

高齢期の処遇は他人事ではない

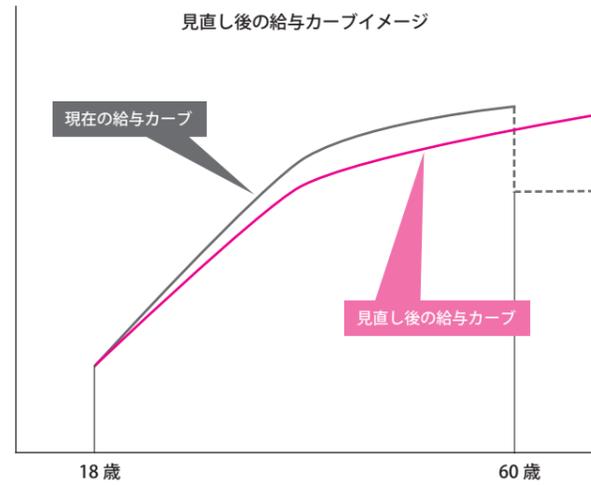
【見直し後は、40歳代の賃金が押さえつけられることに】

政府は、2023年度から段階的に定年を引き上げますが、当分の間、60歳以降の賃金水準は60歳時の7割程度に引き下げるとしています。

定年延長が完成するまでの間に賃金カーブの見直しを進めるとしています。これによって、特に40歳代ぐらいから賃金が押さえつけられてしまいます。生計費がいちばんかかる世代の賃金が大きな影響を受けることとなります。

また、現在においても本省と地方出先機関との間には大きな賃金格差がありますが、さらに広がるのが懸念されます。

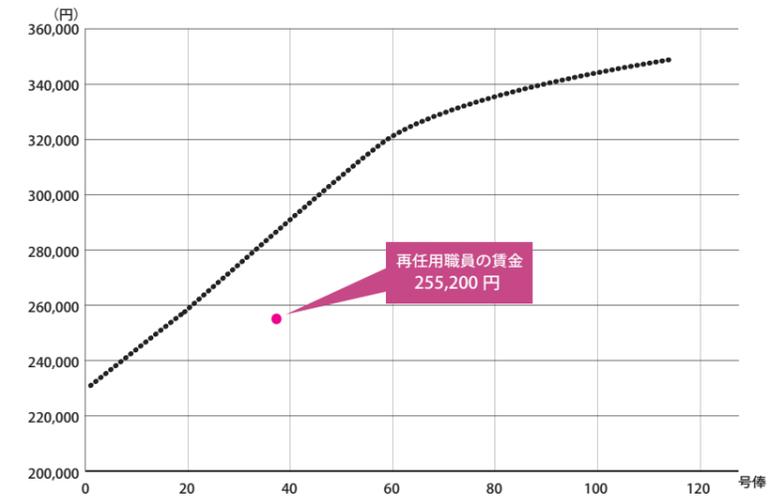
全労連公務部会・公務労組連絡会は、安心して定年まで働き続けることができることを求めています。そのため、60歳以降の賃金引き下げには反対です。同時に、給与カーブの見直しでは、中高年層の水準を切り下げないことを求めています。



ておらず、支給水準は低いままで。退職手当は賃金の後払い的性格を有しているものであり、公務の特殊性もふまえた水準が確保されるべきです。全労連公務部会・公務労組連絡会では、政府・人事院に対し賃金の後払い的正確や公務の特殊性をふまえた水準にするよう求めています。

【同じ仕事をしていても低い処遇の再任用職員】

年金改悪により、支給開始年齢が65歳まで引き上げられました。そのため、65歳までの雇用が義務づけられ、政府は2013年3月26日に「国家公務員の雇用と年金の接続について」を閣議決定し、希望する職員すべてを再任用することとしました。制度発足当初は一部の年金が支給されていることが前提で給与



水準が決定していましたが、今はすべて65歳からの支給となっているため、賃金などの処遇は低く、改善が求められています。職員と同じ仕事をしていても余りにも低い再任用職員の処遇改善は、喫緊の課題です。

が引き下げられる仕組みとなっています。こんな理不尽なことはありません。

労働者も年金生活者も貧しくなる一方です。こんな状況を変えなくてはなりません。

【退職手当を切り下げるな】

政府は、2021年8月に人事院に対し、民間企業における退職金の支給状況の調査などを要請しました。人事院では、民間企業における退職金の支給状況を調査しており、2022年春には見解がまとめられる予定となっています。

退職手当については、2012年の見直しでは、約400万円切り下げられ、2017年の見直しでは約78万円切り下げられました。

国の見直しにあわせて地方自治体でも退職手当の切り下げが行われ、2012年の見直しの際は、早期退職者が激増するなどの混乱がもたらされました。

前回の見直し以降、中高年齢者の本俸の改定はほとんど行われ

【年金支給額の改善が必要】

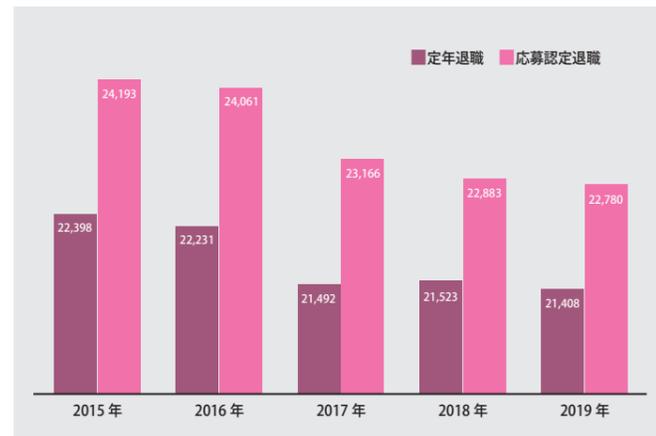
厚生年金の平均月額支給額の老齢年金は、2019年で146,162円となっています。生活保護で支給される額をわずかに上回る程度であり、高齢世帯に生活保護の受給者が多いのも当然です。

また、政府が導入した「マクロ経済スライド」は、賃金と物価の両方が上昇しないと上がらないしくみになっており、物価が上昇しているにもかかわらず、賃金が下落したならば、年金支給額

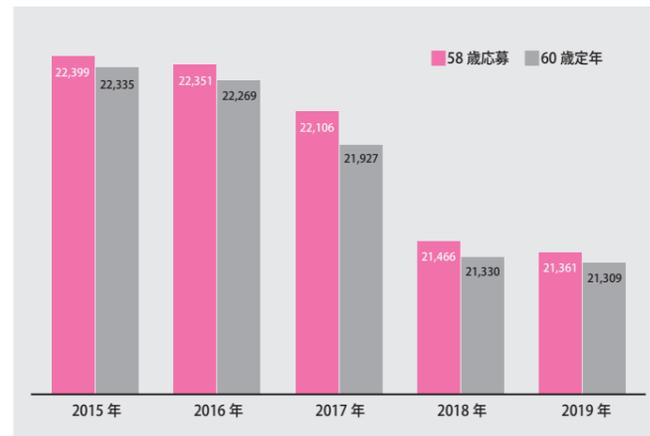
【労働組合のがんばりどきです】

こうした状況を変えるには、賃金を引き上げていくことが必要です。そのことがコロナ禍の打開にもつながります。高齢期の課題は当事者だけの問題ではありません。将来の自分に影響する課題です。学習を深め、改善を求めていきましょう。

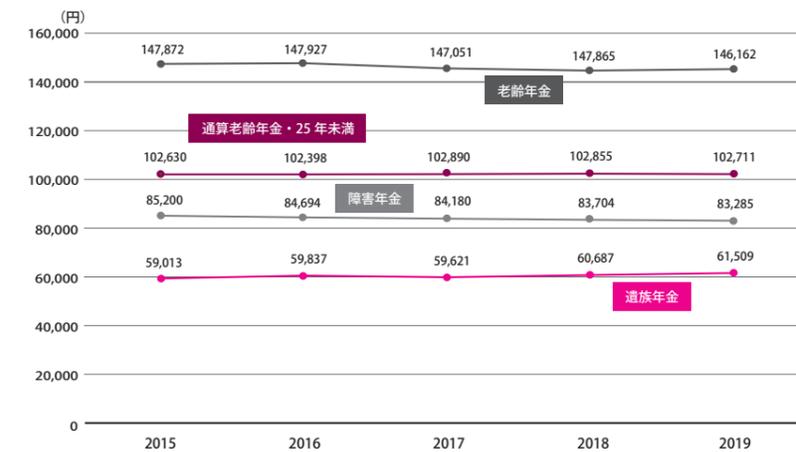
2022年春闘がたたかわれています。大幅賃上げをめざし各種とりくみに結集しましょう。



●国家公務員の定年退職及び応募認定退職による平均退職金額(千円)



●地方公務員の年度別一般職員の勤続25年以上の定年又は応募認定退職者1人当たり退職手当額(千円)



●厚生年金受給者平均年月額の推移(厚生年金保険・国民年金保険事業年報より)

高齢期公務員の処遇改善などを求める署名

要求の趣旨

年金支給開始年齢が 65 歳へ引き上げられたことを受け、雇用と年金の接続を図るため、ようやく昨年の通常国会で国家公務員の定年引き上げに関する法律が成立しました。高齢期の働き方については、個人の状況（収入・資産、家族関係、健康状態、志向、趣味等）や職種による違いが大きく、要求も千差万別といえます。しかしながら、使用者である政府が年金支給開始年齢までの雇用を確保し、働き続けられる雇用環境と安心して公務に専念できる賃金を確保することが必要です。

そのため、定年引き上げが完成するまでの過渡期にはありますが、年金支給開始年齢までの雇用確保と処遇改善に関し、政府・人事院がそれぞれの責任を果たすよう以下の事項の実現を求めます。

【要求事項】

1. 60 歳以降の賃金水準を引き下げないこと。また、賃金体系の見直しにあたっては、60 歳に到達するまでの賃金を抑制しないこと
2. 退職手当の見直しにあたっては、賃金の後払い的性格をもっていること及び公務における特殊性をふまえ、支給水準を改善すること
3. 加齢による身体機能の変化に応じ、適正な職務配置や職場環境の整備を義務化すること
4. 定年の段階的引上げで定年退職者が発生しない年度においても計画的に新規採用が可能な定員を確保すること
5. 定年引き上げが完成するまでの間、フルタイム再任用を希望する職員の定数を確保すること
6. 再任用職員の賃金や休暇など処遇改善を行うこと
7. 年金の支給額の改善と支給開始年齢の引き下げで、就業せざるを得ない状況をつくらないこと

組織（分会）名

氏名	氏名	氏名

※お預かりした個人情報は、政府への要請以外に使用しません

公務員の高齢期における賃金などの改善を求める署名

要求の趣旨

年金支給開始年齢が 65 歳へ引き上げられたことを受け、雇用と年金の接続を図るため、ようやく昨年の通常国会で国家公務員の定年引き上げに関する法律が成立しました。高齢期の働き方については、個人の状況（収入・資産、家族関係、健康状態、志向、趣味等）や職種による違いが大きく、要求も千差万別といえます。しかしながら、使用者である政府が年金支給開始年齢までの雇用を確保し、働き続けられる雇用環境と安心して公務に専念できる賃金を確保することが必要です。

そのため、定年引き上げが完成するまでの過渡期にはありますが、年金支給開始年齢までの雇用確保と処遇改善に関し、政府・人事院がそれぞれの責任を果たすよう以下の事項の実現を求めます。

【要求事項】

1. 60 歳以降の賃金水準を引き下げないこと。また、賃金体系の見直しにあたっては、60 歳に到達するまでの賃金を抑制しないこと
2. 退職手当は賃金の後払い的性格をもっていることをふまえた人事院としての見解を示すこと。また、公務の特殊性を考慮した支給水準に改善することを政府に要請すること
3. 加齢による身体機能の変化に応じ、適正な職務配置や職場環境の整備を義務化すること
4. 職場の安全衛生では、高齢期の公務労働者が存在することを加味したものに規則を改定すること
5. 再任用職員の賃金や休暇など処遇改善を行うこと

組織（分会）名

氏名	氏名	氏名

※お預かりした個人情報は、人事院への要請以外に使用しません