

職員組合交渉概要	
交渉日時	令和4年6月30日(木) 15:00~15:40
提案概要	職員の定年引上げに伴う60歳以降の働き方・処遇整備及び住居手当制度の改正について
労使の別	主張の要旨
市	<p>今回は、3点協議をお願いしたい。</p> <p>1点目は、職員の定年引上げについて。</p> <p>現在、定年退職の年齢は60歳となっているが、令和5年度から、60歳から65歳まで、2年に1歳ずつ段階的に引き上げられる。ただし、組織の新陳代謝を図るため、役職定年制を導入する。これにより、60歳を超えた職員については、管理職から非管理職に降任されることになる。</p> <p>また、60歳を超えて、定年前の年齢にある職員については、短時間勤務の職を選ぶことができる、定年前再任用短時間勤務制が導入される。自身の体力や家族の介護などの事情を踏まえ、本人の希望により、フルタイムではなく、短時間勤務の職を選択することができる。</p> <p>なお、定年の年齢が65歳になるまでは、定年から65歳までの職員については、現行と同様、再任用職員として採用されることできる。</p> <p>給与水準については、フルタイム勤務の職員は、従前の給料月額7割水準を保証し、短時間勤務の職員は、現在の再任用短時間勤務職員のように、職務の級ごとに設定した固定給とする。</p> <p>これらの定年延長の制度を周知するため、60歳になる前年度、つまり59歳となる年度に、60歳以後の任用や給与などに関する情報提供を行う。</p>
組合	今回の定年延長が導入されることにより、現行の再任用制度はどのように変更されるのか。
市	現行の再任用制度は廃止されるが、定年の段階的引上げ期間中は、経過措置が設けられる。現在再任用の方や、段階的引上げ期間中に定年退職となる方は、65歳まで再任用職員として勤務していただくことができる。
組合	現在の定年である60歳を経過した後、時短を希望する職員がいた場合、再任用を選択できるのか。
市	<p>60歳の4月1日以降、一度退職した上で、引き上げられた定年まで短時間勤務職員として勤務することができる「定年前再任用短時間勤務制」が導入される。</p> <p>事前に実施する意思確認で短時間勤務を希望された方には、人事評価等に基づく選考により、再任用短時間勤務の職にあらかじめ採用されることになる。</p>
組合	5級~7級職について、役職定年を迎えた際、4級職に降格との説明だが、現在の再任用制度では、5級職以上の方については、3級職への降格となっている。今回の制度で4級職にする理由は

	<p>何か。</p> <p>また、この 4 級職への降格については、他自治体では、どのようになっているか、佐倉市と均衡が図られているか。</p>
市	<p>役職定年による降格における給料月額については、制度上、降格前の 7 割が保障されるため、どの級への降格でも、職員の受ける給料額に変わりはない。</p> <p>国からは、できるだけ上位の職とするよう通知されている。また、下位の級にすればするほど、業務内容や責任の度合が給料水準と乖離してしまうと考えている。</p> <p>一方で、佐倉市は実態として、ほとんどの所属が班体制で事務を執行しているが、当該班長職は、4 級職及び 5 級職の職員に担っていただいている。</p> <p>これらのことを踏まえた結果、管理職及び管理職に準ずる職である 5 級以上の職員の方には、役職定年後も、班編成の中にあっても、豊富な経験と高いスキルを後進の職員に伝承していただくため、4 級マネジメント職としてご活躍をいただくことが妥当であると考えている。また、他自治体との均衡についての質問については、4 月に県が実施した検討状況調査においては、降格先の級を係長級としている団体が多く、均衡が図られているものと考えている。</p>
組合	<p>4 級職への降格の理由については、承知した。では、4 級職への降格となると、4 級職はマネジメント職に位置付けられているので、元部長・課長が班長となりうることはあるのか。</p>
市	<p>班長職は、管理職に必要なマネジメントのスキルを身につける上での重要なステップと位置付けているので、これから管理職を目指す職員がマネジメントの入口の職として十分経験を積める機会を確保することは重要であると考えている。しかしながら、60 歳を超えた 4 級職の方の知識や経験を十分に発揮していただき、人材の有効活用を図ることも同じく重要であることから、役職定年により 4 級職となった方については、班長となる可能性も残しつつ、課長や班長のサポートやスキルの伝承といった面から貢献していただくことを考えている。</p>
組合	<p>役職定年を迎えた際、4 級職へ自動的に降格されるが、更に本人の希望により降格願いを出し、3 級職の実務専任職になることも可能か。</p> <p>給料に関しては、役職定年時の 7 割が保障されているため、給料は変わらないが、責任が伴う 4 級職とそうでない 3 級職が混在することが想定されるが、どのように考えているか。</p>
市	<p>役職定年により降格となった職員が希望降格制を利用することは可能。</p> <p>役職定年により降格となった職員の給料月額は、役職定年前の 7 割と降格後の 4 級の 7 割の差額が調整額として支給されるが、さらに希望降格により 3 級となった場合には、希望降格による給料減額分（4 級→3 級による減額分）を控除した調整額が</p>

	<p>支給されることになる。</p> <p>これにより、役職定年で降格した 4 級職員とさらに希望降格により 3 級となった職員では、職務内容も給料の額のいずれも差がつく仕組みとなっている。</p>
組合	<p>役職定年を迎えたとしても、マネジメント職として、補職に見合った責任感のある仕事に従事していただきたいのと、対象の方には、このことも含め、十分な周知期間及び丁寧な説明を心がけていただくことを要望する。</p>
市	<p>現行の再任用については、定年を迎える年度に情報提供及び意思確認を行っているところだが、定年引上げ後は、現行よりさらに 1 年前の 59 歳になる年度にも必要な情報提供等を行うなど、高齢期の職員が職業生活設計を描きやすいよう、丁寧な対応に努めていく。</p>
市	<p>続いて、教育職・保育職給料表に切り替えた際に、給料月額が引き下がったものに対して、引き下がる前の給料月額を保障している現給保障制度の期限を設けることについて、説明させていただく。</p> <p>現在、令和 2 年度に実施した行政職給料表から教育職・保育職給料表に切り替えをした職員のうち、給料月額が引き下がる者に対して、当時支給していた給料月額を保証している。</p> <p>この現給保障については、当分の間としており、保障当初は定年退職となる 60 歳を想定していたところだが、今回の定年延長を受け、その期限を明記しようとするもの。</p> <p>期限設定の理由としては、定年延長制度において、定年延長の対象となる職員は、発令上の給料月額を根拠に給与水準を決定することから、現給保障を受けている職員についても、他の職員との均衡を図ることが適当であると判断したもの。</p> <p>現給保障対象者は 43 歳から 53 歳の職員で合計 32 名、保障額は、数千円から最大で約 3 万円となっており、60 歳となった日後の最初の 4 月 1 日以降は、給料表の規定する給料月額を支給することとなる。</p>
組合	<p>期限を設けるとのことであるが、現給保障をもらっている職員の権利はどう考えるか。</p>
市	<p>もともと、現行の 60 歳定年制においても、現給保障の期限は、最長で 60 歳に達した日後における最初の 3 月 31 日であり、現在の制度上、最長の期限を明記することは、現給保障を受けている職員に対し、不利益は生じないと考えている。</p>
組合	<p>これまで、当分の間と規定されていたものを、60 歳に達した日後における最初の 3 月 31 日と規定するのであれば、今後、当該期間を短縮しないという認識で良いか。</p>
市	<p>あくまでも、定年延長制度導入に伴い必要な制度改正を行おうとするものであり、今後の制度改正や人事院勧告等によっては、見直す可能性があることは、ご理解いただきたい。</p> <p>なお、その場合においては、組合交渉の場において協議する</p>

	ことを約束する。
組合	こちらの内容についても、対象の方には、十分な周知及び丁寧な説明を心がけていただくことを要望する。
市	現給保障の対象となっている職員に対して、丁寧な説明に努めていく。
市	最後に、住居手当の制度改正について説明させていただく。 今回の改正は、平成23年の東日本大震災、令和元年に発生した台風15号等における職員の対応状況等が発端となっている。具体的な改正内容としては、現行貸家に対する補助として2万8千円を上限として支給している住居手当について、令和5年4月から上限額を2万円に引き下げを行うもの。 ただし、本引き下げに伴い、市内に在住している職員の貸家には、8千円を上限として手当額を追加、つまり従前とおり2万8千円を上限とした補助を行うとともに、市内持ち家について3千円の手当支給を行おうとするもの。 市内在住者への手当を手厚くすることで、職員の市内居住を促進し、災害時、特に予測がつかない地震への対応について、職員の迅速な参集が可能になると考えている。
組合	住居手当の市内優遇は組合としても、確定要求で要望しているところである。今回の提案では、結果市内居住者の住居手当は手厚くなっているが、その分市外居住者にはマイナスとなってしまう。組合としては、確定要求の際、手当の新設を要望していたが、新設ではなく現在ある制度の“改正”とした理由を聞きたい。
市	職員に支給できる手当は、地方自治法第204条第2項において、限定列举され、同法第204条の2において、いかなる給与も法律に基づかずに支給することができないと規定されている。 確定要求で要望された手当は、地方自治法に規定されていないことから、当該手当の新設は法令順守の観点から困難であると判断し、住居手当の改正とした。
組合	災害対応を目的とした制度改正となるのであれば、配備場所によっては、例えば、酒々井町など、近隣市町の方が近いことも考えられる。その点について、当局はどのように考えているのか。
市	ご指摘のとおり、非常登庁時の配備場所によっては近隣市の方が近いかもしれないが、災害対応は、非常登庁時の配備場所だけでなく、市内各所への参集の可能性を考慮する必要がある。 このことから、様々な事態にも迅速に対応できる職員を増加させる必要性を鑑み、市内居住を推進する制度設計とした。
組合	今説明いただいた内容では、令和5年4月1日より施行するとの話だが、市外の方については、マイナスな提案となり、令和5年4月からの施行となると、賃貸の契約の問題や引っ越しなどの時間的な猶予があまりない。組合としては、令和5年4

	<p>月からではなく、例えば令和5年10月からなど施行を遅らせることは可能か伺いたい。</p> <p>また、金額についても、いきなり8千円の引き下げとなると、若年層への負担が大きいため、通勤手当の削減時のように段階的な引き下げとなるよう対応いただけないか。</p>
市	<p>令和5年10月から制度開始、段階的引下げ、賃貸契約中の住居手当額の変更に配慮すべきという意見は、職員に対して過度な負担を求めないという貴組合の考え方は理解できるため、検討に値する内容であると考えます。</p> <p>それでは、改めて提案をさせていただくが、仮に条例が可決されたとして、その後、2年間で制度完成とすることでいかがか。</p> <p>具体的には、住居手当の上限額を令和5年10月と令和6年10月に段階的に4千円ずつ引下げることで、令和6年10月に制度完成とすることになるというもの。</p> <p>このようにすることで、制度完成に2年間要することになり、当該制度完成前に賃貸契約の更新を迎えることになることから、その時に市内外を選択できるようになる。</p> <p>これ以上の期間をかけて制度完成をする場合、市内に居住する職員を増加させたいという趣旨に合致しない懸念が生じてしまうことから、周知期間も含め、2年間で制度完成にご理解をいただきたい。</p>
組合	<p>提案のとおり、段階的施行とした場合に市内持家に対する住居手当は、どのようにする予定か。</p>
市	<p>施行時期を変更する以上、持家に対する住居手当のみ令和5年4月1日からとすることは困難であると考えますが、災害に迅速に対応できる職員の増加という制度趣旨を鑑み、持家に対する住居手当は、令和5年10月から満額の3千円を支給したいと考えている。</p>
組合	<p>承知した。定年延長及びそれに関わる現給保障への期限設定並びに住居手当について、説明いただいた内容において、早期妥結が可能であるか、7月6日に開催を予定している職場委員会に諮問を行う。</p> <p>職場委員会において、職場委員の賛同が得られれば、その旨書面にて回答させていただく。</p>