

公務員の高齢期の雇用問題について（最終報告）

● 65歳までの定年延長の必要性

- ・ 平成25年度から段階的に年金支給開始年齢を65歳に引上げ。このため、60歳定年の場合65歳まで無収入の期間が発生。65歳まで働く仕組みを整備し、雇用と年金の連携を図ることは我が国の重要課題。
- ・ 国は、法律で、既に民間企業に65歳までの雇用確保を義務付け。公務員についても、国は使用者として、無収入の期間が生じないように、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳に引き上げる必要。

※ 現在の60歳定年退職後の再任用は、60歳を事実上の就労の終着点とし、現役時代の職務・職責とは離れた雇用の場を提供するもので、雇用と年金の連携を図る仕組みとしては不完全。

※ 国家公務員制度改革基本法では、定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することとされており、政府は平成23年中に定年延長に係る一定の結論を得るとしている。

● 定年延長を実現するための条件

- ・ ①組織活力と公務能率を確保するための方策を措置、②60歳以降の給与抑制により総給与費の増加を抑制、③60歳までについても年功的な給与カーブの見直し。
- ・ 各府省は、再就職のあっせんが禁止される下で、65歳までの雇用維持を実現可能とするための人事管理を具体化。公務内外で本格的に人材を活用できる仕組みに。

● 定年延長後の公務員の職業人生のイメージ

- ・ 一般職員については、優秀者は従来の昇進スピードにとらわれず抜擢しつつ、全体としては現在よりも昇進を遅らせ、65歳まで勤務。ライン職を中心とした人事管理や職員の意識を改め、複線型人事管理へ一層転換。60歳以降は短時間勤務や早期退職の選択など多様な選択肢を用意。
- ・ 幹部職員については、年次一律的な人事や短期間の異動を見直し。若手の人材登用機会を確保するため本府省審議官等に役職定年制を導入。役職定年後は65歳までその能力を公務内外で適切に活用。早期退職を支援する退職給付制度。

● 定年延長導入に向けた個別の検討課題

- ・ **給与**：60歳以降は給与体系を見直し給与水準を引下げ。60歳までも昇格ペースや昇給を見直し。国民の理解を得るために定年延長による総給与費の伸びの抑制が必要。
- ・ **多様な働き方**：60歳以降は短時間での勤務を選択可能に。
- ・ **役職定年制**：組織活力の維持のため、本府省の審議官級以上、課長級等を対象に役職定年を検討。役職定年後に活用可能な職務をどう見出し、確保できるかが鍵。
- ・ **職域の開発等**：高齢層職員の職域を開発し、複線型人事管理を推進。能力活用のための公益法人等への現役出向措置、必要な業務の公務部内への再配置を検討。
- ・ **退職給付**：諸外国では公務員の退職後の生活を退職給付で保障。幹部職員について人材確保の視点からの検討も必要。定年前の早期退職を支援するため、60歳以降に退職する場合の退職手当の定年退職扱いや早期退職者への退職給付の加算措置を検討。
- ・ **特定職種**の定年：加齢に伴い就労が厳しくなる職種について定年を65歳にできるか検討が必要。定年を65歳より前とする場合、65歳までの所得代替措置が不可欠。
- ・ **能力開発等**：職業生活を通じた能力開発、早期に生涯設計を考える機会の充実が必要。
- ・ **経過措置**：年金支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に実施。その際、新規採用者数のバラツキを調整するための一時的調整的な定員措置も必要。