

■事務室の方へ 恐れ入りますが、分会長さんへお渡しください

<b>長野高教組FAXニュース</b>	増刷りの上、職場のみなさんに配布してください。
〒380-8790 長野市県町 593 TEL 026-234-2216 FAX 026-234-2219 メール <a href="mailto:naganokokyoso@educas.jp">naganokokyoso@educas.jp</a> HP <a href="http://naganokokyoso.com/">http://naganokokyoso.com/</a> FAX ニュースは、HP からダウンロードできます	2022年7月8日(金) No. 398 (22-2)

# 「定年延長」導入に向けて大枠合意

## 6/30、7/7 地公労交渉

5月30日、地公労に対して事前協議された定年延長制度の導入について、6月30日と7月7日に交渉を行いました。今後、運用面の課題等について任命権者ごとの交渉を行っていきます。今回は ①運用面の課題は各単組で十分な交渉を行うこと、②今回の確認事項について別途確認書を交わすことを条件として、以下の協議事項の受け入れで「大枠合意」しました。

### 55歳以上昇給抑制 → 今回の交渉とは切り分ける。

39の都道府県で導入されていること、昨年の人事委員会勧告でも強く実施を求められていること、給与格差が定年引上げによって小さくなることを理由として定年延長と同時に提案されました。撤回を求めたところ、覆すことはできかねるとしたものの、定年延長とは別に確定期に向けた継続協議として扱われることとなりました。

### 定年の段階的引き上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて原則65歳とする。

	現行	2023年度～ 2024年度	2025年度～ 2026年度	2027年度～ 2028年度	2029年度～ 2030年度	2031年度～ (制度完成)
定年年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

これにより退職者の出ない年度があるため新規採用への影響が考えられますが、県当局は、「年齢層の偏りをなくすという観点から、一定の採用数は維持すべきという総務省の考えを踏まえながら検討していきたい」と回答しました。県教委交渉でもさらに交渉を行い、新規採用の確保に力を入れる必要があります。

### 役職定年制の導入

役職定年の年齢に達した管理監督職の職員を管理監督職以外の職に異動させる“役職定年制”を導入する。

管理監督職の範囲	・特別調整額(管理職手当)の対象となっている職 ・上記に準ずる職
役職定年年齢	原則60歳

制度導入の趣旨は「組織の新陳代謝を確保し、組織の活力を維持することを趣旨とする」という回答でした。役職定年の対象範囲は任命権者ごとに異なるため、高教組独自交渉で詳細についてやりとりします。校長再任用と役職定年制との間に起こる矛盾を整理させることが大きな課題になります。

### 定年前再任用短時間勤務の導入

60歳に達した年度以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する。

現行の再任用との違いは、フルタイム勤務がないことという回答でした。現行の再任用との処遇面の格差は、課題があれば対応していきたいとのこと。なお一度この短時間勤務をやるとフルタイム勤務には戻れません。

### 情報提供・意思確認

当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、職員の60歳以後の勤務の意思を確認する。

実施に関しては、時期、回数、取り扱いについて本人の生活設計に支障をきたさないようすることという要求に対して、「しっかりと進めていきたい」という回答でしたが、具体的なスケジュールは任命権者ごとの交渉でつめていくことになりました。

## 職員の給与等

・当分の間、60歳を超える職員の給料月額、60歳前の7割水準とする。

60歳に達した日以後における最初の3月31日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

7割水準の設定根拠は、全国の給与水準の実態調査の結果、全国の状況は7～8割、長野県の状況は6割～6割7分であり、地公法の均衡原則に則り、国と同じく7割水準としたとの回答です。退職手当は、国と同じくピーク時特例を適用するとの回答があったため、7割措置による減額は起こらないことが確認されました。

定年延長等の事前協議に対する地公労交渉における主張事項とその回答	
主張事項	県当局回答
55歳以上の昇給抑制	
今年度中に実施する必要性があるのか。昇給の例外としている勤務成績が特に良好である場合はどのような場合か。	<ul style="list-style-type: none"> <li>多くの都道府県で導入されている(39/47)ことに加え、昨年の人事委員会勧告で実施が求められており、高齢層の処遇と併せて早急に考えたい。</li> <li>例外としては、昇任加算のケースを想定している。</li> </ul>
55歳以上の昇給抑制に対する基本的な考え方	
55歳以上の昇給抑制については、職員の労苦をまったく顧みない措置であり、撤回を求める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>覆すことはできかねるが、導入には慎重なプロセスが必要と考えている。</li> </ul>
定年延長に対する基本的な考え方	
昇給抑制については別交渉とし、定年延長の交渉の必須事項としないこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年延長とは別に確定期に向けた、継続協議としたい。</li> </ul>
運用面の詳細については、各単組で別途交渉・協議事項とすることでどうか。なお、各交渉等を行う前には、双方で課題を整理する場を設けることとしたいがどうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>提案に異存はない。</li> </ul>
1 定年の段階的引上げ	
定年延長制度の趣旨はどのようなものか。新規採用職員の確保についてどのように考えているか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢化社会における課題解決として、高齢層職員の知識や能力を活かす環境を整えるため。</li> <li>年齢層の偏りをなくすという観点から、一定の採用数は維持すべきという総務省の考えを踏まえながら検討していきたい。</li> </ul>
2 役職定年	
役職定年制を導入する趣旨はどのようなものか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>60歳の管理監督職の方をそれ以外の職に異動してもらい、組織の新陳代謝を確保し、組織の活力を維持する。</li> </ul>
管理監督職の範囲の上記に準ずる職について、どのように考えればよいか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>任命権者により異なる。各単組の話し合いとしたい。</li> </ul>
役職定年年齢を原則60歳としている点について、例外をどのように考えればよいか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>任命権者により異なる。各単組の話し合いとしたい。</li> </ul>
3 定年前再任用短時間制度	
定年前再任用短時間制度を導入する趣旨はどのようなものか。現在の再任用制度は、暫定再任用制度という形でフルタイム・パートいずれも残るといふことでよいか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な働き方へのニーズに応えるもの。</li> <li>お見込みのとおり、R13までは残る。</li> </ul>
定年前再任用短時間制度と現行の再任用制度の違いは何か。現行の再任用との処遇面の格差は運用面の課題として交渉していきたいがどうか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム勤務がなくなるというのが大きな違い。</li> <li>課題があれば対応していきたい。</li> </ul>
4 情報提供・意思確認	
情報提供・意思確認の実施に際しては、時期、回数、取扱いについて本人の生活設計に支障をきたさないようにすること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>しっかりと進めていきたい。</li> </ul>
5 職員の給与等・その他	
60歳以上の給与水準の設定根拠はどのようなものか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事院の給与水準の実態調査の結果、全国の状況では7割～8割程度となっている。長野県では6割から6割7分程度であり、地公法の均衡原則に則り、国と同じく7割水準としたところ。</li> </ul>
給与水準を下げる場合、職務内容や職責についてもそれに合うものとする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの単組の実態に応じて、交渉したい。</li> </ul>
退職手当については、国家公務員退職手当法の改正を踏まえ、「ピーク時特例」を適用すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>国と同じくピーク時特例を適用する。</li> </ul>
60歳の前後で、退職時期と退職手当の支給額はどのようになるか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>組合側で問題意識を明確にさせていただき、次回の交渉で答える。</li> </ul>
地方公務員法で認められている高齢者部分休業についてはどのように考えているか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>今の段階ではしっかりとした方向性を出せていない。</li> </ul>
早期退職募集制度はどのような形になるのか。	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年延長に合わせてスライドさせることはしない。</li> </ul>
退職時期と退職手当の関係について、前回は職場を混乱させないための主張をしたが、予備交渉の過程で地公法上、我々の問題意識は運用面で対応せざるを得ないという壁に突き当たった。60歳以降の退職手当の算定について、当分の間、定年を理由とした退職と同様に算定されるが、年度途中で欠員が生じるなど職場が混乱したり、業務に支障を来することがないように予め十分な策を講じること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求の趣旨を尊重したい。</li> </ul>