

定年引上げ 2023～24年度 61歳（段階的引上げ）65歳 給料7割水準 定年前再任用短時間勤務制導入

市労組連は定年引上げにかかる諸制度について、2022年度春闘要求書を3月17日に提出し、3月24日以降協議を重ね、8月17日に最終の団体交渉を行いました。

「定年引上げにかかる各種制度について」

1. 定年の段階的引上げ。23年度・24年度＝61歳。25年度・26年度＝62歳。27年度・28年度＝63歳。29年度・30年度＝64歳。31年度＝65歳【完成形】。
2. 管理監督職勤務上限制（役職定年制の導入）
3. 勤務延長制度の導入（職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情があるとき）
4. 定年前再任用短時間勤務勤務制の導入
60歳に達した日以後定年前に退職者の希望により短時間勤務の職に採用。勤務条件は、現行の再任用制度と同様。
5. 情報提供・意思確認制度の新設
6. 定年の段階的引上げ期間中の定年退職者等の再任用（暫定再任用制度）。現行の再任用制度は廃止。ただし、段階的引上げ期間中は、定年から65歳までの間に経過措置として現行の制度と同様の制度を暫定的に存置する。
7. 定年引上げに係る職員の給与制度について
 - 給料：60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後に適用される級号給の7割水準
 - 昇給：60歳以下職員と同様（相対評価区分が上位である場合のみ1号給昇給）
 - 地域手当・超過勤務手当・夜間勤務手当・期末手当・勤勉手当・教職調整額算定の基礎となる給料月額が7割水準になることに連動した額
 - 給料の調整額・初任給調整手当・義務教育等教員特別手当：60歳以下職員の7割水準
 - 扶養手当・住居手当・通販手当・単身赴任手当・特殊勤務手当・宿日直手当・産業教育手当・定時制教育手当：60以下職員と同様
 - 退職手当の基本額は「ピーク時特例」を適用する。（給料は7割水準となるが「最高号給」を算定基礎に）
 - 旅費：60以下職員と同様
 - 定年前再任用短時間勤務職員：現行の再任用短時間勤務職員と同様
 - 暫定再任用職員（フルタイム・短時間）：現行の再任用職員（フルタイム・短時間）と同様
8. 職員の高齢者部分休業導入。教育職員は07年度より導入、現制度を維持。
9. 実施時期 2023年4月1日

市労組連春闘要求に対する回答

市当局は市労組連春闘要求にかかわり回答しました。

- 要求内容を踏まえて折衝を行ってきたが、本交渉の場として改めて答える。
- 定年前再任用短時間勤務や高齢者部分休業など選択肢の幅を広げた。制度導入後、運用実態の注視・把握に努める。
- 60歳以上の職員、これまでも個別、職員の状況に応じ、職場として配慮。
- 今後も、高齢期の働き方の観点から、組合に入ってくる職員の声を交渉の場を通じて聞く。市側としても安全衛生や健康に配慮しながら安心して働き続けるための職場づくりについて継続して協議。
- 希望した職員全員に、定年前再任用短時間の職を用意することは難しいと考えている。
- しかしながら、定年前再任用短時間勤務の希望者が多かった場合などについては、現状の再任用短時間の職の数にとらわれることなく、適宜対応していきたい。
- 中長期的な観点から採用のあり方について検討する必要があることは認識しており、国の通知等も踏まえ、検討を行う。
- 給料月額7割水準については、国家公務員の取扱いに準じたもの。
- 60歳を超えた職員の給与水準の引下げは、現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮し、再雇用の従業員も含む正社員全体の給与水準を参考に、当分の間の措置として設定したものである。
- 55歳以上の昇給抑制は国の取扱いに準じ、国からの要請も受け実施。昇給抑制の年齢を引き上げた場合、平均給与の上昇につながり、年齢階層別の給与水準の均衡が崩れ、世代間の給与配分の適正化の観点から今般見直す状況にはない。
- 再任用職員の給与水準については、人事委員会からの勧告にそったもの。
- 退職手当については、退職手当の基本額に係る特例措置、いわゆるピーク時特例を適用。

年金受給まで働く権利、職場環境改善、55歳昇給停止の中止、業務軽減採用増・定数増、現行再任用の賃金引上げ

市労組連は、○希望するすべての職員が年金を受給するまで働き続けられる権利を保障すること、○加齢等に伴い職務遂行に支障をきたす職務・職種への対応、○55歳昇給停止の中止、○給料表全体の引き下げ、給与カーブの平準化は行わないこと、○「働き方改革」推進、○「新型コロナ」「ICT」の業務軽減、○60歳前後の賃金水準を引き下げないこと、○新規採用を抑制しないこと、60歳前後の教職員・職員を定数外とすること、○現行の再任用の賃金を大幅に引き上げること、一時金支給月数や生活関連手当を同様にすること、等を引き続き要求します。

「2022年度賃金確定市労組連要求」を10月に提出し、確定闘争で要求実現を求めます。

妊娠・出産・育児等にかかる勤務条件制度の改正について

改正内容は次の通り。(1) 非常勤職員の育児休業等の所得要件の緩和。主に男性職員の取得を想定(産後パパ休暇)。(2) 育児休業の取得回数制限の緩和。①原則2回まで取得可。②出生後8週間以内であれば、①とは別にさらに2回まで可。産後パパ育休。③出生後8週間以内の育児休業は、請求期限を2週間前までに短縮。④期末手当及び勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いを見直し、欠勤等日数の算定に当たって、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しない。2022年10月1日実施。