

2022 年 7 月 25 日

静岡県知事
川勝平太 様

静岡県職員組合
執行委員長 伊藤



定年引上げに関する要求書

職員の賃金・労働条件改善に向けた貴職の日頃の努力に対し、敬意を表します。

2021 年に「国家公務員法等の一部を改正する法律」「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立し、2023 年 4 月から施行となりました。本県においては、施行にあたり関係条例、規則等の整備をはじめ、60 歳以降の雇用の在り方、雇用と年金の確実な接続、組織の新陳代謝の確保など、多くの課題があります。

高齢層職員が、公的年金受給開始まで安心して働き続けられる制度とするため、施行開始前に十分な労使協議を行い、労使合意に基づく条例等制定の必要があります。

つきましては、定年引上げにあたり下記のとおり要求をとりまとめましたので、誠意をもって回答されるよう要求します。

記

- 1 定年年齢を 65 歳とし、2023 年度から 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げること。
- 2 管理監督職勤務上限年齢制について
 - (1) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入すること。
 - (2) 対象年齢は 60 歳とし、対象は真に管理監督権限のある職員に限ること。
 - (3) 役職定年の例外については、原則的に適用しないこと。適用する場合には、真に必要な場合に限定すること。
 - (4) 管理職から降任・転任した職員の職務、配置については、中堅層職員の昇任を確保できるよう配慮すること。
- 3 60 歳超も働き続けられる職場環境等について
 - (1) 60 歳を超えても、非管理監督職員が昇任できる機会を確保すること。
 - (2) 60 歳超職員の知識、技術、経験等を活かすため、スタッフ職を新設するなど、組織の新陳代謝を確保すること。
 - (3) 加齢に伴う体力の低下などにより、従前と同じように業務を遂行することが難しい職種等について、職場実態に即した職務、働き方、配置等を検討すること。

4 定年引上げを踏まえた人員の確保について

- (1) 65歳定年退職者が生じる2032年度までの長期的な人員構成について、職種ごとに毎年度の定年退職者数及び新規採用者数、常勤・再任用等の任用形態ごとの職員数、職員の在級分布などの推移などについて具体的なシミュレーションを行い、データを開示すること。
- (2) 組織の新陳代謝を確保するため、現行の条例定数の見直しや柔軟な運用により、計画的に新規採用を確保すること。
- (3) 定年の段階的引上げに伴い、60歳超の班長級職員の増加が想定されるため、中堅層職員の昇任を確保できるよう、ポスト増や定数管理の弾力化など、柔軟に対応すること。

5 定年前再任用短時間勤務職員制度について

- (1) 定年前再任用短時間勤務職員制度を導入すること。
- (2) 導入にあたっては、職員の希望による選択とし、全員を採用すること。
- (3) 引上げ前の定年年齢を超えて年度途中で退職した場合であっても、定年前再任用短時間勤務を選択可能とすること。

6 60歳を超える職員の給料月額について、60歳時点の7割以上とすること。

7 退職手当について

- (1) 国家公務員退職手当法第5条の2に規定されている「ピーク時特例」を適用すること。また、複数の給料表が適用されるなど異なるピークが存在する者について不利が生じないよう救済措置を講じること。
- (2) 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。

8 高齢者部分休業について

- (1) 高齢者部分休業を2023年度から導入すること。
- (2) 本人の希望に基づき取得できるよう、人員配置および職場環境を整備すること。
- (3) 家庭事情等の他律的要因等により職員自らが休業の取り止めを希望する場合、取り止め可能とすること。

9 定年年齢が65歳に引き上げられることから、55歳超の昇給機会が確保されるよう、昇給抑制制度を見直すこと。

10 再任用職員の処遇改善について

- (1) 再任用職員の働き方や職務・級の格付けなどについて、知識、技術、経験等を

積極的に活用する観点から、級の格付けに見合った職務内容とすること。

(2) 住居手当、扶養手当などの生活補給的手当を支給すること。

- 11 勸奨退職制度について、退職手当の割増率や対象年齢等、国の早期退職募集制度並みとすること。