

定年引き上げニュース

No 1
2022. 5.20 発行
埼玉県教職員組合
tel 048-824-2511

第一回地公労団体交渉(報告)

地公労「定年引き上げに関する要求」交渉 給与「7割水準」に根拠なし!

地公労(埼玉教組、埼玉教、県職)は、四月二六日、「定年の引き上げに関する要求書」に基づく交渉を行いました。約七〇名が参加しました。

国は地方公務員にも国家公務員と同様の制度設計を求めています。その内容は、①六〇歳超の職員の給与を七割水準とする

②役職定年制の導入
③定年前再任用短時間導入
④暫定再任用制度
⑤情報提供・意思確認制度の実施
と、なっています。交渉参加者からは、「同じ仕事をしていのに給料が下がる。

①現行の再任用と同様の暫定再任用制度の措置や、管理監督職務上上限年齢制(役職定年制)、定年前再任用短時間勤務制の制度設計を進めたい。
②六十歳を超える職員の給与水準については、人事委員会の意見通りの七割水準としたい。
③期末・勤勉手当については、六十歳前の職員と同じ支給割合を、定年前再任用職員又は暫定再任用職員については、(現行)再任用職員と同じ支給割合をそれぞれ適用させたい。
④(六十歳前後の「給与水準の見直し」について)現段階では見直す状況にはないと考えるが、国の動向等を注視していく。



⑤高齢者部分休業は、人事管理の複雑化等の課題があるので慎重な検討が必要。国の通知においては、定数内で取り扱うこととされている。

県高による主な回答

⑥休暇制度については、六十歳前と同等の制度になるものと考えている。
⑦諸手当に関して、基本的には六十歳以下の職員と同様。なお、給料月額を乗じて額を算出する

⑧扶養手当等の定額の手当については、人事委員会規則で規定されることとなる。
⑨暫定再任用により採用された職員は、現行の再任用職員と同様の取り扱いとする。
⑩定年前再任用短時間勤務職員は、現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。
⑪(定年の段階的引き上げ期間中の採用抑制について)人事委員会の意見を踏まえ、新規採用のあり方について検討する。
⑫二〇二二年度中に五九歳を迎える職員に対して、情報提供・意思確認を適切な時期に行う。

交渉参加者の発言

○給料を七割に下げるといって、仕事も七割でいいの。同一労働同一賃金の原則はどへ行ったのか。なぜ七割に下げたのか。なぜ七割に下げたのか。絶対に交渉不可なのか。直近の厚生労働省の調査では八割に近い水準となっている。国追従ではなく、「埼玉県は給与水準を引き上げます」となせやないのか。
○高齢者部分休業制度の導入を求める。定年引き上げの法律施行の際、高齢者部分休業制度について速やかに条例を整備すべきとの国会決議がされている。できない理由を挙げるのではなく、速やかに実施すべきである。

○事務職員をしているが、再任用になり、同じ仕事をしているのに給与が下がっている。
○憤りを感じる。また、短時間勤務を希望しているが叶わない。現実には多様な働き方ができる制度設計をしてもらいたい。
○再任用二年目であるが、まだ子育て中である。再任用職員に扶養手当が支給されないのはおかしい。



手当については、給料月額と同様に七割水準とする。

⑧扶養手当等の定額の手当については、人事委員会規則で規定されることとなる。

⑨暫定再任用により採用された職員は、現行の再任用職員と同様の取り扱いとする。

⑩定年前再任用短時間勤務職員は、現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。

⑪(定年の段階的引き上げ期間中の採用抑制について)人事委員会の意見を踏まえ、新規採用のあり方について検討する。

⑫二〇二二年度中に五九歳を迎える職員に対して、情報提供・意思確認を適切な時期に行う。

交渉の主な論点

(一) 給与七割水準は不当

人事委員会は、昨年九月の「定年を段階的に六五歳に引き上げるための条例の改正」についての意見で、「六〇歳を超える国家公務員の給与が六〇歳前の七割水準とされたことから、均衡を考慮し、本県でも七割水準とすることが適当」としています。

これに先立ち、人事院は二〇一八年度の定年引き上げの意見で、「七割水準が適当」としました。これは、「賃金権握本統計調査(厚生労働省)で賃金水準が、企業規模一〇人以上で六八・八%、同一一〇人以上で七〇・一%となっていること、また「職種別民間給与実態調査(人事院)で七割台となっていることを理由としています。

しかし、「賃金構造統計基本調査」には、県の再任用のように給与水準が下がる「再雇用」のデータが含まれていることを人事院は認めています。

また「職種別民間給与実態調査」では、定年年齢を六〇歳から引き上げた事業所で給与減額を行っていない企業が過半を超えています。給与減額を行っている事業所でその水準は七五%程度となっています。七〇%の根拠はなく、引下げのびと言わざるを得ません。「同一労働・同一賃金」という給与決定における大原則を軽視し、「国との均衡」のみで七割水準を強行しようとする当局の姿勢は、到底認めることができません。

＜高齢者部分休業＞

地方公務員法第二六条の三に規定されています。条例で定める年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、一週間の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す。これが導入されれば、退職しなくても短時間勤務が認められます。

交渉の主な論点続々

(二)再任用の処遇改善を

定年引上げに伴い、再任用制度が変更され、「定年前再任用短時間勤務」と「暫定再任用（フルタイム・短時間）」が導入されます。当局はどちらの再任用についても、現行の再任用と同様の取扱いをしたいと思います。

しかし、現行の再任用は、定年前と比べて給料表の格付が引き下げられ、一時金の支給月数も低く抑えられており、定年前の約六割の給与水準となっています。また、扶養手当や住居手当が支給されていません。

定年引上げの制度完成までの間、職場では、定年延長者（フルタイム）、定年前再任用短時間勤務者、暫定再任用勤務者（フルタイム・短時間）が混在することになります。

現在の再任用職員は、職位が引下げられても定年前の職位と同様の業務と責任を担っており、「同一労働・同一賃金」の原則から逸脱しています。円滑な職場運営のためには、現行の再任用者の賃金・処遇を大幅に改善し、定年延長者との格差をなくすことが必要です。

(三)多様な働き方の保障を

高齢期の職員が安心して働き続けられるためには、本人の健康・体力や、家族の介護等の諸事情に応じた多様な働き方が保障されることが必要です。

しかし、定年引上げの完成後は、六五歳の定年まではフルタイム勤務と定年前再任用短時間勤務の二つの働き方しか選ぶことができません。

「定年前再任用短時間勤務」は、一度選択すると、任期は六五歳までとなり（現在の年度ごとの任用ではない）、途中でフルタイムに戻すことができません。

地公労では、高齢者部分休業制度（※囲み参照）の導入と、これ

を取得する職員の定数外配置を求めています。

当局は「定年引上げの導入と併せて、他団体の動向も踏まえ、検討していく」と回答するにとどまりました。

(四)継続的な新規採用を

定年の段階的引上げの間中は、二年に一回引上げが行われます。これは、二年に一回定年退職者が非常に少なくなる年があることを意味します。このままでは定年退職者がいない年は新規採用者が大幅に抑制されます。

地公労では、定年引上げによる採用抑制を行わず、新規採用を継続的に行うことを求めています。また、職員が健康で安心して働き続けられるよう、定数の大幅増を行い、長時間過密労働の解消を求めています。

人事委員会も、二〇二一年度の定年引上げについての意見の中で、「定数の増加も含め定年の段階的な引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を適切に講ずる必要がある」としています。

当局は「人事委員会の意見を踏まえ、新規採用のあり方について検討を進めていく」と回答しました。



Table with columns for '対象生年月日' (Target Birth Date) and '年度/定年年齢' (Fiscal Year/Target Age). It details the transition of employees from one age group to another over time, including specific birth date ranges and corresponding age milestones.

※暫定再任用：段階的引き上げ期間中は、定年から65歳までの経過措置として、現行と同様の制度（暫定再任用）が存置されます

条例提案は拙速 十分な議論を

当局は六月県議会に定年引上げに関する条例提案を行おうとしています。定年引上げは、すべての職員の人生設計そのものに大きく影響する問題です。

そして、賃金、職員の採用・定数、職場運営など、職場全体のこれらに大きく関わる問題です。それだけに慎重に制度設計をすることが求められます。

地公労は、協議を尽くし、合意のもとに制度設計・制度運用を進めることを求めました。

当局は「定年の段階的な引上げについては、制度設計に当たって多岐にわたる検討課題を整理しな

から実施し、制度運用を進める必要があると認識している」と回答し、交渉を継続することを確認しました。

署名の働き方

地公労では、教育長あて署名「雇用と年金の確実な接続となる定年引上げを求める緊急署名」に取り組んでいます。交渉は継続しています。署名にご協力をお願いします。

