

○職員組合の要求事項に対する県の回答及び提案

職員組合の要求事項	県 の 回 答 及 び 提 案
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員の定年は、改正地方公務員法の規定により、国の職員について定められている定年を基準とすることとされている。 ○ 平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識や技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国の職員については、国家公務員法の規定により、定年が65歳とされていることから、本県においても定年を65歳とする。 ○ 現在、定年を65歳としている医師及び歯科医師については、その職務と責任に特殊性があることから、特例として定年を70歳とし、今回提案する「管理監督職勤務上限年齢制」及び「60歳を超える職員の給料に係る措置」については適用しない。 ○ 定年は、地方公務員法の施行に合わせ、令和5年度から、国の職員の定年を基準とし、2年に1歳ずつ段階的に引き上げる。 ○ 臨時的任用職員や任期付職員など、任期を定めて任用される職員については、定年年齢の定めがないことから、定年引上げに伴う制度改正の対象とはならない。
<p>2 管理監督職勤務上限年齢制について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本県では、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。 ○ 本県においては、「管理職手当を支給される職員の職」と同一の級に、「管理職手当が支給されない職員の職」が混在しており、「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」を管理監督職に準ずる職として管理監督職の範囲に含め、直近下位となる級へ降任させる。

職員組合の要求事項	県の回答及び提案
<p>(3) 役職定年の例外については、原則的に適用しないこと。適用する場合にあっては、真に必要な場合に限定すること。</p> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 役職年齢制においては、現行の勤務延長制度と同様に職務遂行上の特別な事情がある場合のほか、職務内容が類似する複数の管理監督職で、年齢別構成等により容易に欠員補充ができない特別な事情がある場合などにおいて、特例として引き続き管理監督職としての勤務ができる仕組みを設ける。 ○ 管理監督職として引き続き勤務が可能となるものの、あくまで役職年齢制による降任を原則とし、特例の適用は、業務内容等を踏まえた上で、組織運営に当たり、真に必要な場合に限定する。 ○ 60歳超の職員については、引き続き組織の戦力として期待しており、長年培った知識や経験を踏まえ、本人の能力を最大限発揮できるような配置に努めていく。 ○ 上位の職への昇任については、それぞれの職にふさわしい能力等を総合的に判断して行っており、引き続き、本人の能力や適性を踏まえた人事管理に努めていく。 ○ 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。
<p>3 60歳超も働き続けられる職場環境等について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昇任は、それぞれの職に求められる能力や適性等を基に総合的に判断しており、60歳を超える職員についても、「役職定年制」により降任の対象となる「管理監督職」に当たらない範囲内においては、昇任を除外するものではなく、引き続き本人の能力等を踏まえた適正な人事管理に努めていく。 ○ 60歳超の職員の具体的な人事配置については、個々の職員の適性や能力に応じて、個別に検討していくことになるが、これまでの経験や培ってきた知見等を活かして、現場業務の担当者として既存のライン職を務めることに加え、特定課題の処理などにスタッフ職として従事することも想定される。 ○ 新たな職の設置については、適正な定員管理に努める必要があることから、業務上の必要性等を踏まえ、慎重に検討する必要がある。 ○ 加齢に伴う身体機能の低下等により、従前のように業務を遂行することが困難である分野については、行政サービスの低下や公務災害を招かぬように、人事配置上の工夫や業務運営の見直しなどについて、各部局を通じて現場の声を丁寧に聞きながら検討を進めていく。

職員組合の要求事項	県の回答及び提案
<p>4 定年引上げを踏まえた人員の確保について</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>○ 定年引上げに伴い、引上げ期間中の令和5年度から令和14年度までの間は、定年退職者が2年に一度しか生じないこととなるため、職種ごとの職員の年齢構成や退職者数等を踏まえながら、引き続き中長期的視点で人員構成の推移について検証していく。</p> <p>○ 従来までの退職者補充による採用者の確保では、新規採用者数が年度によって大幅に変動する可能性があることから、定年引上げ期間中においては、中長期的な観点に基づき、必要な採用者数の把握に努めていく。</p> <p>○ 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。</p>
<p>(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。</p>	<p>○ 上位の職への昇任は、それぞれの職に求められる能力や適性等を基に総合的に判断しており、定年引上げに伴う制度改正に関わらず、引き続き本人の能力等を踏まえた適正な人事管理に努めていく。</p> <p>○ 職の新設や廃止については、業務上の必要性に応じて判断しており、今後も行政需要を踏まえながら、引き続き適正な定員管理に努めていく。</p>
<p>5 定年前再任用短時間勤務職員制度について</p> <p>(1) 定年前再任用短時間勤務職員制度を導入すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<p>○ 職員の定年年齢を引き上げることにより、65歳までフルタイムで勤務することが原則となる中で、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以降に退職した職員について、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で任用する「定年前再任用短時間勤務制度」を導入する。</p> <p>○ 60歳以降、本来の定年退職日前に、本人が短時間での勤務を希望し、自らの意思に基づき、一旦退職した上で改めて任用するものであることから、今回導入する制度における任用は、あくまで本人の意向が前提となる。</p> <p>○ 「定年前再任用短時間勤務職員」としての任用は、改正地方公務員法の規定により、従前の勤務実績等に基づく選考により行うこととされているため、あくまで任命権者の判断によることとなるが、現行の再任用制度においても原則として希望者は任用しており、高齢期における職員の働き方のニーズに応える点からも、短時間での勤務を希望する職員の任用に努めていく。</p> <p>○ 「定年前再任用短時間勤務制度」は、退職後の勤務形態の変更を伴い、人事管理に与える影響も少なくないことから、年度途中の任用については、慎重な検討が必要であると考えており、あくまで年度当初の任用を基本として想定している。</p>

職員組合の要求事項	県の回答及び提案
<p>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。</p>	<p>(60歳を超える職員の給料月額)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 100分の70を乗じる前の給料月額は、給料表の給料月額に一定の率を乗じる特例措置を講じた後の給料月額とする。 ○ 本県では、従来から国の制度を基本として給与制度の設計を行っているが、定年の引上げに伴い、60歳を超える職員の給与水準を7割とするにあたっては、さらに以下の2つの点から整理している。 <ul style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 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。 ○ 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。 <p>(管理監督職勤務上限年齢調整額及び降格時号給対応表の導入)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 管理監督職であった職員が、役職定年制により降任等をされた場合には、国に準じて、当分の間、「降任前の給料月額の7割の額」と「降任等をされた後に受ける7割措置後の給料月額」との差額に相当する額を、管理監督職勤務上限年齢調整額として支給する措置を導入する。 ○ 国における管理監督職勤務^{ごうぼう}上限年齢調整額は、降格時号^{ほうきゅう}給対応表に基づく降格に加え、俸給月額^{ほうきゅう}の7割措置により、俸給が二段階引き下げられることを考慮して措置されるものである。 ○ この趣旨を踏まえ、本県においても国に準じて、降任等による降格をした場合の号給決定について、現行の同額又は直近下位の号給に決定する方法を改め、降格時号給対応表の導入により、昇格時の増額分を減じた号給に決定することとする。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
	<p>(60歳を超える職員の諸手当)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 給料月額を7割とする措置の導入に伴い、各手当の性質、目的等を踏まえ、一部の手当について、60歳前の職員の7割の水準とする。 ○ 具体的には、給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当及び管理職員特別勤務手当については、いずれも給料の水準を調整する手当であることから、給料と同様に、手当額を7割の水準とする。 ○ 地域手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当等、その手当額の算定基礎に給料を含む手当については、給料月額が7割となることに連動して、手当額も7割の水準となる。 ○ 扶養手当、住居手当、通勤手当、宿日直手当、定額の特種勤務手当等については、各手当の性質、目的等を踏まえ、60歳前の職員と同額とする。 ○ 給料を算定基礎に含む地域手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当等については、管理監督職勤務上限年齢調整額を、各手当額の算定基礎に含めることとする。 <p>(期末・勤勉手当の職務加算制度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 期末・勤勉手当の職務加算制度は職務と責任の度合いに基づいて措置されているものであるため、60歳を超える職員についても、いわゆる役職定年による降任等の有無に関わらず、一律に支給時点の役職に応じた率を適用する。 ○ 定年前4年以内の主任級職員については、職務加算割合を10%とする措置を講じているが、制度の趣旨を踏まえると、現状の取扱いはいくまで特例的なもので、これ以上適用対象を拡大することは困難である。 ○ 定年引上げ後においても、引き続き当該職員の定年前4年の主任級職員を対象に適用することとする。65歳定年の場合は61歳から適用する。 ○ ただし、今年度の時点で、既に当該措置の適用を受けている職員については、経過措置として、新定年まで引き続いて特例措置を適用することとする。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
	<p>(60歳を超える技能労務職員の給与の取扱い)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 60歳を超える技能労務職員の給与の取扱いについては、その他の職員の取扱いを踏まえ、60歳に達した日の後の最初の4月1日以後、給料月額を7割の額とする措置を導入する。 ○ 導入にあたっては、7割とする前の給料月額には、平成27年の給料表の見直しに伴う給料月額の保障措置による支給額を含めることとする。 ○ 諸手当についても、その他の職員と同様の取扱いとし、給料を算定基礎に含む地域手当、期末・勤勉手当、時間外勤務手当等については、給料月額の保障措置による支給額を各手当額の算定基礎に含めることとする。 ○ 行政職への転任に向けた検討については、職員組合の主張と当局の考え方との間に隔たりがあるため、今後も職員組合と引き続き話し合っていきたい。
<p>7 退職手当について</p> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 退職手当について、現行規定においては、退職日の給料月額に、退職事由別、勤続年数別に定められた支給率を乗じ、職務の困難度に応じて決められている調整額を加えて算出している。 ○ 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。 ○ 給料月額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。
<p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>8 高齢者部分休業について</p> <p>(1) 高齢者部分休業を 2023 年度から導入すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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。 ○ 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、制度を利用できることとする。 ○ 取得時間については、1週間あたりの通常の勤務時間の2分の1を上限として、職員が選択できることとする。 ○ 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。 ○ 高齢者部分休業取得中の給与のうち、給料及び一部手当については、勤務しない時間に応じて減額する。また、期末手当、勤勉手当、退職手当に係る勤務期間の算定にあたって、取得する期間の2分の1又は全部を除算する。 ○ 施行時期については、令和5年4月1日を予定しており、今後、条例の制定手続きを進めていく。 ○ 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。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高齢層職員の昇給制度については、平成30年の人事委員会勧告に基づき、公務が民間を上回る状況にある50歳台後半層について、標準の勤務成績では昇給しないこととする措置を導入したところであり、当該措置の見直しについては、人事委員会勧告を踏まえて対応していきたいと考えている。 ○ 定年の引上げにあたり、国においては、当該措置の改正は行わず、現行の55歳を超える職員と同様に昇給抑制の対象とすることとされている。 ○ 昨年の人事委員会報告においても、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、とされていることから、本県においても、国に準じた取扱いとし、当該措置の見直しは行わないこととする。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>10 再任用職員の処遇改善について</p> <p>(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。</p>	<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>
<p>(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。</p>	<p>○ 再任用職員の諸手当について、国においては、定年の引上げに伴う改正は行われておらず、本県の人事委員会からは、均衡の原則に基づき、国の取扱いを踏まえた措置を講ずる必要があると報告されている。</p> <p>○ 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。</p>
<p>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。</p>	<p>○ 定年前早期退職特例措置の拡充については、国では、早期退職者募集制度に基づき、任命権者の定める年齢や職位等の条件のもとに、応募し認定を受けた退職者に限られていることを踏まえ、同制度の導入と併せて検討の上、実施すべきものであると考えている。</p> <p>○ 本県における現在の職員構成に照らすと、早期退職に一層のインセンティブを付与する状況にはなく、他県においても定年引上げに伴う早期退職に係る見直しを実施した団体は少数に留まっている。</p> <p>○ 以上のことを踏まえ、本県の勸奨退職の割増率及びその適用範囲については、定年引上げ前の取扱いを維持することとする。</p> <p>○ 具体的には、定年引上げに基づき、勸奨退職の範囲を50歳から65歳までとするが、当該退職による割増率については、2%の率を年度末年齢50歳から59歳までの10年間に対して適用することとする。</p>

○県の提案事項

県の提案事項	提 案 内 容
職員への情報提供及び意思確認	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定年引上げに伴い、いわゆる役職定年制、給料月額の7割措置、定年前再任用短時間勤務制の導入など、60歳以降に適用される人事管理や給与に係る諸制度が大きく異なることとなる。 ○ 国家公務員においては、職員への情報提供・意思確認制度が設けられ、当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当等の情報提供を行った上で、60歳以降の勤務の意思確認に努めることとされている。 ○ 地方公務員法では、国に準じて各団体の条例で定めるところにより、同様の措置を講ずることとされており、本県においても、職員が60歳に達する年度の前年度に、当該職員に対して情報提供及び意思確認を行う制度を設けることとする。 ○ 当該制度は、任期を定めて任用される職員、非常勤職員、特例定年が設けられる医師・歯科医師等には適用されない。 ○ 情報提供・意思確認を行う具体的な項目については、人事委員会規則で定めることを予定しており、条例及び人事委員会規則の改正後、対象となる職員に対して、速やかに情報提供・意思確認を実施したいと考えている。 ○ 当該制度の直接の適用対象とはならない職員に対しても、丁寧な情報提供に努めていく。