

再任用特集

平成二五年度定年退職者から年金ゼロの時代に
政府は人事院の定年延長を拒否し、再任用で対処

年金制度の改悪により平成25年度の定年退職者から年金の支給がゼロ、支給開始が61歳からとなり、以降3年に1歳づつ引き上げられ、65歳まで遅らされます。

人事院は年金の支給開始年齢と雇用の連携を図るため昨年の勧告で「段階的に定年年齢を引き上げること」との意見の申し出を行っていました。しかし、政府はこの人事院の意見を退け、「定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用することにすること」などと定める基本方針を決定しました。(平成24年3月24日 国家公務員制度改革推進本部・行政改革実行本部) そのポイントは以下の通りです。

安上がりにいつまでも働かせる制度

高齢化社会を迎え、本格的に高齢者の雇用を守り、その経験と能力を活用する立場なら人事院の意見通り定年延長で安定した雇用環境を作るべきです。しかし、政府は民間の実態や財政危機を理由に「国民の理解が得られない」と一年更新の再任用を基本にしました。が、これは、高齢公務員を

安上がりに使い捨てると同時に、民間に定年延長を波及させたくない財界の意向を汲み入れたものです。結局「民間の動向」を口実にしていますが、公務員の定年延長を押しやることで公務員も民間も、高齢期も安上がりにいつまでも働かせ続ける制度作りと言えます。

(雇用と年金の接続について)

・希望者には再仕用の義務づけ、フルタイムが基本

「定年退職する職員が、フルタイム再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は定退職日の翌日、常時勤務を要する官職に採用するものとする」と

定年退職日	再任用期間
H26年4月1日～29年3月31日	61歳に達する日以後の最初の3月31日
H29年4月1日～32年3月31日	62歳に達する日以後の最初の3月31日
H32年4月1日～35年3月31日	63歳に達する日以後の最初の3月31日
H35年4月1日～38年3月31日	64歳に達する日以後の最初の3月31日
H38年4月1日～	65歳に達する日以後の最初の3月31日

(短時間勤務について)

・希望者には短時間勤務の環境整備

「定年退職する職員が短時間再任用を希望する場合、任命権者ができる限り当該希望に沿った対応が出来るような環境を整備すること」

(定員と給与のあり方について)

・総人件費抑制の立場から今後の検討課題

総人件費改革等の観点を踏まえ必要な措置をとること。

総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえ必要な措置をとること別途検討する

(再任用職員の働き方)

・本格的職務で最大限活用できるような職務のあり方等について検討

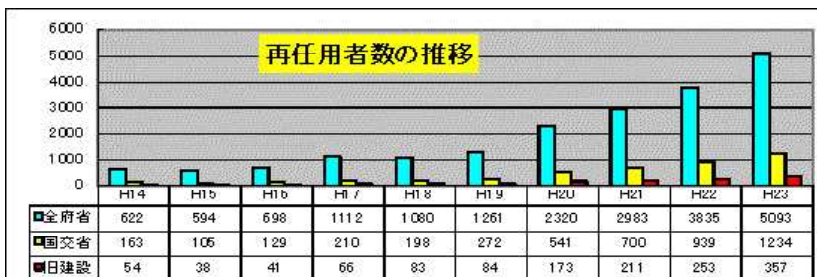
「現在行っているような 定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みとして充分機能することは難しい」「意欲と能力ある人材を本格的な職務で最大限活用できるように、再任用職員が担う職務のあり方等について検討」

再任用制度は「満額年金の支給開始年齢に对应し、職員が定年後の生活に不安を覚えることなく、職務に専念で出来るよう雇用と年金との連携を図ることもに、長年培った能力 経験を有効に発揮できるようにするためのもの」として平成14年度にスタートしたものです。

平成23年現在全省庁で五千人を超える人が再任用し、旧建設では四〇二人が再任用し、うち、管理職員

からが二四名で(平成24年度)一般職員からを上回る状態となっています。しかし、実態は週3日勤務で「長年培った能力 経験を有効に発揮できる」状態とは必ずしもなっており、途中退職者も後を絶ちません。

仮に、フルタイムの再任用を基本に進めるなら、業務の配置、勤務場所、職務と責任、処遇など本格的な見直しと改善が必要です。



ユニオンの要求と運動で多くの要求前進

旧建設での再任用のスタートは全員二級採用で、仕事も経験などを無視したものでした。

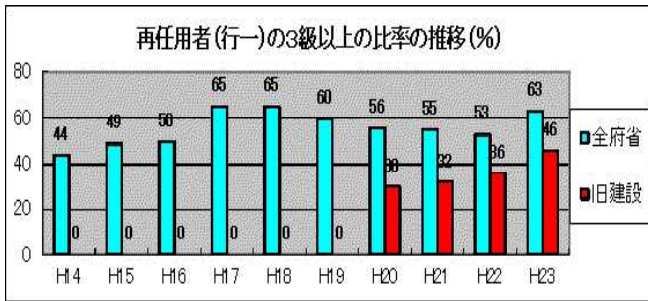
ユニオンは再任用政策を発表するとともにアンケートや再任用者交流会を実施し、実態や要求を把握、その改善を粘り強く要求してきました。

本人の希望や経験を生かした業務を重視し、二〇〇三年からは退職時業務の継続で勤務、処遇改善では、二〇〇八年年度から管理職経験者は三級の格付けを実現しました。

二〇一二年年度からは副所長クラスからの再任用を前提とした「指導官」ポスト

《再任用に関する主な経過と前進させてきた主な要求》

- 2000.10 再任用政策提起(第3回管理職員全国交流会)
2001.1 再任用政策として発表
- 2002.4 再任用制度がスタート 地方整備局での再任用者は62名行(一)51名、行(二)11名 内管理職員から1名再任用
- 2003.2 第一回再任用アンケート実施
その後も再任用アンケート、管理職員等アンケートで要求把握
- 2003.4 退職時の業務継続で再任用実現
- 2003.8 再任用者交流会実施
実際の業務の中から問題点、要求、提言をまとめる
- 2004.4 全地整で短時間勤務(ハーフタイム)勤務実現
- 2006.10 管理職員のライフサイクル政策発表
- 2008.4 管理職経験者からの再任用は3級採用実現(係長相当職で指導員)
- 2012.4 副所長・管ポスト以上からの再任用は専門職相当職・指導官 本局勤務は週4日



トでの採用が行われていません。しかし、他省庁では八級以上の再任用者もあり、四級以上は5%を超えています。別表のように三級以上の採用は全府庁では60%を超えています。旧建設では46%と大きく遅れています。公務員全体の再任用の勤務条件を向上させるとともに、早急に他省庁並みの勤務条件を実現する必要があります。

労働環境全体の抜本的改善が必要

＝ 仕事、現役との分担・調和、勤務場所、処遇、など ＝

現職時の職務・業務を 現職時の処遇で再任用が基本

政府方針では「現在行っている定年前より低い職責の補充的な職務に再任用する形では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しい」「意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるよう、再任用職員が担う職務のあり方等について検討する」などとしています。しかし、こうした懸念があるならキチンと定年延長すべきですが、再任用であっても「現職時の職務業務を現職時の処遇」で行えばすむことです。いずれにしても、「本格的職務」に見合う労働環境、処遇を抜本的に改善すべきです。

現に災害対応などで「意欲と能力」があるのに超勤予算が無いことなどを口実に体制から排除し、人材の活用を否定しています。また、ユニオンは出張所勤務を強く要求していますが、実現しておらず、「経験 能力を生かし、本格的職務」とも逆行します。

処遇の問題では民間では現職時の賃金の七割を下回った雇用保険から補填する制度がありますが、公務員の場合でもこうした制度を取り入れるなど(再任用したら雇用保険が徴収される)最低でも現職時の七割などの基準を明確にすべきです。

現在アンケートを実施中です。皆様のご協力をお願いします。

今、職場で第8回管理職員等アンケートを実施しています。この再任用問題も大きなテーマになっています。是非、貴方の考え、要求を反映してください。

所場の意見が要求前進の力です、締め切りは8月10日となっています。

今後、再任用者が更に増えていくことになり、再任用者の処遇改善はもとより、職場で再任用をどう活用して業務執行を進めていくかが大きな課題となっていきます。

ユニオンは、基本的には「現職時の職務業務を現職時の処遇」とし、本人が現職を希望しない場合は、本人の希望を尊重するべきと考えています。

当面は、当局の判断で出来る業務内容について、経験を生かせる業務・職務名を「任命権者」が決定し、それに沿って事務所長などが再任用者に気兼ねなく指示できるような職務環境作りをする事が大切と考えます。