

これでいいのが定年延長！

8月10日の国の人勧では、国家公務員の「65歳定年延長」に向けた「意見の申出」も盛り込まれました。以下、そのポイントです。

「65歳定年延長についての意見の申し出」ポイント

(1) 定年制度の見直し

- ・定年を段階的に65歳に引き上げる。
- ・定年の段階的引き上げ期間中は、現行の再任用制度を並行して継続する。

(2) 役職定年制の導入

- ・組織活力維持のため、60歳での役職定年制を導入する。
- ・公務の運営に支障が出る場合には例外的に、管理職に留まることができる制度を設定する。

(3) 定年前再任用短時間勤務制度の導入

- ・60歳以降の多様な働き方を可能とするため、希望により、短時間勤務での再任用制度を導入する。
- ・任期は、定年制度の適用があるものとした場合の定年退職日までとする。

(4) 給与

- ・60歳を超えた後の給与は、60歳前の7割水準に設定する。
- ・諸手当についても60歳前の7割を基本に額を設定する。ただし、扶養・住居・通勤・単身・特殊勤務・宿日直・寒冷地手当は60歳前と同額とする。
- ・役職定年により任用換えされた職員の給与は、任用換え前の俸給月額7割とする。

(5) 人事管理の徹底

- ・人事評価に基づく昇進管理の厳格化をすすめる。
- ・勤務実績が良くない職員には降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要。

依然として不透明な部分がありますが、現時点においても懸念される事項があります。定年延長と再任用制度が併置されることで、両者の給与水準がどうなるのか。また、60歳以降の給与は、「個々の60歳前の7割水準」であることから、これまでの再任用制度のような一律の給与体系とは異なります。管理職については、役職定年によって教諭への任用換えになった場合でも、60歳前（管理職）の7割水準ということになります。

なお、今回の「申出」には退職手当についての言及はありませんでしたが、現在の支給水準を下回ることが予想されます。今後の情勢を見極めながら学習を深め、運動を強化していく必要があります。