

せいそう 労働者 速報

2022 年 2 月 7 日
No. 1180
東京清掃労働組合
企画・総務局

2021 年度賃金確定闘争「定年引上げに係る区長会最終提案」妥結を判断

年齢による昇給抑制を55歳から57歳へ引上げ

在職者調整も実施！実力行使は回避

1 月 21 日に開催した第 6 回団体交渉にて「定年引上げに係る人事・給与制度の改正の修正(案)」が示された以降、断続的に開催した専門委員会交渉や小委員会交渉、また各区要請行動、さらには連日事務折衝を積み重ね組合員の切実な想いを繰り返し強く訴えました。しかし、我われと区長会の主張は平行線を辿り、協議は着地点の見えないまま推移しました。本日、こう着状態の打開に向け労使の責任者によるトップ会談が設定され、区長会からようやく踏み込んだ考え方が示されました。区長会最終提案は、決して満足のいく回答とはとても言い難いものの、全組合員で闘い抜いた成果であると、中央委員会で受け入れを判断、実力行使は回避することとしました。

したがって、8 日(火)始業時から配置していた 1 時間の実力行使指令は解除とします。職場報告集会での情報共有と意思統一をお願いします。

今後の取組みについて

本部交渉と支部交渉の両輪で闘った結果として、「年齢による昇給抑制の見直し(案)」が示されました。このことにより、一定の改善は図られたものの、いまだ半数以上の組合員が月例給において再任用賃金を下回ります。今回の見直しは賃金水準の改善ではありませんので、これを解消するには、給料表総体の水準引上げが必要です。

今回の闘争において、我われとしても業務職給料表の給与制度改善には人事委員会の承認が必要なことや、給与条例が行政職給料表と一本化されていることなど、改めて認識することとなりました。これらの事実は一長一短ではありますが、今後に向けて検討していく必要があります。また、区長会が初めて「業務職給料表は高い水準にある」との認識を示しませんでした。これも闘いを積み上げた成果ですが、全国的にみても極めて低水準に置かれている実態を踏まえ、引続き、様々な方策を検討しながら、清掃職員の賃金水準の向上を目指していかなければ

なりません。

その他、統一交渉の妥結を踏まえた各区における運用の扱いも、妥結の際に少しでも制限をかけるなど、工夫しながら慎重に進めていかなければなりません。さらには、昇任資格基準の上限年齢については、定年延長により年齢で昇任機会が奪われる組合員がでないよう、次年度の協議で解決を図っていかなければなりません。

2021 賃金確定闘争は、改正法や人事院・人事委員会等の報告により、「60 歳以降の賃金水準を 7 割相当額とする」ことが示され、先に 7 割で妥結した東京都の状況や年収ベースでは全職員が再任用賃金を上回ることを前提に「再任用賃金を下回らない対応」を追求した、極めて厳しい闘いとなりました。決して満足のいく結果ではありませんが、初めて四役が各区要請行動に帯同し、当局に圧力をかけられたこと等を含め、組織の総力を挙げ全組合員で取組んだ成果です。

厳しい情勢はまだまだ続くことが予想されますが、適正な賃金水準の確立のため、引き続き、各支部・組合員のご理解・ご協力をお願いいたします。

「定年引上げに係る継続協議」

主な妥結内容について

○昇給抑制年齢の引上げについて

令和 5 年 4 月 1 日から、その基準となる年齢を 55 歳から 57 歳へと引き上げるとともに、経過措置として見直し前の制度が適用されていた職員に対し号給調整を実施する

※現在 2 級の 45 歳から 55 歳の職員については、再任用賃金の月例給を現行 17% しか上回りませんが、この措置を講ずることで、44% まで上回ります。

※また、同様に現在 2 級の 56 歳から 58 歳の職員については、17.6% から 28.1% まで上回ります。

○業務職給料表のあり方について

これまでの交渉経過を踏まえ、意見交換や研究を進めていく

○昇任選考受験資格に係る年齢の上限について

我われからの強い見直しの主張を受け入れ協議する

○統一交渉における妥結結果について

わが組合の意見等については、各区に伝えるとともに、今後ともわが組合と真摯に協議を重ねる

昇給抑制の引上げイメージ図

	2021年度	2022年度	定 年 延 長 制 度 導 入										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
1963年度生まれ	58歳 昇給抑制	59歳 昇給抑制	60歳 8号昇給	61歳 7割水準	暫定再任用										61歳 7割水準	62歳 7割水準	暫定再任用					
1964年度生まれ	57歳 昇給抑制	58歳 昇給抑制	59歳 8号昇給	60歳 昇給抑制	61歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	暫定再任用										63歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	64歳 7割水準	65歳 7割水準
1965年度生まれ	56歳 昇給抑制	57歳 昇給抑制	58歳 8号昇給	59歳 昇給抑制	60歳 昇給抑制	61歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	暫定再任用										63歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	64歳 7割水準
1966年度生まれ	55歳 4号昇給	56歳 昇給抑制	57歳 8号昇給	58歳 昇給抑制	59歳 昇給抑制	60歳 昇給抑制	61歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	暫定再任用										63歳 7割水準	64歳 7割水準	65歳 7割水準
1967年度生まれ以降	54歳 4号昇給	55歳 4号昇給	56歳 4号昇給	57歳 4号昇給	58歳 昇給抑制	59歳 昇給抑制	60歳 昇給抑制	61歳 昇給抑制	62歳 昇給抑制	63歳 昇給抑制	64歳 昇給抑制	65歳 昇給抑制	56歳 4号昇給	57歳 4号昇給	58歳 昇給抑制	59歳 昇給抑制	60歳 昇給抑制	61歳 7割水準	62歳 7割水準	63歳 7割水準	64歳 7割水準	65歳 7割水準

令和3年度賃金確定（第7回）団体交渉

1. 日 時 2022年2月7日（月）18時41分から18時49分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、入澤副管理者（特人厚）

オブザーバー：

小林人事企画部長（特人厚）、小池調査課長（特人厚）、林労務・制度改革担当課長（特人厚）

清掃労組：

江森中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、多田書記長、渡辺書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈当局〉

それでは、私から申し上げます。

私どもは、定年引上げに係る人事・給与制度の改正について、総合的かつ慎重に検討を重ねてまいりましたが、本日、最終判断をいたしましたので、申し上げます。

まず、別途提案するとした早期退職者割増制度については、政令において措置予定となっている当該制度の取扱いを踏まえ、改めて協議することとします。

詳細は、「定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（最終案）」のとおりです。

次に、年齢による昇給抑制の見直しについて申し上げます。

能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るとした本提案の趣旨と国等の状況を踏まえ、業務職給料表の適用を受ける職員に係る年齢による昇給抑制について、令和5年4月1日から、その基準となる年齢を現行の55歳から57歳に引き上げるとともに、経過措置として、見直し前の制度が適用されていた職員に対し、号給調整を行うこととします。

詳細は、「年齢による昇給抑制の見直しについて（案）」のとおりです。

ただいま申し上げた私どもの考えは、熟慮に熟慮を重ねた結果の最終判断になりますので、是非ともご理解いただきたく存じます。

最後に、一言申し上げます。

職員の皆さんには、新型コロナウイルス感染症による区民生活への影響を最小限に抑えるために、今なお、一丸となって、感染へのリスクを抱えながらも、最前線で奮闘いただいておりますことに、区長会として、改めて、心から敬意と感謝を申し上げます。

私どもといたしましては、引き続き、総力を挙げて、取り組んでいく所存でありますので、皆さんにも、引き続きのご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

〈清掃労組〉

皆さん方から、最終判断として回答が示されました。

清掃労組としての態度を明らかにする前に、以下の点について、対応を求めます。

まず初めに、今回の定年年齢の引上げに伴い、特定日以後の賃金について、60歳時の7割とすることは、高齢期職員に活躍してもらおうという趣旨からしてみれば、そもそも納得できるものではありません。併せて、7割水準では、特別区の業務職給料表適用職員の殆どが月例給において、再任用賃金を下回る事態となります。

また、18歳で採用され、最短で昇任し、どの級で退職を迎えたとして

も7割では再任用賃金の月例給には届かず、1級と4級については、最高号給でも同様の状況となります。これは、特別区の業務職給料表がいかに低い水準かということを証明するものです。

任用制度と併せて、適正な賃金水準であれば、ここまで労使で紛糾することはなかったはずです。

こうしたことを踏まえ、早急に賃金水準を正常な状態に戻し、少なくとも7割で再任用の月例給を下回る職員がいなくなるように給料表を改善することを求めます。

次に、統一交渉についての区長会と各区の認識についてです。これまでも、様々な課題について、区長会の皆さんとは認識を共有し、解決に向け議論を重ねながら、制度や取組について確認してきました。しかし、各区において、こうした課題認識や議論の内容が十分に伝わっていないのか、制度を構築した目的と異なる運用を行う区が多数存在し、各支部との間で混乱を招いております。

こうしたことが続けば、統一交渉で確認しても、現場段階では何の意味も持たず、統一交渉の意義が問われることとなります。

各区が、区長会に交渉を委任していることを踏まえれば、妥結結果の実施に当たっての各区の運用も、制度を構築した目的を最大限尊重すべきであり、区長会もその運用結果を含めて責任を持つべきです。

また、その運用についても、政策等各区の特色を出すのは良いことと考えますが、職員の労働条件に関することは、23区で均衡が図られてしかるべきと考えます。

皆さんには、妥結結果の実施についての責任を果たすためにも、統一交渉という重みを再度認識いただくとともに、各区において妥結結果の適切な運用が図られる方策の検討を求めます。

最後に、最終案においても、昇任資格基準は現行どおりとの内容でした。

私どもは、以前から定年延長に伴い、昇任機会を失う職員が出てしまうことから、制度変更に伴って、一部の職員のみが昇任機会を失うことは、あってはならないと考え、昇任選考受験資格年齢の上限の引上げを主張してきました。重ねて再考を求めます。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました業務職給料表のあり方について

は、これまでの交渉経過を踏まえ、皆さんと意見交換や研究を進めてまいりたいと考えております。

次に、統一交渉における妥結結果に係る皆さんの意見等については、各区に伝えるとともに、今後も皆さんと真摯に協議等を重ねていく所存です。

次に、昇任選考受験資格年齢の上限の引上げについては、皆さんからの強い見直しの要求があることを受け止めます。

〈清掃労組〉

皆さん方から示された考え方と回答は、これまでの私どもの主張に対し、満足と言える回答ではありません。しかし、この間の協議を踏まえ、踏み込んだものと受け止めて、機関に持ち帰り判断することといたします。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（最終案）

第1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、以下の改正を行う。

第2 改正内容

I 定年引上げ（別紙1）

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

II 定年前再任用短時間勤務制（別紙2）

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳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制度を導入する。

III 暫定再任用制度（別紙3）

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区 分		No.	項 目	内 容														
任用				現行で定年を60歳とする職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。														
	1	退職	退職基準	<table><tr><th>期間</th><th>定年</th></tr><tr><td>令和5年3月31日まで</td><td>60歳</td></tr><tr><td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td><td>61歳</td></tr><tr><td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td><td>62歳</td></tr><tr><td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td><td>63歳</td></tr><tr><td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td><td>64歳</td></tr><tr><td>令和13年4月1日から</td><td>65歳</td></tr></table>	期間	定年	令和5年3月31日まで	60歳	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳	令和13年4月1日から	65歳
	期間	定年																
	令和5年3月31日まで	60歳																
	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳																
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳																	
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳																	
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳																	
令和13年4月1日から	65歳																	
2	採用	採用資格基準	現行どおりとする。															
3	昇任	昇任資格基準																
4	人事交流	交流基準																
	5	転職	転職基準															
給与	6	特定日（原則60歳到達後、最初の4月1日を含む。以下同じ。）以後の給料月額の決定	給料月額	特定日以後の給料月額は、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。														
	7		管理監督職勤務上限年齢による降格に伴う差額措置	管理監督職勤務上限年齢により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。														
	8		昇格	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。														
	9		降格															
		10		転職給料決定	現行の定年前職員の転職給料決定方法と同様とする。													
	11	特定日以後の初任給	初任給決定	現行の定年前職員の初任給決定方法と同様とする。														

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項 目	内 容
給与	12	特定日以後の 昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。
	13	昇給抑制	現行の定年前職員と同様とする。
	14	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。
	15	超過勤務手当	
	16	休日給	
	17	夜勤手当	
	18	特定日以後の 諸手当	原則、現行の定年前職員と同様の支給月数及び算定方法とする。
	19	期末手当	
	20	勤勉手当	
	21	扶養手当	
	22	住居手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。
	22	単身赴任手当	
	23	退職日給料月額	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。
	24	ピーク時特例	特定日以後の給料月額の算定における7割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。
	25	在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。
	26	自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する。
	27	勸奨退職	勸奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。
	28	特定日以後の 退職手当 退職手当の調整額	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職勤務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職勤務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれか高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。
	29	退職手当の基本額における給料の調整額	給料の調整額の支給を受けた者の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、特定日前後で期間を分けて支給額を算定する。
	30	早期退職者割増制度	政令において措置予定となっている当該制度の取扱いを踏まえ、改めて協議する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分		項目		内容
任用	No.			
	1	職名（職層名・職務名）		
	2	職名等	職種	現行の再任用制度と同様とする。
	3		標準的な職	
	4		標準職務遂行能力	
	5	採用	採用資格基準	<対象者> 60歳に達した日以後に退職をした者とする。ただし、60歳に達した日以後に退職をした者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過した者であるときは、採用することができない。 <雇用と年金の接続への対応> 定年前常勤職員が退職後引き続いて定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望した場合、任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法に基づき、定年前再任用短時間勤務職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づき欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。 <採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> - 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 - 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項 目	内 容					
任用			＜一部事務組合と23区間の採用＞ 現行の再任用制度と同様とする。 ＜選考方法＞ 選考方法は、以下に掲げる方法とする。					
	5	採用	<table><thead><tr><th>区 分</th><th>選 考 方 法</th></tr></thead><tbody><tr><td>同 じ 職 種（原則）</td><td>① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの</td></tr><tr><td>異 な る 職 種</td><td>① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う</td></tr></tbody></table>	区 分	選 考 方 法	同 じ 職 種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異 な る 職 種
区 分	選 考 方 法							
同 じ 職 種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの							
異 な る 職 種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う							
給与	6	給料表	各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分を除いて得た数を乗じて得た額とする。					
	7	地域手当						
	8	休日給						
	9	夜勤手当	現行の再任用制度と同様とする。					
	10	諸手当						
	11							
	12	期末手当						
	13	勤勉手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。					
	14	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。					

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項 目		内 容
給与	15	退職手当	退職手当	退職手当は支給しない。
	16	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。
	17	休職者給与	休職者給与	
その他	18	短時間勤務 職員の勤務 時間	1 週につき15時間30分 から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区 分		No.	項 目	内 容
任用	1		職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等	職種	
	3		標準的な職	
	4		標準職務遂行能力	
				<対象者> 対象者は、以下に掲げる者とする。 (1) 令和5年3月31日以前に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者（令和5年3月31日以前に勤務延長されて令和5年4月1日以後に退職した者を含む。） ③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。） (2) 令和5年4月1日以後に退職した者 ① 定年退職者 ② 勤務延長後退職した者 ③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。） ④ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者 ※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない
	5	採用	採用資格基準	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容
任用			<雇用と年金の接続への対応> (1) 内容 任命権者は、①に掲げる場合にあっては当該職員の退職日の翌日、②及び③に掲げる場合にあっては当該職員の採用に係る任期に引き続き、改正法に基づき、暫定再任用職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、暫定再任用職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことがある。 ① 定年退職者（勤務延長後退職した者を含む。）が、当該職員の退職に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 ② 定年退職（勤務延長後退職を含む。）後引き続き現行再任用職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 ③ 定年前常勤職員を退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合 (2) 採用する職 現行の対応と同様とする。 (3) 任期 現行の対応と同様とする。 <採用職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <採用困難職種> 現行の再任用制度と同様とする。 <任用する職務の級> ・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。 ・ 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。 <一部事務組合と23区間の採用> 現行の再任用制度と同様とする。
	5	採用 採用資格基準	

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項 目	内 容					
任用			<選考方法> 選考方法は、以下に掲げる方法とする。					
	5	採用 採用資格基準	<table><thead><tr><th>区 分</th><th>選 考 方 法</th></tr></thead><tbody><tr><td>同 じ 職 種 (原則)</td><td>① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの</td></tr><tr><td>異 な る 職 種</td><td>① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う</td></tr></tbody></table>	区 分	選 考 方 法	同 じ 職 種 (原則)	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異 な る 職 種
区 分	選 考 方 法							
同 じ 職 種 (原則)	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの							
異 な る 職 種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う							
給与	6	その他	現行の再任用制度と同様とする。					
	7	給料表	各給料表に定める基準給料月額のうち、当該暫定再任用職員の属する職務の級に応じた額とする。 また、短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再任用職員に適用される給料表に定める基準給料月額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。					
	8		現行の再任用制度と同様とする。					
	9	地域手当						
	10	休日給						
	10	夜勤手当						
	11	諸手当	単身赴任手当					
	12		超過勤務手当					
	13	期末手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。					
	14	勤勉手当						
	15	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。					
	16	退職手当	退職手当は支給しない。					
17	職務の級	現行の再任用制度と同様とする。						

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙3

区分		項 目		内 容
給与	No. 18	休職者給与	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
その他	19	フルタイム勤務職員の勤務時間	1週につき38時間45分の基準	現行の再任用制度と同様とする。
	20	短時間勤務職員の勤務時間	1週につき15時間30分から31時間の基準	

年齢による昇給の抑制の見直しについて(案)

1 趣旨

高齢期職員の能力及び経験を本格的に活用するための定年引上げの開始に伴い、年齢による昇給の抑制について、国の状況等を踏まえ見直しを行う。

2 内容

職員が55歳(業務職給料表及び医療職給料表(一)適用職員は57歳)に達した年度の翌年度以降の昇給において、4号抑制する。

3 実施時期

令和5年4月1日

4 経過措置

旧制度が適用されていた職員への経過措置として、以下のとおり号給調整を行う。

(1) 対象となる職員

施行日に在職する業務職給料表適用職員のうち、施行日前に年齢による昇給の抑制を受けていた職員

(2) 調整号数

当該職員に新制度を適用した場合に得られる号給を基礎とする。

(3) 調整時期

令和5年4月1日以後

令和3年度賃金確定（第8回）団体交渉

1. 日 時 2022年2月7日（月）21時09分から21時10分

2. 場 所 東京区政会館 20階 203会議室

3. 出席者

区長会：

佐藤副区長会会長（荒川区）、入澤副管理者（特人厚）

オブザーバー：

小林人事企画部長（特人厚）、小池調査課長（特人厚）、林労務・制度改革担当課長（特人厚）

清掃労組：

江森中央執行委員長、西村副中央執行委員長、坂部副中央執行委員長、多田書記長、渡辺書記次長、泉田常任中央執行委員、栗澤常任中央執行委員、森田常任中央執行委員、高橋常任中央執行委員、萩原常任中央執行委員、渡辺常任中央執行委員

4. 議事録

〈清掃労組〉

回答を申し上げる前に、一点確認させていただきます。

先ほど提案されました昇給抑制の見直しにより、一定の職員は再任用賃金を超えることができることとなります。

しかし、それでも月例給において再任用賃金を下回る職員は、残念ながら多数存在することから、こうした職員は、60歳以降の生活設計について検討が必要となります。

改正後の地方公務員法において、任命権者は、職員に対して60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報提供を行うものとされております。

こうした情報提供が、各区においてしっかりと行われることを確認しておきたいと思います。

〈当局〉

ただいま、皆さんから言及がありました情報提供については、改正後の地方公務員法に基づき各区において適切に行われるものと認識しております。

〈清掃労組〉

改めて、私どもの回答を申し上げます。

先ほどの団体交渉で示された定年引上げに係る人事・給与制度の改正と年齢による昇給抑制の見直しに関する提案については、これを受け入れることとします。

〈当局〉

妥結のご回答をいただき、ありがとうございます。