

2021年10月13日

東京都知事 小池百合子 殿

東京都労働組合連合会執行委員長  
西川晋司

2021年

## 定年年齢の引上げ及び高齢期雇用制度に関する改善要求書

公務員の定年年齢の引上げについては、6月4日に国家公務員法改正案と地方公務員法改正案が附帯決議を付して国会で成立しました。国家公務員については、定年年齢の引上げ方、60歳を超える職員の賃金水準、定年年齢の引上げ後の再任用制度などが定められましたが、地方公務員については、労使交渉を経て、必要な事項を条例で定める必要があります。

東京都においては、2018年に労使合同現場調査を行い、それ以降、労使の意見交換や労使交渉で、定年引上げに係る都における論点を整理し、改正法案の内容も踏まえて、個々の論点について議論を重ねてきました。国に遅れることなく定年年齢の引上げを実施するためには、改めて改正法の内容を確認するとともに、附帯決議も踏まえ、定年年齢の引上げが影響を及ぼす人事制度全般について、労使の議論を進め、今年の確定交渉期で結論をださなければなりません。具体的には、60歳を超える職員の賃金水準、退職手当の支給水準、役職定年、隔年で生じる定年退職者がいない年度の新規採用者の確保、定年前短時間再任用職員の定数管理の扱いなど多くの課題について解決し、都の実情に合った定年年齢の引上げに伴う人事制度等の改正を労使合意により実現する必要があります。

また同時に、現行の再任用制度についても課題を解決する必要があります。再任用職員は、定年前と同様の仕事を担い、責任を負っているだけでなく、若手職員への技術・技能の継承など、豊富な知識や経験を有するベテラン職員として、職場での指導的な役割も担っているにも関わらず、その賃金は、定年前の約6割という低い水準に抑えられています。一時金の支給月数は、ほぼ半分です。勧告事項であるとして人事委員会任せにするのではなく、都側が主体的に判断し、定年前職員との同一労働同一賃金の観点や職務給の原則から、直ちに再任用職員の賃金水準を引き上げるべきです。

定年年齢の引上げと高齢期雇用制度の改善のため、次の要求事項について実現することを求めます。

## 1 基本的な考え方の提示について

これまでの労使交渉における定年引上げに係る都における論点に関する議論を踏まえ、都の実情にあった定年年齢の引上げに係る人事制度等の改正に関する基本的な考え方を速やかに示して、労使交渉を進め、労使合意による制度改正を実現すること

## 2 定年年齢の引上げについて

2031年4月1日までの間、2年に1歳ずつ段階的に定年年齢を引き上げる国家公務員に遅れることなく、同様のスケジュールで定年年齢を65歳に引き上げること

## 3 60歳を超える職員の賃金水準について

同一労働同一賃金の観点や職務給の原則から、60歳を超える職員の賃金水準を抜本的に引き下げないこと

## 4 昇給抑制措置の廃止について

定年年齢の引上げに伴い、55歳昇給抑制措置を廃止すること

## 5 昇任選考の改正について

昇任選考受験資格の年齢要件について、定年年齢の引上げとともに、段階的な引上げを行って、昇任機会を確保し、定年前まで昇任可能とすること

## 6 退職手当の改善について

定年年齢の引上げに伴って職員の勤務年数が長期化することから、退職手当基本額の支給率を引き上げて、退職手当を改善すること

## 7 勸奨退職制度の改善について

早期退職者に対する退職手当の割増制度を存置し、定年年齢の引上げに伴って割増率を引き上げるなど、勸奨退職制度を改善すること

## 8 定年年齢の引上げに伴う再任用制度について

### (1) 定年前再任用短時間勤務制度の導入について

- ① 様々な事情により60歳を超えてフルタイムで勤務することが困難な職員の雇用と年金を接続するため、本人希望により、常勤職員の定年に当たる期日まで任用する定年前再任用短時間勤務制を導入すること

と

- ② 定年前再任用短時間勤務職員については、定数外配置とすること
- ③ 定年前再任用短時間勤務職員が従事する業務については、職員の体力等を考慮した設定が必要であることから、単組と任命権者との労使交渉により整理し、必要な措置をとること

## (2) 暫定再任用制度の措置について

- ① 定年年齢の段階的な引上げ期間中、定年から65歳までの間の経過措置として、現行の再任用制度と同様の暫定再任用制度を措置すること
- ② 暫定再任用職員短時間勤務職員については、定数外配置とすること
- ③ 暫定再任用短時間職員を共済組合員とし、短期給付と福祉事業の適用対象とすること

## 9 新規採用者の確保について

定年年齢が段階的に引き上げられる間、定年退職者がいない年度が隔年で生じることになるが、職員数の谷間をつくらないよう、柔軟な定数管理を行い、計画的に一定数の新規採用者を確保すること

## 10 現行の再任用制度の改善について

- (1) 再任用職員の賃金水準を抜本的に引き上げること
- (2) 再任用職員の一時金を定年前職員と同じ支給月数とすること
- (3) 再任用職員への生活関連手当の支給については、定年前職員と同様の取扱いとすること
- (4) 再任用職員の採用及び更新については、希望する職員全員の雇用を保障すること
- (5) 再任用職員の配置については、退職局での配置を原則とし、他局への配置については、本人希望・本人同意の場合に限ること
- (6) 再任用職員の具体的な職場配置にあたっては、本人の知識・技術及び経験が活かされる職場とすること
- (7) 短時間勤務の再任用職員を定数外配置とすること
- (8) 短時間勤務の再任用職員を共済組合員とし、短期給付と福祉事業の適用対象とすること
- (9) 病院の看護師や船舶勤務の職員など夜間勤務等交替制勤務に短時間勤務の再任用職員を就かせる場合は、本人同意を前提とすること
- (10) 短時間勤務の再任用職員の超過勤務手当については、31時間（基本型）を超えた時点で125/100を支給するよう改善すること
- (11) 再任用職員の間人ドック職免を設けること

## 11 勸奨退職者の雇用確保について

継続雇用を希望する勸奨退職者については、再雇用制度廃止時の労使確認に基づき、引き続き会計年度任用職員として雇用を確保すること