

新潟高教組 地公労定年延長制度交渉速報③

2022年9月6日 全組合員配布

「賃金7割・延長前と同等の職務」動かさず！

「加齢等に伴う配慮は個別に当然なされるべき」

**具体の運用に関わる課題は「継続協議」を確認し、
改正条例案の9月議会提案「やむなし」と判断**

「65歳まで安心して働き続けられる」制度となるよう、超勤解消、モチベーション維持

向上等の具体策については、今後の確定交渉等でも引き続き追及！！

9月5日、地公労は定年延長制度構築についての第3回（最終）交渉を行った。最重要課題である、賃金7割水準について、「均衡の原則、国家公務員の取扱いに準ずる」とした当局姿勢は変わることなく、モチベーション、やりがいを持って働いてもらえるように努めていきたいと回答した。

交渉最後に人事課長は「地公労・各任命権者で交渉してきた中で、真摯に対応、議論しながら回答した。9月議会で関係条例を整理し、その後については運用面等引き続き協議を行い、円滑な導入ができるよう進めていく」と話をした。

地公労は交渉後、幹事会を開き、以下の交渉到達点を確認。まだまだ課題が山積の中での厳しい決断を、制度条例の議会上程については「やむなし」と判断。継続協議事項は引き続き厳しく交渉を行っていくことを確認した。（提案内容・要求書詳細については速報①②参照）

要求	回答	評価
1 基本的事項について	<input type="checkbox"/> 地公労場で全権の委任を受けて話をしている <input type="checkbox"/> 高齢期職員の知識・経験・技術を県の公務の職場で活かし、65歳まで働き続けてもらいたい。	○
2 賃金について		
(1) 60歳を超える正規職員・現行の再任用職員・暫定再任用職員の賃金について、60歳以前の賃金水準から引き下げないこと。	【第2回交渉】 <input type="checkbox"/> 民間カーブ55歳から下がっており、60歳以降を比較すると7割。国・他県との均衡や、情勢適応の原則から妥当。 【第3回交渉】 <input type="checkbox"/> 制度上難しい。 <input type="checkbox"/> 問題意識はある。	×
(2) 55歳以上の昇給抑制を廃止すること。	【第2回・第3回交渉】 <input type="checkbox"/> 公務が民間を上回っている。 <input type="checkbox"/> モチベーション等は働き方改革の中で取り組んでいる。すぐにはないが検討していく。	×
(3) 役職定年制の対象は管理職手当を支給されている職員に限定すること。	【第1回交渉】 <input type="checkbox"/> 管理職手当支給者、6級在職者は準ずる職として役職定年とする。	△
(5) 職員全体の賃金カーブについて、現行水準より引き下げないこと。	【第2回交渉】 <input type="checkbox"/> 制度自体は、国や人事委員会で判断することであるが、注視をしていきたい。 【第3回交渉】 <input type="checkbox"/> 今回の交渉を踏まえ、組合員の思いを人事委員会へ伝えていくことを確認。	×
(6) 60歳を超える職員の間で賃金格差を生じさせないこと。	【第2回交渉】 <input type="checkbox"/> 再任用については、人事委員会勧告に基づいて給与が決定される制度で難しい。 <input type="checkbox"/> 引きつづき交渉の場で議論する。	×

要求	回答	評価
3 各種手当について		
(1) 退職手当の基本額について、60歳時点のピーク時点で算定するため、その後、いかなる場合であっても、退職手当を減額させないこと。	【第2回交渉】 □退職手当は、定年時で判断する制度であり、賃金が7割となってもピーク時特例という配慮もある。 【第3回交渉】 □給料表の変更により、60歳より前にピークがくる場合について、それぞれのピーク時点で計算することで退職時に不利益とならないよう対応する。	○
4 労働条件について		
(1) すべての60歳を超える職員が安心・安全に働き続けられる職場環境とすること。	【第2回交渉】 □60歳過ぎたという年齢をもって、業務を市立に変えようとは考えていない。加齢に伴い働きにくくなる場合は個別事情により配慮する。	△
(2) 加齢にともなう体力低下などにより、定年が引き上げられることで職務遂行が困難となる職種について、職種・職場などの実態を明らかにし、労使間で検証すること。	□文書回答では、意欲と能力のある職員が65歳まで活躍できるような環境整備となっている。 「全ての職員」が対象でないかと質したが、「交渉概要では齟齬がないよう周知する」と答え、文書回答の訂正はかたくなに拒んだ。 【第3回交渉】 □定年延長制度の導入により、現役職員への負担の増加にならないよう配慮する。必要があれば、人的措置も行う。 □情報提供時に高齢期職員の不安な気落ちを確認できるように対応し、面談や職員調書への記載などを含め毎年確認していきたい。 □働き方については、引き続き、任命権者後との交渉で確認していく。	
(3) 60歳以降の働き方・職務内容・配置ポストについて検討し、早期に示すこと。	【第2回交渉】 □職名などを含めて、やりがいなりの観点から考え、何らかの対応を考えていきたい。 □賃金が7割だから業務も7割との整理は難しいとの回答を繰り返す。	×
(6) 高齢者部分休業制度を条例化し、60歳以前の職員も対象とすること。	【第3回交渉】 □全国で今回導入する13県のうち8県が60歳。 当初提案を改め、定年年齢から5歳を減じた年齢として再提案。	○
6 現行の再任用制度・暫定再任用制度について		
(1) 制度の運用にあたっては、職種・職場や任用等の差別を行わず、希望者全員を65歳まで再任用すること。また、勤務時間は本人希望を尊重すること。	【第2回・3回交渉】 □現状も希望を聞いた上で再任用を配置している。現在の運用を変えることは考えていない。 □継続協議	×
(3) 条例で定めている諸手当の支給制限を解除すること。暫定再任用制度についても、手当の支給制限を設けないこと。	【第2回交渉】 □国が再任用制度を作ったときに、生活給的なものは対象が意図し、人事委員会も同様に考え方を示しており難しい。 【第3回交渉】 □手当は、人事委員会の判断であるが、問題点は伝えていく。	×
7 定年前再任用短時間勤務制度について		
(1) 制度の運用にあたっては、職種・職場や任用等の差別を行わないこと。	【第2回交渉】 □職種によって、違いを付けるとは思っていない。任命権者ごとの交渉。 □希望者全員が選択できる制度とし、強要することは考えていないとした。	○
(2) 定年前再任用短時間勤務職員制度について、本人希望を最大限尊重すること。	【第2回交渉】 □短時間勤務を利用してきた職員が定年退職後、短時間勤務の再任用を利用できるのか確認すると、課長は、その時点で希望する職種や配置ができるか考える必要がある年、全員が希望通りになるかは別の議論となると回答した。	△

今後のスケジュール 9月16日(金) 新教連要求書交渉

10月末～11月中旬 地公労・新教連確定交渉 新高教統一要求書交渉