



あいづ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

（携帯）090-3361-8400

【定年と（暫定）再任用早見表】（図表1）

生まれた年度	定年 年齢	定年退 職年度	再任用	暫定再任用
			現行制度	▶2023～新制度
1958（S33）年度 ▶S33.4.2～S34.4.1生まれ	60歳	2018 2019年3月末	61～64歳	65歳
1959（S34）年度 ▶S34.4.2～S35.4.1生まれ	60歳	2019 2020年3月末	61～63歳	64・65歳
1960（S35）年度 ▶S35.4.2～S36.4.1生まれ	60歳	2020 2021年3月末	61・62歳	63～65歳
1961（S36）年度 ▶S36.4.2～S37.4.1生まれ	60歳	2021 2022年3月末	61歳	62～65歳
1962（S37）年度 ▶S37.4.2～S38.4.1生まれ	60歳	2022 2023年3月末	-	61～65歳
1963（S38）年度 ▶S38.4.2～S39.4.1生まれ	61歳	2024 2025年3月末	-	62～65歳
1964（S39）年度 ▶S39.4.2～S40.4.1生まれ	62歳	2026 2027年3月末	-	63～65歳
1965（S40）年度 ▶S40.4.2～S41.4.1生まれ	63歳	2028 2029年3月末	-	64・65歳
1966（S41）年度 ▶S41.4.2～S42.4.1生まれ	64歳	2030 2031年3月末	-	65歳
1967（S42）年度 ▶S42.4.2～S43.4.1生まれ	65歳	2032 2033年3月末	-	-

定年退職が1年おきになります

▼今回は「定年引上げ後の働き方を考える」その2回目です。まず、図表1はこれまでに記載してきた「定年引上げスケジュール」を、より分かりやすく、生まれた年度によって、①定年が何歳で、②定年退職年

度がいつで、③現行の「再任用」と新制度における「暫定再任用」の該当年齢がどうなるのか？について記載しています。1967（S42）年度生まれ以降の方は「定年65歳」となります。（※県職連合機関紙「全県職」を参考

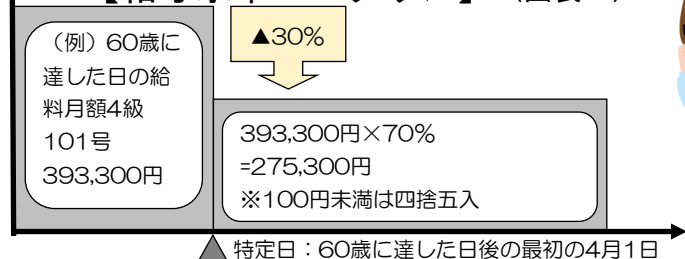
秋 闘

組合員への十分な説明と検討時間確保を求めよう！
ライフスタイルに合った働き方を選択しよう！

定年引上げ後の働き方を考える

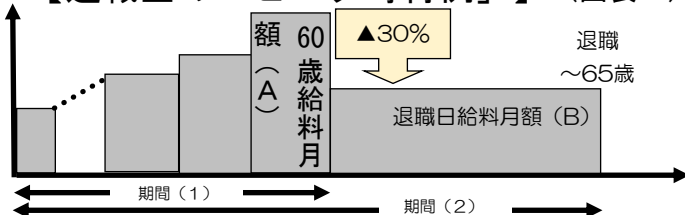
2

【給与水準30%ダウン】（図表2）



とさせていただきます。

【退職金の「ピーク時特例」】（図表3）



【退職手当の基本額】給料月額（A）×期間（1）の支給率×調整率
+給料月額（B）×〔期間（2）の支給率-期間（1）の支給率〕×調整率

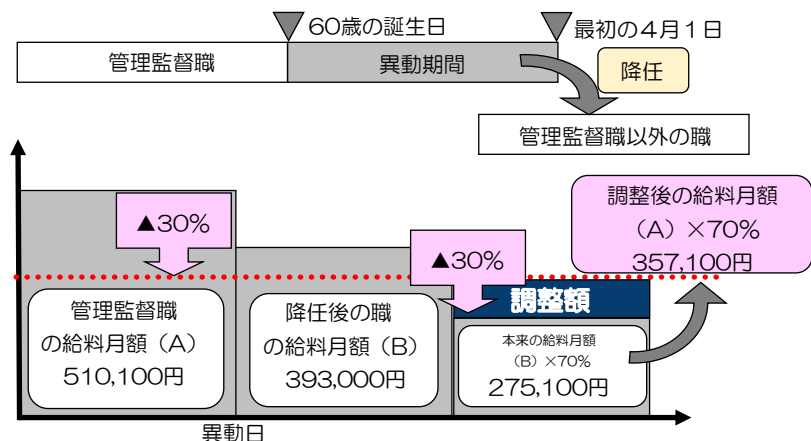
▼次に「給与水準」ですが、国同様の制度とした場合、図表2の60歳に達した日後の4月1日から7割水準（3割ダウン）となります。ただし、7割水準となった以降も、勤務成績に応じた昇給はあり得ます。

当面の日程

- 11月19日（土）
共済退職者移行制度説明会（北会津公民館）
- 11月22日（火）
総支部執行委員会・単代会議・労働講座（会津労働福祉会館）
- 12月1日（木）
県本部厚生対策委員会（福島GP）※予定

改正条例案の12月議会上程と職員説明会の開催を求めよう！

【「役職定年制」と給与水準】（図表4）



▼次に「退職手当」です。前ページ図表3のとおり、60歳の給料月額のピーク時で一旦計算し、30%ダウンした給料月額で計算したもの不足するので、不利益とはならない方式となります。

▼次に「役職定年制」です。図表4のとおり、管理監督職（管理職手当の支給対象となっている職の基本です）は60歳の誕生日後、最初の4月1日までの期間（異動期間）に管理監督職「以外の職」に降任する制度です。

【2023（令和5）年度以降の雇用形態】（図表5）

フルタイム	パートタイム
①任期の定めのない常勤職員	⑤定年前再任用短時間職員
②任期付職員（フル）	⑥任期付職員（短時間）
③暫定再任用職員（フル）	⑦暫定再任用職員（短時間）
④会計年度任用職員（フル）	⑧会計年度任用職員（短時間）

▼最後に、図表5をご覧ください。2023年度以降の雇用形態がどうなるのか？について記載しています。全ての雇用形態を採用している場合、フルタイムで4つ、パートタイムで4つ、計8つの雇用形態が生じます。

降任後の給料月額については、本来、降任後の職の給料月額の70%ですが、激変緩和措置として調整され、最終的には降任前の給料月額の70%となります。

《自治労共済 掛金試算QRコード》

じちろうマイカー共済

アクセスコード「jichiro」

①車検証、②現在ご加入の保険証書をお手元にご準備ください。



団体生命共済（新制度）



①それぞれの雇用形態に応じた給与水準をどうするのか？権衡をどう図るのか？また、②それぞれが担う業務内容をどうするのか？難しい問題だと思っています。

▼組合の課題としては、組合員の減少傾向が続く中で、これらの多様な雇用形態の職員について、どこまで組織化していくのか？組合全体の課題として共有化し、議論していく必要があります。

▼この12月議会において関係条例改正案を上程する自治体が多いと思います。この課題は、条例改正して終わりではありません。職員への丁寧な制度説明と併せて、継続して運用面の協議・交渉を行っていく必要があります。



▼今回は、「定年引上げ後の働き方を考える」の2回目でした。まだまだ書ききれない内容がありますが、その内の一つが「高齢者部分休業制度」です。現時点では、条例化している自治体が少ない状況ですが、この制度は、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などの地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得することができ、降、定年退職日までの期間、勤務時間の一部について勤務しないことを承認できる制度です。当然、勤務しない時間については給与が減額されます。（坂内）

編集後記



条例改正後も当局と運用面の協議を継続しよう！