後に退職した者に限られることから、60歳に達する前に退職した元常勤職員を定年前再任用短時間勤務職員として採用することはできない。また、60歳以降に退職した職員を、在職時の勤務実績等に基づく選考により、一定の期間を置いた後に定年前再任用短時間勤務職員として採用することは可能である。なお、定年前再任用短時間勤務職員の採用日は、4月1日を基本とする。
<p>定年引上げ期間中の計画的な採用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 前回の交渉で、新規採用について、定年引上げ期間中においても、「一定の新規採用を継続的に確保することも検討する」との考え方が示された。その内容は、総務省の研究会が示している、制度完成までの10年間程度を見通したものの、職種毎に年齢構成の平準化を勘案したもの、定年退職者が生じない年度の翌年度においても採用を検討するもの、ということで良いか。 兵庫県では、行革により定員の3割削減が行われてきたことを踏まえ、定年引上げ期間中においても、業務量に応じた人員が適正に配置されるよう、定年引上げ期間中の退職者数を上回る採用についても、検討すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> そのとおり。 定員については、県政改革方針において、「平成30年4月1日の職員数を基本」としているが、定年引上げ期間中の定年退職者が生じない年度においても、一定の新規採用を継続的に確保することも検討しており、その場合、一時的に職員数を増員することも考えられる。一時的に職員数が増員となる場合であっても、「業務量に応じて人

	<ul style="list-style-type: none"> ・行革で新規採用が抑制された結果、中堅層の職員が減っている。そのようなことを繰り返すことのないよう新規採用の確保を求めておく。 	<p>員を適正に配置する」という定員管理の趣旨に沿って、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保して参りたい。</p>
<p>加齢困難職種の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厚労省のガイドラインでも触れられているが、現業職場では少人数化が進む中で、高齢層の職員からは、加齢に伴う身体機能の低下により日々の職場環境が厳しくなっているとの意見を聞いている。我々として、労働安全衛生法上も課題が生じないかと危惧しているが、今後、労使間で共通認識を持つことや、課題が生じた場合には対応を検討していく取り組みが必要と考えているが、いかがか。 	<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、労働安全衛生法に基づき設置が義務づけられている「安全委員会・衛生委員会」をはじめ、全庁的な問題については「安全衛生協議会」の場を活用するなどして、厚労省のガイドラインに沿った対応を各職場等において労使で話し合い、また、協力を行うことにより、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。
<p>職員への情報提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「公平、明確にかつ早めに情報提供していただき、意思確認をしてほしい。」など現場から早く情報がほしいという声が複数あった。また、「制度の内容が多くわかりづらい」、「定年引上げ前後の人事上の扱い、福利厚生の違いなどの説明してほしい」という声も聞かれた。情報提供の際には、わかりやすい資料を提示いただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員への情報提供については、皆さん方との協議や、9月県議会での関係条例の議決を経た上で行えるよう、現在準備を進めている。皆さんからいただいた意見も踏まえ、わかりやすいものとなるよう努めて参りたい。

<p>条例改正の主な内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回の交渉で、定年引上げについての説明を受け、我々としても現場の意見を集約し、今日、やりとりをしたが、60歳以降の働き方については、まだイメージがつきにくく、課題も多い。9月県議会に關係条例の改正案を上程する、とのことであるが、条例改正が必要になるのはどういった事項か。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げに伴い、多岐にわたる条例改正が必要となるが、主な事項としては、①定年の引上げ、②管理監督職勤務上限年齢制、③定年前再任用短時間勤務制、④給料月額7割措置、⑤退職手当に関する特例措置、⑥情報提供・意思確認制度、⑦暫定再任用措置が挙げられる。
------------------	---	--

<p>総括</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳を超える職員の給与の7割措置について、人事院は「当面の間」としていることも踏まえ、今後、引き上げを求めていくので、我々と協議し、見直すこと。 ・ 再任用の級格付けの改善、一時金の改善及び生活関連手当の支給について、引き続き、確定闘争で求めていくので、真摯に協議すること。 ・ 定年引上げ期間中の計画的な新規採用については、一定の確認を行ったが、業務量に応じた人員配置や、計画的な新規採用については、引き続き人員・職場要求闘争で要望していくので、真摯に対応してもらいたい。 ・ 役職定年による6級への配置等については、「6級の職員が増えすぎるといった状況にはならないものと考えている」とのことであったが、実際に役職定年が行われる令和6年4月の前には、状況等を確認させていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見直しを行う必要が生じた場合は、皆さん方と協議させていただく。 ・ 丁寧に協議する。 ・ 丁寧に対応する。 ・ 適宜対応する。
-----------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢になっても働き続けられる職場環境の整備については、年金支給開始までの雇用継続が大前提である。特に、現業職については、労働安全衛生法の観点からも、職員が安心して働き続けられるよう、今後、部局において労使で意見交換の場を持ってもらいたい。 ・ 定年の段階的引上げ期間中に、何らかの疑義や課題が生じた場合には、真摯に対応してもらいたい。 ・ 60歳以降の働き方については、賃金が7割になることによるモチベーションの維持、年齢的な問題による不安を訴える声が多い。そうしたことも踏まえ、60歳以降、も健康で活躍できる職場環境にするには、業務量に見合った人員が必要である。引き続き求めていくので、真摯に対応してもらいたい。 ・ 定年引上げは我々も求めてきたものであり、現行の再任用制度より改善されると受け止めている。一方で、課題が多く現場もモチベーションの維持など不安に思っていることは、重く受け止めてもらいたい。業務量に見合った人員確保が重要であり、それについてはこれからも求めていく。改正法の趣旨である60歳以降も意欲を持って働き続けられる職場づくりに向け、引き続き、必要な対応を行うよう、改めて、求めておく。また、技能労務職の給料表見直しの問題も含め、60歳以降の生活設 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員が安心して働き続けられるよう、「安全委員会・衛生委員会」の場を活用して参りたい。 ・ 真摯に対応する。 ・ わかりました。
--	---	---

	<p>計が見通せる定年引上げの制度運用となるよう、強く求めておく。</p> <ul style="list-style-type: none">・条例改正後も、運用面について引き続き対応する、との確認ができたため、提案された内容で了解する。	
--	--	--