

## ○交渉における職員組合の主な主張及び県の回答

項目	職員組合の主な主張	県の主な回答
役職定年制	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 役職定年制の対象は、真に管理監督権限のある職員に限ること。</li> <li>○ 役職定年により降任した職員の配置により、中堅層職員の昇任機会を奪うことがないようにすること。</li> <li>○ 昇任機会の確保のため、降任後の職としてスタッフ職を新設すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 管理監督職の勤務上限年齢は、現行の定年を踏まえ60歳とし、その範囲については、「管理職手当を支給される職員の職」及び準ずる職として「管理職手当を支給される職員の職と同じ職務の級が適用される職員の職」とする。</li> <li>○ 行政職給料表の6級に規定される「班長級の職」は、本庁では「課長代理」として課全体の調整を行い、出先機関では「事業課長」として課のマネジメントを行っており、責任の大きさや求められる役割において『管理監督職に準ずるもの』と考えられる。</li> <li>○ 定年引上げ後においても、昇任に当たっては、本人の能力等を考慮していくという考えに変わりはないものの、定年引上げとともに導入する「役職定年制」の趣旨の一つとして、「若手・中堅職員の昇任機会を確保し、組織全体としての活力を維持すること」が挙げられているため、この点も十分踏まえながら引き続き適切な人事管理に努めていく。</li> <li>○ スタッフ職等の新たな職の設置については、適切な定員管理のもと、業務上の必要性等を踏まえ慎重に検討していく。</li> </ul>
計画的な新規採用者の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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、計画的に新規採用者を確保すること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職員の経験年数や年齢構成に偏りが生じ、結果として、専門的な知見の世代間の継承や人材育成が困難となることがないように、安定的かつ適切な人材確保の点からも、新規採用者は、一定程度の平準化を図る方向で検討していく。</li> </ul>

項 目	職員組合の主な主張	県 の 主 な 回 答
60歳を超える職員の給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 給料月額は、国に準じて、60歳に達した日の後の最初の4月1日以後、適用される給料表の級及び号給に応じた給料月額に100分の70を乗じて得た額とする。</li> <li>○ 国では、民間給与との均衡の観点から、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、全国の民間企業を対象とした「賃金構造基本統計調査」等の調査結果を踏まえ、当該措置が設計されている。</li> <li>○ 昨年度の本県人事委員会の「職員の給与等に関する勧告及び報告」の中で、60歳を超える職員の給与の取扱いについては、地方公務員法の均衡の原則に基づき、国家公務員における取扱い等を踏まえた措置を講ずる必要がある、とされている。</li> <li>○ 従来から、均衡の原則に基づき、給与水準は民間企業等の水準を基に設定していること、また、定年引上げに伴う給与制度の改正にあたっては、民間給与の状況に基づく国の取扱いを踏まえる必要があるとする昨年度の人事委員会勧告及び報告を尊重していることから、当該措置の導入が適切なものであると考えている。</li> <li>○ 今回の改正については、全体としては不利益な変更ではなく、7割を超えて国や他県を上回る水準とすることは、県民の理解といった観点から困難であると考えている。</li> </ul>
退職手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 60歳超職員の給料月額7割措置については、「ピーク時特例」を適用すること</li> <li>○ 給料月額7割措置だけでなく、給料表異動等により、給料月額のピークが複数ある者について、不利が生じないよう救済措置を講じること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 退職手当の支給率については、国に準じて、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について、退職手当計算上、定年退職として取り扱うこととする。</li> <li>○ 定年引上げ後の退職手当の算定については、国に準じて、60歳を超える職員の給料月額を7割とする措置をピーク時特例の適用対象とし、基本的に減額までの期間は7割水準となる前の給料月額を用いることとする。</li> <li>○ 給料月額の7割措置と給料表の異動等が両方発生した場合について、給料表異動等による減額と60歳超職員の7割措置のそれぞれについて、ピーク時特例の適用対象とする旨の特例措置を設けることとする。</li> </ul>

項目	職員組合の主な主張	県の主な回答
再任用職員の処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 定年引上げ後の60歳超職員と再任用職員が同じ職場にいることとなるため、職責、業務内容や処遇面での均衡を求める。</li> <li>○ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 再任用職員については、引き続き主任級での任用を基本として考えている。</li> <li>○ これまで培った長年の専門的知識と経験を活かして、班員として担当業務を遂行するとともに後輩への助言等を行ってもらおうよう、各部局を通じて、各所属に対し、改めてその旨を周知していく。</li> <li>○ 再任用職員の諸手当については、従来から人事委員会勧告を踏まえて改定しており、今後とも人事委員会の勧告を尊重していく。</li> </ul>
高齢者部分休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 高齢者部分休業を2023年度から導入すること。</li> <li>○ 仕事と生活の両立の観点から、50代から取得可能とすること。</li> <li>○ 本人の希望に基づき取得できるよう、人員配置及び職場環境を整備すること。</li> <li>○ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 加齢による諸事情への対応等のため、高齢者部分休業制度を導入する。</li> <li>○ 施行時期については、令和5年4月1日を予定している。</li> <li>○ 取得期間については、定年退職後の人生設計のための準備期間という位置づけを踏まえ、当該職員の定年年齢から5年を減じた年齢に達した日の属する年度の翌年度から、退職までの期間とする。</li> <li>○ 管理監督職員についても、公務の運営に支障がないと認められる場合は、制度を利用できるとする。</li> <li>○ 制度導入に当たっては、利用者の希望を丁寧に聴取するとともに、周囲の職員についても勤務実態の把握に努めることで、職場の実情等を踏まえた対応により、希望者が利用しやすい職場環境整備を進めていく。</li> <li>○ 承認された休業について、自己都合による取消しは原則として認められないが、介護を理由として取得したが定年前に被介護者が死亡した場合や、申請時点で通常予見することができない事情が発生した場合などは、例外的に認めることとする。</li> <li>○ 制度の見直しについては、今後の運用状況を踏まえて検討していきたい。</li> </ul>