

2024年3月5日
(ウェブ学習会)

2024年度

第1回課題別ウェブ学習会
「再任用職員の処遇改善について」
資料

目次

<資料>

「再任用制度の課題と対応について」	1
【報告①】 「網走市労連の取り組み」 (北海道本部・網走市労連)	8
【報告②】 「本別町職の取り組み」 (北海道本部・本別町職)	14
【報告③】 「再任用職員 賃金水準改善の取り組み」 (福岡県本部・筑後市職労)	16

2024年度課題別ウェブ学習会 次 第

1. 開 会 18:00
2. 本部あいさつ
3. 学習会
 - ・本部提起 「再任用制度の課題と対応について」
自治労本部労働条件局長 亀瀧 真人

 - ・取り組み報告
 - ①北海道本部 網走市労連 菅 大輔 副委員長
 - ②北海道本部 本別町職 井出英行 書記長
 - ③福岡県本部 筑後市職労 服部春香 書記長
4. 閉 会 19:00

2024.3.5（火）

第1回課題別ウェブ学習会



再任用制度の課題と対応について

自治労本部 総合労働局
労働条件局長 亀瀧 真人

1. 再任用制度の概要

(1) 再任用制度の沿革・経過

年次	内容
1985年～	・ 60歳定年制のスタートに合わせ、特例定年制度と <u>再任用制度（旧再任用制度）</u> がスタート
2001年～	・ 被用者年金支給年齢の段階的引き上げに合わせ、 <u>新たな再任用制度（現行の再任用制度）</u> がスタート ※完全不支給では無いため完全実施とはならず
2013年～	・ 公的年金報酬比例部分の支給開始年齢段階的引き上げに伴い、国・地方共に現行の再任用制度を活用することを方針化 ・ 雇用と年金の接続としていわゆる「 <u>義務的再任用制度</u> 」がスタート
2023年～	・ 定年の段階的引き上げ（定年延長）に合わせて「 <u>定年前短時間再任用制度</u> 」がスタート ・ 制度が完成するまでの間は <u>定年から65歳までを再任用制度で補完する「暫定再任用制度」</u> がスタート
2024年4月～	・ <u>役職定年も含め定年延長者が実際に発生し、60歳以降の働き方と処遇が混在化の時代へ</u>

1. 再任用制度の概要

(2) 現行再任用制度の処遇

※国家公務員の例（地方公務員はこれを準用）

※定年前短時間再任用は暫定再任用と同じ制度で運用

①任用方法

- ・従前の勤務実績等に基づく選考採用

②任期

- ・1年以内
- ・更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に、予め本人の同意を得たうえで1年以内で可能（65歳に達する年度まで更新可能）

③勤務時間

- ・フルタイム勤務（38時間45分）又は短時間勤務（週15時間30分から31時間までの範囲内）

④賃金

- ・職務の級ごとに設定された俸給月額（俸給表の再任用の欄）

※短時間勤務職員は、勤務時間に比例して算出

1. 再任用制度の概要

(2) 現行再任用制度の処遇（続き）

⑤一時金（期末・勤勉手当）

- ・再任用職員に定められた支給月数
- ・職務加算や算定方法は定年前の職員と同様

⑥諸手当

- ・支給される手当
通勤手当・地域手当・超過勤務手当・夜勤手当・特殊勤務手当・広域移動手当
宿日直手当・単身赴任手当・休日給・俸給の調整額 等

⑦退職金

- ・支給しない

⑧社会保険

- ・フルタイムは共済組合加入
- ・短時間のうち要件を満たせば短期給付のみ共済組合、年金は厚生年金保険（第1号）
※要件…勤務時間・日数が4分の3基準を満たす、または①週の勤務が20時間以上②2ヵ月を超えての任用③月額賃金8.8万円以上
④学生でないことの4つの要件を全て満たすこと

1. 再任用制度の概要

(2) 現行再任用制度の処遇 (続き)

⑨ 休暇

・ 定年前の職員と同様 (年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇等)

※ 短時間再任用の年次休暇については、勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で調整

⑩ スケジュール

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢→	定年60歳	定年60歳	定年61歳	定年61歳	定年62歳	定年62歳	定年63歳	定年63歳	定年64歳	定年64歳	定年65歳	定年65歳
	2022.3.31	2023.3.31	退職者なし	2025.3.31	退職者なし	2027.3.31	退職者なし	2029.3.31	退職者なし	2031.3.31	退職者なし	2033.3.31
生年月日↓	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1961年度生まれ	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
1961/4/2~1962/4/1	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職						
1962年度生まれ	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1962/4/2~1963/4/1	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職						
1963年度生まれ	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
1963/4/2~1964/4/1	退職	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職					
1964年度生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
1964/4/2~1965/4/1	退職	退職	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職				
1965年度生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
1965/4/2~1966/4/1	退職	退職	退職	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職			
1966年度生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
1966/4/2~1967/4/1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	暫定再任用	暫定再任用	暫定再任用	退職		
1967年度生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1967/4/2~1968/4/1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職

2. 再任用制度の運用状況 (総務省調べ)

(1) フルタイム再任用職員の賃金

※ 出典：総務省「令和4年度地方公務員の再任用実施状況等調査」

第4表 給料月額別再任用職員数 (令和4年度実績)

給料月額 (円)	合計	一般行政職	税務職	海事職	研究職	医療職	福祉職	消防職	企業職	技能労務職	教育職	警察職
100,000未満												
100,000以上120,000未満												
120,000以上140,000未満	3								3			
140,000以上160,000未満	28	1							1	26		
160,000以上180,000未満	25	4					4	1	1	15		
180,000以上200,000未満	866	298	9	1		19	58	8	124	346	3	
200,000以上220,000未満	5,893	2,156	134	1	27	166	220	189	701	2,244	55	
220,000以上240,000未満	6,505	1,879	92	6		294	329	150	878	2,369	505	3
240,000以上260,000未満	20,686	9,959	618	31	72	887	539	678	2,109	3,217	2,236	340
260,000以上280,000未満	40,892	5,680	457	33	92	623	445	186	773	335	32,128	140
280,000以上300,000未満	9,071	2,441	69	8	172	249	198	172	239	75	4,127	1,321
300,000以上320,000未満	2,860	1,450	46	1	4	41	55	90	78		451	644
320,000以上340,000未満	689	116	2	8	39	61	11	3	27		396	26
340,000以上360,000未満	500	261	3			6		12	17		150	51
360,000以上	2,397	416	21		7	14	8	11	35		1,862	23
計	90,415	24,661	1,451	89	413	2,360	1,867	1,500	4,986	8,627	41,913	2,548

国公2級見合い

国公3級見合い

国公4級見合い

国公5級見合い

◆特徴◆

・ 4級格付けが最も多く、3級格付けが続く

・ 300千円以上 (国公6級見合い以上) の格付けも一定程度ある。

2. 再任用制度の運用状況（総務省調べ）

(2) 短時間再任用職員の賃金

※出典：総務省
「令和4年度地方公務員の再任用実
施状況等調査」

【短時間勤務職員】 (単位：人)

給料月額（円）	合計	一般 行政職	税務職	海事職	研究職	医療職	福祉職	消防職	企業職	技 能 労務職	教育職	警察職
100,000未満	41	17	2			2	10		1	9		
100,000以上120,000未満	1,549	212	3		1	12	58	55	28	92	1,088	
120,000以上140,000未満	6,732	982	61	3	10	64	206	194	141	370	4,699	2
140,000以上160,000未満	7,454	2,157	105	7	13	167	305	420	377	855	2,995	53
160,000以上180,000未満	10,993	3,763	181		15	201	407	558	758	2,088	2,973	49
180,000以上200,000未満	8,831	4,464	220	1	46	382	889	678	676	972	476	27
200,000以上220,000未満	12,789	7,421	260	1	101	612	480	1,114	987	657	1,086	70
220,000以上240,000未満	4,086	2,190	53		30	109	265	136	148	325	572	258
240,000以上260,000未満	1,347	939	26		1	63	37	67	46	14	24	130
260,000以上280,000未満	213	130	1	1	20	27	9	6	4		4	11
280,000以上300,000未満	195	154	7		11	4		10	9			
300,000以上320,000未満	51	48	1			1		1				
320,000以上340,000未満	6	3			1	2						
340,000以上360,000未満	4	4										
360,000以上												
計	54,291	22,484	920	13	249	1,646	2,666	3,239	3,175	5,382	13,917	600

国公2級見合い

国公3級見合い

国公4級見合い

国公5級見合い

◆特徴◆

- ・ 2級～5級見合いが幅広く分布
- ・ 2級見合い以下の低位の賃金水準が一定数存在
- ・ 6級以上の格付けは極わずか

2. 再任用制度の運用状況（総務省調べ）

(3) フルタイム再任用職員の役職

※出典：総務省
「令和4年度地方公務員の再任用実
施状況等調査」

第8表 再任用職員の職位に関する調（一般行政職）
（令和4年度実績）

【フルタイム勤務職員】 (単位：人)

再任用時における職位 定年退職時等における職位	管理職		課長補佐相当職		係長相当職		その他		合計		総合計
	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	
管 理 職	128	2,014	177	1,665	209	2,951	490	3,434	1,004	10,064	11,068
課 長 補 佐 相 当 職	0	0	76	977	61	2,037	155	2,222	292	5,236	5,528
係 長 相 当 職	0	0	0	0	40	1,102	118	2,976	158	4,078	4,236
そ の 他	0	2	0	5	0	7	191	3,624	191	3,638	3,829
合 計	128	2,016	253	2,647	310	6,097	954	12,256	1,645	23,016	24,661

◆特徴◆

- ・ 4級見合いの格付けが多い一方で、主任級以下のスタッフ職での任用が多い
- ・ 一定程度、管理職での任用もある

「再任用ポスト」：従来の職から職務の一部を切り出すなど、再任用職員専用の新たな職として配置している場合など。

「それ以外」：定年前の職員が従事している職に配置している場合又は新たな職であっても、今後定年前の職員に従事させることもあつる職に配置している場合など。

2. 再任用制度の運用状況（総務省調べ）

(4) 短時間再任用職員の役職

※出典：総務省
「令和4年度地方公務員の再任用実施状況等調査」

第8表 再任用職員の職位に関する調（一般行政職）
（令和4年度実績）

【短時間勤務職員】		(単位：人)									
再任用時における職位 定年退職時等における職位	管理職		課長補佐相当職		係長相当職		その他		合計		総合計
	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	再任用ポスト	それ以外	
管理職	93	344	464	987	842	1,651	1,681	5,248	3,080	8,230	11,310
課長補佐相当職	0	0	13	33	298	1,038	625	2,373	936	3,444	4,380
係長相当職	0	0	0	0	74	370	581	2,357	655	2,727	3,382
その他	0	0	0	25	1	18	1,003	2,365	1,004	2,408	3,412
合計	93	344	477	1,045	1,215	3,077	3,890	12,343	5,675	16,809	22,484

◆特徴◆

- ・フルタイム同様、主任級以下のスタッフ職での任用が大多数
- ・一定程度、係長以上の任用もある

「再任用ポスト」：従来の職から職務の一部を切り出すなど、再任用職員専用の新たな職として配置している場合など。

「それ以外」：定年前の職員が従事している職に配置している場合又は新たな職であっても、今後定年前の職員を従事させることもありうる職に配置している場合など。

3. 再任用制度の課題

(1) 制度上の問題点

① 定年延長者と比べて賃金水準が低い

◆定年延長者は60歳到達年度の俸給月額額の7割、再任用格付けによっては格差が生じる

⇒5級93号なら $3,940 \text{千円} \times 0.7 = 2,758 \text{千円}$ ※2023勧告ベース

(国公再任用 2級：2,162千円 3級：2,562千円 4級：2,756千円 5級：2,907千円)

◆一時金支給月数が定年前の職員よりも低いため、年収ベースでも格差が生じる

	期末手当	勤勉手当	合計	差
常勤職員	2.45月	2.05月	4.50月	-
再任用職員	1.375月	0.975月	2.35月	△2.15月

② 支給されない諸手当が多く存在

◆人材確保に関する手当（初任給調整手当、研究職調整手当、特勤手当 等）や生活関連手当（扶養手当、住居手当、寒冷地手当）は支給されない

3. 再任用制度の課題

(2) 問題点となった背景

- ①リーマンショック以降の2001年までのところで議論がなされ、公務員に対する逆風も影響⇒好待遇や財源等増加に逆風な時代に制度設計がなされた
- ②当時の民間企業における60歳台前半層の給与水準との均衡により、年収ベースで400万円～450万円が設定された

※2001年当時の国公再任用の年収

再任用の役職 ※例	俸給月額	年収換算
管区機関、府県単位機関の主任級（行政職（一）3級）	221,500円	約320万円
管区機関、府県単位機関の係長級（行政職（一）4級）	259,600円	約370万円
管区機関、府県単位機関の係長級（行政職（一）5級）	277,500円	約400万円
管区機関の課長補佐級、府県単位機関の課長級（行政職（一）6級）	302,000円	約440万円

※一時金の年間支給割合は2.50月

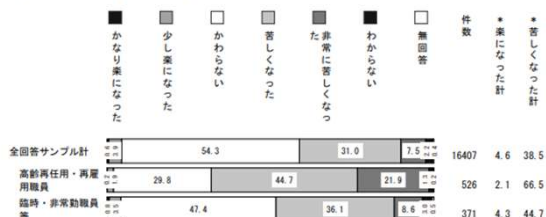
- ③一時金支給月数が低いのは、当時の民間再雇用者水準が2.50月であり支給月数となったが、定年前職員との支給比率（1：0.526）が前提として勧告されており、その比率が今も勧告に考慮されている
- ④諸手当については、当時の議論の際に長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される「生活関連手当」や主として「人材確保」を目的とする手当（扶養手当・住居手当・寒冷地手当・特地勤務手当）が支給対象外とされてしまった

3. 再任用制度の課題

(3) 当事者の認識

再任用職員である当事者からも、とりわけ生活苦や賃金面について、不満の声が寄せられている

第1-4図 昨今のところと比べた生活



約7割が「苦しくなった」と回答

約7割が「賃金水準に不満」と回答

6表 生活諸側面についての評価（＜不満（不安）＞の比率）

	①労働条件			②安定性			③職場生活			④老後・介護			件数
	の労働時間や休日休暇	賃金水準	職場の雇用状況	雇用の安定	職場の福利厚生	の公務員としての身分	職場の人間関係	仕事のやりがい	自分の健康状態	望ましい職場・職域の将来	老後への備え	介護を考えた家族の	
2022年	28.4	45.7	57.5	12.1	17.6	18.1	12.9	17.7	25.5	37.4	53.7	50.7	15359

	28.0	46.5	57.4	13.4	17.9	18.5	12.7	17.4	25.7	37.3	54.3	51.2	16407
高年齢再任用・再雇用職員	18.6	69.2	63.3	26.8	27.0	24.9	10.6	18.3	35.2	42.2	67.3	61.8	526
臨時・非常勤職員等	22.9	45.6	43.1	60.7	16.4	34.0	8.6	8.7	23.5	26.7	63.9	57.7	371

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す

出典：公務労協
 『2022年度公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査報告』

4. 再任用制度の処遇改善に向けて（取り組み方針）

■本部段階

- ・定年延長者との均衡を図るべく、制度是正に向けて公務労協に結集した対策の強化

■単組・県本部段階

- ・現状、再任用者の格付けをより上位の格付けにすることが優先されるため、「2024春闘」からの取り組みを強化する。

<2024春闘要求モデル（暫定再任用者の賃金）>

- (13) 定年引き上げとなる職員との均衡をはかるため再任用者の給料表・一時金を引き上げること。
- (14) 暫定再任用者の賃金は、国公行(一)4級再任用賃金（275,600円）以上とすること。…月例給ベースでの格差解消
- (15) 職務の軽減を希望する職員以外は、暫定再任用者が担っている業務実態等に合わせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

単位：円

<参考>

『定年延長者と再任用者の賃金格差』

※前提

- ①国公行(一)を適用
- ②5級93号到達
- ③職務加算率は国公準用
- ④加算対象の手当は無し

区分	月例給			一時金			合計	差	
	60歳時 報酬月額	係数	60歳以降 報酬月額	年額	支給 月数	職務 加算			年額
定年延長者	394,000	0.7	275,800	3,309,600	4.5	10.0%	1,365,210	4,674,810	—
2級再任用			216,200	2,594,400	2.35		508,070	3,102,470	△ 1,572,340
3級再任用			256,200	3,074,400	2.35	5.0%	632,174	3,706,574	△ 968,237
4級再任用			275,600	3,307,200	2.35	10.0%	712,426	4,019,626	△ 655,184
5級再任用			290,700	3,488,400	2.35	10.0%	751,460	4,239,860	△ 434,951
6級再任用			316,200	3,794,400	2.35	15.0%	854,531	4,648,931	△ 25,880

網走市労連の取り組み

北海道本部 網走市労連 菅 大輔 副委員長

★網走市労連における再任用制度【旧制度】

●再任用職員の労働条件

- ① 対象者 … 定年退職者
- ② 任 期 … 1年以内（原則、年金支給開始年度まで更新可能）
- ③ 賃 金 … 下表のとおり（※この他に、「通勤手当」「時間外手当等」「宿日直手当」「特殊勤務手当」が支給される。

	フルタイム	ハーフタイム
格付け	2級	2級
給料月額	215,200円	107,600円
期末・勤勉手当	2.35月	1.175月

※ 条例上は「フルタイム」が措置されているが、現行の運用では「ハーフ」および6時間勤務となっているのが、この間の課題となっている。

→ 定数としては「0.5」カウント

●再任用職員の配置状況

- ① 人 数 … 5名
- ② 配 置 … 事務職：3名、 学校（給食）：1名、 学校（事務）：1名
 ※ 管理職より再任用職員となっている者はいない。

●別表第2（第3条関係） 級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	主任・業務主任の職務
4級	1 係長、主査の職務 2 指導主査の職務 3 業務主査の職務
5級	1 課長、参事の職務 2 教育委員会事務局課長、参事、図書館長、博物館長、美術館長、総合体育館長、市民会館長の職務 3 議会事務局次長の職務 4 選挙管理委員会事務局事務局長、参事の職務 5 公平委員会書記長の職務 6 農業委員会事務局長、次長の職務 7 監査事務局参事の職務
6級	部次長、会計管理者、技監の職務
7級	1 部長、参事監、室長の職務 2 教育委員会事務局部長、参事監の職務 3 議会事務局長の職務 4 監査事務局長の職務

★交渉の経過（※2022. 7. 26 定年引上げ交渉が契機）

●交渉までの経過

2022. 6. 24 … 当局より「職員の勤務条件の見直し」として「2023年4月1日より、職員の定年について、段階的に引き上げる。」旨の協議申し入れ

（※下記資料→この時点で再任用職員の格付けにかかる具体的な提案内容はなし）

令和4年7月期交渉資料						
定年の引上げについて						
1	定年の段階的引上げ	令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳とする。				
	現行	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～【完成形】
	定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
2	役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入					
(1)	組織の活力を維持するため、管理監督職の職員は、60歳の誕生日以後、最初の4月1日に、管理監督職以外の職へ降任させる。					
(2)	役職定年による降任により公務の運営に著しい支障が生じる場合に限り、引き続き勤務させることができる特例措置を設ける。					
3	60歳に達した職員の給与					
(1)	給料月額7割措置 当分の間、職員の給料月額（いわゆる基本給）は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の職務の級及び号俸に応じた額の7割水準とする。					
(2)	諸手当 ①7割措置された給料月額に連動する手当 ・時間外勤務手当 ・休日勤務手当 ・夜間勤務手当 ・地域手当 ・期末手当 ・勤勉手当 ②7割水準としない手当 ・扶養手当 ・住居手当 ・通勤手当 ・特殊勤務手当 ・寒冷地手当					
(3)	退職手当 ①ピーク時特例の適用 定年引上げに伴い60歳超の期間の給料が減額される職員に対し、退職手当の基本額の計算方法の特例措置を適用する。 ②60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率の設定 60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職（自己都合退職）した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定する。 ③定年前早期退職特例措置 当分の間、改正前の定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。					
4	定年前再任用短時間勤務制度 60歳に達した日以後、定年前に退職した者を、短時間の職に採用することができる制度。 (1) 選考 定年前再任用は、次の①・②に基づく選考により行われる。 ①人事評価（能力・業績）の全体評価その他勤務の状況を示す事実に基づく従前の勤務実績 ②定年前再任用を行う職の職務遂行に必要とされる経験又は資格の有無その他定年前再任用を行う職の職務遂行上必要な事項 (2) 勤務時間 柔軟な勤務形態を可能とするため、週15時間30分から31時間までの範囲内で定められた時間とする。 (3) 休暇 休暇の種類は、常勤職員と同様 年次休暇は、勤務時間数等を考慮し、20日を超えない範囲で付与する。 定年前再任用された際の年次休暇は、新たに付与されるため、常勤職員の年次休暇は通算されない。 (4) 給与 ①給料 給料表中、再任用の給料月額を適用し、1週間当たりの勤務時間数の割合に応じて按じた額とする。 ②諸手当 ◆支給される手当 ・通勤手当 ・時間外勤務手当 ・休日勤務手当 ・夜間勤務手当 ・地域手当 ・特殊勤務手当 ・期末・勤勉手当（年間2.25月（R4.4.1現在）） ◆支給されない手当 ・長期継続雇用を前提とした生活関連手当は支給されない。 ・扶養手当 ・住居手当 ・寒冷地手当 ・退職手当					
5	暫定再任用制度 定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置する制度（経過措置終了後は、廃止）					

2022. 6. 28～30 … 9月議会での条例改正をめざし労使協議・交渉を行っていくことを、職場オルグで組合員に確認

2022. 7. 26～27 … 団体交渉

●団体交渉の経過

① 当局回答の問題点整理

… i) 定年前再任用短時間勤務職員について、適用される職務級は、現行の再任用制度と同様（＝2級）か？

ii) 暫定再任用制度について、現行の再任用職員は、退職時の職務の級よりも低く任用されているため、同じ60歳超の定年引き上げ職員（＝退職時の7割）との関係では賃金較差が生じる。

⇒ 同じ60歳超の職員間で、働き方が異なる・大幅に賃金の差があるのはオカシイので、

ア) 定年引き上げ職員と同様に、定年前賃金の7割水準とすること。

イ) 現在の2級格付けから、4級格付けとすること。

ウ) 一時金および諸手当を、正規職員と同様に支給すること。

エ) 賃金の見直しが出来ない場合は、現在の業務内容を見直すこと。 を求め交渉を実施

② 団体交渉の経過

… 交渉は、拡大執行部 20 名により実施。該当する再任用職員の参加は無かったが、この間の各闘争期における「ひとり一要求」の中でも、再任用職員における格付け等をはじめとした処遇改善の声はあったので、そういった点を材料に交渉を行った。

なお、再任用職員制度に関する部分については、他自治体の状況との比較等は無かった。

③ 団体交渉の結果

… i) 新設される定年前再任用短時間勤務制度については、原則退職時の級を適用（5～7級の管理監督職員は4級）しながら、本人の希望に応じて退職時を下回る級へ降任することも可能とする制度内容とした。

ii) 暫定再任用制度については、現行2級格付けであるところ、原則退職時の級を適用する（本人の希望により降任可）ことで、2024年4月より当該暫定再任用職員に対して運用していく旨の前進回答を引き出した。

⇒ 当局の認識としては、「役職定年職員」「定年前再任用短時間勤務職員」「暫定再任用職員」と、60歳超職員が混在する中であっても、その職務に大きな差はないというもの。

退職時	1級	2級	3級	4～7級
再任用時	1級	2級	3級	4級
		215,200円		274,600円

※年収ベースで約70万円の増

④ 交渉を踏まえて残る課題

… i) 新制度の運用開始が2024年4月（定年引き上げ後）であり、定年引き上げ前の現在の再任用職員（先述の5名）については、現行制度どおり2級格付けのままとなったこと。

ii) 再任用職員が退職時に選択した級における働き方を、管理職や職場がきちんとグリップできるか？

（※2級への降任を希望選択したのに、働き方が退職前とまったく変わっていない等）



まごん

網走市役所労働

組合連合会日刊紙

発行責任者・教宣部

2022
7月27日 6621号

2022定年引き上げ闘争 団体交渉経過

▼昨日(7/26)18時から、定年引き上げに係る当局からの提案について、交渉を実施した▼冒頭、これまで同様、定年引き上げについても労使合意のないまま議会提案しないことを確認した▼まず、当局からの提案内容の説明を受けたのち、当局に対して、定年年齢の段階的な引き上げに伴い退職者が出ない年もあることから、新規職員の採用予定について確認したところ、退職者がいない年についても新規採用については継続していくとの回答があった▼また、定年前再任用制度及び暫定再任用制度

(定年年齢の段階的引き上げ期間中における再任用制度)については、原則退職時の級付け(5級から7級の場合は4級)とし、本人の希望に基づき1~4級で選択できるように考えていると回答▼暫定再任用制度について、フルタイムの雇用を求めたところ、否定するものではなく、課題として認識しているが、新規採用の抑制につながるため、今後も継続して協議していくとのことであった▼

役職定年による管理職の4級降格に伴う現場の様々な課題が生じる点について指摘したところ、当局が配置や意識改革など責任を持って対応していくとの回答であった。▼交渉の取り扱いについては、本日開催の支部委員会で決定しますので、支部委員の皆さんの出席をお願いします。



本日も戦術配置継続中！全員腕章着用！！

本日は…、「第4回支部委員会」

日時：7月27日(水)17:45~

場所：西庁舎2階 会議室

その他：① 支部委員・拡大執行部の方は、出席をお願いします。

② 支部委員の方が出席できない場合は、支部内より代理の方の出席をお願いします。



まごまご

網走市役所労働

組合連合会日刊紙

発行責任者・教宣部

2022
7月28日 6622号

2022 定年引き上げ闘争 妥結!! — 交渉最終結果 —

▼7月26日(火)～27日(水)の2日間にわたり、2022 定年引き上げ闘争に係る交渉を実施し、組合員の職場改善をめざし、当局へ要求を訴えてきました!

▼回答内容について、道本部の示す妥結基準を満たしていること、再任用制度において前進回答があったこと等から、昨日開催の第4回支部委員会における機関決定を経て、今次交渉については妥結、戦術解除としました!

退職者ナシの年度も→新規採用は継続して実施!

▼定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上がることに伴う、2年おきに退職者が出ない年度での新規採用の考え方について「将来を見据えた継続的な採用を実施していく」との考えを確認しました!

役職定年制については…?

▼役職定年制の導入に伴い、管理職が4級へ降格することで想定し得る職場環境の課題等について確認、「当局としても、職員配置や職務内容、および当該職員の意識改革について、責任をもって対応していく」との回答を得ました!

再任用制度については処遇改善へ!

▼新設される「定年前再任用短時間勤務制度」については、

- ・原則退職時の級を適用(5～7級の管理監督職員は4級)すること
- ・本人の希望に応じて退職時を下回る級へ降任することが可能であること
- ・1日6時間勤務を基本としつつ、週15時間30分～31時間の範囲で柔軟に対応すること

を確認!

▼また「暫定再任用制度(=現行の再任用制度)」については、

- ・現行2級格付けであるところ、原則退職時の級を適用(本人希望による降任可)(※2024年4月1日より、当該暫定再任用職員へ適用)

を確認しました!

▼今後、実際の運用の中で生じる問題点等については、その都度労使協議できることを確認しています。▼日々の職場点検をつうじた課題の発見→解決を、組合員全員で追求していきましょう!

本別町職の取り組み

北海道本部 本別町職 井出 英行 書記長

○行政職 級別標準職務表

1 級	1 定型的な業務を行う職務 2 高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
2 級	当高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3 級	1 <u>主任</u> の職務 2 副主査、保育所長又は主査の職務
4 級	1 困難な業務を処理する副主査、保育所長又は <u>主査</u> の職務 2 課長補佐、所長補佐又は次長の職務
5 級	1 困難な業務を処理する <u>課長補佐</u> 、所長補佐又は次長の職務 2 課長、参事、室長、主幹、所長、教育次長、館長、事務長又は局長の職務
6 級	困難な業務を処理する <u>課長</u> 、参事、室長、主幹、所長、教育次長、館長、事務長又は局長の職務

○再任用職員の人数 (2024.3.5 現在)

事務職 10人 課長 1人 (6級)
課長補佐 1人 (5級)
主査 5人 (4級)
主任 3人 (3級)

現業職 7人 車両センター・公園管理 主査 1人 (4級)
主任 3人 (3級)
老人ホーム 主任 2人 (3級)
国保病院 主査 1人 (4級)

○再任用職員の運用について

任用については、3級主任を基本として任用しているが、理事者(副町長)と当事者の話し合いにより役職を決定しており、退職時の到達級にもよるが、基本的には役職に応じた級の格付けがなされている。

昨今の人員不足等により、特に主査の人数が足りていないことから、再任用で主査以上の役職となる場合が多い。

格付けについては、理事者の意向で、当初から上記の運用となっている。

○業務内容について

基本的には役職に応じた職務を行っているが、人員不足の問題もあり、再任用職員に限らず、責任や負担が増えている。

筑後市職労の取り組み

福岡県本部 筑後市職労 服部 春香 書記長

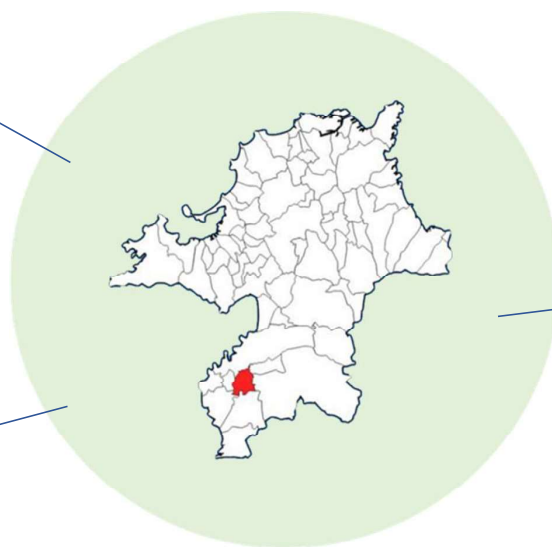
再任用職員 賃金水準改善の取り組み

2024.3.5

自治労筑後市職員労働組合

福岡県筑後市





人口 (2024.1月末)
49,259人



地形

東西7.5km、南北8.2kmの
ほぼ平坦な田園地帯
主産業は農業（イチゴ、ブドウ、
茶 etc…）

特徴

福岡ソフトバンクホークスの
2軍本拠地 
国内唯一  恋の木神社
開湯200年 船小屋温泉 
九州新幹線「筑後船小屋駅」 





筑後市職員労働組合

補助機関

- 現業評議会
- 病院評議会
- 女性部
- ユース部
- 臨時・非常勤評議会
- 関連団体職員労働組合
- 壮年部



組合員数

596人

現業組合員	21人
臨評組合員	77人
関連労組合員	21人
病院組合員	211人
本庁再任用組合員	12人

other

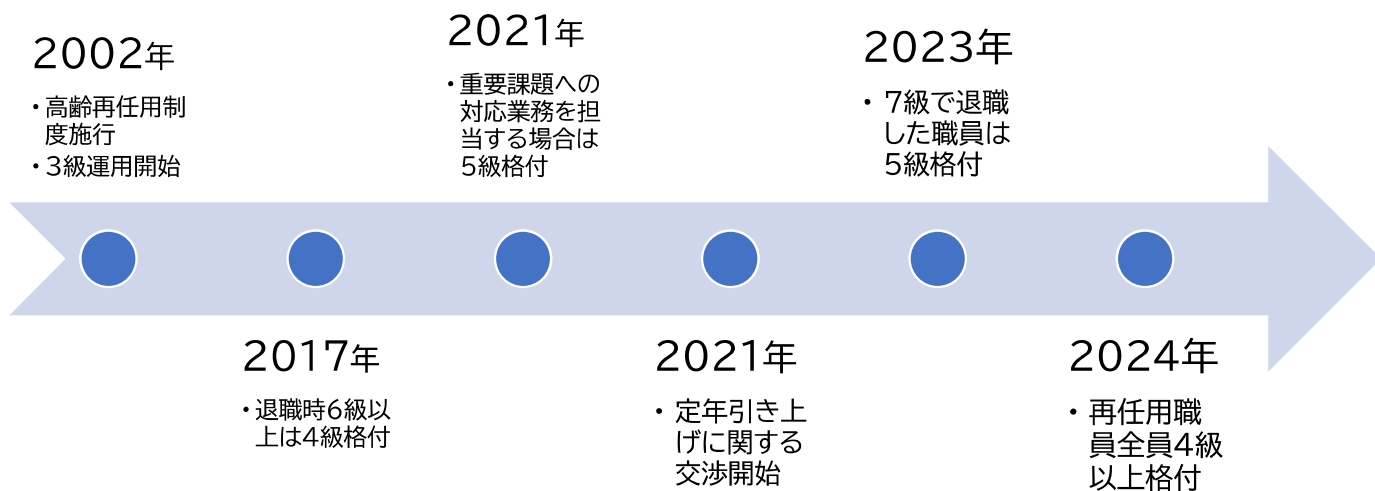
2024年は市職労結成70周年♪

筑後市の等級別職務

非役付職員の到達級は4級

等級	職務
1級	主事
2級	主任主事
3級	主査
4級	係長、主任主査
5級	課長補佐、参事補佐
6級	課長、参事
7級	部長

再任用制度導入から今まで



高齢再任用制度導入 -2002年-

任用形態	格付
フルタイム勤務職員	4級（旧6級）
短時間勤務職員	3級（旧4級）

実際には任用されず、運用はされなかった

フルタイム運用開始へ -2016賃確-

- 2017年4月からフルタイム運用開始

【組合】

- 賃金水準の確保
- 業務の幅
- 過去の労使確認の適切な履行

【当局】

- 時間ではなく、あくまで職務・職責に応じた格付
- 近隣自治体は3級運用である情勢

退職時の職級により格付決定

- 2016賃確における交渉の結果、
退職時6級（課長）以上のみ4級運用へ
- 5級（課長補佐）以下は3級

等級	職務	再任用級
4級	係長、主任主査	} 3級
5級	課長補佐、参事補佐	
6級	課長、参事	} 4級
7級	部長	

再任用 5 級運用へ

- 市の重要課題への対応業務を担当する場合は、5 級へ格付
- 2020.12 申し入れ（2021.4～）

等級	職務	再任用級	
4 級	係長、主任主査	3 級	一部 5 級
5 級	課長補佐、参事補佐		
6 級	課長、参事	4 級	
7 級	部長		

定年引き上げ協議開始 -2021.7-

- 筑後市の非役付職員の到達号給は 4 級111号（号給延長）

【例】 60歳になった年度の 3 月末時点で 4 級職員の場合

勤務形態	任用	格付	給料
フルタイム勤務	正規職員 (定年延長職員)	4 級111号 × 7 割 (387,000円 × 7 割)	270,900円
短時間勤務 (週 4)	定年前再任用 短時間勤務職員	再任用 3 級 × 4 / 5	255,200 × 0.8 = 204,160円
	【再任用 4 級格付の場合】	再任用 4 級 × 4 / 5	274,600 × 0.8 = 219,680円

※当時の数値ママ

定年引き上げ協議開始 -2021.7-

- 4級職員の7割水準と比較すると、再任用3級の水準は低い
- 定年延長職員と定年前再任用短時間勤務職員の業務の区別は実質的に困難
- 4級職員の7割水準との均衡を図る観点から、再任用職員の4級以上格付を強く求めた

再任用5級格付の明確化 -2022賃確-

- 退職時7級→再任用5級、6級→4級、5級以下→3級

等級	職務	再任用級
4級	係長、主任主査	3級
5級	課長補佐、参事補佐	
6級	課長、参事	4級
7級	部長	5級

全再任用職員 4 級以上へ -2023賃確-

- 役職定年時 7 級→再任用 5 級
役職定年時 6 級以下→再任用 4 級

等級	職務	再任用級
4 級	係長、主任主査	4 級
5 級	課長補佐、参事補佐	
6 級	課長、参事	
7 級	部長	5 級

最後に

～高齢職員の処遇改善に向けた闘いはまだまだ終わらない～