

＝尼崎市職員労働組合との交渉状況＝

論 矣

令和4年度第1号
通算第589号
令和4年7月27日

尼崎市総務局
人事管理部給与課

— 6月期期末・勤勉手当及び令和4年度の欠員等について —

◎日時・場所

令和4年6月13日（月）午後3時30分～午後5時10分（中央北生涯学習プラザ 学習室B・C）

◎交渉に先立っての発言（総務局長）

これまで、職員団体の皆様におかれては、本市の市政運営上の課題等を共有する中で、業務執行体制の見直しをはじめ、様々な行財政改革の取組に理解と協力をいただき、改めて感謝申し上げます。また、新型コロナウイルス感染症への対応に当たり、市民・事業者の皆様の生活を守るため、日々職務に励んでいただいていることについても、重ねて感謝申し上げます。

昨年の人事院勧告では、新型コロナウイルス感染拡大に伴う景気減速などを背景に、2年連続となる一時金の減額改定が示されたところである。また、本市の財政状況については、今後も社会保障関係費や公債費が高い水準で推移するなど、依然として厳しい状況にあり、そうしたことについて、引き続き、理解・協力をいただきたい。

いずれにせよ、依然として進行する人口減少・高齢化への対応をはじめ、本市を取り巻く様々な課題がある中で、これまでどおり労使が緊密に協議を行うことが大切であるとの考えに変わりはないので、よろしくお願ひしたい。

◎今回の交渉の主な目的

令和4年5月30日に提出された2022夏期一時金に関する要求書及び2022欠員補充・人員確保に関する要求書に対する回答を示すとともに、職員の定年引上げ等について提案するため、組合と交渉の場を持った。

◎組合への提案・回答

(回答メモ) 令和4年5月30日付け「2022 夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について [別紙1](#)

(回答メモ) 令和4年5月30日付け「2022 欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について [別紙2](#)

(提案メモ) 職員の定年引上げについて [別紙3](#)

(提案メモ) 育児休業の取得回数制限の緩和等について [別紙4](#)

◎具体的な交渉内容

1 6月期期末手当及び勤勉手当等について

協議の要旨

6月期期末・勤勉手当について、「算定基礎月収額の2.49か月分プラス2万円」の組合からの要求に対して、当局は給与条例等の規定に基づき「定年前職員にあっては2.15月分、再任用職員にあっては1.125月分。ただし、期末手当については、基準額から調整額を減じた額とする。」との回答を行った。

(1) 算定方法

期末手当：算定基礎額×支給月数×期間率

勤勉手当：算定基礎額×支給月数×成績率×期間率

(2) 算定基礎額

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋(給料月額×1.1×別に定める割合)

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋(給料月額×1.1×別に定める割合)

※ 別に定める割合：0%～10%（5級以下の行政職及び技能労務職給料表適用者の場合）

組合の主張	当局の回答
期末手当の調整額について 以前にも提案したことがあるが、調整額を夏と冬に分割して、期末手当を減額することはできないか。他都市ではこうした対応をしているところもあると聞いており、財政的な影響もなく、職員の負担軽減にも資すると思うが、どうか。	夏と冬の間退職する者に対して冬の方を減額できないことを除けば、財政的な影響はないかもしれないが、今回の調整手法については、昨年度に組合と合意しており、その上で条例改正も完了しているため、変更はできない。
調整額の「127.5分の15」とは、どういう意味なのか。	昨年12月期の期末手当1.275月分に対し、0.15月分を減じるという意味である。
役職者加算等について 役職者加算や新規採用職員の期間率の要求に対する回答については、何ら前進が見受けられないが、改善できないのか。若手職員の処遇向上は、本市にとって重要だと思うが。	組合からの要求を受けて改めて精査したが、国や他都市との均衡等に鑑みると、現行の水準が最も適正であると判断したものである。

<p>非常勤事務補助員の夏季休暇について</p> <p>非常勤事務補助員も、常勤職員と同じように働いており、夏季休暇については常勤職員と同じ6日にすべきではないか。</p>	<p>国においては常勤職員を含め3日とされていることに鑑みれば、現行の3日から引き上げるというのは難しい。</p>
<p>近隣自治体では、休暇については常勤職員との均等待遇を実現しているところもある。非常勤事務補助員においても人材流出はあり得るところであり、報酬は難しいとしても、休暇については常勤職員に近づけていただきたい。</p>	<p>他都市との均衡を見ながら引き続き検討していきたい。</p>
<p>組合としては、前向きな回答と受け止めさせていただく。引き続き協議をしていきたい。</p>	<p>承知した。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

2 令和4年4月1日時点の欠員の状況について

協議の要旨

令和4年4月1日現在で欠員が生じている職場がある。その対策手法等について具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>欠員状況について</p> <p>10月1日の前倒し採用を目指して現在募集しているとのことであるが、もっと早く採用することはできないのか。</p>	<p>当局としても、今年度は欠員が多いという認識があるため、年度当初から採用事務を始めているが、健康診断等の諸手続に要する時間等を考慮すると、10月1日より早く採用するのは難しい。</p>
<p>採用試験における年齢要件については、撤廃している自治体もあり、本市も緩和すべきではないか。また、就職氷河期世代の採用を本市も行っているものの、採用者数は少ない。即戦力になると考えられるので、もっと積極的に採用すべきではないか。</p>	<p>就職氷河期世代は様々なキャリアの人がいる中で、採用後のキャリアパスを考えながら、各職種間のバランスも考慮して、対応していく必要があると考えている。</p>
<p>欠員が多い要因は何か。</p>	<p>一番の理由は、普通退職者数が想定より20人弱多いことにある。</p>
<p>普通退職者の年齢などに傾向はあるのか。</p>	<p>職種は事務が多く、年齢は30代が多い。この傾向が一過性のものであるかは不透明であるが、今後も引き続き動向を注視していきたい。</p>

<p>30代が多いということは転職が理由だと思うが、転職先は把握しているか。</p>	<p>全てを把握できているわけではないが、結婚等を機に職員の地元自治体へ転職したというケースなどがある。</p>
<p>分かる範囲内で差し支えないので、普通退職者の退職理由をまとめた資料を提供してもらいたい。</p>	<p>承知した。</p>
<p>想定外の普通退職のために生じてしまった欠員解消に向け、前倒し採用等の努力をしていることについては感謝する。一方で、育児休業については事前に取得が予想できるわけであるから、その代替については、もっと対応できたのではないか。</p>	<p>近年、取得が増加傾向にある男性職員の育児休業をはじめ、事前に予想しきれないケースがあることによるものであるが、育児休業による加配を行うことができるよう、努力していきたい。</p>
<p>基幹系システム関連業務の体制について システムのオープン化に当たっては、導入時こそ定数が措置されたものの、導入後については、従前のシステム以上の保守作業が求められるにもかかわらず、定数は措置されていない。もともとシステム担当は属人的になりがちであり、スキルの伝承が課題であるのに、日々の業務に追われてしまっていることを認識していただきたい。</p>	<p>児童相談所の設置など今後も職員定数を増加させる要因となる行政需要が見込まれるが、少子高齢化の進展に伴い、より人材確保が困難となっていくことなどを踏まえると、限られた人的資源の中で執行体制を構築する必要があり、当該分野にかかわらず、常に効率的な業務執行への意識が必要である。</p>
<p>ただ今説明があった局枠配の手法は、行政管理課の責任放棄と言わざるを得ず、以前から主張しているとおり組合として反対である。また、スクラップアンドビルドというが、各局とも業務がひっ迫している状態でそれは困難である。</p>	<p>将来的な人口の推移では、より労働力人口が減少していくものと考えられることから、限られた人的資源の中で安定的に行政サービスを行うには、各局において主体的に業務に優先順位をつけるとともに、ICT化等の業務改善を行うなど各局の組織マネジメントの強化を図る仕組みの一つとして局枠配は一定の効果があるものと考えている。</p>
<p>何を中止するかは、行政管理課で決めていただきたい。決められないなかで欠員は矛盾がある。</p>	<p>当局としても欠員は重く受けて止めており、前倒し採用を実施し、25人程度は確保したいと考えている。職員には無理をお願いすることになり心苦しいが、ご理解いただきたい。</p>

重層的支援推進担当について

今年度に新設された重層的支援推進担当においては、その執務場所の確保のために、年度当初に多大な苦勞を強いられました。あらかじめ執務場所の移動は分かっていたのであるから、もっと負担の少ない対応方法もあったはずである。こうした組織改編に伴う執務場所の移動については、一定のルールを設けるようにしていただきたい。

原局に伝えておく。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

3 職員の定年引上げについて

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>定年前再任用短時間勤務制度について</p> <p>今後も、60歳を超えた者は、一旦退職し、退職手当の支給を受けた後に、フルタイムで働くことはできるのか。</p>	<p>定年引上げ後においては、一旦退職した場合については、引上げ後の定年に到達するまでの間は、定年前再任用短時間勤務制度を活用するしかなく、フルタイムで働くことはできない。</p> <p>なお、同制度を活用する場合、定年前に退職することになる。その場合でも、退職手当については、提案メモでお示ししているとおり、定年を理由とする場合と同様に算定されることになる。</p>
<p>60歳を超える職員の給与の取扱いについて</p> <p>給料が7割になるという説明だが、管理職はどうなるのか。</p>	<p>6級以上の職員については、いわゆる役職定年により4級（係長級）に位置付けられた上で、60歳到達前の給料の7割が支給されることになる。</p>
<p>係長級については、プレイングマネージャーとしての役割を任せられることが多い。役職定年者が、モチベーションを維持し、職場を円滑に回せるのか疑問である。</p>	<p>役職定年者に限らず、定年引上げに伴うモチベーション維持・向上をどのように図っていくかについては、当局も課題として認識しており、研修等の対応策について検討しているところである。</p>

<p>組合としては、役職定年者がどのようなポストに配置されるかが重要になってくると考えている。最終的には人事配置によって決まるのであろうが、組合の意見も反映されるように、今後、協議に応じていただきたい。</p>	<p>役職定年者の配置先や3級から4級への昇任の停滞については、当局も課題として認識しており、今後、協議をしていきたい。</p>
<p>60歳まで4級（係長級）の職員は、どうなるのか。希望すれば3級以下へ降格することはできるのか。</p>	<p>4級の位置付けはそのまま、給料は給料表上の号給の7割となる。また、職員が降格を希望する場合については、従前どおり希望降任により対応することになる。</p>
<p>希望降任をした場合の給与は、どうなるのか。</p>	<p>降格時号給対応表に従って降格後の給料を決定することになるため、当該降格におけるデメリットは受けることとなる。</p>
<p>人事評価制度への対応については、定年前職員と異なるのか。</p>	<p>定年前職員と同様の取扱いとなる。</p>
<p>退職手当の取扱いについて 退職手当の取扱いにおいて「当分の間」とあるが、具体的にはいつまでの予定か。</p>	<p>当該表現については給料の取扱いにおいても用いているが、いずれも国に合わせたものである。現時点においては具体的な期間は不明であり、国に準じて対応していくことになる。 早期退職募集制度の実施については現在凍結状態にあるが、職員への多様な選択肢の提示という観点から、定年引上げに合わせた再開というもあり得るところである。この点について、組合として意見はあるか。</p>
<p>現在凍結しているのは当局側の都合によるものであり、継続的に実施するべきというのが凍結当時からの組合の意見である。</p>	<p>組合の意見は承知した。</p>
<p>高齢者部分休業制度について 高齢者部分休業制度を取得した際の昇給の取扱いが記載されているが、同制度を利用できるのは55歳以上に限定されているため、そもそも昇給は停止しているのではないか。</p>	<p>提案メモにおいて昇給の取扱いについて記載したのは、高齢者部分休業制度における取扱いを明確にすることを目的とするものである。一方で、現行、55歳以上を原則昇給停止としているため、実態として同制度の利用者が昇給しないということについては、組合の主張しておりである。</p>
<p>この際、55歳以上の昇給停止を見直してはどうか。</p>	<p>国に準じた取扱いであり、見直す考えはない。</p>

<p>協議の方向性について</p> <p>本日の提案に対して6月23日を諾否期限とするのは、提案内容の重要性からも乱暴ではないか。</p>	<p>今回の提案内容の重要性については当局も認識しており、だからこそ正式提案に先立って労使間での協議の場を設け、組合の意見も確認させていただいている。そこでの組合意見を踏まえ、高齢者部分休業制度も導入する内容にて、本日は提案しているものであり、決して乱暴な提案にはなっていないものと認識している。</p>
<p>とはいえ、提案メモの内容のみで判断するのは厳しい。今回の提案は制度の大枠について合意を図ろうとするもので、制度の詳細については今後も協議するという認識でよいか。</p>	<p>先ほど意見のあったいわゆる役職定年職員の降格後のモチベーション向上策の検討など、当局としても、必要に応じて協議していく考えである。</p>

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

4 育児休業の取得回数制限の緩和等について

協議の要旨

提案メモを示した上で、具体的な協議を行った。

組合の主張	当局の回答
<p>制度改正の趣旨</p> <p>今回の制度改正は、昨年の人事院の申出を受けたもので、国準拠の改正ということでよいか。</p>	<p>そのとおりである。</p>

会計年度任用職員限定の改正内容について

改正内容のうち、会計年度任用職員のみ適用する(5)、(6)が分かりづらい内容である。再度説明していただきたい。

(5)については、提案メモに記載のとおり取得要件を緩和することにより、例えば育児休業取得希望者の担う業務が当年度限りと決まっている場合であっても、子の出生から8週間と6か月の経過日までで見ると任期満了等が明らかでないのであれば、現行とは異なり、育児休業を取得できるようになるものである。

また、(6)については、現行、1歳を超える育児休業は1歳到達前からの継続取得が要件となっているが、1歳を超える期間について夫婦が交代で取得できるよう、当該要件を見直すというものである。これにより、例えば、職員が1歳まで育児休業取得した後に、職員の配偶者が3か月取得し、その後職員が再び3か月を取得するといった対応が可能となる。

課題解決への方向性

引き続き協議していくこととした。

以上
(給与課)

令和 4 年 5 月 30 日付け「2022 夏季一時金等に関する統一要求書」に対する回答について (メモ)

R4. 6. 13

- 1 令和 4 年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当について
 尼崎市職員の給与に関する条例等の規定に基づき支給する。
 支給日は、令和 4 年 6 月 30 日

< 参考 >

	期末手当(※)	勤勉手当	合 計
定年前職員	1.200 月	0.950 月	2.150 月
再任用職員	0.675 月	0.450 月	1.125 月

※ 期末手当については、基準額 (= 上記表の支給月数により算定される期末手当の額) から調整額 (= 令和 3 年 12 月に支給された期末手当の額に、同月 1 日において定年前職員であったときは 127.5 分の 15、再任用職員であったときは 72.5 分の 10 を乗じて得た額) を減じた額とする。

- 2 基本事項にかかる一時金交渉は、地公労共闘会議と交渉に付し、各単組課題等においては各単組交渉において解決を図ることについて
 交渉については、しかるべき当事者にて対応していくべきものと考えている。
- 3 会計年度任用職員制度に関すること
- ①・② 一時金を正規職員並みに支給すること、及び、国でも支給されている勤勉手当を支給することについて
 期末手当として 1.2 月分を支給する。
 非常勤行政事務員については、尼崎市嘱託職員労働組合に回答する。
- ③ 行政事務補助員の夏季休暇を 6 日とすることについて
 平成 30 年 12 月 27 日に合意している内容 (平成 30 年 12 月 17 日付けメモ) のとおり運用を行っていく。
- 4・5 職務加算を撤廃し、算定基礎加算を改善すること、及び、「役職者加算」は 50 歳以上 10%を復元することについて
 現行どおりとする。
 なお、算定基礎額の詳細については、別記のとおり。
- 6 勤勉手当の成績率による支給を行わず、全額期末手当とすることについて
 現行どおりとする。

7 2012 年支給一時金における 20%削減措置時の合意条件とした 4 級昇任昇格制度についての
問題解決を行うことについて

4 級昇格の在り方については、これまでの協議を踏まえ、各職場に応じた「適正な 4 級ポストの管理」を行っており、明確に係長の職責を有する職と位置付けることができる役職の配置等の必要性についても引き続き検討していく。

8 新入職員の支給率の改善をはかることについて
現行どおりとする。

9 諾否期限
令和 4 年 6 月 23 日

以 上
(給与課)

【別記】 算定基礎額（行政職給料表適用者及び技能労務職給料表適用者）

期末手当：給料月額＋扶養手当＋地域手当＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

勤勉手当：給料月額＋給料月額×0.1＋（給料月額×1.1×別に定める割合）

※ 別に定める割合は、次表のとおりとする（再任用職員を含む。）。

区 分	割 合
課長補佐、係長、技能長及び作業長	10%
主任・作業主任 3級の者のうち当年度4月1日現在30歳以上のもの	5%
上記以外の者	0%

（参考：令和4年6月期支給額等）

区 分	定年前職員	再任用（フル）	再任用（短時間）
平均支給額 （算定基礎額※）	695,929円 (342,663円)	284,340円 (290,360円)	222,187円 (227,512円)
前年度実績 （算定基礎額※）	765,975円 (340,969円)	344,079円 (291,408円)	268,329円 (228,042円)
対前年比	△70,046円 (9.1%減)	△59,739円 (17.4%減)	△46,142円 (17.2%減)

※ 期末手当算定に係る額

平均年齢 39歳5月（前年同期 39歳2月）

平均勤続年数 14年5月（前年同期 14年3月）

令和4年5月30日付け「2022 欠員補充・人員確保に関する要求書」に対する回答について（メモ）

R4.6.13

要 求 内 容	回 答
<p>1 2022年度の欠員状況を早急に解消すること。</p> <p>① 介護保険事業担当における年度当初からの係長欠員を解消すること。</p> <p>② 国保年金課における育休代替も含めた年度当初の欠員を解消すること。</p>	<p>1 今年度の人事配置の中で、一定数の職場で欠員が生じ、また、育児休業に伴う常勤職員の加配が満足にできていない状況にあることは認識しており、そのため、常勤の事務職員について、10月1日採用を基本とした試験区分を設け、募集を行っている。あわせて、長期療養中の職員の復職支援も行っているところであり、常勤職員・非常勤職員に係る欠員等の解消に向け引き続き努力していきたいと考えている。</p>
<p>2 慢性的に欠員を発生させている健康福祉局行政事務員については、正規定数化し業務実態に沿った配置を行うこと。</p>	<p>2 非常勤行政事務員については、各所属において募集を行い、人員確保に努めているところであるが、採用基準に達する応募者がいなかったり、採用辞退者がいたりすることなどにより欠員が生じている状況である。</p> <p>また、担うべき業務の性質に着目し、非常勤行政事務員を配置しているものであり、再度の募集や随時募集を引き続き行い、早期に人員確保できるよう努力していく。</p>
<p>3 事務事業の増加や多様な市民ニーズに応えるためにも、人員削減に主眼を置いた「地方改革」を行わず、現行職場の直営を堅持すること。また業務委託に伴う「偽装請負」などの法違反がないか、すべての業務委託の点検を行い、問題がある場合は、直営で行うこと。</p>	<p>3 今後の急速な少子高齢化の進展に伴う社会的ニーズの量の拡大と多様化に対応していくため、平成27年10月20日付け「今後の超少子高齢社会に対応するための行政執行体制の在り方について」に基づき、各課で行われている事務事業については、原則として全ての課の業務を対象に業務の分析を行い、効率的な業務執行体制の構築に向けた検討を行うとともに、行政でなければ執行できない業務を除き、基本的にアウトソーシングを導入する方向で検討を行う。</p> <p>また、業務執行体制の見直しに向けた取組の中で、質の高い行政サービスを提供できる持続可能で効率的な執行体制の構築に向けて、業務改善に資するICTの利活用及びアウトソーシングを導入した業務の効果検証等について検討を進めており、偽装請負の防止などについても、これまでに引き続き文書等で注意喚起を行うとともに、こうした機会を捉えて関係法令を遵守するよう努めていく。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>4 慢性的な長時間残業の解消とサービス残業の根絶ができる人員配置を行なうこと。</p> <p>また、基幹系システムをオープン化、ホスト業務の所属負担、今後発生する国標準仕様への入替えに対し、実態に即した人員体制を整備すること。</p>	<p>4 職員定数については、本市の厳しい財政状況や少子高齢化が進む中でも、持続可能な執行体制を構築する必要があるため、職員数に合わせた業務量の調整を行いつつ、システムのオープン化による影響等も含め、それぞれの職場における業務の性質や量、繁忙などを踏まえた配置に努めており、超過勤務の縮減についても、更なる ICT 化の推進等により、業務効率性の向上に努めるとともに、超過勤務命令の上限遵守の状況を定期的・継続的に確認し、適宜注意喚起を図るなど、働き方改革を推進する中で、引き続き取り組んでいく。</p>
<p>5 恒常的な業務に従事する行政事務員・行政事務補助員については、継続雇用を行い、正規職員と均等の取れた賃金、・労働条件に改善すること。</p>	<p>5 平成 30 年 12 月 27 日に合意している内容（平成 30 年 12 月 17 日付けメモ）のとおり運用を行っていく。</p> <p>非常勤行政事務員の勤務条件等については、尼崎市嘱託職員労働組合と話し合っていく。</p>
<p>6 技術職員の確保が困難な中、本市における人材確保策は、他都市より遅れている。また防災のや、尼崎在住職員を一定確保する観点からも、尼崎オリジナルの人材確保のための有効策を早急に示すこと。</p>	<p>6 職員採用に当たっては、技術職・福祉分野専門職の採用試験における年齢要件の緩和、一定の資格を持つ受験者の 1 次試験免除、教養・専門試験に代えての適性検査の導入、1 次試験の全国会場での実施などの取組の継続に加えて、今年度からは、事務職も含めた更なる年齢要件の緩和、募集職種の多様化、申込方法の簡易化などの新たな取組を講じることにより、人材確保に努めているところである。また、防災の観点からも市内居住職員を一定確保していくことが望ましいことは認識していることから、採用試験合格者に対し、説明会など機会を捉えて市内居住を PR しているところであり、今後も引き続き職員の市内居住を促していく。</p>
<p>7 今年度より本市政策に基づく重層的支援担当整備にかかり、不十分な人員体制構築、付随し発生した福祉課人員体制の充実を図ること。</p>	<p>7 地域の複雑化・複合化した課題の解決に向け、様々な分野の関係機関と協働して、継続的に関わり続けることができるように、重層的支援推進事業を主管する課を新設するなど、一定の人員体制を構築したところであるが、その体制については、当該事業を実施していく中で、今後も引き続き、精査していく。</p>

要 求 内 容	回 答
<p>8 女性職員雇用比率増大に伴い、産休・育休における代替職員の正規補充を早急に行うこと。また、部分休業・時短勤務を取得する者が所属に複数名存在する場合は、欠務時間に見合った臨時職員・正規職員を配置すること。</p>	<p>8 育児休業者の代替については、可能な限り常勤職員を基本とする対応を行うこととしており、退職等による採用数に育児休業者への代替配置を見込んで募集人数を設定している。</p> <p>また、部分休業や育児短時間勤務を行っている職員がいる職場については、その状況を勘案しながら、可能な配慮に引き続き努めていきたい。</p>
<p>9 危機管理運営上必要な、即時対応できる技能労務職場の技術の伝承と職場活性化、直営力の保持を視点に技能労務職の将来像を明らかにすること。</p>	<p>9 現業・非現業にかかわらず、改めて全ての分野においてアウトソーシングの導入について検討しており、現在、技能労務職員が担っている業務の中でも、いわゆる単純労務業務については、全ての業務をアウトソーシングの対象として検討を行っている。</p> <p>また、災害時等におけるリスク対応策及び業務ノウハウの維持等に係る具体的な手法については、引き続き検討していく。</p>

以 上
(給与課)

職員の定年引上げについて（メモ）

R4. 6. 13

1 定年年齢の段階的引上げ

(1) 次のとおり 60 歳から 65 歳まで段階的に定年年齢を引き上げる。

現行	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13～
60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳

(2) 定年年齢の引上げに伴い、再任用制度を廃止する。ただし、定年年齢の段階的引上期間中は、経過措置として現行と同様の制度を暫定再任用制度として存置する。

(3) 60 歳に達した後の最初の 4 月 1 日以後、定年引上げ後の定年年齢に到達するまでの間、一旦退職し、現行の再任用短時間勤務制と同様の短時間勤務を可能とする定年前再任用短時間勤務制を導入する。

2 60 歳に達した職員の給与の取扱い

当分の間、職員の給料月額を、当該職員が 60 歳に達した後の最初の 4 月 1 日以後、その者に適用される給料表の等級及び号給に応じた額に 7 割を乗じて得た額（100 円未満は四捨五入）とする。

3 退職手当の取扱い

(1) 60 歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者については、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

(2) 定年前早期退職特例措置による割増の対象期間について、当分の間、定年引上げ前の定年（60 歳）までの 15 年間とすることを基本とする。

4 高齢者部分休業制度の導入

(1) 概要

55 歳に達した定年前職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、55 歳に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日までの期間中、1 日を通じて 2 時間（取得単位は、30 分）を超えない範囲内で勤務しないことを承認するもの

(2) 給与上の取扱い等

- ・無給とする。
- ・昇給において、休業時間を勤務したものとして取り扱う。
- ・期末手当にあつては休業時間の 2 分の 1 を、勤勉手当にあつては休業時間の全てを除算する。
- ・退職手当において、休業期間の 2 分の 1 を除算する。

5 実施時期
令和5年4月1日

6 諾否期限
令和4年6月23日

以上
(給与課)

育児休業の取得回数制限の緩和等について（メモ）

R4. 6. 13

1 育児休業の取得回数制限の緩和等

- (1) 同一の子についての育児休業の取得回数を、「原則1回まで」から「原則2回まで」に改める。
- (2) 子の出生後8週間以内においては、現行、(1)に加えて「1回まで」育児休業を取得可能としている点について、(1)に加えて「2回まで」育児休業を取得可能に改める。
- (3) 子の出生後8週間以内の育児休業の請求期限について、「1か月前まで」から「2週間前まで」に改める。
- (4) 期末手当及び勤勉手当に係る在職期間の除算に当たっては、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないものとする。
- (5) 会計年度任用職員について、子の出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合においては、育児休業の取得要件を緩和する（「子が1歳6か月に達する日まで」に、その任期が満了すること及び任命権者を同じくする職に引き続き採用されないことが明らかでないとの要件について、「子の誕生日から起算して8週間と6月を経過する日まで」とする。）。
- (6) 会計年度任用職員について、子が1歳以上1歳6か月未満の期間の途中での夫婦交替での育児休業取得を可能とするとともに、特別の事情がある場合の再取得を可能とする。

2 男性職員の育児のための休暇の対象期間の拡大

男性職員の育児のための休暇の対象期間について、「産後8週間を経過する日まで」を「子が1歳に達する日まで」に拡大する。

3 対象職員

全職員。ただし、1の(5)及び(6)については、会計年度任用職員に限る。

4 実施時期

令和4年10月1日

5 諾否期限

令和4年6月23日

以上
(給与課)