

2023年7月19日  
W E B 開 催

# 県本部組織担当者会議

## 議 事 次 第

藤森副委員長あいさつ

### <協議事項>

定年引上げに伴う高年齢層職員（特に役職定年者）  
の組織化について ..... 1

### <資 料>

- 1 高年齢層職員の組織化想定 QA ..... 5
- 2 共済制度に関する QA ..... 6
- 3 単組機関会議用議案 ひな型 ..... 8
- 4 組合費徴収再開のお知らせ..... 1 2
- 5 組合加入届 ..... 1 3

### <参 考>

2022年度第5回県本部代表者会議議案Ⅳ ..... 1 4

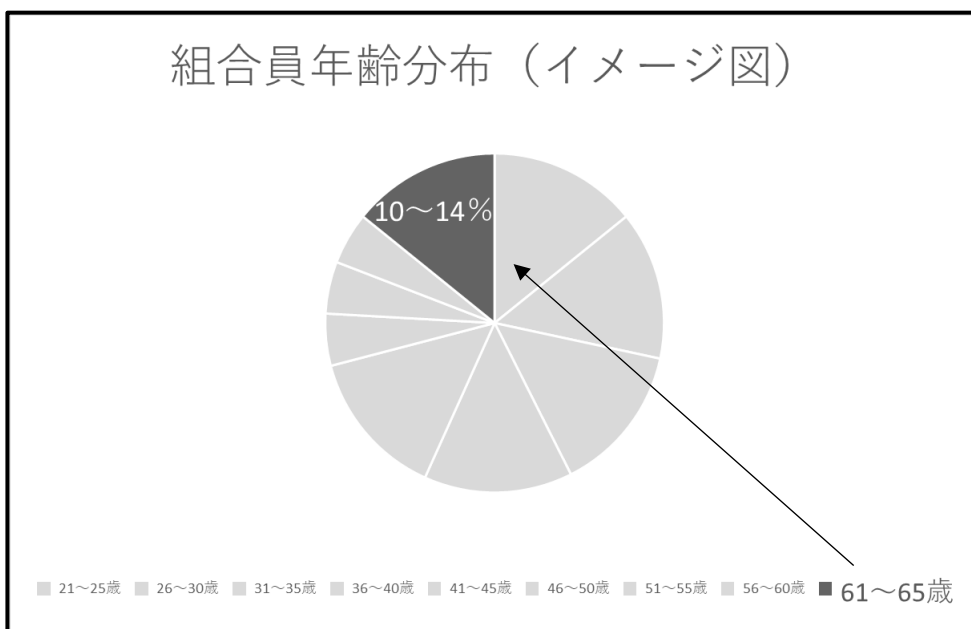
全日本自治団体労働組合

# 定年引上げに伴う高年齢層職員（特に役職定年者） の組織化について

## ① はじめに

2023年4月から自治体における定年引上げがスタートしています。自治労として、60歳に達した職員がこれから継続して公務職場で働くために、高年齢層に応じた労働条件などの整備を進めていくこととともに、高年齢層職員の組織化、とりわけ役職定年者への対応は重要な課題です。

制度完成となる2032年度には、定年が引き上げられた年齢層に該当する61～65歳の職員が自治体や職場の一定の割合を占めることは明らかであり、多数の役職定年者が生じることとなる2024年4月にむけて単組・県本部・本部が組織化の取り組みを強化しなければなりません。



一方、現在の再任用制度の下で、高年齢層職員を組織化の対象としていない自治体単組数が現時点で5割に及ぶこと、団塊の世代の大量退職など再任用、再雇用職員の「分母」が増加したことなどから組織率は低下しており、現在では32.9%となっています。（第15回自治労組織基本調査2021年6月時点）

自治労は、再任用職員制度が発足する直前の2000年5月の第121回中央委員会において「対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とする組織化方針を決定してきました。当時、「単組の組織強化の観点からも対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とした考え方は、65歳定年時代を見据えた現在において、労働組合として原則的に踏襲すべき考え方であることを全体で確認しておく必要があります。

この間、単組では条例化の取り組みと合わせて高年齢層の働き方について、特に加齢困難職種における働き方や職場環境改善について労使交渉に取り組んで

きました。再任用職員とは違う働き方を求められることもあるだけに、職場での課題解決には、課題やニーズを持つ高年齢層職員の当事者参加が不可欠です。管理職であった者が組合員になることに、双方わだかまりがあったとしても、職場の一員、仲間の一人として乗り越えていくことが重要です。

そして最も重要なことは、60歳超となっても引き続き組合員として働き続ける職員に対してはもちろん、役職定年者として改めて組合員として位置付けられる60歳超の職員に対しても、当然のこととして「労働組合の一員」である、ということを経験や単組、自治体の中で作り出していくことです。「当然」「当たり前」という流れを自治労全体で作出し、高年齢層職員の組織化を進めていこうではありませんか。

## ② 具体的進め方

組織化にあたっては、60歳時点で組合員である者についてはそのまま継続すること、そして組織化に苦勞すると想定される役職定年者（2024年4月に組合員層となる現管理職）に対して、早い段階から働きかけを行っていかねばなりません。

### 定年引上げ対象職員の組織化スケジュール

2023年

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
組織化方針確立ゾーン													
								意向確認ゾーン					
										加入呼びかけゾーン			

具体的には、地方公務員法52条3項但し書きによって一般職員とは同一の職員団体を組織することができないとされる対象者となり、組合に脱退届が提出されている場合には、再度加入届を提出させること、そうでない場合には意思確認を行う方法について、単組における機関会議等で方針確認しておくことが必要です。議案については、本部作成のひな型【資料3】を参考に、単組における経過や実態を踏まえて作成してください。

#### 地方公務員法

第五十二条 この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。

2 前項の「職員」とは、第五項に規定する職員以外の職員をいう。

3 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職

員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

4 前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事委員会規則又は公平委員会規則で定める。

5 警察職員及び消防職員は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

### ③ 組合員に関する考え方の整理について

多くの単組において、規約上の組合加入資格は、「●×市の職員であること」とされています。仮に、地方公務員法52条3項但し書きにいう「管理職員等」が組合に加入している場合には、地方公務員法における「職員団体」ではない、ということとなり、登録が取り消されることとなります。

組合に脱退届が出されていれば、加入、未加入は判然としていますが、そうでない場合について以下のように整理します。

- ・「管理職員等」については、組合員名簿からは除外し、別途管理している
- ・組合員名簿にない以上、組合費の徴収や選挙権、議決権はなく、一切の権利行使はされていない

- ・「管理職員等」から外れた場合には、組合員名簿に登載し、前項にいう組合員としての権利（地位）を回復する

ただし、これらは組合員の範囲、あるいは権利義務に関する案件であり、職員団体としての地位にも関わる問題であるため、単組は大会もしくはそれに準じた機関会議において方針を決定することが必要です。そのために、議案のひな型を作成しましたので、単組で実情に合わせた加筆修正を行うなど、活用をお願いします。

### ④ 自治労共済など関連する課題について

共済に関わっては、2022年7月の県本部代表者会議において考え方を明らかにし、整理を図ってきました【参考】。改めて、県本部、単組間で確認をお願いします。また、組合加入を拒む管理職員等-役職定年者について、共済制度に関する考え方、扱いについて共通理解が図られるようにQA【資料2】を作成しました。県本部においては、単組代表者会議などで活用してください。

高齢層職員の組織化方針を組織全体で確認するとともに、単組、職場での未

加入者をなくし、連帯を強める立場から対象者に粘り強く働きかけ組合員化を進め、①職場の改善のためには労働組合に結集すること、②退職者団体生命共済への移行を見据え「生涯にわたってじちろう共済の保障」、を柱に取り組みを進めます。

以 上

## 【参 考】

### 第 97 回自治労定期大会 第 2 号議案 当面の闘争方針抜粋

#### 【高年齢層職員の組織化】

●. 高年齢層職員の組織化については、定年引き上げの移行期間が今年度から開始し 2032 年に完了すること、とりわけ初年度にあたる今年度の取り組みが以降の組織化に大きく影響することをふまえ、単組・県本部・本部における組織的課題と位置づけ、下記の取り組みを進めます。

① 単組は、高年齢層職員の組織化方針を機関確認するとともに、説明会の開催や説明資料の作成、意思確認の手法など、取り組みのスケジュールや手続きを確認します。

その上で、再任用職員を組織化対象としていない単組は、定年引き上げにともなう役職定年者等の組織化とあわせ、暫定再任用職員・短時間再任用職員に関する組織化方針の確認と組合加入に取り組みます。

すでに組織化方針がある単組については、加入率の向上のためのオルグや説明会の開催などに取り組みます。

② 県本部は、高年齢層職員の組織化方針を確立するとともに、再任用職員の組織化状況や退職者会との関係など、単組実情に合わせた支援を行います。

③ 本部は、県本部・単組が直面する課題の把握を進め、組織化の推進に向けた情報提供と支援を行います。

※ 中央執行委員会で議論中のため、変更する場合があります

## 資料 1

Q1 なぜ組合員にならなければならないのでしょうか。

A1 これまでは、職員団体を構成できない「管理職員等」であったため、組合員として扱うことができませんでした。2024年4月からは組合に加入出来ます（組合員の権利が回復します）。組合員として、ともに賃金労働条件をはじめとする職場の課題を解決するため、組合員として活躍していただくという組合としての考えです。（※この考え方に組織的な正当性を持たせるためには、執行委員会に加えて機関会議で確認しておくことが重要です）

Q2 賃金も70%になり、生活に余裕がありません。組合費を払うことが負担です。

A2 組合では、高齢層職員の働き方や賃金水準について、当局だけでなく人事院や総務省などにもさまざまな要請や働きかけを行なっています。将来の高年齢層職員のためにも、組合で改善を勝ち取るための活動をお願いします。

Q3 これまで管理職の間は、組合から厳しいことばかり言われてきました。これから組合員ですと言われても、なかなか納得ができません。

A3 組合は職員の総意を代表して、時には厳しい意見を言う時もあります。ですが、個人としての管理職を責めているわけではなく、組織としての改善や問題点、課題の克服を求めてきているということをご理解ください。

Q4 組合員にならなければ、何か問題があるのでしょうか。

A4 2024年4月に多くの役職定年者の皆さんが、組合加入していただくことで、職場にいる限りは労働組合に入るのが当たり前、という流れを作り出すことができます。初年度、加入が低調な場合には、後年度も厳しいことが予見されます。ご自分だけでなく、将来にわたって職場が風通しよく、公正な労働条件を確保するためにも、組合員になっていただく（の権利を回復させる）ということを経営として決定しました。

Q5 組合は高年齢層職員のために何かしてくれるのでしょうか。

A5 これまでも再任用職員に関することは、秋の賃金確定闘争や春闘期の要求書に記載してきています。これから60歳超の職員が、年々増加することになることから、一層意見集約が重要になると考えています。同じ組合員ということで、意見や要望を集めるとともに、一緒に解決を目指したいと考えています。

Q1 単組が取り扱う“じちろう共済”制度は、規定上どのような枠組みになるのでしょうか。

A1 規定上の枠組みは、つぎのとおりとなります。

- ① 単組が取り扱う“じちろう共済”制度は、「自治労と自治労共済」または「自治労と全労済」が締結する協定書にもとづいて実施されています。
- ② 共済制度を利用する共済契約者は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」である必要があります。
- ③ 「単組の構成員」を判断するのは、単組となります。
- ④ 共済制度における単組は、「単組の構成員」から委任されて共済活動（事務処理を含む）をおこなう協力団体となります。

Q2 単組が、当該共済契約者を「単組の構成員」と認めない場合、規定上、どのような取り扱いとなるのでしょうか。

A2 共済契約の締結・更新・終了は、各共済制度の事業規約等\*にもとづき、つぎのとおりとなります。

- ① 単組が、当該共済契約者を「単組の構成員」と認めない場合、当該共済契約は共済期間の満了日をもって終了となります。
- ② 共済契約者は、その意思により、共済期間の中途において、将来に向かって共済契約を解約（終了）することができます（単組が中途解約を強制することはできません）。

\* 事業規約等とは、各共済事業に関する規定（事業規約、事業細則、内規、協定書など）をさします。

Q3 私は、単組の執行委員を務めています。

定年引上げに伴って、役職定年となった管理職を組合員として扱うことになりました。

団体生命共済や長期共済、マイカー共済など各種共済を利用しているにもかかわらず、組合に戻らない（脱退を希望する）という意向を示す者（B）が現れました。

まず、共済契約に関する団体取り扱いおよび個人の契約に関わる考え方を教えてください。

A3 単組が取り扱う“じちろう共済”制度は、「団体制度」や「個人制度に団体扱特則または団体割引特約を付帯した団体扱契約」となるため、引き続き共済利用を希望される場合は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」であることが必要であり、「単組の構成員」でなくなる場合は、共済契約を継続することができず、当該共済契約は共済期間の満了日をもって終了となります。

Q4 では、Bが2024年4月前後に組合（再）加入せず、脱退するという意向を書面で示した場合、団体生命共済などは利用できないということで説明していいのですか。

A4 引き続き“じちろう共済”制度の利用を希望される場合は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」であることが必要となりますので、「単組の構成員」でなくなる場合、当該共済契約は共済期間の満了日をもって終了となることを説明してください。



Q5 直接単組としては関係ありませんが、契約終了となる各制度はどのような取り扱いになりますか。

A5 契約終了となる各共済制度の取扱いは、つぎのとおりとなります。

① 団体生命共済

希望があれば、全労済の地域推進本部が取り扱う生命医療共済をご案内します。

ご案内する生命医療共済は個人共済制度となるため、加入要件・保障内容・掛金など、団体生命共済とは大きく異なりますし、自治労としてのスケールメリットを受けることはできません。

② 長期共済、税制適格年金、こども保障満期金付タイプ

これらの制度は、団体生命共済加入者が利用できる制度となるため、団体生命共済とあわせて、解約の手続き（解約返戻金をお支払いするための解約返戻金申請手続きなど）をご案内することになります。

③ じちろうマイカー共済

希望があれば、全労済の地域推進本部が取り扱うマイカー共済をご案内します。

詳しくは県支部にお問い合わせください。

④ 住まいる共済（火災共済、自然災害共済）、交通災害共済

希望があれば、全労済の地域推進本部が取り扱う住まいる共済や交通災害共済をご案内します。

ご案内する住まいる共済や交通災害共済は、同じ掛金・保障内容で契約することができます。

Q6 単組としてはそのように説明しました。

Bが「個人の契約であり、自分からは解約しない」と主張しています。

当面、発効月である10月までは1年契約と理解して掛金収納をしようと内部で協議していますが、県支部から契約更新に関する書類が送られてきたときには、Bに渡さず、県支部に送り返していいでしょうか。

A6 契約更新に関する書類が届いた場合であっても、「単組の構成員」でなくなる方の更新手続きをおこなうことができませんので、その場合の単組における実務処理については、県支部にお問い合わせください。

Q7 在職中の団体生命共済に加入できないのであれば、Bは「自分は50歳以上なので退職者団体生命共済に加入できるはずだ」と主張していますが、加入は可能ですか。

A7 自治労共済生協定款第6条（組合員の資格）第2項に基づく「退職組合員の承認基準」では「満50歳以上または25年以上勤続して退職したものであって、当該退職した日に組合員であり、かつ、退職日以前に事業利用していた場合について、事業が利用できる」と定めており、たとえ50歳以上であっても退職者でなければ「退職組合員の承認基準」に該当しません。

また、退職者団体生命共済の事業規約上の退職組合員の所属団体は「単組」であることから、単組が「単組の構成員」と認めない場合、移行できません。

## 第〇号議案

## 2024年4月以降の定年引上げとなった職員の組合再加入の取り組み及びじちろう共済など共済制度の利用について

2022年6月に改正地方公務員法が施行され、2023年度から定年年齢の段階的な引上げ、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制などを導入するための改正が行われました。

この間、職員組合では、定年引上げとなった職員の働き方や処遇など労働条件について、当局と交渉を重ねてきており、2022年〇月には条例改正について議会で可決されています。

組合員の資格に関わっては、組合員のまま定年引上げ対象の年齢を迎える職員はそのまま組合員として継続していただくこととなる一方で、役職定年となり管理職から組合員層の課長補佐となる職員については、組合脱退届を提出していることから改めて組合加入届を提出してもらう必要があります。

これまで長年管理職として、時には組合と交渉する立場におられた職員も、これから定年を迎えるまでは同じ一職員であり、一組合員として仲間になってもらうことが、高年齢層職員のさまざまな課題を前進させるために、また職員全体の労働条件を前進させるためにも重要です。

そのため、職員組合として、執行部を中心に「再加入の取り組み」を進めることとします。

具体的には、2023年度中に60歳を迎える1963年4月～1964年3月生まれの管理職の皆さんに対して、〇月～〇月にかけて役職定年となったあとの就業に関する意向調査を実施します。2024年4月以降も〇〇市で働き続ける意向を持っておられる管理職に対しては、組合再加入届（通常の加入届）の提出を担当執行部を中心に働きかけることとします。

（※）また、2024年4月以降に昇任する管理職に対しては、脱退届の提出は求めず、組合員名簿からは除外するとともに役職定年となったタイミングで組合員の権利が回復する扱いとすることとします。

なお、役職定年者に対しては、じちろう共済の制度利用について、次のことを丁寧に説明します。

① 単組（職員組合）が取り扱う“じちろう共済”制度は、「自治労と自治労共済」または「自治労と全労済」が締結している協定書にもとづいて実施されてい

ること。

② “じちろう共済”制度を利用する契約者は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」であること。

③ 「単組の構成員」を判断するのは、単組（職員組合）であること。

④ 単組（職員組合）は、「単組の構成員」から委任されて共済活動をおこなう協力団体であること。

⑤ 役職定年者等が単組の認める「単組の構成員」でなくなった場合、単組が取り扱う全ての共済契約は、各共済の事業規約等に基づき満期をもって更新できなくなり、各共済契約の満期までに所定の手続きを行う必要があること。

注 ※の一文については、組合の規約において組合員資格がどのように定められているかによって、①規約変更を要する、②解釈（定義＝機関決定）で対応できる、かに分かれます。

単組内でどのように扱うのかについて、検討と決定をお願いします。

## 第〇号議案

## 2024年4月以降の定年引上げとなる組合員の組合費などについて

2022年6月に改正地方公務員法が施行され、2023年度から定年年齢の段階的な引上げ、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制などを導入するための改正が行われました。

この間、職員組合では、定年引上げとなった職員の働き方や処遇など労働条件について、当局と交渉を重ねてきており、2022年〇月には条例改正案についても議会で可決されています。

これまで長年管理職として、時には組合と交渉する立場におられた職員も、これから65歳となり定年を迎えるまでは同じ一職員であり、一組合員として仲間になってもらうことが、高年齢層職員のさまざまな課題を前進させるために、また職員全体の労働条件を前進させるためにも重要です。

組合員の権利義務に関わっては、①組合員のまま定年引上げ対象の年齢を迎える職員はそのまま組合員として継続していただくとともに、②役職定年となり管理職から組合員層の課長補佐となる職員については、これまでの管理職の期間を「組合員としての権利、義務を行使できない者」として組合員名簿からは除外し、2024年4月以降は組合員としての権利を行使しうるものとして名簿に戻す扱いとする、ことから組合費の徴収も再開します。

具体的には、2023年度中に60歳を迎える1963年4月～1964年3月生まれの管理職の皆さんのうち、引き続き〇〇市で働き続ける方に対して、2024年〇～〇月ごろに、組合から「組合員名簿への登録と組合員としての権利回復のお知らせ」【資料4】を送付します。

なお、役職定年者に対しては、じちろう共済の制度利用について、次のことを丁寧に説明します。

- ① 単組（職員組合）が取り扱う“じちろう共済”制度は、「自治労と自治労共済」または「自治労と全労済」が締結している協定書にもとづいて実施されていること。
- ② “じちろう共済”制度を利用する契約者は、「自治労共済組合員」かつ「単組の構成員」であること。
- ③ 「単組の構成員」を判断するのは、単組（職員組合）であること。
- ④ 単組（職員組合）は、「単組の構成員」から委任されて共済活動をおこなう協力団体であること。

⑤ 役職定年者等が単組の認める「単組の構成員」でなくなった場合、単組が取り扱う全ての共済契約は、各共済の事業規約等に基づき満期をもって更新できなくなり、各共済契約の満期までに所定の手続きを行う必要があること。

注 組合の規約において組合員資格がどのように定められているかによって、①規約変更を要する、②解釈(定義=機関決定)で対応できる、かが分かります。どう読んでも、管理職になった時点で組合員資格が消滅するような表現の場合には、規約変更を行うか、再度加入届を提出してもらうかについて、単組での議論をお願いします。

組合員名簿への登録と組合員としての権利回復のお知らせ

日頃より〇〇市職員組合の活動にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

2024年4月から、組合員としての権利が回復しますので、月例賃金等からの組合費の控除を再開します。

組合では、労働条件の維持向上にむけた取り組みはもちろんのこと、

例文：高年齢組合員向けの職場環境整備や健康づくり、「駅伝大会」や「カニ鍋ツアー」など

の取り組みを実施しています。ぜひご参加もお願いします。

本件のお問い合わせは、

〇〇市職員組合 xxxx もしくは zzzz までお願いします

TEL 00-1111

## 組 合 加 入 届

〇〇市職員組合 執行委員長 様

〇〇市職員組合同規約第▲条により、組合加入します。

年 月 日

名前 \_\_\_\_\_

組合加入届を出した当月から、組合費を賃金から控除します。

なお、組合員としての権利が行使できない部署に異動になっている期間は除きます。

**【参考】**

組合同規約

第▲条 この組合は、〇〇市役所で働く職員で構成する。

第▲条 組合費は本給の 20/1000 とする。

#### IV 2032年度定年引き上げの制度完成を見据えた組織化方針、退職者会への結集強化、じちろう共済加入の対応方針について

##### 1. はじめに

2021 年 6 月に地方公務員法が改正され、2023 年度から順次定年が引き上げられます。これに伴って、自治体では①役職定年によって管理監督職員が降任となり、組合加入資格を有する、②現行の再任用職員制度が暫定の扱いとなり、最終（2032 年度）的には現在の高齢者再任用職員制度はなくなる、③新たに定年前再任用短時間勤務職員制度が導入される、といった現場への影響が生じます。

これらの組織化方針を確認する必要があることに加え、関連して、④退職者会への加入対象者が当面（10 年間）半減すること、⑤じちろう退職者団体生命共済への加入呼びかけ対象者を明確にしておく必要があること、などの課題に対する自治労としての対応方針を確認する必要があります。

よって、以下のとおり組織化方針（案）と対応方針（案）を提起します。

##### 2. 再任用職員組織化の経過と課題について

自治体規模をはじめ現業・非現業、本庁・事業所など、多様な職場実態にあつて、再任用職員の処遇も結果として多様にならざるを得ません。再任用職員にマッチした働き方を実現するために、業務整理や新たな行政ニーズから「仕事を切り出した」職場があれば、現役と同じ業務とする職場も存在しています。また賃金についても、国家公務員の水準に準拠しつつ、さまざまな実態にあります。

自治労は、再任用職員について、2000 年 5 月の第 121 回中央委員会において「対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とする組織化方針を決定しました。2001 年以降、取り組み当初は再任用職員が比較的少数であったこともあり、組織率は 5 割を上回るスタートでしたが、団塊の世代の大量退職など「分母」が増加するにつれて組織率も低下し、32.9%となっています。（第 15 回自治労組織基本調査 2021 年 6 月時点 再任用・再雇用職員の組織率）

組織化が進まない原因には、組織化の対象としていない自治体単組が 5 割（※）あること、一度組合員資格を失った職員（管理職登用や退職）が再加入を拒むこと、をあげることができますが、その背景に発足から 20 年を経過し賃金や職務内容などの処遇全般が一定「定着」していることもみておく必要があります。

※第 15 回自治労組織基本調査では、再任用職員について「職員はいるが組織化していない」と回答したのが、県職 8%、県都・政令 18.9%、市職 46.5%、町村 67.8%



【参考】第 121 回中央委員会「当面の闘争方針（抜粋）」（2000 年 5 月）

【高齢者再任用制度の発足と自治労結集の取り組み】

19. 地方公務員法の改正により、高齢者再任用制度は 2001 年 4 月から発足することから、再任用者の組織化に向けた体制づくりをめざします。再任用された職員は、勤務の形態（フルタイム勤務、短時間勤務）を問わず、定年退職前と同じ法制上の扱いであり、また単組の組織強化の観点からも対象者全員の自治労加入を達成することが必要です。一方で、定年前に管理職であった者が、一般組合員になることは職場秩序の問題で望ましくないという意見もありますが、単組、職場での未加入者をなくし、連帯を強める立場から対象者に粘り強く働きかけ組合員化を進めます。再任用者に対しての加入の呼びかけは、①制度発足の経過と主旨を踏まえて、制度と運用の改善のためには労働組合に結集することが不可欠である、②制度と運用に対しては、今後も継続して自治労が責任を持って取り組んでいく、③自治労共済・事業本部の自主福祉事業を活用できる、の 3 つの柱を軸に進めていきます。

### 3. 定年引き上げに伴う組織化の意義について

再任用職員の組織化におけるこれらの課題からは、定年引上げにおいても同様の状況が生まれることが想定されます。改めて、自治労全体で第 121 回中央委員会方針を確認し、「職場の仲間＝労働組合の仲間」として粘り強く組織化を図っていかねばなりません。

そもそも労働組合は、労働者を組織し、労働者の意見を集約して雇用主にぶつける（交渉する）ことを役割としていますが、職場のすべての労働者を組織していることと意見集約の手続きを経ることがその要求に最も「正当性」を持たせませす。職場の多数意見（＝過半数）という観点から理解すれば、「過半数」の重要性についても共有できるはずです。再任用職員の組織化を改めて考えるときに、労働組合は職場の仲間の組織化が本質的使命であり、組織化が力の根源（組織力）であること、さらに非組合員の存在が労働組合の力や機能を弱める方向に作用することも再確認しておく必要があります。

その上で、2000 年当時は、全労済との統合前で、団体生命共済や長期共済を担っていた旧自治労事業本部も生協化されていないという違いはありますが、再任用職員を労働組合の仲間＝組合員として組織化するという方針とともに、「3 つの柱」としてじちろう共済を利用することを前提としていたことも確認しておく必要があります。

### 4. 定年引上げに伴う組織化方針について

#### （1）役職定年者の組織化について

2023 年からスタートする定年年齢の引き上げにおいては、役職定年によって管理監督職員が降任となり、組合加入資格を有すること、になります。職場では課長補佐級以下の組合員層として働く仲間は、適用される法律や制度も同じです。労働組合の仲間の一人として、再加入にむけて取り組むことが基本です。

再任用や降格などの際に、入職当時に提出した加入届が有効（管理監督職員の間だけ資格が停止したもの）として扱う単組や、管理監督職員に昇格した時点で「脱退届」の提出を求めている単組など、一様ではありませんが、いずれにしても改めて加入届を提出させるなど意思を確認しておく必要はあります。

## （２） 暫定再任用職員の組織化について

2023 年度から 2032 年度の間は、引き上げられた定年に基づいて「定年退職」し、後に暫定再任用職員として任用されることとなりますが、制度完成までの間の「暫定」であること以外にはこれまでの再任用職員と変わりありません。

再任用職員を組織化するという自治労のこれまでの基本的な方針、最終的に 2032 年度には 65 歳まで現役の組合員となること、さらに定年引上げによる役職定年職員と一緒に働く状況が生じることなどから、暫定再任用職員の組織化に取り組めます。また、これらを踏まえれば、現在、再任用職員について組織化の対象としていない単組は早急に組織化方針を確立し、現行の再任用職員の組織化に取り組む必要があります。

## （３） 定年前再任用短時間勤務職員の組織化について

新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員については、「再任用された職員は、勤務の形態（フルタイム勤務、短時間勤務）を問わず、定年退職前と同じ法制上の扱いであり、また単組の組織強化の観点からも対象者全員の自治労加入を達成することが必要です」とした第 121 回中央委員会方針に基づき、組織化に取り組むこととします。

## 5. 定年引上げと退職者会への結集強化について

退職者会においては、私たち現役と同じ志で、地方自治や平和、社会保障制度を守るために政策実現に取り組むとともに、退職者相互の親睦や連携に努められています。

2032 年度に定年引上げが制度完成するまでの間、2 年に 1 回は定年退職者がいない、という状況は不可避ですが、退職者会活動の強化のためには退職者全員の加入に現退一致で取り組む必要があります。そのため、役職定年や再任用職員に対する組合加入の呼びかけや定年前のライフプランセミナーなど、定年退職の前後を問わず、現役の時点から退職者会への加入呼びかけを強化しま

す。

## 6. じちろう共済各種制度の利用と加入について

### (1) 基本的な対応方針

役職定年者や暫定・定年前短時間再任用職員を問わず、組合員として組織化することから、じちろう共済の各種制度については、現役世代同様すべての制度を利用することが可能であり、じちろう共済を生活におけるメイン保障に引き続き据えることとします。

従って、自治労として、2022年6月からスタートする退職者団体生命共済については「職場を離れた」元組合員を対象とします。

一方、再任用職員に対して、退職者会への加入によって住まいる共済やじちろうマイカー共済などを利用可能（単会管理）としている単組（単会）も存在していますが、組織化＝共済の現役メニューの利用対象（かつ単組管理）となることから、2023年3月末に向けて単組、単会において加入対象者についての協議や整理を進める必要があります。

### (2) 例外的な課題について

① 定年前再任用短時間勤務職員については、一旦退職し、完全に無職になった状態（退職後数年経過）から任用されることも制度上想定されていることから、「結果として」退職者団生に加入している定年前再任用短時間勤務職員となる可能性も制度上はありえます。現役向けの団体生命共済には再加入できないため、例外的な扱いとして、組合加入による共済利用の原則に基づき、組合加入を前提とした退職者団体生命共済の加入者として整理します。

② 定年退職等の後、会計年度任用職員として任用された場合には、65歳までは現役向けの団体生命共済に加入が可能なことから、組合加入を前提に現役向け団体生命共済の継続を基本とします。なお、単組が会計年度任用職員を対象にして「小口型メニュー」を選択している場合には、通常メニューの団体生命共済が利用できません。例外的な扱いとして、組合加入を前提としつつ退職者団体生命共済の加入者として整理します。

《参考》

職員分類	現退分類	共済分類
一般職員（現役） 役職定年後職員 暫定再任用職員 現行再任用職員 定年前短時間再任用職員（※1） 会計年度任用職員（※1）	組合員	じちろう団体生命共済ほか 現役メニュー（住まいる共済、じちろうマイカー共済、長期共済・税制適格年金など）

退職者（職場から離れた者）	退職者会	じちろう退職者団体生命共済ほか退職者メニュー（住まいる共済、じちろうマイカー共済 ※2 退職者会管理含む）
---------------	------	---

※1 定年前短時間再任用職員は、一旦完全に職場を離れてから（期間を経て）自治体に任用される可能性が制度上あるため、例外的な扱いがあり得ます。同様に、会計年度任用職員についても、単組が「小口型メニュー」を選択している場合には、退職者団体生命共済のほうが有利なケースがあるため例外的扱いがあり得ます。

職員分類	現退分類	共済分類
定年前短時間再任用職員（例外） 会計年度任用職員（例外）	組合員	じちろう退職者団体生命共済ほか現役メニュー（住まいる共済、じちろうマイカー共済は単組管理）

## 7. 今後の取り組み

本部は、自治労共済推進本部と連携し、各県、各単組における高齢層の再組織化の好取組事例の情報収集と共有化を行うとともに、組織化ツール（チラシ等）の制作などに取り組みます。

県本部は、改めて再任用職員の組織化方針の確立と、役職定年者の組合加入と共済継続利用の方針化を図るとともに、単組の取り組みを支援します。あわせて、単組・単会の議論がスムーズに進むよう、県本部退職者会との協議を行います。

単組は、規約等に定める組合員の年齢要件や加入要件が、定年引上げ者、再任用職員（暫定、短時間含む）の加入を妨げている場合には、規約改正の議論を進めます。すでに加入が可能な単組においては、現役対象の共済メニューとともに退職者団体生命共済の優位性も周知しながら、役職定年後も、（暫定、短時間）再任用職員になった時も組合加入と共済加入による助け合いを続けるという組織化方針を定めます。

その上で、現在退職者会に加入することでじちろう共済の利用を可能としている単組、単会においては、こうした本部の基本的な方針に基づき、2023年4月の定年引上げ開始を念頭におきつつ、整理にむけて協議を進めます。

以上



# 65歳定年退職時代にむけ 高齢層組合員の組織化方針の確立を

## —退職者会とじちろう退職者団生への結集を進めよう

自治労本部 総合組織局

### 定年引き上げと組織化の課題

自治体単組では、2021年6月の地方公務員法改正を受けて、2023年度から順次定年を引き上げるため、条例改正と制度運用についての労使交渉が取り組まれています。

自治労は、2022年7月に県本部代表者会議を開催し、定年引き上げに関連する労使交渉と並行して、①役職定年によって組合員層に降任する管理監督職員、②新たに導入される定年前再任用短時間勤務職員、③2032年度までの暫定扱いとなる現行の再任用職員（暫定再任用職員）を組織化する取り組みを進めることを確認しています。

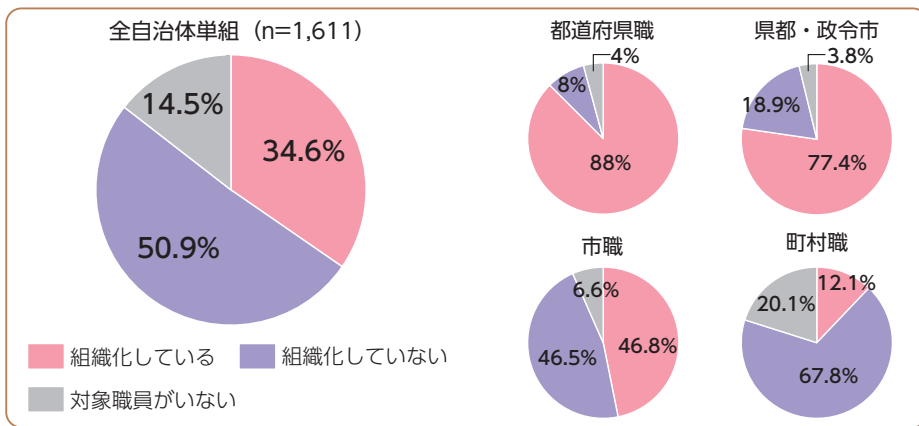
また、当面（10年間）、退職者会（単会）への加入対象者が半減するため、退職者全員の退職者会加入にむけて単組と単会が協力して進めることや、退職後のじちろう退職者団体生命共済への加入呼びかけ対象についての考え方についてもお示ししてきました。

### 高齢層職員の組織化の状況

自治労は、2000年5月の第121回中央委員会において「対象者全員の自治労加入を達成することが必要」とする組織化方針を決定しています。取り組み当初は、対象者Ⅱ再任用職員が比較的小数であったこともあり、組織率は5割を上回っていません。団塊の世代の大量退職など「分母」が増加するにつれて組織率は低下し、2021年6月の調査では32.9%となっています（第15回自治労組織基本調査）。

この背景には、再任用職員を組織化していない自治体単組が5割あること、市職と町村職でその割合が高いこともあり、組織化に取り組んでいない単組から、高齢層職員が一度管理職となったことや、退職辞令や退職金を受け取ったという「気持ち的な区切り」から再加入を拒むという実態が報告されています。

図 再任用職員の組織化



### 高齢層職員を組織化しない場合に 起きることと基本的な考え方

2032年度まで、段階的に定年引き上げられます。制度完成となる2032年度で、年齢構成などを単純化して考えると、定年引き上げゾーンである「60〜65歳」の職員は10%前後を占める可能性があります（※前提条件別記）。

言い換えると、現在再任用職員を組織化する方針のない単組が、今回の「定年引き上げ」においても同様の立場をとり続けた場合には、組合員が10%前後減るといふことです。

※年齢ごとの職員数を、20歳から65歳までの在籍人員数が同一と仮定した場合

また、組合員の定年が引き上げられるため、「自動的に組合員のままスライドするので大丈夫」と考えている単組執行部がいるかもしれませんが、10年間は現行の再任用職員（暫定再任用）も存在することから、同じ高齢層職員で組合員と非組合員が混在し、不公平感による組織的矛盾を抱えることにもつながってしまいます。



労働組合にとって、職場の仲間、全員が加入しているということは、交渉力(対当局)の観点から非常に重要なことです。また、職場の問題について、今回で言えば高齢層職員の抱える課題について、組合員当事者として執行部に求めること、「組合員ではない」高齢層職員として求めることでは、「重み」が違います。

重要なことは、現役の組合役員が、「いざれ高齢層職員として同じ立場になる時に、処遇や働き方について労働組合の関与が必要で、重要である」と確信して取り組むことです。そのことが、前述した「気持的な区切り」を克服するポイントの一つです。

先行事例の紹介(2単組から)

第96回自治労定期大会においても、高齢層職員の組織化に関連して、代議員から本部への要望や意見がありました。中でも、先行事例に学びたいという意見が多く、引き続き情報収集に努めつつ、さまざまな会議・集会を通じて発信していきます。

その一例として、石川県本部石川県職員労働組合の取り組み事例があげられます。再任用職員制度発足から、高齢層職員については組合員としての加入資格はあったものの、組織化が困難な状況が続きました。2016年から、退職者セミナーにおいて「とくに手続きをしない限り、継続しての加入となりますので、引き続き組合への結集をよろしくお願いします」と説明し、「同意」を得たことで、毎年8割を超える加入につながっています。結果と

して、現在の再任用職員は、おおむね組織化された状況にあり、定年引き上げ後においても同様の取り組みを基本に組織化に取り組みとしています。

続いて、大阪府本部大阪市職関係労働組合の取り組みです。2009年からチェックオフが議会によって一方的に廃止され、個々の組合員が保有する金融機関の口座から組合費を引き落としていることが前提条件となります。

再任用職員については、2020年4月以降組織化することを、単組の中央委員会で確認しています。2021年4月以降は現役から再任用職員になる際に改めて手続きを取らず、脱退届を出さない限りはそのまま組合員として扱うこととしています。現役の間、派遣や消防局などへの異動、管理職員への昇任については手続きなく組合員資格およびチェックオフを停止し、組合員エリアに戻ったときには「組合員資格回復届」を求めるという扱いをしています。

いずれの単組も、再任用職員を組織化する際に規約改正は行っておらず(必要とせず)、組織化方針を機関会議で確認することと、説明や実務的な取り扱いを変更することで対応しています。

組織化のポイント

対当局交渉における優位性や、高齢層職員の労働条件に労働組合が関与することの必要性については触れてきましたが、「そうは言っても」という現役の単組役員の声も聞こえてきそうです。確かに組織化が「難しい」と感じさせる状況にはあります。

高齢層職員は地財危機や公務員バッシングをたたかつてきた私たちの先輩です。助言や支援のお願いや、あるいは加入してくれないことで現役も困るなどのお願いを、率直に伝えることも重要です。

また、世代の組織的受け皿として、例えば壮年部や高年部を作り、結集を呼びかけることも、当事者参加の意識を高めることや意見集約を進める観点で有効です。

その上で、高齢層の働き方や、職務・級の格付けなどについて、知識・技術・経験などを積極的に活用する観点から従前の取り扱いを抜本的に見直すことを求めて、組合として取り組むことがとくに重要です。

これから取り組みたい

まずは、組合規約を執行部で確認していただきたい。年齢制限は設けられておらず、

組合員の資格を「△△市に勤務する職員で構成する」など、実際の運用で管理職員や消防職員を除外する扱いをしているところが多いはず。規約に、「正規職員」と

いった規定で再任用職員を除外する規定がある場合には、規約改正を行う必要がありますが、そうでなければ直近の大会などのタイミングにおいて、組合の方針として、組合員として加入させることを決定するとともに、「手続きや意思確認をどのようにするか」「対象者への説明会やお知らせをどう実施するか」といった具体的な進め方を検討してください。その際に、かつて執行部を担った先輩たちに助言をもらうことで、プラスに働くこともあります。

自治労全体の取り組みとして、「職場にいる間は自治労組合員」に取り組んでいきましょう。

じちろう共済と退職者会への結集

退職者会は、地方自治や平和、社会保障制度を守るための政策実現に取り組むとともに、退職者相互の親睦や連携に努められています。とりわけ、組織内をはじめとする各種選挙では、主体的な役割を担っていただいている実態にあります。定年引き上げが制度完成するまでの間、2年に1回は定年退職者がいないという状況に対して、退職者全員の退職者会加入にむけて、現役としても、しっかり取り組みを強化する必要があります。

あわせて、役職定年者や再任用職員に対する組合加入の呼びかけや、定年前のライフプランセミナーなど、定年退職の前後を問わず、現役の時点から退職者会への加入呼びかけを強化していきましょう。

じちろう共済各種制度の利用と加入については、自治労として役職定年者や暫定・定年前短時間再任用職員のいずれの高齢層職員についても、組合員として組織化する方針から、じちろう共済の各種制度については、現役世代同様としています。じちろう共済を生活におけるメインの保障として引き続き位置付ける、退職者団体生命共済については「職場を離れた」元組合員を対象とする、という考え方で取り組みをお願いします。