

# 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)概要

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長：清家 篤 慶應義塾大学商学部教授)

## 背景

公的年金支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の連携の必要性

民間

| 年 度            | H 20年度 | H 25年度 | H 37年度<br>(H 33年度定年退職者から) |
|----------------|--------|--------|---------------------------|
| 報酬比例部分(2階)     | 60歳    | 61歳    | 65歳                       |
| 基礎年金(相当)部分(1階) | 63歳    | 65歳    | 65歳                       |

定年制の廃止  
65歳までの段階的定年延長  
原則希望者全員の再雇用等 } のいずれかの  
実施を平成18年4月1日から義務化(高齢者雇用安定法)  
92.7%が実施済み(平成19年6月1日現在)

公務員についても民間に準拠した措置が必要

## 主な議論

### 基本的視点

優秀な人材を確保するための公務員の生涯設計  
公務の公正さ・清廉さの維持 組織活力の維持

### 公務の特殊性

行政簡素化・効率化の要請  
再就職あっせんの原則禁止

### 再任用義務化の問題点

再任用官職の確保が困難

民間企業における雇用確保措置の  
普及割合だけでは判断困難  
(民間企業は転籍や外部委託業務  
の取り込みを活用)

「国家公務員制度改革基本法」  
(H20年6月6日成立)

- ・定年を段階的に65歳に引き上げるについて検討
- ・その他役職定年制や職種別定年制の導入についても検討

### 65歳までの定年延長

組織活力の維持の必要性(能力・実績主義の徹底、役職定年制)  
人件費の抑制と給与水準  
定員・新規採用の抑制の問題

## 検討の方向性

65歳までの段階的定年延長について検討

定年延長との組合せとしての再任用制度などについても必要に応じて検討

政府横断的な検討の場を設けた総合的な検討の必要性

更に議論を深め、来年夏を目途に最終とりまとめ