

## 《政府・内閣人事局折衝》

### 政府・内閣人事局

## 通常国会での定年延長法案提出を断念

国公労連は23日、この間の定年延長をめぐる状況について内閣人事局との折衝を行いました。国公労連側は九後書記長など2名が参加し、内閣人事局側は平池総括参事官などが対応しました。

また、本折衝を受けて、国公労連は書記長談話を発出しました。

冒頭、国公労連から、この間の状況についての問題を指摘し、以下のやりとりを行いました。  
(○…国公労連、●…内閣人事局)

○ 定年延長をめぐるのは、1月9日には日経新聞が「60歳超の国家公務員給与7割をはじめとする法案を年内の提出をめざす」、1月20日の東京新聞では「定年延長法案見送り」と報道している。

この間、国公労連として定年延長制度の具体的内容について早期に示すよう求めてきたが、そうした説明が内閣人事局からは一切ないなかで、先述したようなマスコミ報道が先行し、職場は混乱している。内閣人事局への不信感を禁じ得ないし、非常に遺憾である。まず、そのことを申し上げる。

そのうえで、この間の経緯や今後のスケジュール等についてあらためて説明を求める。

● この間の報道記事は承知している。昨年夏に人事院から意見の申出があったが、その意見の申出を踏まえて検討をすすめてきたところではあるが、検討事項が多岐にわたり、結論を得るには時間を要することが見込まれている。来週から通常国会が開催されるが、そうした状況を踏まえて国会への提出は予定していない。

ひきつづき、意見の申出を踏まえつつ、国民の理解が得られるように検討を重ねて参りたい。その際、皆様方や関係者の方々の意見もうかがいながら検討をすすめて参りたい。

○ 端的に言えば、提出しないのは法案の準備も100%出来ていないということか。

● 論点がまだまだあるということが大きい。

○ まだ、詰め切れていない部分があるにせよ、決まってから提示されるのでは遅い。スケジュールがはっきりしていないようだが、今準備できているところからでも提示し、早急に協議すべきである。

- こうした事態となった原因等について、今の説明では納得できるものではないが、1月20日の東京新聞にあるように、「民間から『お手盛り』と批判の矛先が向きかねない」「参院選を前に公務員優遇と受け取られるのはタイミングが悪い」との思惑が働いたのであれば、国公労働者の重要な労働条件を政争の具にするものであり、断じて許されない。
- 法案の提出は見送るとのことだが、一方で年金支給開始年齢の延伸は続いており、確実な雇用と年金の接続は喫緊の課題。再任用制度が創設される際、政府は「義務的再任用でありフルタイムが基本」といつてきたが、現実はそうになっていない。また、給与水準も現役時代の6割程度となっており、生活水準に見合ったものとなっていない。こうした状況を踏まえ、賃金水準、退職手当も含め、国公労連に対して早急に具体的な全体像を示し誠実に交渉・協議を行うよう求める。
- 制度の内容で言うと、これまで指摘してきたとおりであるのですべては繰り返さないが、60歳を超える職員の賃金水準や役職定年制、退職手当の取り扱いなどについて、職場では大きな不安がある。くわえて、高齢層のみならず若年層も含めた働きがい・生きがいや人生設計にも大きく関わる内容であることから、国公労連との交渉・協議を踏まえて検討し、合意と納得を得て法案化するなど、真摯な対応を求めたい。
- ひきつづき、ご意見をうかがいたい。

## 国公労連書記長談話を発出

国公労連は上記の状況を受けて、以下の書記長談話を発出しました。

### 雇用と年金の確実な接続の早期実現を（談話）

2019年1月23日

日本国家公務員労働組合連合会  
書記長 九後 健治

1月23日、政府は今月末に開会する通常国会に、国家公務員の定年延長に関する法律改正案を提出しないことを明らかにした。

国公労連は、政府に対して人事院が意見の申出で言及した、60歳を超える職員の賃金水準を7割とすることや年齢差別である役職定年制の導入などについて反対するとともに、我々との真摯な議論を一貫して求めてきた。そうした追及によって、不十分なままでの法案提出を許さなかったことは、運動の一定の到達点と受け止める。

一方、法案提出を見送った背景として、新聞報道では「民間からの批判」や「選挙への影響」もあったとされているが、もしそうであるなら、国家公務員労働者の重要な労働条件を政争の具とすることは許されるものではない。

国公労連は、今後年金支給開始年齢が65歳に延伸されることを踏まえ、政府の責任として雇用

と年金の接続を確実に行うよう求める。

政府は、人事院が2011年に行った定年延長を行うことが必要とした「意見の申出」を顧みず、再任用制度の義務化によって雇用と年金の接続を図るとしてきた。しかし、フルタイム再任用は定員の枠内であることから、新規採用者の確保などを理由に短時間再任用が中心に運用されてきた。その結果、2017年の人事院「公務員人事管理に関する報告」でふれられたとおり、2017年度に再任用された職員のうち21.1%が本人の意に反して短時間勤務となっている。雇用と年金の接続にあたっては、すべての職員の雇用が保障されること、生活維持にふさわしい賃金水準が確保されることが大前提である。そのためには定年延長制度の実現が不可欠であり、早期に具体案を示し、国公労連と誠実に協議すべきである。

法案提出が見送られたことによって、定年延長制度の具体化に向けた議論が引き続き行われることとなる。8月に行われた人事院の意見の申出の内容は、60歳を超える職員の労働や生活の実態に見合うものとは言えない。今後の具体化にあたって、60歳を超える職員の賃金水準を維持すること、職場の年齢構成がいびつにならないようにするための定員管理のあり方、年齢差別につながる役職定年制を導入しないこと、60歳を超えて勤務することが困難な職種への対応、退職手当の支給時期や水準のあり方など、職員の生活設計に関わる諸課題について、誠実に対応することを強く求める。

この間の定員削減や新規採用抑制などによって、職場の要である高齢層職員の職務・職責は肥大化する一方で、人事院勧告に基づく高齢層職員の賃金抑制などによって、業務に対するモチベーションの維持が困難になっており、そのことは高齢層職員のみならず、職場の若い世代にとっても自らの働き方や将来設計などに少なくない影響を与えている。また、民間における高齢者雇用にも波及することが懸念される。

国公労連は、確実な雇用と年金の接続を可能とする定年延長制度の実現によって、高齢層職員をはじめとしたすべての国家公務員労働者が、働きがい・生きがいの持てる職場をつくるために引き続き全力で奮闘する。

以 上

以 上