

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10日（水） 18：00～18：15

2. 場 所：給与課会議室（1号館13階）

3. 出席者：

（市）行財政局副局長，給与課長，給与課担当係長2名

組織制度課長，組織制度課担当係長

水道局経営企画課業務改革担当課長，経営企画課担当係長

交通局職員課長

教育委員会事務局総務部教職員課長，教職員課労務制度担当係長，他2名

（組合）市労連書記長、書記次長3名、各単組書記長、ほか6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申し入れ

5. 発言内容：

（組合）7月6日に提案を受けている定年引上げに係る提案、8月5日に示された当局回答をふまえ、この間、各単組・職場で議論をしてきた。本日は、その意見集約した結果を申し入れていきたい。

（組合）私の方から4点について要望します。55歳昇給停止及び退職金の支給率の見直しについて、国の指導や他都市の状況については、これまでの交渉でも常に触れられており、認識はしていますが、55歳昇給停止は仕事に対するモチベーション低下を招く可能性があり、反対です。

また、退職金の見直しについては、定年延長によってマイナスにならない方もありますが、定年延長の経過措置期間中のためマイナスになる方も出てきます。こういった部分に対する配慮が必要だと考えます。

二つ目に、定年引上げ時の給与について、経過措置対象者について困難との回答が示されていますが、50歳代は、この間、給与制度見直しや人事給与制度の見直しで、給与が下げられてきた世代です。いくつかの見直しで給与の早期立ち上がりと言われる中で、若い世代の給与を上げ、高齢者は上がらないという流れがありましたが、50歳代は若いうちは低い給与で抑えられ、高齢になると給与が上がらないという、一番しんどい目にあっている年代です。せめて、60歳を超えた後の給与について経過措置額を基本に対応していただきたい。

3点目に、定年延長から引き続く暫定再任用の短時間勤務職員について、定年前と同一級とすることが示されていますが、定年前再任用やその他の暫定再任用職員の給与引上げと、再任用職員に扶養手当、住居手当など各種手当の支給を行うこと。

4点目に、60歳を超える高齢職員が持つ技術・知識・経験を活かし、働き続けられる職場環境や業務のあり方について、団体交渉で、各任命権者において検討を行うとありましたが、特に、保育士など、体力的にきつくなる職種の仕事のあり方について、保育士はじめ現場職員の意見をよく聞いていただき、65歳まで働き続けられる職場づくりを検討していただきたい。

（組合）配置の考え方について、定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として、現行の再任用制度と同様の仕組みの暫定再任用制度が措置されます。当分の間、定年引上げに伴う60歳超職員、定年前再任用短時間勤務職員、現行の再任用フルタイム・短時間職員、暫定再任用職員が併存する複雑な雇用形態となります。職場・職種によってはチームで行う業務もあり、配置については、職員が安全で安心して業務を遂行できるよう、我々の

意見も踏まえ、柔軟に対応すること。

また、退職手当については、定年が引き上げることで一部改善される部分もありますが、削減されるだけの方もいます。前回の交渉でも、提案通りという厳しい回答が示されましたが、現場で日々、真面目に働いている職員のことを考えると、受け入れることは出来ません。再検討するよう、強く申し入れます。

(組合) 私の方から、4項目について意見させていただきます。

まず、経過措置額の適用についてです。定年引上げ関連として、55歳昇給停止の提案もされている中、55歳未満の職員でも新給料月額が現給保障の給料月額を超えない職員が増えるのではないかと危惧しており、60歳以降も安心して安定的な生活水準が保てるよう、経過措置額を適用するようお願いしたい。

次に、現行の再任用職員の処遇改善についてです。同じ再任用職員として同業務をこなしているのに賃金格差が生じることは納得することはできない。同一労働・同一賃金の観点からも、現行の再任用職員の給与月額を、暫定再任用職員の給与月額に引き上げていただきたい。

次に、退職手当の支給率の見直しについてです。勤続年数が35年に満たない職員の中で、60歳時の退職手当額が、令和5年3月31日時点の退職手当額より下回る場合があるため、その場合は令和5年3月31日時点の退職手当額を保障していただきたい。

次に55歳昇給停止制度についてです。55歳昇給停止制度を導入した場合、55歳までの在職期間が短い職員にとっては、定年引上げ後の60歳以降の給与月額への影響も大きくなる。また、B評価とC・D評価の昇給が同じ0号給ということについて、職員のモチベーションを維持することはできない。B評価においては、たとえ1号給でも引き上げるよう検討していただきたい。

(組合) 経過措置額の適用が困難とのことですが、経験年数を重ねた事務職員が影響を受けます。

この世代はマイナスの影響を受け続けていて、大きなモチベーションの低下につながる。制度見直しの際、経過措置の適用については「当面の間」ということになっていた。定年年齢60歳という設定であったことの確認については認識していない。引き続き経過措置の適用をお願いしたい。

給停止制度を導入することに反対です。高齢層に「頑張る」ことをもともとめて競争させるのではなく、定年年齢まで全職員がモチベーションをもちつつ安心して働き続けられる職場となるように考えてもらいたい。本年度55歳になる方は、65歳定年まで10年ある。60歳を目指して働いてきて、残された勤務年数がこのタイミングで倍になることになり、モチベーションの維持が難しい。昇給停止とせずに1号給だけでも昇給する形にもらいたい。

退職手当制度の見直しについても反対です。非常に厳しい状況ということは理解しつつも、定年引上げと合わせても、マイナス支給になる方が出ないような措置を考えてもらいたい。

(組合) 「要求項目5」について、現在フルタイムで勤務している再任用職員が、高齢期の生活に不安を覚えることがないよう、現行再任用職員の処遇改善を求めます。

退職手当の支給率見直しについてです。退職手当の支給率見直しにより、正規採用が大卒22歳から数年～十数年遅れることが多い私たちの職場では、影響を受ける職員が多く見られます。幼稚園、高校、高専だけで、定年引上げ完成まででおおよそ17%の職員が影響を受けます。損失を被る職員に対する配慮が必要だと考えます。

(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。

ただいま、皆さま方から定年引上げ及び各種制度見直しについて、様々なご意見をいただきました。本日、お答えできる内容につきまして、お答えいたします。

加齢による困難職種への配慮についてでございます。定年の引上げに伴う 60 歳超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ておりますが、同時に、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に影響を与える場合には、その職務の特殊性にあった対応が必要であると考えております。いずれにしましても、高齢職員をはじめすべての職員が安心して業務に取り組むことができるよう、各任命権者において職場の意見を聞きながら、責任をもって適切に対応してまいりたいと考えております。

続きまして、再任用職員の処遇改善についてでございます。先日の団体交渉の際にお示した通り、定年前再任用短時間勤務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と考えております。そのため、現行の再任用職員と同様、原則、定年前の 1 級下位の級を適用するほか、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。

続きまして、その他、55 歳以上の昇給停止、退職手当支給率の見直しにつきましては、先日の団体交渉の際にお示した通り、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、いずれも見直しを実施せざるを得ない状況でございます。

また、経過措置につきましても、定年引き上げ後に現在の経過措置を適用することは難しいと考えておりますので、何卒ご理解いただきたいと考えております。私の方からは以上です。

(組合) 現行再任用の処遇改善については、今回の提案に密接に関係しているため、定年引上げの議論にかかわらず、引き続き、誠意をもって我々との協議に応じていただきたい。

(市) 再任用職員の処遇改善につきましては、定年引上げの議論に関わらず、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いたしまして、引き続き、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。

(組合) それともう 1 点。人事給与制度の見直しの際、職務段階別加算の経過措置があったかと思いますが、その取り扱いは定年引上げに伴いどうなっていくのでしょうか。

(市) 期末勤勉手当の職務段階別加算についての経過措置につきましては、給料月額を取扱いと同様に、現在の定年以上に適用することは困難であると考えておりますので、何卒ご理解いただきたいと考えております。

(組合) 回答全般にわたって、前進した回答がなく、納得できない。いずれの意見も現場組合員からの切実な声であります。本日出された意見をふまえ、再検討を強く申し入れます。

(市) 本日、皆さま方から様々なご意見・ご要望をいただきましたが、それらの内容も踏まえて、引き続き、内部で検討をするとともに、労使合意に向け、皆さま方と協議してまいりたいと考えておりますのでよろしく申し上げます。