

2024年10月10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 中 川 崇

2024年 高齢期雇用制度に関する改善要求書

今年4月から、60歳超職員は賃金水準が7割に引き下げられ、定年前職員との不合理な賃金格差が生じています。同一労働同一賃金や生計費原則の観点、公務・公共サービスの水準を維持するうえでも、賃金水準を抜本的に引き上げることは喫緊の課題です。

若年労働力人口は減少傾向を続け、働き手の確保がより一層困難になっていく中、複雑化・高度化する困難な行政課題に的確に対応していくためには、高齢層職員の豊富な知識、技術及び経験等を活用することが不可欠となっています。60歳前と同様の仕事を行い、同じ責任を果たしているだけでなく、若手職員への技術・技能の継承など、豊富な知識や経験をもつベテラン職員に求められている役割も高まっているにも関わらず、60歳を超える職員は60歳前の給与の7割水準となる措置が適用されています。また、存置する再任用職員の賃金については、定年前職員の約6割という不当に低い水準に抑えられています。

60歳超の職員・再任用職員の賃金水準については、高齢層職員の働きがいとモチベーションを維持するためにも抜本引上げが必要です。また、再任用職員についても、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、直ちに賃金水準を引き上げるべきです。

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。

記

1 昇給抑制措置の廃止について

55歳昇給抑制措置を廃止すること

2 60歳を超える職員の賃金水準について

60歳超職員の給料月額7割水準措置を廃止し、賃金水準を抜本的に引き上げること

3 退職手当の改善について

定年年齢の引上げにより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

4 勸奨退職制度の改善について

定年年齢の引上げを踏まえ、早期退職者に対する適用要件の緩和、割増対象期間の拡大や割増率を引き上げるなど、勸奨退職制度を改善すること

5 定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の処遇改善について

- (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、退職した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
- (9) 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) 再任用職員の人間ドック職免を設けること

6 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あることを踏まえ、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

7 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、60歳前勸奨退職者は引き続き会計年度任用職員として、60歳超勸奨退職者は暫定再任用短時間職員として雇用を確保すること