

# 国交労組

## どうなる？ 私たちの定年延長 若い人たちも知って！ 考えて！

昨年の国会に提出されたものの、検察庁法改正をめぐる議論のなかで、国家公務員の定年年齢引き上げ(定年延長)を内容とする国家公務員法改正案(以下、「法案」)が廃案になりましたが、今国会での提出の見通しも明らかになっていません。

この定年延長の問題は、何も高齢層職員や中堅職員だけのものではなく、定年制があるかぎり将来的に必ず直面するのです。是非、若い人も含めたすべての世代で問題を共有し、今後の運動につなげていきたいと思います。

### 定年延長制度のおさらい

国家公務員の定年延長に関する近年の経過は図1のとおりです。少子高齢化がすすむなか、政府が社会保障費削減策として年金支給開始年齢を引き上げる一環として、公務労働者においても「雇用と年金の接続」をはかるため、再任用制度に代わり定年を延長することになりました。

は、65歳への段階的な引き上げのほか、①役職定年制の導入、②60歳に達した職員の給与、③高齢期における多様な職業生活設計の支援、となつてい

ます。役職定年制は、組織活力を維持するためとして、管理監督職(俸給の特別調整額適用官職)の職員を60歳の誕生日以降、管理監督職以外の官職に異動(降任、降給)させるものです。

60歳に達した職員の給与は、「当分の間」60歳に達した後の最初の4月1日以後、級号俸はそのままですが、それまで適用されていた俸給月額に7割を乗じた額とされています。なお、役職定年で異動された職員については、降任・降給前の級号俸に7割を乗じた額になるよう差額を支給すること

とで、異動前の7割水準としようとしています。高齢期における多様な職業生活設計の支援では、退職手当について、60歳以後定年前に退職した場合の退職手当は、定年を理由とする退職と同様に算定するとしています。また、60歳を超えて「当分の間」とされています。また、60歳を超えて定年延長(フルタイム勤務)はしないが、短時間で働きたい場合は、「定年前再任用短時間勤務制」を導入することとしています。

ここで、現定年延長制度の問題点を確認しましょう。

まず、役職定年制です。一定の年齢に達したことを理由として一方的に転任・降任させることは不利益変更にあたり、年齢による差別といえます。しかも、管理監督者の範囲は各府省で大きく異なっており、府省間での公平性が担保されるのかは疑問です。60歳を超えた職員の職務経験がより活かせるのは、現場の実態からしても管理職的な仕事であることは明らかであり、降任等させず引き続き管理監督者として勤務させることができる。人件費そのものを引き下げたい政府は、その一環として職員削減をすすめてきました。そこに定年延長で職員が減らさなくなると、給与そのものを下げるしかありません。定年直前の人だけの問題ではないこと、理由の一つがここにあります。

各府省のライフプランは多岐にわたりますが、公務員はたすべき役割と責任の点から、国民からも納得を得られることが減らせず、民間のモデルにもなる制度にさせていきたいと思います。

定年延長の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。

定年延長に関する問題は、定員管理の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。

定年延長に関する問題は、定員管理の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。

定年延長に関する問題は、定員管理の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。

2020年の法案では、図2のとおり22年度から2年毎に1歳ずつ引上げ、30年度に65歳に引上げて制度完成する予定でした。しかし、今国会で法案成立しない場合、周知準備期間を短縮して予定どおりのスケジュールとするのか、それとも、後ろ倒しとなるのかも未定なままです。

図1 定年延長に関する近年の経過

2017年	政府	定年を段階的に65歳に引き上げる論点を整理
2018年2月	政府	人事院に対し、定年の引上げについての検討を要請
2018年8月	人事院	国会及び内閣に対して意見を申出
2019年	政府	定年引上げのための国家公務員法改正の国会提出を見送り
2020年	政府	定年引上げのための国家公務員法改正案(検察庁法改正等との一括法案)を国会提出するも、廃案に

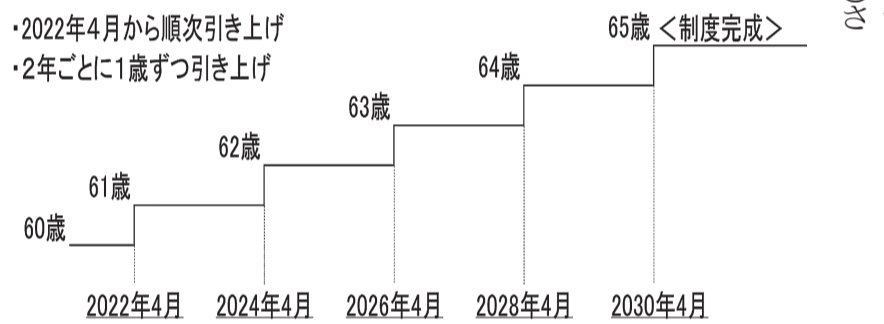
図2 2020年法案でのスケジュール

- ・2022年4月から順次引き上げ
- ・2年ごとに1歳ずつ引き上げ

60歳 → 61歳 → 62歳 → 63歳 → 64歳 → 65歳 <制度完成>

2022年4月 2024年4月 2026年4月 2028年4月 2030年4月

図2 2020年法案でのスケジュール



ここで、現定年延長制度の問題点を確認しましょう。まず、役職定年制です。一定の年齢に達したことを理由として一方的に転任・降任させることは不利益変更にあたり、年齢による差別といえます。しかも、管理監督者の範囲は各府省で大きく異なっており、府省間での公平性が担保されるのかは疑問です。60歳を超えた職員の職務経験がより活かせるのは、現場の実態からしても管理職的な仕事であることは明らかであり、降任等させず引き続き管理監督者として勤務させることができる。人件費そのものを引き下げたい政府は、その一環として職員削減をすすめてきました。そこに定年延長で職員が減らさなくなると、給与そのものを下げるしかありません。定年直前の人だけの問題ではないこと、理由の一つがここにあります。

各府省のライフプランは多岐にわたりますが、公務員はたすべき役割と責任の点から、国民からも納得を得られることが減らせず、民間のモデルにもなる制度にさせていきたいと思います。

定年延長に関する問題は、定員管理の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。

定年延長に関する問題は、定員管理の問題(現在のフルタイム再任用は定員内となっている)や「能力・実績主義」強化の人事管理の問題もあること、さらには社会保障の将来への負担先送りとも絡むことから、これから長く働く若い職員にこそ考えてもらいたい問題です。また、公務労働者の働き方に注目が集まっているなかには、今回紹介した問題を残したまま成立させてはいけません。



東日本大震災から3月11日で、10年が経ちますが、思い出すのは福島原発事故の時、緊急時環境線量情報予測システム(シミュレーション)の動画がネットに拡散されていたこと。この情報について、日本のしかるべき機関が沈黙したため、ネットに様々な情報が溢れ、それを整理する人もいなくて何を信じて良いのかわからない状況になりました。▼利用者にとってシミュレーション結果と現実のものを区別することの難しさがあっても、数値予報で導き出したシミュレーション結果をあたかも現実の現実と混同していることが少なくありません。また、新型コロナウイルスの拡散についてのコンピュータシミュレーション結果でも、同じような課題があるように思います。観測事実とシミュレーション結果を区別する力が重要です。▼世の中には様々な情報が溢れています。ひとつの情報のあらゆる側面を考えると同時に多方面からの情報を集めてみることで、情報に惑わされることが減らせますので、みなさんも実践してみたいかがでしょうか(M・K)