

神戸市自立教育労働者組合との交渉概要

1. 日 時：令和4年8月29日（月）18：30～19：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
（市）教職員課労務制度担当係長、他1名
（組合）執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長、他2名
4. 議 題：定年引上げ等に関する提案について
5. 発言要旨：
（市）平素より、皆さま方には、何かとご協力いただき、感謝申し上げます。
このたび、検討を進めてまいりました定年引上げと、退職手当制度及び昇給制度の見直しについて、お示しさせていただきます。

—提案資料配布—

- 《定年引上げについて 配布》…別紙1
- 《(定年引上げ関連) 退職手当制度の見直しについて 配布》…別紙2
- 《(定年引上げ関連) 昇給制度の見直しについて 配布》…別紙3

それでは、まず、定年引上げについて、お手元の資料「定年引上げについて」に沿ってご説明させていただきます。なお、管理運営事項に該当するものも含まれますが、提案内容に関連するものでございますので、合わせて、この場でご説明いたします。

まず、「I. 定年引上げ」についてでございます。

「1. 定年」につきましては、国家公務員の定年引上げに伴い、本市においても同様に定年を段階的に引き上げ、65歳といたします。具体的には、令和5年度から令和6年度は61歳、令和7年から令和8年度は62歳、令和9年度から令和10年度は63歳、令和11年度から令和12年度は64歳と段階的に定年を引き上げていき、令和13年度からは定年を65歳とし、定年引上げを完了することといたします。

続きまして、定年引上げに伴う、定年引上げ時の配置や役職定年制、給与、再任用制度等について、資料に沿ってご説明させていただきます。

定年引上げ時の配置の考え方につきましては、「2. 配置の考え方」に記載のとおり、常勤職員、つまり従来の定年前の職員の職への配置を基本といたします。

次に、「3. 役職定年制」につきましては、定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入いたします。

具体的には、管理監督職の職員について、管理監督職勤務上限年齢、いわゆる役職定年に到達後、管理監督職以外の職等へ降任又は転任させるとともに、役職定年に達している者については、管理監督職に新たに任命できないことといたします。

「(2) 管理監督職の範囲及び役職定年」につきまして、管理監督職の範囲は、管理職手当の支給対象の職とし、役職定年は、従来の定年年齢といたします。

「(3) 役職定年制の特例」につきまして、改正後の地方公務員法においては、職務遂行上の事情や降任等に伴う欠員補充の困難性がある場合においては、役職定年制の特例を定めることができるものとされていることから、本市においても必要性を見極めながら特例を定めたいと考えております。

続きまして、「4. 定年引上げ時の給与」についてでございます。

「(1) 給料月額」につきましては、当分の間、従来の定年に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額の7割といたします。なお、計算の結果に百円未満の端数がある場合は、四捨五入した金額といたします。

また、人事給与制度の見直し等、制度見直しにおける経過措置として、級号給に基づく給料月額を上回る経過措置額が給料として支給されている者においても、級号給に基づく給料月額の7割といたします。

なお、定年が適用されない任期を定めて任用される職員や非常勤職員、従来の定年が65歳である職員等については、7割措置を適用せず、級号給に基づく給料月額を支給いたします。

「(2) 諸手当」についてですが、定年引上げ後においても、従来の定年に達する前と同様の手当を支給いたします。支給額については、資料に記載のとおりです。

「(3) 役職定年制により降任等された者の給料」につきまして、「(1) 給料月額」の考え方に基づく特定日における給料月額が、役職定年制による降任前日の級号給に基づく給料月額の7割を下回る場合は、その差額を給料として支給いたします。

なお、(1)に基づく給料月額7割措置と上記差額の合計が、役職定年制による降任後に属する級の最高号給の額を超える場合は、降任後の級の最高号給の額を支給することといたします。

次に「5. 退職手当」についてでございます。

「(1) 退職手当の基本額」につきましては、従来の定年に達した日以後、その者の非違によることなく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」として算定することといたします。

また、「(2) ピーク時特例の適用」につきましては、定年引上げに伴い、給料月額の減額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額にかかる特例、いわゆるピーク時特例を新設いたします。定年引上げ後の退職手当につきましては、定年引上げによる7割措置時点において、ピーク時特例を適用することといたします。

人事給与制度の見直し等、制度見直しにおいて現在適用されている退職手当の基本額にかかる経過措置は、従来の定年に達した年度末までの期間への適用とし、特定日以降は、定年引上げ時の給料にて計算を行うことといたします。

なお、ピーク時特例は、令和5年4月1日以降に給料月額の変更が生じたものについて

適用いたします。

ピーク時特例の計算は、資料に記載しておりますが、具体的には、減額日前日までの退職手当の基本額と、減額日から退職日までの退職手当の基本額を分けて算定いたします。

次に、参考といたしまして、「勤務時間・休暇・休業制度」については、定年前の職員と同様といたします。

続きまして、「Ⅱ. 定年前再任用短時間勤務制度」についてでございます。

従来の定年に達した日以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制度」を導入いたします。

「1. 勤務時間」については、現行の再任用短時間勤務職員と同様となります。

「2. 給与」については、「(1) 給料月額」、「(2) 諸手当」いずれも、現行の再任用短時間勤務職員と同様といたします。

なお、級決定は、現行の再任用制度と同様、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本といたします。

「3. 休暇・休業制度」については、現行の再任用短時間勤務職員と同様となります。

「4. 任期」については、当該職員の定年退職日相当日までといたします。定年引上げ期間中の職員につきましては、段階的に引き上げられる定年における定年退職日相当日までが任期となります。

ただし、定年前再任用短時間勤務制度は、現行の再任用制度と同様に、選考の上で任用を行います。

次に「Ⅲ. 暫定再任用制度」についてでございます。

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みとして、暫定再任用制度を措置することといたします。

「1. 配置の考え方」については、定年前の職員の職への配置を基本とし、

「2. 勤務時間」については、フルタイム勤務を基本といたします。

「3. 給与」については、「(1) 給料月額」、「(2) 諸手当」いずれも、現行の再任用職員と同様といたします。

なお、級決定は、定年退職日に到達している級と同一の級を基本といたします。

「4. 休暇・休業制度・任期」については、現行の再任用職員と同様となります。

「5. その他」についてですが、現行の再任用職員については、令和5年4月より暫定再任用職員へと移行することになります。

定年引上げまでに定年に達した職員、つまり令和4年度末定年退職者については、定年退職日以後、現行の再任用制度と同様に選考の上、暫定再任用職員として任用を行います。

定年前再任用短時間勤務職員については、任期満了後、暫定再任用として任用を行います。

なお、級決定は、現行の再任用制度と同様に、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本といたします。

次に「Ⅳ. 情報提供・意思確認制度」についてでございます。

当分の間、職員が従来の定年に達する日の前年度に、従来の定年に達する日以後の任用、給与、退職手当に関する情報提供を行い、その上で、職員の従来の定年退職日以後の勤務の意思確認を行います。

次に「V. 実施時期」についてでございます。

これまでご説明いたしました事項の実施時期は、令和5年4月1日から実施したいと考えております。

なお、「IV. 情報提供・意思確認制度」につきましては、令和4年12月頃に対象者へ情報提供を行うこととしております。

定年引上げにつきましては、以上でございます。

それでは、引き続き「退職手当制度の見直し」について、お手元の資料「(定年引上げ関連) 退職手当制度の見直しについて」に沿ってご説明させていただきます。

まず、「退職制度」についてでございます。

「1. 応募認定退職制度の導入」につきまして、定年引上げに伴い、年齢別構成の適正化を図る観点から、「応募認定退職制度」を導入いたします。

「(1) 対象者」については、定年引上げ完成後の定年前20年以内かつ、従来定年に達するまでの職員とし、具体的には、従来定年が60歳の場合については、45歳以上60歳未満の職員を対象といたします。

ただし、人材確保の必要性や公務能率維持等の観点から、対象職種等を限定して実施する場合がございます。

「(2) 実施スキーム」については、原則年1回、3月末退職に限り募集をいたします。別途必要に応じて募集を行う場合も想定しております。

なお、応募認定退職の大まかな流れといたしましては、資料に記載のとおりです。

「(3) 応募認定退職による退職手当」につきまして、当該退職制度による退職手当の基本額は、定年退職者と同等の支給率を適用するとともに、条件を満たした場合は「2. 定年前早期退職特例措置」を適用いたします。

続きまして、「退職手当制度」についてでございます。

「2. 定年前早期退職特例措置の導入」につきましては、応募認定退職と合わせて、定年前早期退職者に対するインセンティブとして、退職手当の基本額に係る特例措置を導入いたします。

「(1) 適用条件」については、資料に記載している条件をすべて満たす者に対して適用いたします。

具体的には、①整理退職、公務上死亡・傷病退職、通勤災害による死亡・傷病退職、応募認定退職のいずれかの退職事由により退職するものであり、②従来定年から15年を減じた年齢以上の職員、③定年に達する日から6月前までに退職した職員、④勤続年数20年以上の職員、これらすべて満たす職員に対し適用いたします。

「(2) 割増率」については、退職日時点の給料月額及び当該給料月額に、その者の当該退職日時点における年齢に応じた割増率を乗じて得た額を合計額として、退職手当の基本額を算定いたします。

資料の表につきましては、従来定年が60歳の職員の場合の年齢に応じた割増率を記載しております。

なお、ピーク時特例を適用した場合であっても、退職日時点における年齢に応じた割増率を合わせて適用いたします。

次に、「3. 退職手当の支給率及び退職事由の見直し」についてでございます。

「(1) 定年退職者等の支給率の見直し」については、定年退職者等に適用される支給率について、国を上回る支給率を、国と同様の支給率へと見直すことといたします。支給率につきましては、別紙1「退職手当の基本額における支給率改正(案)」のとおりといたします。

「(2) 退職事由の見直し」については、先ほどご説明いたしました、応募認定退職及び従来定年に達した日以後の退職等を新設するとともに、これに伴い、高齢退職等を廃止いたします。

見直し後の退職事由につきましては、別紙2「退職手当の基本額における退職事由の整理(案)」のとおりといたします。

次に、「退職手当における勤続期間の計算に係る取扱いの見直し」についてでございます。支給率の見直しに合わせて、1年未満の勤続期間の取扱いについて、資料のとおり見直すことといたします。

具体的には、現行制度上は計算した勤続期間に1年未満の端数月がある場合、その端数月が3月未満であれば切捨て、3月以上9月未満であれば0.5年、9月以上であれば1年としておりますが、これらの端数月を、6月未満は切捨て、6月以上は1年として計算する取扱いに見直しを行います。

「5. 実施時期」については、令和5年4月1日といたします。

最後に、「6. 制度見直しに伴う経過措置」につきまして、退職手当の支給率の見直しに係る経過措置として、令和6年度末までの2年間に限り、退職手当の基本額について、見直し後の退職事由に基づき算出した額と、同一の退職事由により令和5年3月31日時点に退職したとした場合の額の比較を行い、高い方の額に決定することといたします。

退職手当制度の見直しにつきましては、以上でございます。

引き続き「昇給制度の見直しについて」について、お手元の資料「(定年引上げ関連)昇給制度の見直しについて」に沿ってご説明させていただきます。

現行の55歳昇給抑制制度につきましては、定年引上げに伴い、55歳昇給停止制度へと見直しを行います。

「(2) 昇給区分表」については、資料に記載のとおりといたします。

「(3) 実施時期」については、令和6年7月1日査定昇給より実施いたします。

ただし、「(4) 制度見直しに伴う経過措置」に記載の通り、経過措置として、令和9年度までは、従来の定年を迎える年度までは、1号給の昇給とすることといたします。今後、昇給制度の変更により経過措置の見直しが必要な場合には、あらためて協議させていただきたいと考えております。

本日お配りいたしました資料の説明は以上でございます。提案内容等につきましては、我々といたしましても、しっかりと周知を行い、教職員の理解を求めてまいりたいと考えております。

本日お示しいたしました内容につきましては、勤務労働条件に関することについて、皆様方と協議してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

(組合) 労働組合としては、明らかに賃下げとなる部分については見逃したくないため、三点指摘したいと思います。

まず、退職手当の勤続年数に係る取り扱いの見直しについて、これまで3月以上9月未満で0.5年と取り扱われていたが、6月未満は切り捨てとなります。今までの基準と比べると、明らかに賃下げになる事から、現行を維持するよう申し上げます。

次に、退職手当支給率の見直しについて、勤続期間が21年以降の部分について、実際に、この勤続年数に係る退職者は多くないかもしれないですが、教員は影響を受ける人も少なくないと思います。支給率を下げる点については見逃したくないと思っています。

三点目、昇給制度の見直しについてです。神戸市ではこれまで、昇給停止ではなく昇給抑制としていたということで、他の自治体と比較すれば頑張っていたと思いますが、そもそも、55歳以上になった際に、いかなる理由で、こういった思想で昇給停止となるのか、我々としては理解できません。財政上の問題や民間との均衡など、色々な理由があると思いますが、定年まで長年頑張ってきたにも関わらず、定年引上げで5年間延長される中で、更に昇給停止というのは、受け入れ難いものだと思います。

以上三点については、詳しく説明を求めたいと思います。

(市) ご質問いただいた点については、現時点で詳しい説明をできない部分もございますので、次回の交渉で改めてご説明させていただきますが、現時点の回答をさせていただきます。

いただいた三点は、原則としては、国に準じた見直しとなります。

一点目の退職手当の勤続期間の年数に係る取り扱いについては、6月未満については確かに切捨てられますので、現行より損となる部分もあります。一方で、今まで0.5年となっていた6月から9月の方については繰り上げとなりますので、一律に基準が切り下げられたというものではありません。

次に、退職手当の支給率の改正については、単純に支給率を引き下げることになりますので、ご指摘はその通りかと思えます。一方で、定年引上げによる勤続年数の引上げもございしますので、例えば、これまで60歳で退職していた方が62歳で退職される場合、この2年間については、新たに退職手当が支給されることになります。支給率だけを見れば、引き下げられるという点は事実ですが、定年引上げによって勤続年数が延び、その分、退職手当が引き上げられるという面もございします。

最後に昇給制度の見直しにつきまして、基本的な考え方としては、公務員の給与については、民間企業や国との均衡を考慮する必要がございしますので、民間との給与較差を考える際に、高齢層においても昇給し続けるというのが、民間や国と比較して高くなっていることを勘案しています。以上でございします。

(組合) それでは、提案内容については、持ち帰り協議させていただきますので、よろしくお願いたします。以上です。