

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年8月30日（火）18:00～18:45

2. 場 所：教育委員会室

3. 出席者：

（市）教職員課長、教職員課労務制度担当係長、担当1名

（組合）執行委員長1名、執行副委員長2名、書記長、書記次長、執行委員

4. 議 題：定年引上げにかかる交渉

5. 発言内容：

（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。また、併せまして、育児休業の取得回数制限緩和と育児参加休暇の取得対象期間の拡大等及び会計年度任用職員に係る退職手当支給要件の変更について、ご説明させていただきます。

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、「1. 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年度から令和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、係長より、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」につきましては、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」につきましては、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、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」につきましては、「(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、これらすべてを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日時点で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。退職手当制度・昇給制度の見直しにつきましては以上でございます

続きまして、「育児休業の取得回数制限緩和と育児参加休暇の取得対象期間の拡大等」及び「会計年度任用職員に係る退職手当支給要件の変更」について、ご提案させていただきます。まず「育児休業の取得回数制限緩和と育児参加休暇の取得対象期間の拡大等」につきまして説明いたします。お配りしております「育児休業の取得回数制限緩和と育児参加休暇の取得対象期間の拡大等について」をご覧ください。「1. 概要」につきまして、出産・育児と仕事の両立支援のため、育児休業の取得回数制限の緩和等を実施いたします。「2. 改正内容」につきまして、「(1) 育児休業」の「①取得回数制限等の緩和」では、育児休業代替任期付職員等を除く全職員を対象として、現行、原則1回まで取得可能なところ、原則2回まで取得可能といたします。また、子の出生後8週間以内の育児休業について、現行1回まで取得可能なところ、2回まで取得可能といたします。更に、子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限について、取得開始日の属する月の前月の給与支給日または取得開始日の2週間前までといたします。また、非常勤職員を対象として、子が1歳以降に取得することができる育児休業について、現行、子が1歳又は1歳6カ月に達する日、としている取得開始時期を、柔軟化いたします。また、「②期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定」では、期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定において、I「期間の全

部が子の出生後8週間以内である育児休業の期間」と、Ⅱ「それ以外の育児休業の期間」は合算しないこととし、Ⅰ・Ⅱがそれぞれ1か月以下であるものは除算の対象外といたします。

次のページに移りまして、「(2) 育児参加休暇」では、現行、子が産後8週間に達する日まで取得可能としているところ、子が1歳に達する日まで取得可能といたします。また、取得単位については、現行、1日又は半日としているところ、1日、半日、1時間又は45分といたします。また、「(3) 出産補助休暇」では、取得単位について、現行、1日又は半日としているところ、1日、半日、1時間又は45分といたします。「3. 改正時期」につきましては、令和4年10月1日といたします。なお、期末手当・勤勉手当における在職期間等の算定については、令和4年12月期の期末手当・勤勉手当より適用いたします。

続きまして「会計年度任用職員にかかる退職手当の支給要件の変更」につきまして説明いたします。お配りしております「会計年度任用職員にかかる退職手当の支給要件の変更について」をご覧ください。「1. 概要」につきまして、国の非常勤職員に対する退職手当の取扱い変更に基づき、本市会計年度任用職員にかかる退職手当の支給要件である勤務日数についての緩和を行います。「2. 改正内容」につきまして、現行の支給要件では、フルタイム会計年度任用職員のうち、「常勤職員の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が、引き続いて6月を超える者で、6月を超えてからも引き続き常勤職員の勤務時間以上により勤務する者」としてありますが、改正後につきましては、下線部のとおり、1月間の要勤務日数が20日に満たない場合は、「18日」を、「18日から、20日と当該要勤務日数の差分を減じた日数」とするように変更いたします。

下記に具体例を示しておりますが、令和4年9月にフルタイム会計年度任用職員として採用された者が、要勤務日数が19日である令和5年2月に実際に勤務した日が17日であった場合、改正後は令和5年2月末日を超えた後に退職手当の支給要件を満たすこととなります。「3. 実施時期」につきましては、令和4年10月1日以降の勤務日数の算定より変更いたします。

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、よろしくお願ひいたします。私からは以上でございます。

- (組) いくつか質問させていただき、ご意見をお聞きできればと思います。まず新しく定年延長となった場合に60歳以降に7割水準になる職員と暫定再任用が混在することになり、同じ60歳以上の方で月例給に差が出るかと思いますが、その点について具体的にどのような差が出るか説明していただきたい。仕事の内容が同じなのに月例

給に差が出るのは問題があるのかと思います。

それから、定年前再任用短時間の方も今後出てくるかと思いますが、フルタイムでは難しい人が希望に沿った配置を確保されるのかどうかについても確認させていただきたい。また、高齢者部分休業については資料がないですが導入にはハードルが高いということでしょうか。代替教員の配置のことを考えないといけないことを考えると学校現場にはハードルが高いのかと思っていますが、高齢期の働き方が柔軟になる制度をぜひ取り入れてほしい。学校に高齢部分休業をどのように導入するかについても考えていただきたい。

それから、制度が完成するまでには退職者が出ない年が2年に1度発生するので、採用に関してはこれまでと同様に継続していただきたい。今、先生が少ない年代もあるので、現場も困っている。20年30年後を見通した人事を行っていただきたいと思います。退職者が減るから採用を減らさないように先を見通した採用のあり方を考えていただくようにお願いします。

退職手当の支給率の引き下げ、55歳以上の昇給停止に関する経過措置についてですが、昇給停止に関しては制度が完成すれば55歳から65歳まで昇給も昇格もしないこととなりますが、先生方のモチベーションの低下や職務への影響も考えられるので少なくとも60歳までは現行の昇給を維持すべきかと思っています。

退職手当の支給率の低下については、勤続35年以下の方が多く、影響を受ける方がたくさんいるので、国からいろいろな指導が入るかもしれませんが、高齢者が65歳まで思い切って仕事をできる制度にしてもらいたいと思います。それから新しい制度が導入された後に仕事の中でこうしていったらいいのではないかと思うことも出てくるかと思いますが、教職員の高齢期の生活に重大な課題になるかと思っていますので、新たな課題が発生した場合には使用者の責任として誠意をもって組合と交渉するよう、誠意のある対応をお願いします。それから、育児休業の取得開始時期の柔軟化について後で説明いただければと思います。以上です。

(市) 本日、ご質問いただいた内容につきましては改めて回答いたします。また、ご要求については、しっかりと検討させていただき、勤務労働条件に関することにつきましては、皆さま方と協議させていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(組) 分かりました。本日はありがとうございました。