

定年延長と今後の課題

日本国家公務員労働組合連合会

6月4日、定年延長にかかる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立しました。これによつて原則60歳としていた定年年齢が2023年度から段階的に引き上げられ、65歳になります。あらためて定年延長制度とその問題点、今後の課題について紹介します。

1. 定年年齢を1歳ずつ段階的に引き上げて65歳に

原則60歳としていた定年年齢を2023年度から2年に1歳ずつ引き上げ、最終的に65歳まで引き上げることとされています。段階的引き上げのスケジュールは図表1のとおりとなっています。

年金支給開始年齢が65歳に引き上げられているもつで、無収入の期間が生じないよう雇用を保障し、確実に年金との接続をはかることは、政府・使用者の責任として当然のことです。

一方、この間の政府の動きを見ると今後、年金支給開始年齢のさらなる引き上げなど、年金改悪が画策される可能性も否定できません。いま必要なのは、年金改悪ではなく、年金制度を改善・拡充することです。年金支給開始年齢を60歳に戻すなど年金改善をはじめ社会保障拡充などにむけた社会的な運動への結集も強めていくことが重要になっています。

【図表1】定年年齢の段階的引上げスケジュール

西暦(年度)	引上げ開始						制度完成																			
	2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032			
	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31		
定年年齢	60歳				61歳				62歳				63歳				64歳				65歳					
退職者	1961年度生		1962年度生		退職者なし		1963年度生		退職者なし		1964年度生		退職者なし		1965年度生		退職者なし		1966年度生		退職者なし		1967年度生			
職員の誕生年度・年齢	1961年度生 1961/4/2～ 1962/4/1		60歳																							
	1962年度生 1962/4/2～ 1963/4/1		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳											
	1963年度生 1963/4/2～ 1964/4/1		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳									
	1964年度生 1964/4/2～ 1965/4/1		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳							
	1965年度生 1965/4/2～ 1966/4/1		56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳					
	1966年度生 1966/4/2～ 1967/4/1		55歳		56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳			
	1967年度生 1967/4/2～ 1968/4/1		54歳		55歳		56歳		57歳		58歳		59歳		60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる ※60歳に達した日以降、退職して定年前再任用短時間勤務職員を選択することができる(任期は定年退職日まで)

2. 管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる「役職定年制」)を導入

組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、①指定職、②俸給の特別調整額適用官職及びこれに準ずる官職として人事院規則で定めるもの=管理監督職(員)を対象に「役職定年制」が「当分の間」導入されます。役職定年制の基本的な枠組みは、管理監督職の職員を60歳の誕生日か

ら同日以後の最初の4月1日までの期間(異動期間)に、他の官職(①管理監督職以外の官職、②勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職)に異動させるものです。

役職定年は、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=不利益変更させる制度で、

年齢による差別といえます。

これから人事院において降任又は降給を伴う転任を行うに当たって任命権者が遵守すべき基準、その他の必要な事項を人事院規則で定めることとされています（図表 2）。

しかし、管理職員等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が残ります（図表 3）。また、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、一律・一方的に降任などを行えば安定的な公務運営に支障をきたす可能性があります。

一方、役職定年の例外的措置として「特例任用」制度を導入するとしています。しかし、「特例任用」を措置することで、安定的な行政運営が担保できるか否かは定かではありません。

「特例任用」できる要件は、①職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合（特別なプロジェクトや国際交渉の継続の必要がある場合など）、②職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合（特殊な技能が必要な職務、へき地の職務など）、③特定の管理監督職グループ（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職（指定職を除く）で、職員の年齢別構成その他のこれらの欠員を容易に補充することができない特別の事情があるもの（人事院規則で具体的に特定の管理監督職グループを定める））に属する管理監督職を占める場合とされています。

仮に、役職定年が人事管理上必要となる府省が存在する場合でも、きわめて経過措置的な限定的運用とし、労働組合との合意を前提とすべきです。今後、職場実態に見合った運用となるよう定数確保も含めて職場からの追及を強めていく必要があります。

【図表 2】

【基準のイメージ】	
①	管理監督職勤務上限年齢による降任等をされる職員と 60 歳以前から非管理監督職を占める職員（非管理監督職職員）の間、管理監督職勤務上限年齢による降任等をされる複数の職員の間、管理監督職勤務上限年齢による降任等をされる職員と管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）を適用される職員の間での公平性を確保すること
②	他の職員の昇任機会の確保に留意しつつ、管理監督職勤務上限年齢による降任等をされる職員のポストができる限り下がらないような配置に努めること
③	職員の意向も踏まえ能力・経験を十分に活用できるポストに任用すること

【図表 3】管理職員等の状況(2020年3月31日現在)

区分	定員 (A) 人	管理職員 (B) 人	割合 (B/A) %
府省名			
内閣府	7,629	1,344	17.6
復興庁	212	84	39.6
総務省	4,805	904	18.8
法務省	32,855	6,659	20.3
外務省	6,113	583	9.5
財務省	72,153	10,599	14.7
文部科学省	2,132	427	20.0
厚生労働省	31,813	3,916	12.3
農林水産省	20,742	3,417	16.5
経済産業省	7,986	1,266	15.9
国土交通省	44,323	8,341	18.8
環境省	3,171	363	11.4
防衛省	27	4	14.8
人事院	628	156	24.8
会計検査院	1,248	169	13.5
計	235,837	38,232	16.2

(注)「定員」は、2019年度末の給与法適用職員（警察職員等を除く。）の定員に検察官の定員を加えたものである。

3. 60歳超職員の給与水準は7割以下

60歳に達した職員の給与は、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される俸給表の職務の級および号俸に応じた額に7割を乗じて得た額となります。（俸給月額的水準と関係する手当等も同様）となります。一方、役職定年によって降任または降給をともなう転任をされた職員の俸給月額的水準が転任前の7割未満となる場合は「差額」が支払われ、降任前の俸給月額水準の7割が担保される仕組みとなっています。ただ、役職定年により降任等になり管理監督職でなくなる職員は、俸給の特別調整額が支給されなくな

ること等によって年間給与水準が5～6割程度となる場合があります。

このように職務を変えずに給与を切り下げるとは職務給の原則に反し、「同一労働同一賃金」の観点からしても矛盾します。また、生活への不安も解消されません。職務を変える場合には、その職員の能力・経験等が活かされるポストになっているのかも見ておく必要があります。

2020年の「職種別民間給与実態調査」でも、定年が60歳を超える企業はわずか15%、うち60歳を超える従業員の給与減額を行っている企業は約3

～4割とまだまだ少数です。また、人事院が「意見の申出」を出した際に、定年年齢を引き上げ（または廃止）している事業所のうち、60歳時点で給与減額を行っている事業所の平均減額が課長級で75.2%、非管理職で72.7%だったものが、それぞれ、77.0%、77.2%と8割近くになっており、7割水準とすることはきわめて不当です。

他方、7割水準とすることを「当分の間」としていることもあって、人事院は「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況等を踏まえた60歳超職員の給与水準の見直しに加え、60歳前の給与カーブも含めた給与カーブの在り方等について検討」と言及し、定年延長制度完成時までに給与カーブを見直すスケジュールを打ち出しています。これは、中・高齢層職員のいっそうの給与抑制をねらっていることが想定でき、その動向には注視が必要です。「60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠」と

いうのであれば、職務の内容や職責、および蓄積された知識・能力・経験にふさわしい給与・俸給水準を確保すべきです。

今後の動きに注視しつつ、賃金水準の引下げを許さず、職員が定年まで職務に誇りと責任を持ちつつ、安心して働ける制度とするために職場からの追及を強めていくことが求められています。

諸手当については、**図表4**のとおり、①60歳前の手当額の7割を基本に設定する手当等、②俸給月額等に連動する手当、③60歳前と同様の水準の手当のそれぞれに分類されています。

各種手当についても適正な俸給水準の確保とあわせて、改善を求めていく必要があります。

【図表4】 諸手当の分類

60歳前の手当額の7割を基本に設定する手当等	俸給の調整額、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、管理職員特別勤務手当
俸給月額等に連動する手当	専門スタッフ職調整手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、徳地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当
60歳前と同様の水準の手当	扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、寒冷地手当

4. 定年前再任用短時間勤務制を導入

この制度は、60歳以後に退職した者を短時間勤務の官職で再任用することができる制度で、任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日までとなります。

勤務時間、給与の仕組み等については、問題の多い現行の再任用制度（短時間勤務）と同じとされています。現行の再任用制度と暫定再任用制度の改善とあわせて、給与水準、諸手当、休暇制度等も現役との均等待遇をはかるなど、制度の充実を求めています。

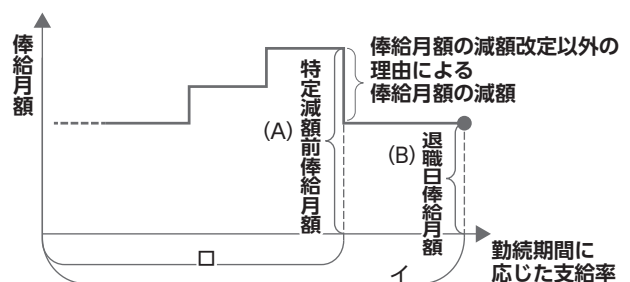
く必要があります。また、この制度をいったん選択すると常勤職員への異動はできず、新たに採用されなければ常勤職員になれない仕組みとなっており、定員の現状を鑑みれば常勤職員へ戻ることはきわめて困難といえます。働き方に多様な選択肢を持たせることからすれば、職員が希望すればフルタイムへの転換が容易にできる仕組みをつくる必要があります。

5. 退職手当は現行水準を維持

職員の退職手当については、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日から7割水準の俸給月額となる場合も、管理監督職勤務上限年齢による降任等により俸給月額が減額される場合も、ピーク時までとピーク時後退職時までの期間に分けて計算するいわゆる「ピーク時特例」を適用し、基本現行水準が維持されることとなっています（**図表5**）。

【図表5】 退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前俸給月額 (A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給額 (ロ)} \times \text{調整率} \\ + \text{退職日俸給月額 (B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率 (イ)} \\ - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率 (ロ)}) \times \text{調整率}$$



6. 情報提供・意思確認制度について

任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用・給与・退職手当の制度に関する情報提供を行った上で、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるとされています（図表6）。

【図表6】

- ・60歳（現行定年）に達する日以後の最初の4月1日以後に適用される俸給月額額の7割措置
- ・60歳（現行定年）に達する日以後、非違に寄らずに退職した場合の退職手当の基本額における支給率の取扱い（定年退職の場合と同じ支給率とする）
- ・管理監督職勤務上限年齢生の内容
- ・定年前再任用短時間勤務制の内容
- ・暫定再任用制度の内容
- ・その他の関連制度

7. 定員等その他の課題について

定年延長にかかる定員について政府は国会のなかで「新卒採用が滞ることのないよう、一時的な定員の調整を措置することを考えている」と答弁していますが、現段階においてどの程度措置されるかも定かではありません。適切な措置がとられなければ、新規採用が困難となることによって計画的な人材育成に支障をきたし、安定的な公務・公共サービスの提供に影響を及ぼすなど大きな問題です。また、年度によって新規採用に不平等があってはなりません。必要な定員を政府の責任で確保させていく必要があります。

定年引き上げに関連するとりくみとして、能力・実績に基づく人事管理の徹底がいられています。その前提となるのが人事評価制度です。現在、内閣人事局で人事評価制度「見直し」の検討が行われており、その「見直し」を受け、人事院で給与など処遇への反映をどうするのが検討されることとなっています。人が人を評価することにも限界があり、公正に運用されるかも疑問です。問題の多い人事評価制度を使って人事管理を徹底・厳格化することはやめるべきです。人事評価制度の見直しについては、それぞれの現場実態をふまえた制度の抜本改善を求めていく必要があります。

早期退職に対するインセンティブも検討事項となっています。個々の職員が不利益とならないようにするとともに、公務に特殊性をふまえた水準に改善させていくことが必要です。

国公労連が再三にわたって指摘していた、加齢により就労が困難な職種への対応は各府省任せとなっています。今後、加齢困難職種の設定をどうするのか、また、65歳までの勤務が困難な場合についての具体的な対応策はどうしていくのかを各単組で追及していく必要があります。当面、就労可能な官職の創設を可能とする定員・定数上の措置や交替制勤務者の夜勤制限などを求めていくことが必要です。

今回の制度改正によって定年年齢は65歳となるものの、この4月から改正「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行され、民間企業では70歳までの就業機会を確保する責任が努力義務ではありますが課せられています。国公労連は、勤労権や職業選択の自由を侵害することにつながることから定年制は廃止すべきとの立場ですが、国家公務員の労働条件は民間準拠を基本としているということであれば、公務員においても70歳までの就業機会についての議論を開始すべきです。

以上