

## 神戸市労働組合連合会との交渉議事録

1. 日 時：令和4年8月5日（金） 17：30～17：40

2. 場 所：行財政局会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市）行財政局長，行財政局副局長，給与課長，組織制度課長，給与課担当係長3名，他1名  
水道局副局長，経営企画課業務改革担当課長  
交通局副局長，職員課職員担当係長  
教育委員会事務局総務部長，教職員課長

（組合）市労連執行委員長，副執行委員長5名，書記長，他9名

4. 議 題：定年引上げ及びそれに伴う給与制度の見直しにかかる要求に対する回答について

5. 発言内容：

（市）平素より皆さま方には、様々な取り組みについて、ご理解・ご協力をいただいておりますことに、心より感謝申し上げます。皆さま方より、さる7月27日に定年引上げ及び各種制度見直しについてご要求をいただきました。

一部、管理運営事項に関する事項もありますが、勤務労働条件に密接にかかわる事項もごございますので、本日における私どもの考え方を申し上げます。回答につきましては、副局長よりさせていただきます。

（市）それでは私から、要求の項目ごとに回答させていただきます。

1つ目、職員の意思確認及び意向の尊重についてでございます。

60歳以降の任用、給与、退職手当等につきましては、翌年度に60歳に達する職員に対して情報提供、意思確認を行うこととなっております。本市におきましても適切に情報提供、意思確認を実施する予定です。詳細な実施方法につきましては現在検討中でございますが、令和4年度に関しましては、12月に実施することを検討しております。

また、定年引き上げに伴いまして、60歳を超える職員につきましては、引き続き現職としてフルタイムで勤務することを基本としております。一方、健康上や人生設計上の理由等による多様な働き方を可能とすることへのニーズに対応するため、定年前再任用短時間勤務制度を導入する予定です。なお、総務省通知にも示されている通り、職員の意思に反して定年前再任用短時間勤務の職に採用することはできないこととなっておりますので、本市においても、総務省の考え方に則り、適切に対応をして参ります。いずれにいたしましても、職員が60歳以後の勤務の意思を決定できるよう適切に情報提供するとともに、職員の意思確認に努めるなど、丁寧に対応してまいりたいと考えております。

続きまして2つ目、配置の考え方及び単組協議についてです。

定年の引き上げに伴う60歳を超える職員の職務のあり方につきましては、これまで培ってきた知識や経験、専門性を活かしながら、個々の適性や能力に応じた役割を担っていただくこととし、現行の再任用制度と異なり現職と同等の職務と責任の下で勤務することを基本として想定しております。

一方で、職種によりましては、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える可能性があることについて認識しておりまして、そういった職種に関しましては、職務の特殊性を踏まえた対応が必要と考えております。いずれにしましても、高齢期の職員の役割を踏まえた職場環境の整備につきましては、各任命権者において検討を行い、勤務労働条件に関わる内容に

つきましては、皆さま方と十分に協議させていただきたいと考えております。

続いて3つ目、経過措置額の適用についてでございます。各種給料表の見直しに伴う経過措置につきましては、現在の定年年齢を前提に制度設計を行い、労使協議を経て経過措置を設けることで妥結したものであると認識しております。現在の定年年齢以上に適用することは想定しておらず、定年年齢の引上げに伴い、高齢職員の処遇が引き上げられることにより費用が増大することも踏まえ、定年年齢の引上げ後も、現在の経過措置を適用することは困難であると考えております。

続きまして4つ目、昇給制度等の改善についてでございます。

職員の昇給制度につきましては、定年の引上げが行われる中で、引上げ後の給与水準が高止まりする要因となることから、国からの指導も非常に強くなってきておまして、他都市においても見直しが進んでいる状況を踏まえ、55歳以上の職員については、昇給停止制度を導入しなければならないと考えております。

一方で、職員のモチベーションの維持は重要であると考えております。頑張っている職員が真に報われる人事給与制度となるよう、皆さまとも協議を重ね、令和3年4月より人事給与制度の見直しを実施しているところでございますが、引き続き、職員が意欲をもって仕事に打ち込むことができるよう、頑張った職員が真に報われる制度について検討してまいりたいと考えております。

続きまして5つ目、定年前再任用短時間勤務制度の処遇改善についてでございます。

定年前再任用短時間勤務職員につきましては、一度退職した上で、再任用に当たって職務の内容に応じ新たに職務の級が決定されることとなり、定年前再任用短時間勤務を希望する職員につきましては、原則、現職とは異なるポストへの配置を検討するものと考えていることから、現職時と異なる職務と責任の下で勤務することを想定しており、現行の再任用職員と同様、原則、定年前の1級下位の級を適用いたします。

また、再任用制度につきましては、皆さま方と協議をさせていただきながら、平成26年4月より本格運用をはじめ、処遇面につきましては、平成28年12月1日より、行政職給料表等の再任用職員3級に適用される給料月額を改善する等の取り組みを行ってきております。また、人事給与制度の見直しの中では、3級職員の再任用の級格付けについて退職時の級とすることを確認したところでございます。再任用職員の処遇の改善につきましては、現時点では困難と考えておりますが、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、今後とも国や他都市等の動向を注視するとともに、皆さま方のご意見も十分に伺ってまいりたいと考えております。

続きまして6つ目、再任用職員の採用資格基準についてでございます。

定年引上げ後においても、雇用と年金の接続の観点から、65歳までの間、定年前再任用短時間勤務制度又は暫定再任用制度によりまして、希望者については原則再任用されることとなります。

また、いずれの制度におきましても、現行の再任用制度同様の選考を経て任用されるものとして、口頭試問・勤務実績・出勤状況及び健康状態を総合的に勘案し、「分限免職の要件や欠格事由、再任用することがふさわしくないと任命権者が認める者」に該当しない場合は、任用されることとなります。なお、定年前再任用短時間勤務制度につきましては、当該年度の希望者数やポスト数により、当該制度を利用できないことがあります。その場合でも、退職することなく引き続きフルタイムで継続勤務をしていただくことは可能です。また、暫定再任用制

度の選考において合格となった者のうち、短時間勤務を選択する場合、または短時間勤務中の職員がフルタイム勤務を希望する場合において、希望者数やポスト数により、希望の勤務形態とならない場合もございますが、ご理解いただきたいと思います。

続きまして、要求書さいごの7つ目、計画的採用および定数管理についてでございます。

定年引上げ期間中における新規採用につきましては、国が設置した「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」におきまして、専門的な知見の世代間の継承や計画的な人事配置・人材育成等のため、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であるという検討結果が示されています。職員の採用につきましては、行財政改革の取組みを踏まえながら、行政サービスの質を将来にわたって安定的に確保できるよう、国や他都市等の動向も注視し、対応してまいりたいと考えております。

また、要求書とあわせまして、退職手当制度の見直しについて、ご意見をいただいております。要求書をお受けした際にも申し上げましたが、定年引上げを予定している中で、各種制度につきましても、国からの指導が強くなってきております。国の支給率を上回る退職手当につきましても、非常に厳しい状況でございます。本市の置かれている状況や国・他都市の状況等を踏まえますと、見直しを実施せざるを得ない状況でございますので、ご提案させていただいている内容で、何卒ご理解をいただきたいと思います。

また、この場をお借りいたしまして、7月6日に提案をいたしました「定年引上げについて」のうち「定年前再任用短時間勤務制度」につきまして、改めてご提案をいたします。

先日の提案では『Ⅱ．定年前再任用短時間勤務制度』の対象職員につきまして、「従来の定年に達した日以後に退職した職員」としておりましたが、「60歳に達した日以後に退職した職員」に改めます。

(市) 私どもからは以上でございます。

(組合) 回答については、持ち帰り検討します。改めて、私どもの意見を申し入れていきたいと思っております。以上です。