

	号外	定価1部2円	8月1日、最終局面の地公共闘・総務部長交渉で具体的前進回答に向け意見の結集を!
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

# 2022定年延長③ 7.22地公共闘・人事課長交渉 給与水準7割の働き方 不透明??

**勤務意欲** 55歳超の昇給は勤勉手当評価で配慮  
**部分休業** 制度導入に向け検討進める  
**役職定年** 主任主査級の一担当者へ降任

7月22日、岩手県地方公務員共闘会議（議長代行：村上智加子高教組委員長）は、9月議会に条例提案予定の「定年年齢の段階的に引上げ」について、加藤人事課総括課長と交渉を行い、安心して働き続けられる環境整備に向け、基本的考え方について質した。最終局面8月1日総務部長交渉で具体的回答を求め、交渉を終了した。主な交渉結果は次のとおり。

## 1 賃金水準

(地公共闘) 60歳を超える職員の給与水準を60歳前の7割とした根拠は。

(人事課長) 厚生労働省の賃金構造基本統計調査、人事院の職種別民間給与実態調査の結果を踏まえ給与制度を設計した国家公務員との均衡の原則に基づき、60歳前の7割としたもの。

(地公共闘) モチベーション維持のため、55歳超の職員を含めた高齢職員の昇給の確保が必要と考えるが見解を。

(人事課長) これまでと同様に、勤勉手当評価における配慮など、それぞれの職制や職種に応じた取り組みを行っていく。



誠意ある回答を求める地公共闘：村上議長代行（中央）



回答する加藤人事課長

## 2 役職定年

(地公共闘) 役職定年の対象となる職とその考え方は。

(人事課長) 特別調整額（管理職手当）が支給される職員とそれに準じる職員（公益的法人派遣により県から特別調整額が支給されない管理職、主幹や技術主幹等の行政職6級相当以上の総括課長級の職）を対象とする予定。行政職以外の職員についても同様の考え方。役職定年後は、管理職以外の職（主任主査級の一担当者を想定）に降任。マネジメントする職は現役職員が担う。（裏面）に続く）

(地公共闘) 教育職場では、同じ60歳超の職員でも、校長から教諭、教諭から教諭では、同様の職務内容にもかかわらず賃金面での処遇に差が生じ、モチベーションの低下が懸念されるが見解を。

(人事課長) 60歳前の職位によって給与水準に差が生じることも想定されるが、業務経験に基づいた役割を付加するなど、人事配置において職務給に配慮すべきものとする。

### 3 職場環境の整備

(地公共闘) 60歳以降の職員の職務内容の考え方は。

(人事課長) 職員が経験してきた分野、専門知識等を聴き取りしたうえで、職員の希望もできる限り考慮しながら、職員の専門知識や経験を活かせる業務、若手・中堅職員を支援する業務、管理職のサポートの役割を担う業務などを想定している。

(地公共闘) 短時間や部分休業など本人の希望に基づいた働き方を可能にするためには定数や人員を増やすことが必要と考えるが見解を。

(人事課長) 各任命権者において、現場の状況を把握したうえで適切に対応していくものとする。



専門職の採用等について質す  
県医労森書記長(左)、高教組柳田書記長(右)

### 4 新採用者の計画的確保

(地公共闘) 組織の新陳代謝や将来にわたる公共サービス提供体制の維持、県への就職を希望する受験者のためにも毎年計画的に新規採用職員の確保が必要と考えるが見解を。

(人事課長) 国の通知にも「一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要」とされており、今後の行政需要等を把握しながら、必要な新規採用を行えるよう、中長期的な観点から検討していく。

(地公共闘) 病院職場では、定年延長後、どのくらいの方が職場に残るのか不明。現役世代も負担が増えれば民間に流れる。こうしたことも考慮したうえで採用計画、人員配置等を検討していただきたい。

(地公共闘) ある程度広い年代で意向確認を行い、数年の状況把握をしながら採用見込みを把握する。



考え方を質す  
事務職組水野書記長

### 5 多様な働き方への対応

(地公共闘) 高齢職員の多様な働き方に対応するため、高齢者部分休業制度の条例整備を求める。

(人事課長) 高齢者部分休業制度は、加齢による諸事情への対応、地域貢献等を理由に一部の勤務時間を勤務しないことを認めるもの。意見を踏まえ、制度導入について検討を進めていきたい。

(地公共闘) 定年延長制度開始と同時の導入が必要。導入時期、具体的内容は次回交渉で示すこと。

### 6 再任用職員の処遇改善

(地公共闘) 制度完成までの間、職場では60歳超の常勤職員と暫定再任用職員等と一緒に働く。雇用と年金の接続の趣旨を踏まえ、処遇の均衡を図るため賃金改善を強く求めるが見解を。

(人事課長) これまでも勤務条件に違いがあったものであり、段階的に引き上げる間に2つの制度が混在することは段階的な制度の移行を行う際は必ず生じること。ご理解いただきたい。

(地公共闘) 再任用職員のモチベーション維持のため賃金改善は必要。改善策の検討を求める。