

月2回刊=1553号  
2020年3月30日 発行  
発行日 毎月15日30日  
発行所  
盛岡市内丸10番1号  
岩手県庁内  
岩手県職員労働組合  
印刷所  
盛岡市上田二丁目17-4  
有限会社 ジョー印刷企画  
一部 40円  
組合員購読料は組合費に含む

# 定年延長法案国会提出 賃金・60歳の7割水準に 退職手当「ピーク時特例」適用し算定

## 県の定年延長制度は今後の交渉課題に

3月13日、政府は定年を60歳から65歳に段階的に引き上げる国家公務員の定年延長法案を国会に提出。通常国会での成立をめざしている。成立すれば県の定年延長制度にも直結する重要な課題。課題は山積しており、問題点を共有し、来たる交渉で改善をめざす。

〔賃金・任用課題〕**図1**  
〔給与水準〕  
60歳到達号給の7割とする。期末・勤勉手当をはじめ給与水準と連動する手当も同じ。なお、扶養手当、通勤手当、単身赴任手当などは従前の水準を維持。原則として昇給しない(勤務成績が特に良好の場合のみ昇給)。

〔賃金カーブ見直し〕**図3**  
60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事院において速やかに昇任・昇格基準、昇給基準、俸給表の検討をし、定年引上げ完成前(2029年度)までに所要の措置を講ずることとされた。これは中高年齢層への一層の賃金抑制であり、生計費維持や勤務意欲の観点では断じて容認できるものではない。

〔導入時期〕**図2**  
2022年度から施行し、根拠となる給与月額はいずれまでの最高到達給で算定する「ピーク時特例」を適用し、現行水準を維持。手当支給は定年延長された後の退職時となる。

〔退職手当〕  
退職手当の基礎額算定の

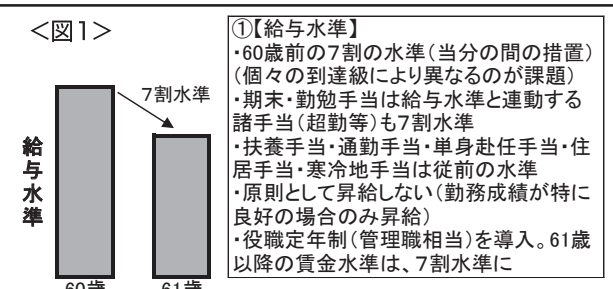
2022年度から施行し、

2年に1歳ずつ段階的に引上げ、2030年度に完成する。制度完成までの間は、暫定的な措置として現行の再任用制度を存置する。

《その他課題》  
・定年前の再任用短時間勤務制の導入  
・降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう人事評価の適正運用の徹底  
・早期退職者の退職手当水準の維持

### 県波及時の 主要課題の共有を

●給与水準等の維持を  
7割水準は生計費維持として不十分であるばかりか、将来的に60歳前の賃金カーブ見直しが行われるのであれば、生涯賃金では定年延長しても変わらないこと、昇給・昇格の抑制も懸念される。退職手当も実際の支



①【給与水準】  
・60歳前の7割の水準(当分の間の措置)(個々の到達級により異なるのが課題)  
・期末・勤勉手当は給与水準と連動する諸手当(超勤等)も7割水準  
・扶養手当・通勤手当・単身赴任手当・住居手当・寒冷地手当は従前の水準  
・原則として昇給しない(勤務成績が特に良好の場合のみ昇給)  
・役職定年制(管理職相当)を導入。61歳以降の賃金水準は、7割水準に

②【退職手当】  
・定年延長後は、給料月額7割水準も、退職手当算定時の基礎となる給与額は、これまでの最高到達給で算定する「ピーク時特例」を適用(この例では60歳の水準で算定)  
・調整額も定年延長で減額とならないような措置を講ずる。  
・手当支給は定年延長された後の「退職時」となる。

定年年齢の適用関係は年度末時点での年齢が定年年齢に達しているか否かとなる。  
→1962年4月2日生まれは2024年3月31日時点(62歳の引上げ前日)時点で61歳のため、2023年度末退職となる。1963年4月2日生まれは2024年3月31日時点で60歳のため定年は62歳の年度末となる。

給時に水準維持となるかも課題。給与水準の維持を求めていく必要がある。

●人事評価の徹底に反対を  
分限処分の強化や早期退職への圧力も懸念。定年延長に乗じた能力実績主義の徹底に断固反対を。

●役職定年・加齢困難職種  
の範囲も課題  
役職定年は管理職手当対象の職種が見込まれるが具体的範囲と定年延長が難しい職種の取り扱いが課題。

### 先のことなど わからない...

「今のことで手一杯、退職後のことなど考えられない」  
だからこそ、今から始めておきましょう!  
将来のあなた自身へのプレゼント。  
在職中は月々1口3000円から掛金を積み立てて退職後の「年金」「医療」「遺族」給付を退職する時に選択  
◆お問い合わせ・お申し込みは組合へ

**じちろうの長期共済**  
全労連 自治労共済本部  
全国自治労共済本部連合会

## 退任役員紹介

3月31日をもって5人の本部役員が退任される。それぞれの立場で県職労の運動を担っていただいたことに改めて感謝の意を表したい。



長い間本当にありがとうございました。  
副中央執行委員長  
小原 大 (盛岡支部)



中央執行委員  
中川 理恵 (胆江支部)



中央執行委員  
千葉 守 (胆江支部)

## 「加入促進」支部・分会で意識共有を ハンドブックやDVD活用で

各支部で第2回新採加入対策会議を開催し、新採用者が配置される分会で具体的にどのよう声掛けを行うか、実践に向けて意識共有をはかることとしている。声をかける組合員自身が組合加入してほしいという主体的な気持ちを持つこと

がカギ。「自分たちのハンドブック2020」や「新採加入促進DVD」を活用しよう。  
定期人事異動の内示も行なわれ、新採用や再任用職員の配置も示され、各職場では具体的な配置や業務担当を決めている。支部・分会では来年度の職員配置を

把握し、具体的な声掛けの対策を打ち合わせ(声かけを担当する先輩組合員、説明会の日程・段取りを打ち合わせし、4月中旬までに円滑に取り組みができるように準備)し、実践していく。



▲二戸支部対策会議の様子

とが可能となった。ぜひ、分会単位での丁寧な加入促進の取り組みを。  
役や相談も難しくなっている。日々の会話も減り、仕事を黙々とこなすだけでは県職員生活の財産は大きくならない▼厳しい職場だからこそ、互いの気持ちを理解し、助け合うつながりをつくり、みんなの力で職場を改善していこうとする組織が必要といえる。ラインでは作れない県職員生活の財産を組合を通して作っていこう。

御退職され、4月から新たな人生を歩まれる皆様はもとより、組合員の皆さんの一層の御健勝を祈念したい  
▼4月には新たな仲間を職場に迎える。新採用職員は期待と不安で着任する。主な相談先は職場の先輩と同期。ラインで横のつながりが生まれ、相互に意見交換することが当たり前となっている。人のつながりもラインとは、先輩とすれば戸惑うかもしれない▼20年以上上も県の職場は厳しいものがあつたが、先輩や同期のつながりで仕事を覚え、人脈も広がり、県職員生活で大切な財産となつてきた。今は先輩や同期自身も加重労働を強いられ、世話役や相談も難しくなっている。日々の会話も減り、仕事を黙々とこなすだけでは県職員生活の財産は大きくならない▼厳しい職場だからこそ、互いの気持ちを理解し、助け合うつながりをつくり、みんなの力で職場を改善していこうとする組織が必要といえる。ラインでは作れない県職員生活の財産を組合を通して作っていこう。

彼岸を過ぎれば、いよいよ春を  
実感する季節到来だ。暖かい陽気の中、桜を見ながら通勤すると少し心がリフレッシュするものだ。3月末で御退職され、4月から新たな人生を歩まれる皆様はもとより、組合員の皆さんの一層の御健勝を祈念したい  
▼4月には新たな仲間を職場に迎える。新採用職員は期待と不安で着任する。主な相談先は職場の先輩と同期。ラインで横のつながりが生まれ、相互に意見交換することが当たり前となっている。人のつながりもラインとは、先輩とすれば戸惑うかもしれない▼20年以上上も県の職場は厳しいものがあつたが、先輩や同期のつながりで仕事を覚え、人脈も広がり、県職員生活で大切な財産となつてきた。今は先輩や同期自身も加重労働を強いられ、世話役や相談も難しくなっている。日々の会話も減り、仕事を黙々とこなすだけでは県職員生活の財産は大きくならない▼厳しい職場だからこそ、互いの気持ちを理解し、助け合うつながりをつくり、みんなの力で職場を改善していこうとする組織が必要といえる。ラインでは作れない県職員生活の財産を組合を通して作っていこう。

