

平成29年10月23日

各所属長 様

行政管理課長

現業統一交渉の結果等について

平成29年10月13日（金）及び20日（金）に高知県職員労働組合（以下「県職労」という。）と行政管理課長交渉を行いましたので、その結果を下記のとおりお知らせします。

記

1 行政管理課長の主な回答等

●現業業務の直営堅持

- ・ 現に技能職員が従事している業務については、業務内容の基本は変わらないものの、長年の経過の中で、社会情勢の変化等により、業務に新たな要素が加わったり、変化している状況があることは承知しており、県にとって必要な業務である。
- ・ 本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明。
- ・ 県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要がある。
- ・ 技能職については、県政運営指針においても退職不補充としている。退職不補充の方針を変える考えはない。

●技能職の配置

- ・ 今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えている。
- ・ 試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、今年度は技能伝承を推進するためのポスト職を設置するなど、体制の見直し等を行ってきたところ。引き続き意見を聞きながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていく。
- ・ 一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職員が担う業務のあり方について、意見は聞きたい。
- ・ 県立学校の用務員等の職については、教育委員会と協議し、確保に努めたい。
- ・ 現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えているが、意見も聞きたい。

●労働協約

- ・ 労働協約の締結の課題については、従来から話しているように、法律の

制度に沿って対応していかなければならないと考えている。

- ・ 勿論、組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張されることを否定するスタンスにはないが、ただ、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難。

●苦情処理共同調整会議

- ・ 法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っている。

●職員の安全衛生

- ・ 職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していく。

●ハラスメント対策等

- ・ メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えている。
- ・ メンタルヘルス対策については、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできており、今後も、早期発見、早期対応に努めていく。
- ・ ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っている。
- ・ 提案のあった労使による再発防止対策委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えている。
- ・ 職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいく。

●技能職の給与等

- ・ 技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところ。
- ・ 給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも言ってきたとおり。この制度から来る差について、是正をしていくとの考え方に立つことは困難。
- ・ 技能職員の定年年齢については、現行によりたい。

●非常勤職員等の勤務条件等

- ・ 非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、職員の給与改定時に検討を加えてきた報酬及び賃金のほかは、現行によりたい。
- ・ 非常勤職員の職務内容や責任の度合等に明らかな変更がある場合には、報酬単価の見直しを検討する。
- ・ また、地方公務員法及び地方自治法の改正による臨時的任用職員及び非常

勤職員の任用、勤務条件等の新たな制度については、同法の改正内容に沿って、平成32年度から対応していく。

●**人事考課、査定昇給及び勤勉手当**

- ・ 人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っているもの。
- ・ 査定昇給及び勤勉手当については、制度の趣旨に沿って、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していく。

●**雇用と年金の接続を考慮した再任用制度**

- ・ 雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していく。

●**再任用職員の給与**

- ・ 再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していく。

●**その他の課題について**

- ・ 退職手当の水準の引下げについては、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応を検討したい。
- ・ 職員の定年の引上げについては、国の検討状況を注視していく。

2 当局の文書回答

(1) 文書回答

①2017県本部現業統一要求書に対する回答について（平成29年10月13日）

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について
（平成29年10月13日）

(2) 回答書（全文）

①2017県本部現業統一要求書に対する回答について

平成29年9月26日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

- 1 直営堅持及び公的サービスの拡充について
- 3 給与について
- 9 入札制度について

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明です。

このため、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

技能職については、県政運営指針においても退職不補充としています。

また、平成18年度から4年間、技能職から行政職への転職試験を実施しました。

職員の給与制度については、基本的には国家公務員に準じて制度化し、運用するという考え方に立って、技能職員の給料表等は、国の行政職俸給表（二）を基準としたものに改定しています。

また、地方公共団体には、給与に関する情報の積極的な公表を行い、住民の理解と協力を得ながら一層の適正化を推進することが求められており、この趣旨に沿って本県としても職員給与等の公表を行っているものです。

なお、介護保険等については、国や関係機関等と連携して取り組んでいきたいと考えています。

食材の地場産物の活用、食育の推進、安全な給食対策については、今後とも取り組んでいきます。

また、一般廃棄物のリサイクル、ダイオキシン対策等については、市町村と連携して取り組んでいきたいと考えています。

入札制度については、必要に応じて、価格と品質で総合的に優れた調達を目的とする方式を取り入れています。

2 労働協約の締結及び改定について

このことについては、制度と経緯を考える中で、引き続き検討されるべきものと考えています。

4 欠員補充ならびに人員確保について

欠員の補充については、従来の「その都度判断していく」という考え方に立って対処していきたいと考えています。

職員の配置等については、職場実態の把握に努めながら、適正に行っていきたいと考えています。

5 臨時的任用職員・非常勤職員の賃金等について

臨時的任用職員の賃金等については、給与改定時にあわせて検討するという考え方に立っています。

また、地方公務員法及び地方自治法の改正による臨時的任用職員及び非常勤職員の任用、勤務条件等の新たな制度については、同法の改正内容に沿って、平成32年度から対応していきたいと考えています。

6 再任用制度について

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えています。

また、再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していきたいと考えています。

なお、職員の定年の引上げについては、国の検討状況を注視していきたいと考えています。

7 退職手当について

退職手当の水準の引下げについては、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応を検討したいと考えています。

8 労働安全衛生体制の確立と運営の改善について

職員の安全及び健康の確保については、高知県職員安全衛生管理規程等に基づき、今後とも努力していきたいと考えています。

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書に対する回答について

平成29年9月26日付けで提出のありました要求書について、下記のとおり回答します。

記

1 現業業務の直営堅持について

現に技能職員が従事している業務については、業務内容の基本は変わらないものの、長年の経過の中で、社会情勢の変化等により、業務に新たな要素が加わったり、変化している状況があることは承知しており、県にとって必要な業務であると考えています。

本県の財政状況は、現時点での試算では中期的な財政運営に一定の目処が立っているとはいえ、今後の国の動向も含め先行きは非常に不透明です。

このため、県民サービスの向上や県勢の発展を図っていくためには、県政運営指針に沿って、簡素で効率的な行政基盤の確立を着実に進めていく必要があります。

技能職については、県政運営指針においても退職不補充としています。退職不補充の方針を変える考えはありません。

今後、技能職の退職に合わせて業務を見直す過程で、当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培や動物飼育、土木事務所の道路整備の職が残るものと考えています。

試験研究機関の植物栽培及び動物飼育の業務については、技能職員の退職後は順次、非常勤職員及び研究職員が担うこととしており、今年度は技能伝承を推進するためのポスト職を設置するなど、体制の見直し等を行ってきたところです。引き続きご意見をお聞きしながら、日々の業務の中で技術研修等を行っていきます。

また、一部の土木事務所において委託している道路パトロール業務については、継続していくとともに、技能職員が担う業務のあり方について、ご意見はお聞きしたいと考えています。

県立学校の用務員等の職については、教育委員会と協議し、確保に努めたいと考えています。

現業事務員については、かなり限定的な配置になるものと考えていますが、ご意見もお聞きしたいと考えています。

2 労働協約について

労働協約の締結の課題については、従来からお話しているように、法律の制度に沿って対応していかなければならないと考えています。

勿論、組織に介入するつもりはなく、皆さんが「労働組合である」と主張されることを否定するスタンスにはありませんが、ただ、現在のように、交渉等の持ち方が整理できていない状況では、労働協約を締結することは困難です。

法に基づく苦情処理共同調整会議については、関係法令に基づいて、設置、運営されるべきであるという基本的な考え方に立っています。

3 職員の安全衛生について

職員の安全と健康を確保していくことは、大事なことと考えており、今後とも高知県職員安全衛生管理規程等に基づいて、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会を活用しながら、職員の安全や健康管理に努力していきたいと考えています。

メンタルヘルス疾患の発生原因は、家庭生活、ストレス、個人の性格、職場環境などが絡み合っていると考えています。メンタルヘルス対策については、相談体制の充実や心の健康診断の実施、研修会の開催、職場復帰支援制度などに取り組んできており、今後も、早期発見、早期対応に努めていきたいと考えています。

ハラスメント対策については、相談窓口の周知を図るとともに、平成27年度から研修の対象者を全職員に拡大するなど、継続した取組を行っています。

提案いただいた労使による再発防止対策委員会の設置については、職員個人に関わる事案を職員団体の皆さんと取り扱うこととなり、適当でないと考えています。

職員が心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを推進していくことは、重要なことと考えており、引き続き、職場環境の改善と職員の心とからだの健康づくりに取り組んでいきます。

4 給与等について

技能職の給与については、法の趣旨に則って見直したところ です。

給与については、制度上、一定の差があることはこれまでも申し上げてきたとおりです。この制度から来る差について、是正をしていくとの考え方に立つことは困難です。

技能職員の定年年齢については、現行によりたいと考えています。

非常勤職員及び臨時的任用職員の勤務条件については、職員の給与改定時に検討を加えてきた報酬及び賃金のほかは、現行によりたいと考えています。非常勤職員の職務内容や責任の度合等に明らかな変更がある場合には、報酬単価の見直しを検討したいと考えています。

また、地方公務員法及び地方自治法の改正による臨時的任用職員及び非常勤職員の任用、勤務条件等の新たな制度については、同法の改正内容に沿って、平成32年度から対応していきたいと考えています。

人事考課は、客観的・継続的に勤務状況を把握することで、公平・公正な人事管理や職員の能力開発、適性の発見に資するために行っているものです。また、査定昇給、勤勉手当については、制度の趣旨に沿って、職員の勤務実績を給与に反映できるよう、引き続き実施していきます。

5 雇用と年金の接続を考慮した再任用制度について

雇用と年金の接続を考慮した再任用制度については、制度の趣旨に沿って運用していきたいと考えています。

また、再任用職員の給与水準については、引き続き人事院において必要な検討が行われることとされており、その動向を注視していきたいと考えています。

6 その他の課題について

退職手当の水準の引下げについては、国における関係法令の改正等の状況を注視しながら、対応を検討したいと考えています。

職員の定年の引上げについては、国の検討状況を注視していきたいと考えています。

3 県職労からの要求

(1) 要求書提出

①2017県本部現業統一要求書（平成29年9月26日）

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書（平成29年9月26日）

(2) 要求書（全文）

①2017県本部現業統一要求書

日々、地域住民の生活と福祉向上、住民サービスの拡充に尽力されておられる貴職に敬意を表します。

さて、自治労は現業労働者が地方公営企業労働関係法、労働組合法に定められた基本的権利が保障されていることから、1981年以来「現業統一闘争」にとりくみ、①労働協約の締結、②現業職場の直営堅持と人員確保、③賃金格差の是正、④労働安全衛生体制の確立、など具体の活動を展開してきました。

公共サービスを担う私たち現業職場においても「官から民へ」のスローガンのもと、様々な規制改革が推し進められ、人員削減、人員不足による労働負荷は一層増大し、組合員・職員の健康破壊が深刻化しています。また、多くの職場で、統廃合や民間委託、指定管理者制度の活用をはじめとする多様な経営手法により、雇用の危機に直面しています。私たちは、質の高い公務・公共サービスの提供の視点に立ち、公務直営サービスを基本とした「公的責任」を明確にさせ、住民サービスの向上をはかるとともに、労働条件の改善や職場環境の整備、民主的な自治体職場を確立することがますます重要となってきていると考えています。

つきましては、現業労働者の賃金・労働条件の維持・改善のみならず、各自治体が公共サービスについてどのような考えをもち、責任を果たしていくのかを問うための「2017 県本部現業統一要求書」として、下記の事項を要求しますので、現業労働者が労働協約締結権の法的権利を有していることを貴職が十分認識され、10月13日（金）までに誠意ある回答を求めます。

最後に全国統一行動日である10月20日（金）に戦術を配置し、たたかいの前進をはかる用意があることを申し添えるものです。

1. 直営堅持及び公的サービスの拡充について

(1) 自治体において実施してきた施策・現業職場は直営を堅持し、トップランナー方式等の政府方針に便乗した安易な民間委託等を行わず、住民ニーズに応える視点に立った具体的施策の充実を図ること。仮に見直し等の必要性が生じた場合は、労働組合に対しての事前協議と十分な団体交渉の時間を保障すること。

(2) 現業職員及び現業職場の削減・合理化につながる「任用替え」は絶対に行わないこと。

(3) 介護保険をはじめとした福祉施策に関しては、次の事項を重点に対応する

こと。

- ①介護サービスの充実に向けて、施設サービス・ホームヘルプなどを直営または社会福祉協議会で実施すること。
 - ②介護保険対象外の高齢者、障がい者に関する介護・介護予防・生活援護について早急に体制を確立するとともに、公的サービス充実に向けた対応を行うこと。
 - ③ 安定的なサービス提供に向け関連団体との連携をとり、関連労働者の労働条件などの処遇を改善すること。
- (4) 現在、ほとんどの小・中学校が災害時の避難場所として指定されており、災害時における危機管理上、学校施設を熟知した学校用務員の存在は大変重要である。また、学校用務は業務内容が多種にわたるうえ、学校長の指揮命令下にあることから、スムーズな業務遂行のためには直営での業務遂行が必要不可欠である。よって安易な民間委託化を行わないこと。あわせて、法律に違反したシルバー人材センターからの雇用は直ちに止めること。
- (5) 調理現場の改善に向け食育・食農を前提とした職場労使検討委員会等を設置し、次の事項に取り組むこと。
- ①学校・病院・保育・社会福祉施設等の調理の民間委託は行わないこと。
 - ②コスト削減と公共サービスの質向上は両立しないことから、質の低下につながる合理化は行わないこと。
 - ③食材については、地場産物の活用を促進するとともに、生産・流通の過程における安全性を確保するため点検体制を確立すること。
 - ④学校・保育調理現場における食育・食農施策を実施・充実すること。
 - ⑤安全・安心な調理業務の確立に向けた具体策を実施すること。また、職場環境改善はもちろん、器具・機材の整備、充実を図ること。
- (6) 環境・廃棄物行政の確立に向け、次の施策を実施すること。
- ①ゴミの排出抑制・減量化・資源化の施策を明らかにすること。
 - ②容器包装リサイクル法の完全実施のための人員配置と施設整備を早急に進めること。
 - ③ダイオキシン削減対策・廃棄物広域行政計画への対策を図ること。

2. 労働協約締結及び改定について

- (1) 現業職員の持つ地方公営企業関係法上の団体交渉権・協約締結権を尊重し、次の項目について労使協議によって労働協約締結を行うこと。
- ① 団体交渉に関する協約
 - ② 組合活動に関する協約
 - ③ 賃金控除に関する協約
 - ④ 機構改革等についての事前協議に関する協約
 - ⑤ 苦情調整処理に関する協約
 - ⑥ その他、労働条件に関する協約
- (2) 労働協約を締結している自治体については、協約内容を確認の上、効力が失しないよう労使協議を行い、再締結の措置を講じること。

3. 現業労働者の賃金改善について

- (1) 現業職員の雇用実態（採用年齢）を鑑みて、前歴換算率・経験年数調整率にかかわる条例・規則を改定し、速やかに在職者調整を行うこと。

- (2) 現業・非現業ならびに自治体間の賃金格差解消に向けた改善を行うこと。具体的には、賃金表は、現業・非現業の一本化を図り、賃金水準については、地域給とおよび俸給俸の見直し強行により生じた水準維持向上の改善を行うこと。また、特殊勤務手当など諸手当についても現場実態を踏まえた十分な措置を行うこと。
- (3) 行Ⅱ表導入はおこなわないこと。
- (4) 自治体独自の賃金合理化は行わないこと。仮に提案する場合は、十分な交渉・協議時間を保障するとともに誠意ある労使交渉を行い、合意のないまま強行しないこと。

4. 欠員補充ならびに人員確保について

- (1) 自治体現業職員の欠員は、完全に補充すること。また、年度途中の欠員については人的対応を基本に業務遂行に支障を生じさせない速やかな対応を行うこと。
- (2) 保健・福祉・環境行政を充実させるため、有資格職種も含め行政ニーズに十分応えられる人員を配置すること。また、公共サービスの質向上に向けた研修計画を明らかにすること。
- (3) 業務量に見合った正規職員数を配置すること。

5. 臨時・パート職員等の処遇の改善について

- (1) 臨時職員については、正規職員との均衡をはかった賃金決定を行い、一時金・退職金などの諸手当を支給すること
- (2) 賃金の最低水準は、156,800円（国公行（Ⅰ）1級13号相当額）とし、日給・時間給については、それぞれ7,840円、1,010円以上とすること。あわせて、同水準を自治体最低賃金とすること。
- (3) 地公法及び地方自治法改正に伴う今後の臨時・非常勤職員の処遇のあり方等については、事前に組合との協議・合意の上ですすめること。

6. 高齢者雇用制度等の確立に向けて

- (1) 公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、雇用と年金を確実に接続するため、希望者全員を再任用する制度を確立させるとともに、賃金については行Ⅰ表4級を適用することとし、少なくとも退職前賃金の7割を下回らないこととすること。
- (2) 定年延長については、今後の国家公務員の方向性を踏まえ、事前に労使協議のうえで制度設計を図ること。

7. 退職手当について

手当額の算定基準について、一方的な改悪は行わないこと。

8. 労働安全衛生体制の確立と運用の改善について

- (1) 労働基準法ならびに労働安全衛生法を遵守し、労働安全衛生の機能を充実強化すること。
 - ①労働安全衛生委員会を設置すること。同時に機能強化を図り、労使が対等に改善事項等を協議できるよう、月1回の開催に向けた体制を確立すること。

- ②職場環境・作業調査等を含め、職場の安全対策の向上に向けて、労使による定期的な点検活動の具現化と、予防対策のマニュアルづくりを行うこと。
- ③安全で安心な職場で働くために、一般・特殊健康診断の受診内容や受診回数の充実を図り、職員の健康管理に努めること。

9. 入札制度の改革について

- (1)入札制度について、安さだけを追求する価格入札から、価格以外の要素である「公正労働基準」「環境への配慮」「障がい者の法定雇用率」「男女共同参画のとりくみ」などを総合的に評価する政策入札制度に転換すること。
- (2)そのために、それぞれの自治体において実現をめざす社会的価値を定める「公契約条例」を制定すること。
- (3)少なくとも、最低制限価格制度、低入札価格調査制度など、現行の法律、制度を活用した入札制度に着手すること。

10. 単組独自要求について

単組独自要求は、別途提出するので、団体交渉の上、誠意ある回答を行うこと。

以上

②現業職場及び技能職員の身分等に関する要求書

地方自治確立・公共サービスの拡充、そして職員の賃金・労働条件の維持改善に向けて尽力されている貴職に敬意を表します。

さて、高知県は2006年度以降の「新旧行革プラン」「県政運営指針」で技能職については、全廃方針・退職不補充方針とし、技能職排除の姿勢を露わにしてきました。このような画一的な考え方は、地域実情や現場実態に蓋をしたものであり、県民・労使双方にとって大変残念なことであります。労使双方の課題は、業務効果が期待できる体制づくりを模索検討することだと考えます。

私たちは、地方公務員法57条の「単純労務」規定解釈と現場実態が乖離していることを強く指摘し、現場で働く仲間が尊重され、健康で安心して働き続けられる職場環境・労働条件、そして公共サービスの維持向上を求め、2017年現業統一闘争を展開するものです。

つきましては、現業職場及び技能職員の身分等に関して、下記のことを要求し、団体交渉を申し入れます。なお、回答は、10月13日（金）までに文書をもってされることに加え、団体交渉についても誠意を持って対応するよう強く申し添えます。

記

1. 現業業務の直営堅持

- (1)1951年施行された地方公務員法第57条の「単純労務規定」は、技能職が担っている業務実態と乖離しており、制度と称して押し付けているあらゆる差別扱いを直ちに解消すること。
- (2)県政運営指針の「技能職退職不補充方針」に固執することなく公共サービスの維持向上の観点から、あらためて業務内容の検証し、行政職含めて誰が担うか再考すること。
- (3)業務実態に応じた権限や責任を明らかにするとともに、職種別配置基準を示すこと。

2. 労働協約の締結（法令順守）

- (1)1952年から地方自治体の技能労務職員に適用されている「地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公企労法」という。）」に基づき、直ちに労働協約を締結すること。
- (2)苦情処理調整会議未設置は、不平等の極みであり、地公企労法第13条に基づき直ちに設置すること。

3. 労働安全衛生体制の強化

- (1)労働基準法や労働安全衛生法を遵守し、公務災害や職業病根絶のため、具体的な予防策及び事後対応を明らかにすること。
- (2)増加傾向にある職員のメンタル疾患・罹患対応については、個人責任とすることなく、その要因分析を行うとともに、具体的な対応策を示すこと。

とりわけ、採用職種と異なる人事配置を余儀なくされている職員については、使用者責任を明確にすること。

(3) ハラスメント全般に関する防止対策及びおよび事後対応については、当事者間の責任に転嫁することなく、現状認識と課題等、使用者責任を明確にするとともに、労使による再発防止対策検討委員会を設置すること。

4. あらゆる差別の撤廃

- (1) いわれなき国公行（二）俸給表適用を廃止し、高知県行政職給料表適用にすること。
- (2) 国公行（二）俸給表適用を押し付けるなら、全員到達できる5級制度もしくは63歳定年制度とすること。
- (3) 非常勤・臨時職員の処遇改善については、抜本的な処遇改善をはかること。具体的には、本年5月改正、2020年4月施行予定の地公法、地方自治法改正まで待たず、正規職員同様の水準に引き上げること。
- (4) 人事考課及び査定昇給制度・勤勉手当の成績率運用については、技能職の業務実態から日常的に考課者・評価者との接点は極めて乏しく、制度の根幹である「客観性・透明性・公平性・公正性」は絵空ごとであり、技能職員は対象から外すこと。また、年度当初の目標設定は「技能職退職不補充方針」前提のヒアリングであり、技能職員のモチベーションの後退につながることから中止にすること。

5. 再任用制度について

- (1) 2025年度65歳フル年金支給制度確立まで、公務職場における再任用制度については、高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、職域・職能による差別・選別をすることなく、希望者全員の再任用を行うこと。
- (2) 賃金水準は、雇用保険法第61条の趣旨に鑑みて、退職時の賃金水準75%以上を確保するよう、抜本的な改善を図ること。その際、技能職については行政職専門員同様の水準にすること。

6. その他の課題

- (1) 退職手当の算出基準の改悪を行わないこと。
- (2) 総人件費抑制と切り離れた65歳定年延長を検討すること。