

[明石市労働組合連合会への回答]

定年の段階的引上げに向けた要求について（回答）

みだしのことについて、次のとおり回答します。

1 制度導入について

- (1) 定年の段階的引上げに向けて、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や業務のあり方について、(労使での検討委員会を設置するなど)労働組合との協議を行うこと。また、国に遅れることなく制度が導入できるよう、速やかに条例改正を行うこと。
- (2) 組織の新陳代謝を確保するため役職定年制を導入するとともに、制度設計にあたっては国家公務員との均衡を踏まえ、対象年齢を60歳・対象となる職は管理職以上とすること。また、役職定年の例外となる特例任用については、組織の硬直化を招かないよう運用基準を予め明確に定めること。
- (3) 役職定年により降任する職員を含め、高齢職員が持つ技術・知識・経験を積極的に活用するため、課長補佐相当職など高位のスタッフ職に位置づけるなど、ふさわしい職務・職名について検討すること。
- (4) 60歳以降の職員の多様な働き方を可能とするため、定年前再任用短時間勤務制度について制度化し、職員の希望に基づき雇用を確保すること。ただし、同制度は一旦退職した後の任用であることに鑑み、職員の意に反し、定年前再任用短時間勤務職員に任用するような運用は行わないこと。
- (5) 地方公務員の生涯設計と高齢職員の実情に応じた働き方を実現するため、現行の地方公務員法で規定されている高齢者部分休業制度について条例整備を行うとともに有効に活用すること。
- (6) 地方公務員法の一部改正案を踏まえ、職員が60歳に達する前年度に60歳以降の任用、給与、退職手当等について情報提供および意思確認を行

うとともに、当該職員の意向について最大限尊重すること。

2 給与水準について

- (1) 60歳を超える職員の月額給料について、60歳前の7割水準以上とすること。また、役職定年により降格・降任する場合にあっても、60歳前の7割水準を確保すること。
- (2) 60歳を超える職員の技術・経験・知識を最大限活用するためにはモチベーションを維持することが必要であることから、55歳超の職員を含めた高齢職員の昇給・昇格のあり方について労使協議・交渉を踏まえ決定すること。
- (3) 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当については、60歳前と同水準とすること。
- (4) 退職手当について、新国家公務員退職手当法を踏まえ、60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した職員を定年退職として取り扱うこと。また同法第5条の2に規定されている、いわゆる「ピーク時特例」を適用すること。
- (5) 定年前再任用短時間職員および2030年度まで経過措置として残る暫定再任用職員の給与水準について、60歳以降の常勤職員との均衡をはかること。

3 職場環境の整備

- (1) 定年の段階的引上げは、雇用と年金の接続のための制度であることを踏まえ、加齢に伴う身体的機能の低下が職務遂行に支障をきたす職種（いわゆる困難職種）について、労使で確認・協議しながら働き続けられるための環境整備（職務の見直し・配置）を行うこと。
- (2) 労働安全衛生法第62条を踏まえ、中高年層の身体の状態に応じた安全衛生上の配慮を行うこと。
- (3) 定年の段階的引上げに伴って、係長・課長補佐などの職位が増えることが想定されることから、中堅層職員の昇格を確保するため級別職員構成比の柔軟な対応を図ること。
- (4) 組織の活性化を維持するため、引き続き新規採用者を計画的に募集すること。

定年年齢の引上げ及び高齢者部分休業制度の導入については、現在、令和4年9月議会での条例議案の提出を目指して、国及び他都市の動向を踏まえながら、制度の方針を検討しているところであり、今後、制度の導入に向けて、協議すべき事項は、協議していく考えです。