



# 公務員をめぐる定年延長問題

## 第一次討議資料

政府は定年延長に向けた制度設計をすすめています。しかし、その全貌が明らかにされているわけではありません。全教は、政府の「論点整理」やマスコミ報道を参考にしながら、定年延長問題に関わる第一次討議資料を発行します。今後も政府・人事院の動きを伝えること、組織内の意見や疑問を反映した討議資料を発行する予定です。みなさんの率直なご意見などをお寄せください。

### 1. 定年延長をめぐるこの間の動き

1 政府は、2017年6月9日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2017」（「骨太の方針 2017」）の中で、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」として、公務労働者の定年延長を打ち出しました。その後、内閣官房を中心に財務省、厚生労働省、総務省、防衛省の局長クラスで「公務員の定年の引上げに関する検討会」（以下、「検討会」）を発足させました。「検討会」は18年2月16日に論点整理（案）をまとめ、関係閣僚会議における了承を経て、人事院に論点整理についての検討を求めました。

2 人事院は政府からの求めにもとづき、定年延長に向けた賃金・労働条件と分限にかかわる検討をすすめており、人事院の具体的な検討結果は、18年度の人事院勧告時もしくはその直後に示されることが想定されます。そして、政府は人事院の検討結果をもとに定年延長についての制度設計を行い、19年の通常国会に法案を提出し、成立をめざすと見られます。

3 定年延長が検討されるきっかけは、13年4月1日から報酬比例部分（基礎年金部分はすでに13年4月より65歳支給）の支給開始年齢が2年ごとに1歳ずつ引き上げられるにあたって、全くの無年金期間を生まないための「雇用と年金の接続」のあり方にありました。そのため、政府は人事院に対して「雇用と年金の接続」について検討を求め、人事院は「定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であると認める」との「意見の申出」（11年9月30日）を行いました。しかし政府は人事院が示した定年延長を採用せず、法的な裏付けが

一切ない「再任用の義務化」で対応し、今日に至っています。

4 論点整理では、「定年の引き上げ方」について、「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」となっています。一定の準備期間を置く理由は、制度設計とその周知に時間をかける必要性や地方公務員における制度設計の準備があると考えられます。

マスコミなどは、政府は21年度から3年ごとに定年年齢を段階的に引き上げ、33年度に65歳定年制を完成する方針だと報道しています（下記【資料①】参照）。21年度は段階的に引き上げられている報酬比例部分の年金支給開始年齢が満65歳となる最初の年度にあたります。

5 今回の定年延長のねらいは、労働力人口の減少が深刻化するもとの、公務労働者の労働力を確保すること、さらには健康保険料や年金の掛金、所得税や住民税などの税収確保にあります。そのことは「『支え手』に回っていただく」という言葉に象徴されます。公務労働者の働く権利の保障という視点はありません。<sup>\*</sup>

<sup>\*</sup> 65歳までは「完全現役」、70歳までは「ほぼ現役」、65歳～74歳までは、「シルバー世代」として、本人が希望する限りフルに働ける環境を国・地方・産業界挙げて整備し、「支え手」に回っていただける社会の構築を目指す。75歳以上は、人生のファイナルステージこそゴールデンエイジであるべき、との考え方で「ゴールド世代」と位置づけ、未病段階から、高頻度で簡単に検知可能なデータヘルス関連技術を活用し、本人の希望や体力に応じて、幅広く活躍できる環境を整える。

【自民党「一億総活躍社会の構築に向けた提言」2017年5月10日】

【資料①】中日新聞・東京新聞 2017年12月30日朝刊

#### 公務員定年を33年度に65歳 21年度から政府が3年ごと延長検討

政府は、原則60歳と定める国家、地方公務員の定年を3年ごとに1歳ずつ延長し、2033年度に65歳とする方向で検討に入った。人件費の膨張を抑制するため、60歳以上の職員の給与を減額するほか、中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考えだ。19年の通常国会に国家公務員法改正案など関連法案を提出し、21年度からの着手を目指す。複数の政府関係者が明らかにした。

外郭団体を含め、数百万人の公務員の給与体系や年齢構成などに影響が及ぶ大改革となる。少子高齢化が加速する中、高齢者の就業を促進し、労働力を確保するのが狙いだ。公務員の年金受給年齢の引き上げと定年を合わせ、公務員が退職後「無収入期間」が生じるのを避ける。60歳定年が多い民間企業に見直しを迫る意味合いもある。

内閣官房や総務省などの担当者による検討会が来年早期に原案を策定し、人事院に給与体系や勤務条件の詳細な制度設計を要請。それを基に政府内で最終調整し、関連法案を作成する運びだ。…（後略）

#### 公務員定年延長検討のポイント

- 定年を3年ごとに1歳ずつ延長。2033年度に65歳とする方向
- 19年の通常国会に関連法案を提出し、21年度からの着手を目指す
- 人件費の抑制へ60歳以上の職員給与を減額。中高年層を中心に60歳までの給与の上昇カーブを抑える考え
- 60歳以上の一定の年齢に達すれば役職から外す「役職定年制」を導入。人事が滞留して組織の活力がそがれる事態を防ぐ

## 2. 政府の論点整理の内容

政府が2月16日の関係閣僚会議で了承した論点整理の概要は以下の通りです。

### 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

※ 段階的な定年引き上げの過程においては、フルタイム再任用を一層活用

#### 【定年の引き上げの意義】

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、段階的に引き上げ

#### (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

## 3. 全教としての定年延長に対する基本的な考え方

1 教職員をめぐる状況は長時間過密労働と安倍「教育再生」攻撃にみられる競争と管理の教育のもとで、現在の60歳定年まで働き続けること自体が困難になっています。

本来なら、せめて年金支給開始年齢を60歳に戻し、60歳定年の時点で退職するのか、働き続けるのかを本人が選択できる制度を確立すべきです。それでこそ憲法25条(生存権)と27条(勤労権)が両立する社会といえます。

2 17年度末定年退職者の年金支給開始年齢は満63歳となります。最低でも25ヵ月間の無年金期間が続くこととなります。そのため自らの生活を支えるために、再任用を希望する定年退職者の割合が増加しています。

しかし、「雇用と年金を確実に接続する」とされながらも、再任用希望者の雇用が確実に保障される法的裏付けはありません。

「雇用と年金を確実に接続する」方法として、定年延長は再任用制度より有効だといえます。

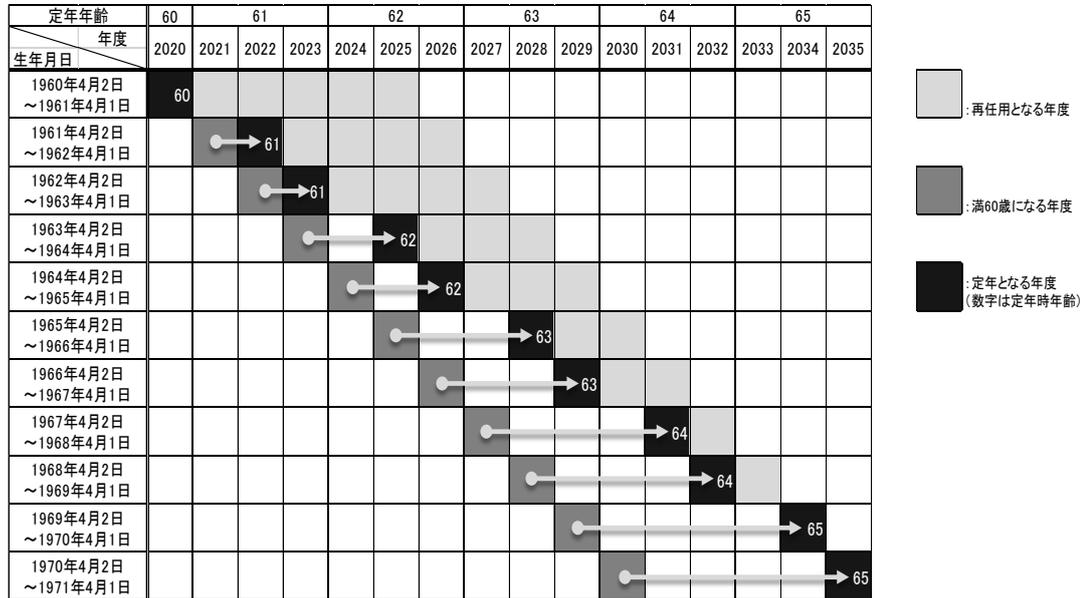
3 政府の論点整理では定年年齢が65歳に到達するまでの間は、少なくとも60歳以下の正規教職員と定年延長による60歳超の正規教職員、再任用者が同じ学校現場で働いているという状況が生まれます(P3【資料②】参照)。

しかも、論点整理にある「60歳以上の職員の給与水準を一定程度引き下げ」や現行の再任用の賃金・労働条件の水準(P4【資料③】参照)からすると、「同一労働同一賃金」とはかけ離れた状況となることは想像に難くありません。臨時教職員の待遇改善を含めて、真の同一労働同一賃金を実現することが求められます。そうでなければ、教職員同士のチームワークとモチベーションの維持に重大な支障をきたします。子どもたちの教育にとってもマイナスとなることは火を見るより明らかです。

4 国家公務員の定年延長の制度設計が行われれば、地方公務員にも国の制度に沿った条例が作られ、適用されることとなります。しかし、同じ公務労働者であっても、国家公務員や自治体職員と教職員の定年延長に対する要求や課題は

などです。政府の「検討会」には総務省の局長は加わっていましたが、文科省は参加していません。定年延長に係る論点整理には教職員の実態や課題が反映されていません。定年延長に係る要求や課題を明確に位置付けさせるたたいは、都

【資料②】 定年延長のシミュレーションモデル(2021年度から3年ごとに定年年齢を1歳ずつ引き上げるとした場合)



異なります。例えば、昇格のあり方や適用される給料表の違い

道府県・政令市教委との交渉や折衝が主戦場になります。

## 4. 政府の定年延長に係わる問題点

### 1 「定年の引き上げ方」と教職員定数問題について

① 論点整理における「新規採用や職員の年齢構成への影響を勘案し、段階的に引き上げ」という内容は、21年度から毎年1歳ずつ定年を延長するのではなく、マスコミ報道にもあるように2年～3年毎に1歳ずつ定年年齢を引き上げるとを想定していると考えられます。

しかし、今日の状況は報酬比例部分の年金が段階的に引き上げられる時期と異なり、21年度以降は65歳までは完全に無年金となります。再任用希望者が増え続けることは避けられません。

そのため新規採用の確保を理由に再任用を希望しても、再任用されない可能性は飛躍的に高まります。

② 教職員の場合、政府・文科省が「雇用と年金の接続」に係る予算措置を行っていないため、現行の再任用の定数はフルタイム・短時間を問わず、各都道府県や政令市段階で教職員定数法の枠内での任用となっています。

同じ公務労働者であっても、国家公務員や自治体職員の場合は、短時間再任用は定数外であることと比べ、大きく異なっています。

しかも教職員の場合は、児童・生徒数の自然減と学校

統廃合が教職員定数を引き下げるため、一部の都市部を除いて再任用希望がかなわないだけでなく、新規採用さえ行われないことも想定されます。

政府・文科省の責任で定年延長と再任用に係る独自の定数措置を行うことが不可欠です。

### 2 60歳以上の給与水準と「同一労働同一賃金」について

論点整理では、「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」としています。しかし、年齢を理由とした賃金引き下げ自体は極めて不当です。

教職員は現在のフルタイム再任用の場合、60歳までと60歳以降における職務内容に変更があるわけではありません。しかし、労働条件、特に賃金面では厳然とした格差があります(P4【資料③】参照)。

フルタイム再任用の場合、年収ベースでは2級最高号俸者の6割にも届きません。そのため、60歳以下の正規採用者、定年延長による60歳超の正規採用者、定年後の再任用者の間に「同一労働同一賃金」とは無縁の賃金・労働条件がまかり通ることになります。

再任用者と臨時教職員の賃金・労働条件の抜本的な

改善とそのための予算措置こそ必要です。

### 3 成績主義の強化について

論点整理では、定年延長を通じて「能力及び実績に基づいた人事管理の徹底（セクションの厳格化等）」を図ろうとしています。

すでに国家公務員には再任用者への人事評価を勤勉手当に反映させることが行われています。人事評価制度と賃金・処遇とのリンクだけでなく、再任用希望者の恣意的な選別・排除が強まることが懸念されます。

### 4 定年前の執拗な退職勧奨が行われる危険性

論点整理では、「高齢期における多様な職業生活設計の支援」として、「自主的な選択としての早期退職の支援」を挙げています。しかし、自主的としながらも本人の意向を尊重しない執拗な退職勧奨を入り込む余地をつくります。本人の意向が正しく反映されることを担保する制度設計が求められます。

#### 【資料③】

再任用者の賃金・労働条件

	正規採用(※1)	再任用(※2)	正規との比率
旧教育職(二)表	415,800円	273,900円	65.90%
旧教育職(三)表	405,000円	270,700円	66.80%

(※1) 正規採用の額は、全人連モデル給料表2級の最高号俸額

(※2) フルタイム再任用の全人連モデル給料表2級の額

	支給月	期末手当	勤勉手当	小計	年間月数
正規採用	6月	1.225	0.90	2.125	4.4
	12月	1.375	0.90	2.275	
再任用(※3)	6月	0.65	0.425	1.075	2.3
	12月	0.80	0.425	1.225	

(※3) フルタイムの再任用

#### ■ 再任用者に支給される手当(国家公務員の場合)

- ・通勤手当
- ・広域異動手当
- ・超過勤務手当
- ・地域手当(特例的に支給されるものを除く)
- ・宿日直手当
- ・夜勤手当
- ・単身赴任手当
- ・特殊勤務手当
- ・休日給
- ・俸給の調整額 等

#### \* 支給されない主な手当

扶養手当、住居手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当

## 5. 全教の基本的な要求・課題

### 1 定年延長に係る制度設計にあたっての基本要求について

- ① 定年延長の開始年度から毎年1歳ずつ引き上げること。
- ② 60歳以上の公務労働者の賃金水準の引き下げは行わないこと。
- ③ 定年延長に伴う教職員の定数改善を行なうこと。とりわけ、再任用を教職員定数の枠外とするとともに、必要な財政措置を都道府県・政令市に行うこと。
- ④ 現行の60歳定年制を前提とした賃金・労働条件を65歳定年制にふさわしい制度に改善すること。

### 2 具体的な要求について

- ① 給料表の号俸を20号足延ばしすること。退職手当の引き下げは行わないこと。
- ② 介護休暇制度の抜本的な充実など、65歳まで働き続けられる労働条件に改善すること。
- ③ 小学校の体育実技補助など高齢層への労働軽減

のための措置の実施など労働条件の改善を行なうこと。

### 3 再任用の賃金・労働条件の抜本的な改善について

- ① 賃金水準の引き上げ、期末・勤勉手当の月数を正規採用者と同水準にすること。
- ② 扶養手当や住居手当などの諸手当について、正規採用者との差別をなくすこと。

### 4 その他

- ① 年金支給開始年齢をせめて60歳に引き下げること。また、現在65歳の年金支給開始年齢をさらに引き上げないこと。
- ② 定年延長に係る退職手当等の水準、支払い時期等、明らかになされていない課題などについて、関係する労働組合とも誠実に協議を重ねること。

## 6. 具体的なとりくみ



- 1 討議資料を活用し、定年延長に係る政府の動きとねらい、その問題点と全教の方針について学習し、各組織内の意思統一をすすめます。
- 2 人事院の検討結果が示される前までに、各都道府県および政令市教委との折衝と要請、懇談をすすめます。
- 3 全教は公務労組連絡会に結集し、人事院および内閣人事局への要請と折衝、交渉を引き続きすすめます。
- 4 公務労組連絡会は、人事院勧告期に焦点をあて、政府および人事院に対する要請署名にとりくみます。

以上