

今後の公務員の高齢期の雇用問題について（中間取りまとめ）の骨子

基本的視点

- ・ 検討に当たっての基本姿勢は、優秀な人材を確保するための公務員の生涯設計をどうするか、公務の公正さ・清廉さをいかに維持するか、組織活力をどのように維持するかの3点。
- ・ 雇用と年金を接続しなければならないことは基本的な了解事項であり、民間企業における取組に準拠した措置が必要。
- ・ 定年制の廃止は現実的ではないことから、65歳までの再任用の義務化か定年延長か又はそれらの組合せかについて検討した。

再任用の義務化で対応する場合の問題点

- ・ 再任用の義務化については、外部への事務移管の経緯、ライン職を減らすことの困難性等にかんがみると、再任用に適した業務を量的に確保することが難しいことが最大の問題。

65歳までの定年延長について

- ・ 65歳までの定年延長を考える際には、公務員の退職管理の特殊性等にかんがみると、民間企業における普及割合の分析だけで判断することは適当でない。
- ・ 定年延長については、人事の停滞による組織活力の低下、人件費の増大が問題。
- ・ 定年延長の後に再任用を組み合わせて全体で65歳までの継続雇用とするなど高齢者の活用の可能性を検証しつつ検討する必要。
- ・ 定年延長を行うとしても、60歳時点での再任用短時間勤務の選択を認めることも考えられる。

今後の検討

- ・ 今後は、民間企業の動向、公務員の退職管理の動向も踏まえながら、65歳までの段階的な定年延長を中心に検討。
- ・ その際、能力・実績主義の徹底、役職定年制など組織活力の維持を図るための方策、定員や新規採用抑制の問題、総人件費の増大につながらない工夫、再任用との組合せ、外部との人事交流などについても検討が必要。
- ・ 高齢期雇用問題は公務員諸制度とも関わるため、政府横断的に関係各府省が集まって検討する場を設ける必要。