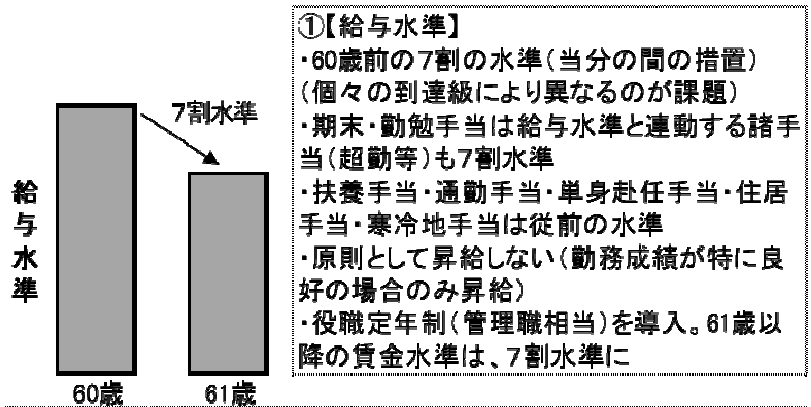


	号外 昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	定価 1部2円 発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	No.2550 2020年 3月13日	定年延長法案が国会提出。2020県人勸・確定交渉の最重要課題の1つといえます。まずは課題把握を！

3.13定年延長法案国会提出

定年延長法案 賃金水準 60歳の7割水準/60歳前賃金カーブ見直し 退職手当 給与「ピーク時特例」適用し算定 2022年度から段階的に導入 (2030年度完成) = 県の定年延長制度は今後の交渉課題・課題共有を =

65歳まで段階的に定年を引き上げる定年延長法案（国家公務員）について、3月13日に閣議決定され、国会に提出された。法案の主要論点は次のとおり。地方公務員の定年は国に準ずるため、県の定年延長にも関連する重要な課題だ。



【賃金・退職手当水準】①給与水準は、60歳の到達号給の7割水準とし、期末・勤勉手当など給与水準と連動する諸手当も同様。扶養手当など給与水準と連動しない手当は現行どおり。また、勤務成績が特に良好の場合を除いて、昇給しない。管理職相当の職は「役職定年制」を設け、61歳以降は降任とし、賃金水準も7割水準とする。②退職手当は、60歳前のピーク時の給与水準を基本に手当額を算定する「ピーク時特例」を導入。支給は定年延長された後の退職時となる。

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(委細今後)。
- ・手当支給は定年延長された後の「退職時」となる。

【導入時期】

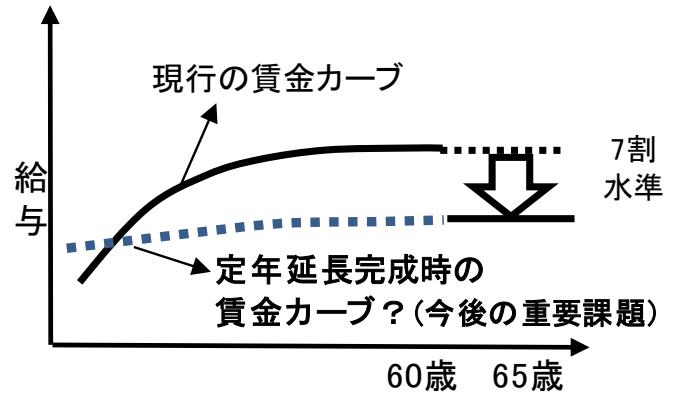
2022年度から施行し、2年に1歳ずつ段階的に引上げ、2030年度に完成する。生年月日別の具体的な内容は右表のとおり。なお、制度完成までの間は、暫定的な措置として、現行の再任用制度を存置する。

生年月日	【年度】									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
1962年4月2日 ～1963年4月1日	60歳	61歳								
1963年4月2日 ～1964年4月1日	59歳	60歳	61歳	62歳						再任用制度
1964年4月2日 ～1965年4月1日	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳				
1965年4月2日 ～1966年4月1日	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳		
1966年4月2日 ～	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

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。

【賃金カーブの在り方】

賃金カーブの在り方について、法案附則において「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」と規定され、法律上、賃金カーブの見直を行うよう示された（イメージは右図のとおり）。しかし、これまでの間、中高年齢層職員の賃金抑制が続けられており、定年延長を理由に更なる中高年齢層への賃金水準の抑制を進めるのでは生活給が維持できず、勤務意欲の失墜に直結するため、断じて容認できない内容だ。



【その他の主要事項】

- 1 定年前の再任用短時間勤務制の導入**：60歳以降の職員の多様な働き方を可能にするため、定年前の再任用短時間勤務制を導入（任期は常勤職員の定年まで）。
- 2 人事評価の徹底**：勤務実績不良の職員等に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。
- 3 早期退職時の対応**：60歳に達した日以降、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額は、当分の間、退職事由を定年退職として算定。
早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の退職手当の割増率は、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持（ただし、60～64歳の者は割増されない）

県波及時の主な諸課題はこれ！

国会内での審議を経て法案が可決された場合、地方公務員法の規定に基づき、地方公務員に波及される。詳細は条例等で設けられることになる。現時点で想定される主な課題は以下のとおり。法案成立後、県人事委員会・県当局との交渉が本格化するが、交渉で想定される諸課題を共有しよう。

《POINT①》給与・退職手当水準・賃金カーブ維持等に向けて

最大の問題は、定年退職時の給与水準。現行の再任用制度（6割）を上回るが、生計費維持の観点では不十分だ。さらに、将来的に60歳前の賃金カーブ見直しも行われるのであれば、生涯賃金では定年が5年延長も変わらない事態のほか、昇給・昇格の抑制も懸念される。定年延長は必要であるが、賃金水準維持とセットでの導入を求めなければならない。退職手当の算定方法は現行水準を維持する概要だが、手当水準は5年毎に官民比較を経て見直しを行うため、制度導入時に実際に水準維持となるか不透明だ。

《POINT②》役職定年・加齢困難職種の範囲はどこまでか

役職定年の対象は、管理職手当支給対象となる職種が想定されるが、具体的範囲を詰める必要があるほか、定年延長が難しいとされる職種（加齢困難職種）の範囲も課題といえる。

《POINT③》能力実績主義を加速化させる人事評価徹底には反対を

定年延長と併せて能力実績に基づく人事評価を徹底するとしており、分限処分（降任・免職等）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は断固反対しなければならない。