

## 職場の声を反映し より良い制度に！

# 賃下げあいきの定年制延長に問題あり！ だれもが安心して生活出来る老後を！

定年延長に関して、政府は「公務員の定年の引上げに関する検討会」を設けて論点整理を行い、二月六日、人事院に対し検討要請を行いました。今後制度設計に向け、検討・議論が加速していくこととなります。こうした状況をふまえると制度設計に私たちの要求を反映させていくためには、早い段階から職場の実態や声を政府・内閣人事局、人事院にぶつけていく必要があります。よりよい制度にしていくためにも、本紙をもとに学習・討議を深め、職場の要求を当局に伝えていくことが重要です。

### 定年制延長には 様々な意見が：

各所で実施された春闘討論集会でも定年制延長も話題となっていました。

定年延長については、六五歳までの延長に賛成の意見がある一方、航空管制の職場からは「管制官は瞬間の判断が求められる。年とともに瞬発力が劣ってくる中で、航空管制の職場は定年制延長になじむのか」という意見があります。また、三交代制がある病院などの医療の現場からは、夜勤の軽減などの意見がありました。

加えて、体が動く限りは働きたいという方がいれ

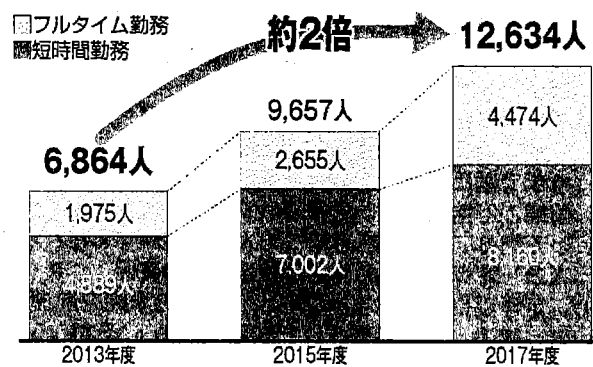
ば、早く退職して第二の人生に入りたい方もいます。高齢期の働き方は、定年延長のみではなく多様な働き方を労働者自身が選べる環境、高齢期でも働ける労働条件整備が重要です。

### 定年延長で 再任用課題克服を

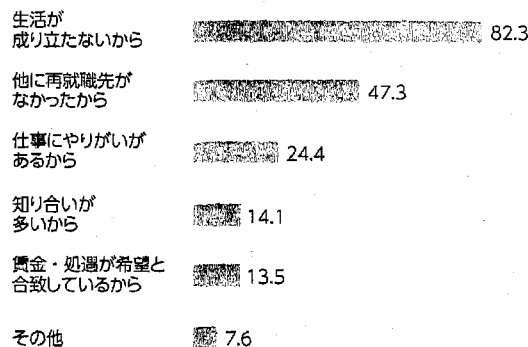
今回の定年延長の背景は、年金との接続に加え、少子高齢化に伴う労働力確保にあります。

現在の年金制度では六〇歳に退職した場合、六五歳まで無年金・一部のみ支給の状態になるため、その間の収入を確保するため「再任用制度」が導入され、無

再任用職員数の推移（全俸給表）



アンケート：再任用について理由



### 定年延長における 要求と課題

連続性の確保、高齢期までを見据えた計画的な人材育成や高齢期職員の知識、技術経験等の積極活用を図ることとしています。

国公労連が考える基本的な要求は裏面のとおりです。また、定年延長を導入するにあたっては、高齢層(六〇歳超)職員に多様な働き方を保障するために以下の点などに考慮した制度設計が必要と考えています。

ア 新たな短時間勤務の導入  
高齢期における健康上の理由や職員の希望する人生設計上の理由などに基づいて多様な働き方を可能とするため、職員が希望する場合に、通常より短い勤務時

I 基本認識と検討の方向性

①平均寿命の伸長、少子高齢化の進展、②複雑高度化する行政課題への的確な対応

⇒定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討

その際、民間企業における高齢者雇用の状況、組織活力の維持の必要性、総人件費の増加の抑制の要請等を踏まえ、国民の理解を得ることが必要

※ 段階的な定年引上げの過程においては、フルタイム再任用を一層活用【定年の引上げの意義】

高齢期までを見据えた計画的な人材育成や高齢期の職員の知識・技術・経験等の積極的活用に向け道筋をつけ、能力・実績主義の徹底等、若手・中堅職員も含めた人事管理全体をより適切な方向に見直す契機

II 定年を65歳に引き上げるに当たっての論点についての検討

(1) 定年の引き上げ方

一定の準備期間を置いた上で、新規採用や職員の年齢構成への影響を勘案し、段階的に引上げ

(2) 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発

高齢期における活躍機会の創出にも資するよう、専門能力を涵養し、複線型キャリアパスを確立

(3) 組織活力の維持のための施策の在り方

① 能力及び実績に基づいた人事管理の徹底(セレクションの厳格化等)

② 本府省・地方機関の管理職以上の職員を対象に役職定年制を導入

③ 真に必要な規模の新規採用の継続

(4) 総人件費管理と人件費の価値の向上

① 民間給与水準との均衡の確保及び総人件費の増加の抑制の必要性を踏まえ、60歳以上の職員の給与水準を一定程度引き下げ

② 人手を掛けない業務体制への転換(業務改革)や働き方改革による生産性向上への取組(人件費の生み出す価値の向上)

(5) 高齢期における多様な職業生活設計の支援

① 60歳以降定年年齢前までの職員を短時間勤務で再任用する仕組みの導入

② 自主的な選択としての早期退職の支援(官民人材交流センターの一層の活用等)

(6) その他

加齢困難職種への取扱い、自衛官等特別職の国家公務員・地方公務員の取扱い

⇒ 人事院における検討を踏まえた上で、具体的な制度設計を行い、結論を得ていく必要

国労連の2017年12月時点における基本的な要求と考え方

(1) 雇用と年金の接続をはかる

年金支給開始年齢の繰り延べをはじめとする「年金改悪」が不当であることを指摘しつつ、現実の問題として、65歳に段階的に引き上げられていることをふまえ、無収入の期間が生じないよう使用者の責任で雇用を保障させ、確実に年金との接続をはかることが必要です。そのためにも、定年延長をはじめ、安心して働ける高齢期雇用を実現を迫っていきます。

(2) 働き続けることができる職場環境を実現する

定年延長を導入するにあたっては、健康で働きがいもて、かつ、これまで蓄積してきた知識・能力・経験を活かしながら勤務できる環境の整備が不可欠です。労働条件の改善はもちろんですが、一定ゆとりを持って働くことができるだけの人員を確保することが欠かせません。

(3) 定年延長後の適正な給与水準の確保

定年延長後の給与水準も、職務給の原則を前提に、従事する職務の内容、職責、及び蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとしなければなりません。高齢期にふさわしい生活が維持できる水準とするとともに、質の高い公務・公共サービスを維持していくために必要な人材の確保の観点からも昇格運用等も含め、適正な水準に設定することが必要です。

(4) 60歳までの給与を引き下げない

この間、とりわけ、50歳代後半層の職員の賃金水準は、「給与構造改革」「給与制度の総合的見直し」によって大幅に引き下げられてきました。政府の「総人件費抑制方針」のもと、定年延長を導入するにあたっては、さらなる水準の引き下げが議論の俎上にのぼる可能性大です。職務を変えずに給与を切り下げることがねらわれていますが、それは職務給の原則に反します。また、一定年齢に達したことを理由に給与を切り下げるとは、「能力・実績主義」にも反する年齢差別です。年齢等による差別は行わず、現行の給与水準を維持することが必要です。

(5) 地方・民間への波及効果も配慮する

公務における高齢期雇用(定年延長)のあり方は、地方自治体をはじめ、民間の制度にも大きな影響を与えることを念頭におきつつ、全労連公務部会をはじめ公務関係労働組合、民間労働組合との連携も強めてとりくみをすすめていきます。

間を選択できるような新たに短時間勤務制度を導入することなどが必要です。制度を確立するにあたっては、短時間勤務を選択した後に、本人からの希望があれば、フルタイムへの変更も可能とすることや、その逆も可能とすることなども必要です。また、短時間勤務者においても、共済組合への加入も可能とすることも求められます。

就労が困難な職種については、六五歳まで働き続けることができる職域を公務職場内に設けることが必要です。その上で六五歳より前に定年を必要とする職種が存在する場合は、定年後の雇用機会の提供や退職金割増の検討が必要で、さらには、病院職場などでは、夜勤が再任用の条件とされているところもあり、月に一〇回以上の夜勤を強いられている職員も存在します。加齢による体力、集中力、健康リスク等について考慮し、夜勤・交替制勤務者については、夜勤・変則勤務を規制するとともに、免除する制度を設ける

ことが必要です。役職定年制 論点整理でも、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である六〇歳に達した場合には他の官職に異動させることとする役職定年制を導入するとされています。役職定年については、一定の年齢に達したことを理由として職員の合意にもとづかず、かつ、一方的に降任(不利益変更)させる制度であり、年齢による差別的には反対です。また、役職定年制が退職の強要とともに、公務内での雇用が

確保されなければ、公務外での雇用が中心とならざるを得ず、「新たな天下り」批判を受ける可能性もあります。したがって、役職定年制については、慎重な検討が必要で、早期退職(六〇歳以降)の措置は六〇歳を超えて働くことは困難との声もまた切実です。現行制度との整理は必要ですが、定年(六五歳)前の自発的退職でも、六〇歳を超えて退職する職員については、退職手当法第五条を適用するなどして、現行水準を維持することが必要です。また、退職手当の支給時期については、退職手当が六〇歳で支給される

ことを前提に、ローン等を組んでいる職員も多くいます。当面、退職手当個々の事情に対応できるように六〇歳を超えれば、本人が支給時期を自由に選択することができるようにするなど、検討も必要です。定年延長完成までの措置は、定年延長が実現・完成するまでの間は、定員・定数の確保をはじめ、希望者全員のフルタイム任用を保障するなど、再任用制度によって確実に雇用と年金の接続をはかる必要がありま。また、早期に再任用職員の大幅な賃上げや手当・休暇制度拡充などの処遇改善が必要で、