

令和4年8月10日
(2022年)

定年引上げに関する追加要求 最終回答

- 1 60歳年度末に主任であった職員について、定年引上げに伴い、60歳年度末の7割となった給料月額が主任の暫定再任用職員を下回るが、定年引上げ後の職員の期末・勤勉手当等の取扱いが暫定再任用職員と異なることから、定年引上げ後の職員の年収は、概ね暫定再任用職員を上回っており、給料月額に関し、特段の措置を講ずることは困難である。
- 2 60歳年度末に主任であった職員について、定年引上げに伴い、年収が主任の暫定再任用職員を下回る場合が勤続年数の短い職員に一部生じるが、60歳年度末の給料月額及びその7割の額は、前歴を考慮した初任給設定や勤続年数などに基づくものであり、年収に関し、特段の措置を講ずることは困難である。
- 3 再任用職員の格付けについては、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続く中、60歳を超える職員の能力及び経験をより活用していくことの重要性に鑑み実施される定年引上げに伴い、関係職員の指導教育を職責として有する主任に格付けし、60歳を超える職員に求められる役割を明確にするものであり、定年引上げ関連条例の施行前に実施することは困難である。
- 4 高年齢職員の活躍を推進するため、今後、各職場における高年齢職員の職務や環境整備等の検討を行う体制を整え、働きやすい職場づくりに取り組む。