

地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度に係る組合交渉

- 交渉日時 令和4年(2022年)4月22日(金) 11:00～11:25
- 交渉場所 市役所8階第1会議室
- 出席者 当局側 総務部長, 総務部次長, 人事課長, 行政改革課長
人事課主査, 行政改革課主査
企業局管理部長
病院局管理部長
- 組合側 市職労, 水道労組, 病院労組の各書記長

交渉項目	地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>本年2月3日付けで定年延長制度について各単組へ提案されており, また, 制度設計の段階から意見交換を実施していることから, 今回は運用面について質問をしたい。</p> <p>まず, 定年前再任用短時間勤務制度に係る職員への希望の把握はどのように実施するのか。</p> <p>(当局)</p> <p>職員が59歳となる年度において, 61歳となる年度からの給与や退職手当などに関する制度の情報提供をするほか, 勤務意思の確認を行い, 当該職員が60歳となる年度においても, 再度, 情報提供や勤務意思の確認を行うことを考えており, その中で, 定年前再任用短時間勤務制度についても希望を把握するものである。</p> <p>(組合)</p> <p>60歳の年度末で退職後に空白期間があって, 定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する場合, 従前の勤務実績はどの時点のものを参考とするのか。また, 希望をどのように把握するのか。</p> <p>(当局)</p> <p>現在の再任用職員の採用の際には, 過去3年程度の勤務実績を参考としているが, 空白期間がある場合の定年前再任用短時間勤務職員の採用においても, これと同様に, 退職直前の過去3年程度の勤務実績を参考としようと考えている。また, 希望の把握については, 市を退職後の個人に対する意向確認は考えていない。</p> <p>(組合)</p> <p>空白期間がある場合の採用は, 本人からの希望により応じるものということで理解する。次に, 定年前再任用短時間勤務制度は, あくま</p>

で希望があった職員のみに対し運用するものであり、当該制度の利用を積極的に促すことはないのか。

(当局)

定年前再任用短時間勤務は、職員が、高齢期の働き方として自ら選択するものであり、希望がない場合は、従前のおりの正規職員として、引き続き在職となるものである。

(組合)

次に、管理職の役職定年による降任後の職は、どの職位とする考えか。

(当局)

役職定年は、原則60歳に達する年度の翌年度の4月1日から、管理職であった職員を非管理職に降任するものであり、本市においては、係長・主査職または担当職に降任とするものである。

(組合)

役職定年した後の職員には、管理職として培ったマネジメント力や経験等が活用できる専門的分野、後進の育成を図ることを主目的とする業務を担当させるとあるが、現時点で具体的にどのような業務を担当させることを想定しているのか。

(当局)

各種市民・福祉相談業務、法令等の知識を活用した業務、指導監査業務などの専門的業務や管理職として培った知識・経験を活用した業務執行の指導・サポートをする業務などを考えており、適材適所で配置したいと考えている。

(組合)

提案書には、中堅層の昇任ペースへの影響をできるだけ抑えることに配慮した人事配置に努めるとのことだが、現段階で、どのような人事配置をイメージしているのか。

(当局)

先ほどもお答えしたとおり、専門的業務や指導・サポートするような業務を担う主査職、担当職に配置することとしており、担当職の者が主査職へ昇任するポストにも配慮しながら配置したいと考えている。

(組合)

先ほどの降任後の職について、総務省は「最上位の職制上の段階の職に空きがない場合などには、それ以外の職に降任等を行うことも差し支えない」とのことだが、これは個人が職制上の役職を選べることではないと認識している。また、中堅層の昇任ペースの影響をできるだけ抑えることに配慮した人事配置に努めるとのことだが、滞ることは避けられないものである。それらを踏まえた人事配置については、

改めて意見交換させていただきたい。次に、管理職で役職定年の年齢を61歳から64歳までの間とする例外を設けることや、管理職の降任時期を延期する特例任用について、どのように考えているのか。

(当局)

医師職および歯科医師職以外で、職務の特殊性などから人材確保が困難である管理職については、役職定年の年齢を61歳から64歳までの間の年齢とすることができますが、現段階では想定していない。

また、管理職の降任時期を最長3年間延期する特例任用についても、現時点において想定していないところである。

(組合)

令和13年度までの定年の段階的引上げ期間中は、定年延長期間が終わった後に、暫定の再任用職員に採用されることができるが、暫定の再任用職員となった後も、定年延長期間中と同様に、フルタイム勤務で業務内容も引き続き変わらない実態であったとしても、給与水準や支給される手当に相当の違いが生ずることについて、国ではどのような見解を示しているのか。また、市では、このことについてどのように捉えているのか。

(当局)

国においては、暫定再任用制度については、定年引上げに伴い、定年引上げ前の再任用制度を廃止するにあたっての経過措置であるため、定年引上げ前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の見解を示している。

本市としても、暫定再任用は、従来の再任用と同様に、定年退職者が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間の雇用と年金の接続として、1年ごとの任期での採用であることから、給与水準や支給される手当が異なるのは、任用形態の明確な違いによるものと考えている。

(組合)

任用形態の明確な違いということで、そのとおりだと思う。ただ、組合としては、職員が仕事に向かうモチベーションを維持したまま業務を担えることが大事だと思っているので、制度導入後も意見交換していければと考えているので、お願いしたい。

続いて、高齢者部分休業制度について、現段階で制度化していない理由と制度化に向けた考えはあるか伺いたい。

(当局)

高齢者部分休業制度は、年齢要件のみで本人の申請に基づいて、任命権者が公務の運営に支障がないと認めるときは、勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる制度である。当該休業を承認された勤務時間分の給料は減額となることから、職員の希望は少ないと思われるし、勤務時間が短時間であっても、条例定数内の職

	<p>員とされるため公務運営上の支障が少なくないと考えられることから、現時点において制度化はしない考えである。</p> <p>(組合)</p> <p>続いて、新規採用について、定年延長により、これまでも増して計画的に新規採用を行う必要があると考えるが今後の新規採用の考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>定年の段階的引上げ期間中は、定年退職者が生じない年度もあるが、再任用職員の任期満了者や自己都合退職者も一定程度いることから、毎年度、新規採用はしていくことになるものと考えている。今後においても新規採用は、退職者数や様々な雇用形態の活用状況、事務事業の見直しによる職員配置予定数の見直しのほか、長期的な年齢構成等にも考慮しつつ、計画的に採用してまいりたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>定年延長制度導入後も、新規採用を計画的に実施していくとの考え方について組合としても理解する。最後に、提案と同時にスケジュールも示されており、本年の9月定例会での条例議案の議決を目指しているとのことだが、職員への説明時期を考えると理解できるものである。組合としても、組合員への説明を実施するとともに、来月の交渉妥結に向けて努力していきたいと思うので、よろしく願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	