

定年延長に向けた制度見直しの現局面と問題点

1. 定年延長に関する全労連公務部会・全教の基本的な要求

人事院は、定年延長に向けた制度見直しについての素案を、7月下旬から8月上旬に示す予定です。全教は、政府に年金制度を改善し、その支給開始年齢を60歳にもどすことなどの基本 requirements をかけとりくむとともに、今回の定年延長に対すとりくみをすすめてきました。

全労連公務部会の人事院に対する基本 requirements

- 1、50歳代後半層の賃金水準は維持すること。また、定年延長にあたっては職務・職責に変化がないまま60歳以降の賃金抑制を行わないこと。
- 2、職員が健康で働き続けられるよう、自分で働き方を選択できるしくみをつくること。
- 3、退職金については、現行の水準を維持・改善するよう、政府・総務省に働きかけること。

全教の人事院に対する基本 requirements

- 1、教職員の実態が60歳まですら働きつづけられない状況にあることを踏まえ、教職員の年金支給開始年齢を60歳に戻すよう、関係機関に働きかけること。
- 2、教職員が定年まで働き続けるための環境をつくるために教職員定数増を図るとともに、60歳を超えて働く教職員を定数から除外し、青年教職員の雇用確保をおこなうこと。当面、再任用制度で働く教職員を定数から除外すること。
- 3、65歳までの一律的「定年延長」でなく、自己選択を保障し、新たな短時間勤務制度など、教職員の高齢期と退職後の生活を保障するための賃金および退職手当の制度設計を検討すること。
- 4、定年延長に伴う、60歳までの賃金制度改悪はおこなわないこと。なお、61歳以降は60歳時点を下回らないことを基本に、高齢期の生活を保障する賃金水準を確保すること。
- 5、制度完成まで並行する現行再任用制度については、希望する教職員の再任用を保障すること。

2. 年金支給開始年齢の改悪と定年延長

人事院は2008年に成立した国家公務員制度改革基本法に基づき、次の図表で示すスケジュールで定年を段階的に引き上げるとしています。定年延長の理由は、「年金との接続」や「年金を受け取る側から、支える側へ」などをあげていることから、わたしたちの要求とはかけ離れたものになる可能性が大きいことが予想されます。人事院は、民間で多く導入されている再雇用等の雇用継続措置のような仕組みは作らないとしています。

【資料】 定年年齢の延長スケジュールと年金支給開始年齢との相関関係

生年月日	年度	定年 60歳		定年 61歳			定年 62歳			定年 63歳			定年 64歳		定年 65歳		
		2011	2012	2013 ※	2014	2015	2016 ※	2017	2018	2019 ※	2020	2021	2022 ※	2023	2024	2025 ※	2026
1952.4.2～ 1953.4.1	年金支給 60歳		○														
1953.4.2～ 1954.4.1	年金支給 61歳				○												
1954.4.2～ 1955.4.1						○											
1955.4.2～ 1956.4.1	年金支給 62歳							○									
1956.4.2～ 1957.4.1										○							
1957.4.2～ 1958.4.1	年金支給 63歳										○						
1958.4.2～ 1959.4.1													○				
1959.4.2～ 1960.4.1	年金支給 64歳													○			
1960.4.2～ 1961.4.1																○	
1961.4.2～ 1962.4.1	年金支給 65歳																○

注1;○は定年年齢に達する年度を示す。

注2;※の年度は、定年退職者がいない。

3、定年延長に関する問題点

(1) 定年延長に伴う給与の見直し

人事院は「検討状況の整理」の中で、60歳以降の給与について「相当程度引き下げる措置が適当」との考え方を示しています。また、10年人勤では「民間企業においては……60歳台前半の給与水準は月額30万円台半ばで、60歳前に比べて3割程度低くなっている」としています。

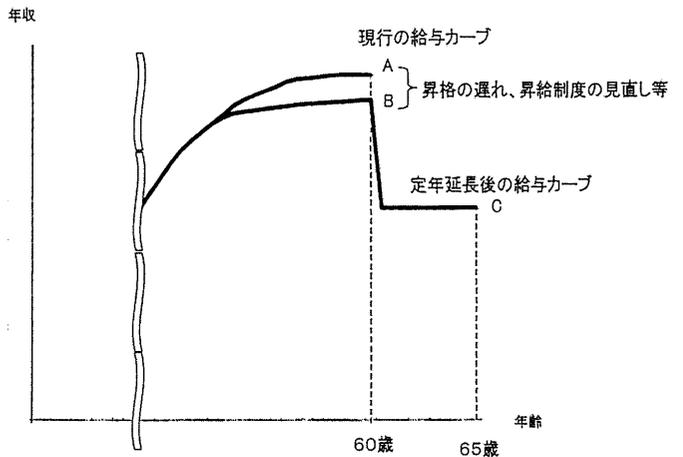
これらのことから、人事院は、職責や仕事内容は変化しないにもかかわらず、60歳以降の給与水準は、60歳前の7割程度にすることを検討していると考えられます。また、右図のイメージを見れば、60歳以降は昇給がないことが想定されます。

なお、一時金の支給月数も引き下げようとすることも予想されます。

全労連公務部会・全教は、高齢期の給与水準について、従事する職務の内容、職責、蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものとするべきであると同時に、高齢期にふさわしいゆとりある生活を保障できるものが必要と考えています。

民間の高齢期雇用は、定年延長ではなく再雇用などの継続雇用制度を中心としており、その賃金は現役時代に比べてかなり低くなっています。一方、公務員の高齢期雇用施策は定年延長であり、官民の雇用形態や働き方の違いを無視して、単純に民間水準に合わせることを認めるわけにはいきません。

定年延長実施後の給与カーブ（イメージ）



出典：公務員の高齢期の雇用問題について「最終報告」

(2) 定年延長に伴う課題の解決を

◎計画的な新規採用を行うこと

定年年齢が延長された年の年度末には、定年退職者が生まれません。そのため、定年年齢が引き上がる年度に新規採用が大幅に抑制される可能性があります。定年延長という政府の政策上の都合で、高校や大学で学ぶ若者が、卒業する年度により就職に不平等が生じることが許されません。また、年齢バランスがとれた教職員構成は学校の教育力に不可欠な要素です。臨時教職員を含めた計画的な新規採用者枠を確保させるとりくみが必要です。

◎短時間勤務制度

高齢期の働き方について「一律的ではなく、健康上の理由や職員の希望する人生設計上の理由に基づく多様な働き方を可能とする」として、短時間勤務の導入を検討しています。短時間勤務制度については、本人の希望を最優先することや、フルタイム勤務への再転換を可能とさせることが必要です。また、短時間勤務の教職員を、標準法で定める定数から除外し、標準法の枠外で措置させることが必要です。

◎高齢期の働き方に関する意向聴取

60歳以降の働き方に関する意向の聴取について、30歳代、40歳代、50歳代など節目で60歳以降の働き方について職員の意向を聴取することとしています。しかし、この意向聴取が実質的な退職強要や本人の希望を無視した働き方の強要とならないようにする必要があります。

(3) 退職手当は現行水準の維持・改善を

今年度、人事院は民間における退職金の調査を行うこととしています。民間企業では退職一時金に比べて企業年金の割合が高いことから、調査方法によっては退職手当の引き下げにつながる結果が出ることも懸念されます。

定年延長との関わりでは①60歳超で教職員が退職する場合も、現行の退職手当制度での60歳定年退職の場合と同様の退職手当の支給水準とすること、②定年前（自己都合含む）早期退職者に対する退職給付の加算措置の充実を行うこと、を求めていく必要があります。

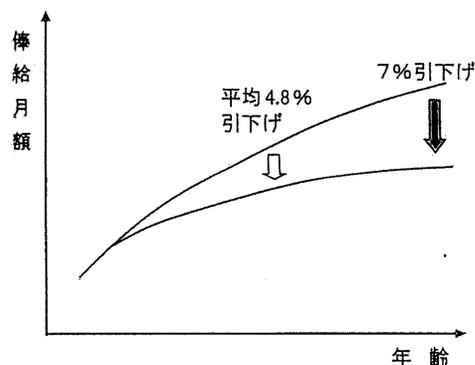
4、11年人事院勧告における高齢期給与の問題点

10年人勧において国では、50歳台後半層の官民の給与格差が拡大していることを理由に、行（一）職員のうち6級以上で55歳を超える職員の俸給月額を1.5%減額するという重大な制度改悪が行われました。

わたしたちのたたかいで押し返しましたが、勧告前の提案では級に関係なく一律55歳を超える職員全体に対して給与を減額するとしていました。このことを踏まえるなら、今年の人事院勧告でも50歳台の給与水準引き下げに言及する可能性が高いといえます。

平均給与月額	一時金 支給月数	年収
448,413円（※1）	3.95月	7,152,817円
本俸の3割ダウンで		
313,889円	3.95月	5,006,530円
一時金の支給月数 切り下げで		
313,889円	3.00月	4,708,335円

※1 人事院「国家公務員給与実態調査報告書(2009年)」による
56～60歳の平均給与月額に所定内給与に占める本俸の割合
(82.2%)を乗じたもの



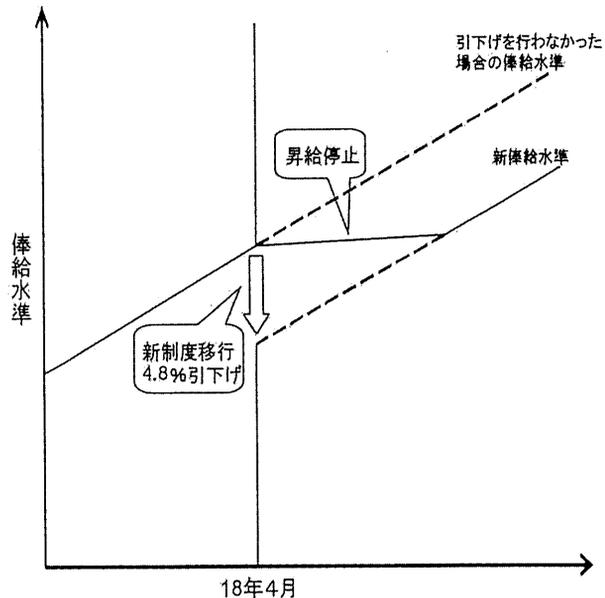
現給保障措置の打ち切りをねらう人事院 — 50歳以上は二重三重の引き下げに —

また、2005年には「給与構造改革」の一つとして給料表構造の見直しが行われました。その中では年功的な給与上昇を抑制するとして、給与カーブのフラット化が行われ、平均で4.8%、中高年齢層にいたっては7%もの賃金水準の引き下げが強行されました。

これに対して、職場と地域のとりくみを背景に公務産別全体でたたかった結果、制度改変前の給与額を保障させる「調整措置（現給保障措置）」を「当面の間」実施させることができました。しかし、昨年度で「給与構造改革」が完成したことなどを理由に、人事院は11年春闘期の交渉において、現給保障措置を「在り方も含めて検討」することを表明しており、今年の人事院勧告では現給保障措置の打ち切りを許さないことが大きな課題となります。

現給保障措置は給与カーブのフラット化で大きく賃金水準が下げられた中高年齢層が対象であり、教職員の場合、現在でも50歳台のほとんどがその措置を受けています。今年の人事院勧告と公務の高齢期雇用にかかる「意見の申出」がこれまでに示された人事院の考え方通りに行われれば、50歳以上の教職員は二重三重の賃金引き下げを強いられることとなります。職場の実態と切実な要求に依拠した私たちの運動で跳ね返していく必要があります。

<経過措置の概念図>



おわりに

わたしたち教職員は、貧困と格差が広がる社会のなかで、教職員への管理統制がすすめられ、長時間過密労働のなかにあっても、子どもたちの教育に全身全霊の力をふりしぼって取り組んでいます。このような全国津々浦々における教職員の奮闘が、日本の教育を学校と地域から支える力になっています。そのような現実を真正面から受けとめようとするなら、子どもたちの教育の前進につながる労働条件の改善をおこなうべきであり、高齢期の教職員のこれまでの努力に冷水を浴びせるような制度改悪は絶対に許せません。また、いま教職員の世代交代が大きくすすむもとの、若い教職員が未来に希望や生きがい、働きがいを持てるような施策が求められています。そのような観点から、全労連公務部会は、11年人勧に向けてジャンボハガキ行動や要請行動を提起しています。

全国のみなさんがこの提起を積極的に受けとめていただき、要求前進のために全力でとりくまれることを呼びかけます。

以上