

公務員の定年引き上げについて

自治労連中央執行委員・賃金権利局
杉本 高

はじめに

本稿は、3月13日に政府が国会に提出した国家公務員の定年引き上げに関する法案の内容と、労働組合の基本的な対応について記述したものです。※法案は、すでに辞任した黒川前東京高検検事長の勤務延長をきっかけにした検察の定年問題から継続審議となっています。

公務員の定年引き上げは、2011年9月30日の給与勧告（東日本大震災の影響で人事院勧告がずれ込みました）と同時に人事院が「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ
て・・・定年を段階的に65歳に引き上げることが適当」と意見の申出を行ったのが最初です。当時の菅民主党政権は「再任用の義務化で対応する」として、人事院の意見を無視し関係法の改正を見送りました。

その後、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（いわゆる骨太の方針、2017年6月9日閣議決定）に「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」と記載され、3回の検討会を経て、2018年2月16日の「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」は、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが必要として、人事院に制度検討を要請しました。

同年8月10日に人事院は再度「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員

法等の改正についての意見の申出」を行い、政府が制度設計を進める中で財界や自民党行革推進本部などからの意見や注文が出され、今回の法案となったものです。

1. 法案の内容

国家公務員に関する法律改正と地方公務員に関する法律改正の2つの法案にまとめられています。

(1) 国家公務員についての主な内容

- ①2022年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ、2030年4月から65歳定年。定年が65歳になるまでは、現行の再任用制度と同様の制度を存置する。（暫定再任用制度）
- ②俸給の特別調整額（管理職手当）支給者は原則として60歳に達した次の4月までに、非管理職に降格する（役職定年）。
- ③60歳に達した次の4月から給料額は7割とする。地域手当など給料にリンクする手当も同様。
- ④60歳に達した以後、本人の非違なく退職した場合の退職手当は定年扱いとする。
- ⑤職員が希望する場合、60歳以上でいったん退職し、定年退職の日まで短時間再任用される「定年前短時間再任用」制度を導入。
- ⑥任命権者は、職員が60歳に達する日の

前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、60歳以後の勤務の意思を確認するよう努める。

なお、③に関して、退職手当はピーク時特例により、60歳到達時の給料額を保証されますし、⑤の場合、退職手当はいったん退職した時点で支払われます。

併せて、年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案が別途国会審議中で、法改正が成立すると、2022年10月からは社会保険加入資格を有する短時間勤務公務員（再任用職員や会計年度任用職員など）は、すべて共済組合に加入することになります。

(2) 地方公務員についての主な内容

(1)に記載した②と⑤と⑥に関する事項が規定されており、①、③、④の項目は各自治体の条例で定めることとなります。なお、役職定年の年齢や対象範囲は条例で定めるとされています。

なお、政府は閣議決定にあたり以下の事項

定年延長シミュレーション(自治労連作成)

生年月日	年金支給開始年齢	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年	2033年	2034年
1958年4月2日	63歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳											
1959年4月1日	63歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳											
1959年4月2日	64歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳										
1960年4月1日	64歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
1960年4月2日	64歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
1961年4月1日	65歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
1961年4月2日	65歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
1962年4月1日	65歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
1962年4月2日	65歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
1963年4月1日	65歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
1963年4月2日	65歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
1964年4月1日	65歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1964年4月2日	65歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1965年4月1日	65歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
1965年4月2日	65歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
1966年4月1日	65歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
1966年4月2日	65歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
1967年4月1日	65歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
1967年4月2日	65歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
1968年4月1日	65歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
1968年4月2日	65歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
1969年4月1日	65歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1969年4月2日	65歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※2021年度から3年に1歳づつ引き上げたシミュレーションで確定したものではありません。

を地方自治体に要請しています。

○ 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。

- ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
- ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、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. 国や自治体の責任で職員の生活や働く権利の保障を

職業能力の開発・向上や作業施設の改善などを通じて、高年齢者の雇用機会確保等を図ることが事業主の責務とされており、これは、地方自治体であっても変わるものではありません。

今回の新型コロナウイルス感染症対応でも明らかなように、たび重なる行革・リストラ

で人員削減が進み、いびつな年齢構成とも相まって、経験の蓄積や経験を生かして新たな問題に対応することが困難になっている職場が多くあります。意欲及び能力に応じた働き方や適正な賃金・労働条件により、高齢層職員が働きがいを持って

働ける職場づくりが必要です。

私たちの要求

1. 65歳まで安心して働き続けることができる職場環境とするため、必要な人員を確保すること。
2. 60歳以降の多様な働き方を保障するために、職場での議論と合意に基づき、経験や熟練、専門性をいかした新たな職務や必要な人員を確保すること。また、委託業務を直営に戻しその業務への再配置を行うこと。
3. 65歳まで働き続けることが困難な職種の存在を踏まえた、職員の希望による多様な働き方が可能となる制度を確立すること。
4. 定年前の賃金水準を引き下げないこと。また、職務・職責が変わらない限り60歳以降の賃金水準引き下げは行わないこと。
5. 役職定年制は導入しないこと。導入する場合でもその範囲は最小限にすること。
6. 早期退職者を含む定年年齢前退職者については、希望者全員を再任用すること。なお、再任用者については定数外とすること。
7. 60歳前の職員との均等待遇を原則に再任用職員の賃金を大幅に引き上げること。また諸手当（一時金支給月数、生活関連手当）を支給すること

3. 今後の取り組み

(1) 8時間働けば仕事が終わる職場へ、人員要求をしっかりとーこの職場 本当は何人必要？ー

働くものすべてが1日8時間（短時間勤務であればその時間）働けば仕事終わり、年次有給休暇や夏期休暇もすべて取得できるのがふつうの職場です。今働いている職場をふつうの職場にするには、あと何人必要か、職

場の皆さんと話し合い要求していきましょう。

(2) 高齢層職員も生計費原則による賃金要求を一高齢層労働者って、月々いくら必要？ー

結婚・出産年齢が引き上がっており、親が60歳になっても子供は大学生という家庭が普通です。労働力の再生産を保証するため、生計費原則に基づいた賃金水準・制度を確立させるとともに、人件費増加抑制、能力・実績主義の徹底を許さないたたかいが重要です。

(3) 働き方の自己選択の保障と再任用でない短時間勤務制度の導入を

高齢層職員には親や配偶者の介護、孫の育児といった様々な負担がのしかかっています。一方で体力も低下し、病気などの治療を継続的に受けている方も多くいます。国はこのような方を定年前短時間再任用職員として活用するとしています。

しかし、例えば、介護していた配偶者が亡くなった場合、フルタイム職員には戻れず、生計の維持に支障を来します。キャリアリターン制度など本人の選択により短時間勤務とフルタイム勤務を選択できる制度の導入が必要です。

(4) 年金制度の充実、制度改悪を許さない

現在の年金制度も給付水準が低水準に置かれているなかで、年金支給開始年齢の繰り延べなど制度改悪を許さず、マクロ経済スライド制廃止、最低保障年金の制度化、年金給付水準の引き上げなどを求めていきましょう。