



あいづ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

（携帯）090-3361-8400

紙面学習

シリーズ⑩『再任用職員の賃金』

組合員の皆さんと一緒に学んでいく『紙面学習』の10回目です。ぜひ、これを基に職場の仲間の皆さんと話合ってみてください。

▼紙面学習シリーズの10回目は、自治労本部の第1回課題別ウェブ学習会（3月開催）『再任用職員の処遇改善』を基に記載します。

▼公的年金（報酬比例部分）支給開始年齢の段階的引き上げに合わせた現行の再任用制度（義務的再任用制度）は、13年から始まりました。その後23年からは定年の段階的引き上げ（定年延長）に合わせて「定年前短時間再任用制度」がスタートし、また、定年延長の制度が完成するまでの間、定年から65歳までを再任用制度で補完する「暫定再任用制度」

区 分	給料月額	差 額
60歳時 4級101号	394,100円	—
定年延長 ×70%	275,870円	▲118,230円
再任用 4 級	281,900円	▲112,200円
再任用 3 級	262,000円	▲132,100円
再任用 2 級	221,000円	▲173,100円

【図表1】定年延長と再任用の賃金比較

▼次に、本題の「再任用制度の課題」について記載します。まず、《課題①》は、再任用格付けによる賃金格差です。【図表1】をご覧ください。4級101号は県職（組合員）の最高号給です。まず定年延長者は、60歳時点の給料月額の70%の額になります。仮に再任用4級であれば、これを上回りますが、3級以下であれば下回ってしまい



▼本年4月からは役職定年も含め定年延長者が実際に発生し、60歳以降の働き方と処遇が混在化しています。混在化の状況については、機関紙385号でご確認ください。



「定年引上げ後の働き方」については、機関紙383号で記載していますので下のQRコードからご確認ください。

区 分	期末手当	勤勉手当	計	差
常勤職員	2.45月	2.00月	4.45月	—
再任用職員	1.375月	0.975月	2.35月	▲2.10月

【図表2】期末・勤勉手当の支給月数比較

▼《課題③》は、支給されない諸手当が多いということです。まず、人材確保に関する手当（初任給調整手当、研究職調整手当、特勤勤務手当等）や、生活関連手当（扶養手当、住居手当、寒冷地手

ます。このように、再任用の格付けによっては格差が生じてしまうという事です。▼《課題②》は、期末・勤勉手当の支給月数の格差です。【図表2】をご覧ください。ご覧のとおり、支給月数が定年前の職員の約半分となります。自分も、現在再雇用身ですが、この期末・勤勉手当の差には落胆しました（笑）。

当面の日程

■5月16日（木）・17日（金）〇現業・公企オルグ

■5月20日（月）
〇県本部第6回単組代表者会議 18:00～（WEB）

■5月21日（火）
〇共済担当役職員会議 11:00～（福島市・ウェディングエルティ）

■5月24日（金）13:30～
25日（土）12:00
〇地方自治研究福島県集会（磐梯熱海温泉「ホテル華の湯」）

当）は支給されません。
▼なぜこのように①賃金格差、②期末・勤勉手当の格差、③諸手当の格差が生じているのか？要因は制度設計の時期にあるようです。以下、自治労本部資料から転載します。

《制度設計時の背景》

①（再任用制度については）リーマンショック以降の01年までのところで議論がなされ、公務員に対する逆風が影響したこと。好待遇や財源等の増加に逆風の時代に制度設計がなされたこと。

②当時の民間企業における60歳台前半層の給与水準との均衡により、年収ベースで400万円〜450万円が設定されたこと。

③期末・勤勉手当の支給月数については、当時の民間再任用者水準が2・50月であり、定年前職員との支給比率（1対0・526）が前提として勧告され、今もこの比率が勧告時に考慮されていること。

④諸手当については、当時の議論の際に、長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加に対処する目的で支給される



○定年引上げとなる職員との均衡をはかるため、再任用者の給料表・一時金を引き上げること。

○暫定再任用者の賃金は、国公行（一）4級再任用賃金以上とすること。

○職務の軽減を希望する職員以外は、暫定再任用者が担っている業務実態等にあわせ、定年延長職員と同様に、退職時の職務・級での任用格付けを行うこと。

【図表3】2024春闘要求モデル（暫定再任用者の賃金）

「生活関連手当」や、主として「人材確保」を目的とする手当が支給対象外とされてしまったこと。

▼このような実態なので、当然、（私を含め・笑）再任用職員からは、不満の声が寄せられているようです。

公務労協が22年度に実施した調査によると、約7割の方が「生活が苦しくなった」「賃金水準に不満」と回答しています。



▼以上のような状況を受け、自治労本部では【図表3】のように24春闘要求モデルを作成していました。3月の学習会においては、この課題に関して数年前から交渉を重ね、改善を勝ち取ることができた3単組（北海道本部2単組、福岡県本部1単組）の報告があったようです。

▼冒頭記載したとおり、現行再任用（再雇用）制度については、公的年金（報酬比例部分）支給開始年齢の段階的引き上げに合わせ、年金支給開始まで無職・無収入になってしまいう人を救済するためにできてきたものです。そこに段階的な定年延長が加わってきたことから職場においては、大きく分けて、定年延長職員と定年前再任用短時間勤務職員（さらに、定年延長制度完成までの暫定再任用職員）とが混在している訳です。しかし、これらの職員の業務を明確に区分することは、実質的に困難であり、定年延長職員（4級職員）の60歳時の給料）の7割水準との均衡を図る観点から、『再任用職員全員の4級以上の格付け』を強く求めていることが必要です。

▼この課題は、秋闘でも継続して取り組むこととなるはずです。まずは現状把握から始めましょう。

共済動画

備えて守って補償する『じちろうマイカー共済』（約15分）



機関紙

総支部機関紙のバックナンバーは、こちらから。



編集後記

▼5月11、12日の2日間、大川ふるさと公園野球場（下郷町）と、びわのかげ総合運動公園野球場（南会津町）において、総支部野球（予選）大会を開催しました。2日間とも、芳賀沼事務局長の日ごろの行いが良かったため、全く雨の心配のない晴天で、大きなケガ等もなく無事終了することができました。選手の皆さん、実行委員の皆さん、大変お疲れさまでした。ブロック優勝の①喜多方市職、②会津若松市職、そして昨年度県大会準優勝の③会津美里町職の3チームが県本部大会へ出場します。ご声援を（坂内）



機関紙の内容について職場の仲間と話し合おう！