

○退職手当の見直しに向けた取り組み

「大幅な減額」の可能性は非常に高いですが、県本部や市労連と連携して『退職手当』の基準日設定や、大幅減額された場合の段階的な措置も含めて取り組みを強化する必要があると考えます。

人事院勧告（給与勧告）における実施状況

年	月例給	特別給（ボーナス）		平均年間給与		備考（主な出来事）
	勧告率	支給月数	対前年比	増減額	率	
1999年	0.28%	4.45月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%	小泉内閣発足(2001年～2006年) 経済政策『小泉構造改革』 官から民へ『郵政民営化等』 政府による公共サービスを民営化等により削減
2000年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%	
2001年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%	
2002年	△ 2.30%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%	
2003年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%	
2004年	—	4.40月	—	—	—	リーマンショック
2005年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%	
2006年	—	4.45月	—	—	—	
2007年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%	
2008年	—	4.50月	—	—	—	
2009年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%	東日本大震災発生 平均7.8%引下げの特例措置
2010年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%	
2011年	△ 0.23%	3.95月	—	△ 1.5万円	△ 0.2%	
2012年	—	3.95月	—	—	—	
2013年	—	3.95月	—	—	—	
2014年	0.27%	4.10月	0.15月	7.9万円	1.2%	2014年4月から特例措置終了 給与制度の総合的見直し 全国共通の給料表の水準を平均2%、 3級以上の高位号俸を最大4%引き下げ (現給補償)
2015年	0.36%	4.20月	0.10月	5.9万円	0.9%	
2016年	0.17%	4.30月	0.10月	5.1万円	0.8%	
2017年	0.15%	4.40月	0.10月	5.1万円	0.8%	
2018年	0.16%	4.45月	0.05月	3.1万円	0.5%	
2019年	0.09%	4.50月	0.05月	2.7万円	0.4%	コロナショック
2020年	0.04%	4.45月	△ 0.05月	2.1万円	△ 0.3%	
2021年	—	—	—	—	—	

定年引上げ実現に向けた取り組みについて

政府は、昨年開催された第201回通常国会において廃案とされた『国家公務員法等の一部を改正する法律案』について、4月13日の持ち回り閣議で決定し、4月27日に国会に再提出され、5月13日から衆議院で審議入りし、5月18日の衆議院総務委員会で可決、6月4日の参議院本会議において、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立しました。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢	定年60歳	定年61歳	定年62歳	定年63歳	定年64歳	定年65歳	定年66歳	定年67歳	定年68歳	定年69歳	定年70歳
1962.2.1生まれ ～ 1963.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1963.4.2生まれ ～ 1964.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1964.4.2生まれ ～ 1965.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1965.4.2生まれ ～ 1966.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1966.4.2生まれ ～ 1967.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職
1967.4.2生まれ ～ 1968.4.1	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職	退職

定年引上げの制度開始は、当初の予定より1年ずれ込み2023年度からとなりますが、2022年度中に翌年度60歳になる職員に対して、制度に関する情報提供・意思確認をすることとされています。

定年引上げ実現までの間は、フルタイムを基本とした再任用制度を確実に運用し、再任用を希望する定年退職者全員の雇用確保と労働条件の改善を求めます。

また、定年の段階的引上げ期間中においては、60歳超の常勤職員と暫定再任用職員が混在することとなるため、再任用職員の働き方や職務・級の格付け等についても、見直しを求めます。



Point

～2021人勤期闘争・退職手当見直し・定年引上げ実現・人勤の実施状況～

2021★人勤期闘争

人勤期および人事委員会勧告期の課題とは

2021人勤期闘争における基本的考え方

○ 2021春闘は、経済情勢の先行き不透明感に加え、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の影響により極めて厳しい状況下で交渉が行われ、先行する民間大手においては、ベアゼロをはじめ厳しい回答が見られました。他方、中小組合においても5月14日時点での集計で「賃上げ額・率」とも、昨年同時期比で微減となっています。

新型コロナウイルス感染拡大による急激な経済情勢・企業業績の悪化を受け、今後妥結する組合は『厳しい回答』となるのが想定されます。

一時金についても、2020年冬は微減でしたが2021年冬は大幅減が見込まれる厳しい状況にあり、注視する必要があります。

○ 昨年、人事院の民間給与実態調査が大幅に遅れ、賃金闘争にも大きな影響があったことを踏まえ、公務員連絡会は春闘交渉の中で、2021人勤は例年通りのスケジュール管理に沿って取り組むことを確認しています。

本年は4月26日～6月22日（58日間）の期間で、例年通りに「月例給」「一時金」等について一括で調査を行うこととしています。

昨年は較差が極めて小さかったことから、給料表の改定は見送られましたが、本年はコロナ禍の影響が産業・企業により大きく異なるため、月例給に関する民間実態調査結果にどの程度の影響があるか不透明な状況です。

なお、一時金については昨年より更に厳しい状況が想定されます。賃金をはじめとする公務員の労働条件については、交渉・合意によって決定されるべきものであるとの基本的考え方に立ち、給与改定にあたってはコロナ禍における職務の責任や仕事の内容に相応しい水準を確保するように求めます。一時金についても、精確な民間実態調査と官民比較を行い生活維持に必要な支給月数の確保を求めます。

退職手当の見直しについて

国家公務員の退職手当については、5年毎に行う『民間の企業年金および退職金の実態調査』を踏まえて見直すこととされており、2012年度に約400万円減額された経緯もあり、本年その調査を行う可能性があることから、コロナ禍による国民消費の落ち込みや民間企業の業績悪化による「大量解雇」等を踏まえると、今回も大幅な減額が想定されます。なお、次回の見直し年は「2022年度」となります。

◎ 公務員の退職金の額は、民間に合わせ5年毎に改定される

公務員の給与と退職金は50人以上の民間企業に準拠する（要するに平均額を取る）ように決まっています。給与は毎年の調査結果で改定（人事院勧告）されていますが、退職金は5年毎の調査で改定されるルールになっております。（人事院が調査を行います。）

なお、2012年（平成23年度）の調査では、民間に比べて公務員が400万円近く高いということから、それ以降の額が減額された経緯があります。

また、前回2016年（平成28年度）の人事院調査でも民間と公務員は若干の差が生じるとして、国家公務員の退職金が2017年（平成29年度）に78.1万円ほど減額しています。

直近で別に厚生労働省が行った調査では、民間の退職金が150万円ほど減額したことが明らかになったため、おそらく2022年は公務員の更なる「退職金削減」が提示される可能性が高いと考えられます。

○ 今後の公務員の退職金は、更なる減額が想定される …… 坂下書記長 主観!!

更に長期で見た場合、公務員の退職金はどんどん減っていくことが想定されます。

これが何故かと言えば、日本の総人口の激減により『日本経済が衰退していく』ことが想定されるからです。

そうなれば必然的に民間企業が全体的に給与および退職金の下がり続け、そこに準拠する公務員の給与と退職金も同じく減っていく可能性が高いと考えるのが妥当であります。

仮に給与が上がったにしても、それは「金融緩和」によりお金の価値が下落したことに伴うものであり、物価はそれ以上に上がり、実質的給与は減っていくという方向に動くと思われます。

勿論、何か大きな政治的動き等により全く異なる展開を見せる可能性もありますが、原則論で行けば『人口が減れば経済は衰退していく』という事になる、この部分だけは押さえておく必要があります。

今後について言えば、未来の様々な出来事を完璧に予測する事は出来ませんが、一方で「人口」に関してはほぼ確実に予測できる数少ない指標の一つでもあります。

残りたったの29年後（2050年）の未来ですら、日本は今人口に比べて約1700万人くらい減ると予想（国連推計）されていますので、自然と経済そのものが衰退していく様子（想定）を頭に入れて置いた方が良いかと思います。

そこも踏まえ、ある程度『資産運用!!（投信・株・NISA…等）』や『副業!!（現在は認められる範囲内・将来は解禁される方向）』等についても、本気で考える時期（少し遅い気はしますが…）ではないかと思ひます …… <坂下書記長の分析より>



第181号
発行 2021年6月25日
金沢市従労組 情報宣伝部

