

定年延長改正案閣議決定 労働条件の変更でどんな変化が?

ふなみち

2021年
4月15日(木)
第3529号

船橋市役所
職員労働組合
発行責任者
青木 賀一
編集責任者
榊 義明
Tel.047(436)3093
fax(436)3091
Eメール
f-kumiai@alpha.
ocn.ne.jp

国家公務員の定年を引上げる国家公務員法改正案が閣議決定されました。昨年、批判を浴びた特例規定をなくしたものとなつています。
国家公務員と密接に関わる地方公務員も、国の引上げに準じて条例改正するとされています。

地方公務員の改正案については、昨年の国会で継続審議扱いとなつており、今回の改正案と同時進行で進められていく見込みです。

地方公務員の定年延長も同じ時期に行われることが望ましいと考へていることから、準備・周知期間もふまえて施行日が1年先送りされています。

今回の改正案の内容は

・定年の引き上げ
2023年4月1日施行、2023年から2031年にかけて2年ごとに1歳ずつ段階的に65歳まで年齢を引き上げていく。

・役職定年制の導入（管理監督職勤務上限年齢制）

①管理監督職の職員は60歳の誕生日から最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。

②役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合



・高齢期における多様な職

に限り、引き続き管理監督職として勤務させることがで
きる特例を設ける。
・60歳に達した職員の
人事院の
「意見の申出」に基づき、当分の間、定年前の7割（役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員は、異動前の月額7割水準）
※検討条項として、政府は、①60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定年引上げ完成の前に所要の措置を順次講ずること、
②公布後速やかに人事評価について検討を行い施行日までに所要の措置を講ずることを規定する。

また、定員の問題も解決しなければなりません。この段階的引上

定年の段階的引き上げ期間では、定年延長者、短時間再任用職員、暫定フルタイム再任用職員、暫定短時間再任用職員、定年前再任用短時間職員など多くの働き方が混在することによる双方のやりにくさや混乱が生じることが懸念され、それらを回避する対応が必要と考へます。

最大の問題点として、60歳に達した以後の最初の4月1日以降、同じ仕事をして給与水準が7割に引き下げられてしまうこと。
職務給の原則から考えれば同じ額が支給されて当然です。法律で水準を決めるのではなく情勢適応の原則から、60歳以降の賃金水準についても民間の給与実態調査結果の反映をしていくことが基本ではないでしょうか。

どんな問題が

業生活設計の支援
①60歳以後定年前に退職した者の退職手当…60歳に達した以降に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
②定年前再任用短時間勤務制の導入…60歳に達した日以降定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用することがのできる制度を設ける。

市では継続雇用制度による再任用で65歳まで働くことができるよう確立されています。年金支給の繋ぎという実態もあります。

定年が延長されることについて身体的に厳しいという声も聞かれます。働ける方は大変良いことですが、無理をしてもありません。現業職場では特に体力を必要とする職場であることからなおさらです。安心して暮らせる社会についても考えなければいけません。

同法の検討条項として規定されていますが、人事評価制度について市職労では反対の声をあげ続けています。

※内閣人事局と交渉に当たった自治労連賃金権利局公務労組連絡会には船橋市職出身の本部役員も参加しています。
組合員の声を届けることで公務労働者の生活改善、公務公共サービス・教育の拡充など、国民的な課題と結びつけ取り組んでいます。

組合に加入していない方、どうしようか考えている方、組合に加入し一緒に勤務条件改善に取り組んでいきませんか？

コロナ不況だからこそ大幅賃上げ！ 春闘の民間労組の闘い

そもそも春闘とは

民間の労働組合は、企業の経営側と賃金引き上げなどの交渉をしますが、毎年2、3月ごろに全国の組合が、様々な要求とともに一斉に「給料を上げて」と企業の経営側に要求し交渉を行うので、春闘と呼ばれます。

「ベア」って何

基本給を引き上げる、いわゆる「ベースアップ」のことを「ベア」と言います。年齢や勤続年数による「定期昇給」とは違って、ボーナスや時間外手当を算出する基準である基本給がアップすることは労働者側からすれば願ってもないことです。しかし経営側にしてみれば真逆のことで、それゆえにベア交渉は難航します。

最近の「ベア」は

ここ数年、政府はデフレからの脱却を図るため経済

界に賃上げをお願いしたため、「官製春闘」などとも呼ばれていました。こうしたこともあって賃上げ率は2014年からコロナ禍の前までは2%を超えていました。

21ベアはどいつなる

昨年の秋闘から3月までが前半戦、4月から7月頃までが後半戦ですが、新型コロナウイルス感染拡大はこの1年3か月の間に世界で250万人、国内でも8千人以上の方の命を奪い、経済活動が著しく制限される中、解雇や雇止めによる失業も増えました。

そのような状況の中でも中小労組が大手大企業労組よりも一週間早い回答日に出すことで賃金水準の波及を図るなど工夫もされました。結果、「生活をまもる25,000円以上の要求」からすれば極めて不満足な水準ですが、加重平均（「組合員一人あたりの賃上げ額の平均」で昨年同

期を129円上回る4,909円(1.69%)引き上げを勝ち取りました。コロナ感染拡大、相次ぐ自然災害が拍車をかける経済悪化のもとで、大幅引き上げを求める声の強まりを背景に、労働組合の交渉力が一定発揮された結果です。

春闘後半戦の課題

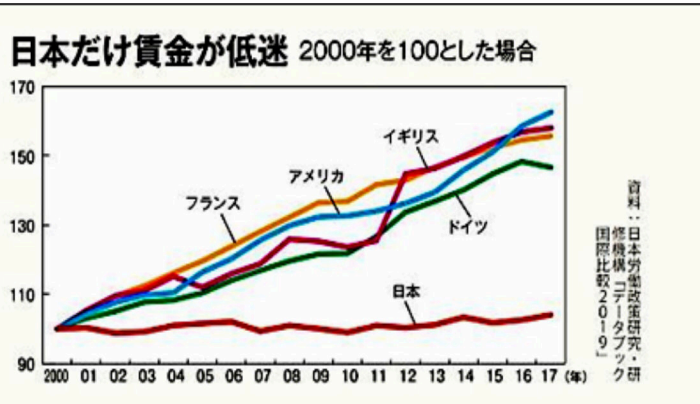
医療・公衆衛生体制のひっ迫が改善されていません。地域医療構想による医療



法改正で、病床削減を行った病院に消費税で給付金を配る事業もやめようとしています。高まるコロナ禍での医療機関の減収補てん要求にも答えています。医師や看護師、保健師などはボーナスが減額されるなど、異常な事態が放置されたままです。

公立・公的病院を統廃合ではなく拡充し、保健所の体制強化が必要です。またコロナ禍の痛みが非

正規労働者とりわけ女性、若者に集中しており、ジェンダーと貧困と格差是正の必要性が社会問題化しています。女性の雇用者数はコロナ禍で倍以上の減少幅となるなど、ジェンダー格差が露呈しています。男性の正規雇用労働者の賃金を100とすると、女性の非正規雇用の賃金は27.1%にすぎません。低賃金で働く女性や若者、エッセンシャルワーカーの方々の、まともな生活をつくるための賃金の大幅引き上げ・底上げと最低賃金の全国一律1



同好会補助金

申請を受け付けます

【募集期間】

5月10日(月)～5月28日(金)

【手続き】

申請書が組合事務室にあります。ご連絡下さい

TEL 047-436-3093
担当 松山

公務労働者は

民間の賃上げが進まなければ、公務員賃金のマインナスも必至で、そうなれば地域経済はさらに冷え込みます。景気の好循環を築くためにも、公務員も民間も力を合わせて共に奮闘することが大事です。

「住民を守るためにこそ、公務公共の拡充を」「賃上げでコロナ不況打開」をかけた、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指しましょう。

忘れていませんか？慶弔金

組合員の方で、結婚、出産、お子さんの入学(小・中・高・中卒後就職)、長期勤続祝い(15・20・25・30・35・40年)など慶弔金の申請をお忘れになっている方はいませんか。慶弔金は事由発生後2年以内に申請しなければ無効になります。今一度確認をお願いします。

