

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）（概要版）

第1 基本的視点

1 基本姿勢

我が国の公務員の高齢期の雇用問題を検討するに当たって考慮すべき点は、先進諸外国の場合と同様、優秀な人材を確保するために公務員の生涯設計をどう描くか、公務の公正さ、清廉さをいかに維持するか、また、組織活力をどのように維持するかということである。

2 雇用と年金の連携の在り方

(1) 考え方の筋道

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る。

また、民間企業においては、定年制の廃止若しくは65歳までの定年延長又は再雇用等の継続雇用制度の段階的導入が義務付けられており、公務員についてもこれに準拠した措置が必要である。

(2) 検討の手順

理論的には定年制の廃止は理想ではあるが、現実的には困難である。

再任用の義務化か65歳までの段階的定年延長か、あるいはその組合せかについて議論した。

第2 60歳定年制のまま、再任用の義務化で対応する場合の問題点

1 再任用官職の確保

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である。

2 再任用義務化の定義

再任用の義務は、職員の能力、希望等に応じて相当と認められる再任用官職を提示等する義務と定義できるが、本人の希望する官職をどこまで用意できるかには限度がある。

3 選択基準

再任用の義務化で対応することとなった場合は、体力・能力的に職務に堪えられない場合を除き、希望者全員の再任用の義務化が適当である。

第3 65歳までの定年延長について

1 民間企業との均衡

民間企業においては「定年制の廃止」と「定年年齢の引上げ」を合わせても14.2%にとどまっているが、公務員の退職管理の特殊性や外部への事務移管の経緯等にかんがみると、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。

2 職員の人事管理—特に組織活力の維持に関して

「定年延長」は、全体の昇進が妨げられて士気の低下を招きやすいことや給与総額の増大を招きやすいことが問題として指摘されている。

(1) 能力・実績主義の徹底

定年延長で問題となる「組織活力の維持」に関しては、まず能力・実績主義的な人事制度を徹底させる必要があるが、これだけでは同じ能力では経験がある分だけ前任者有利となり組織活性化の観点から限界があることも指摘されている。

(2) 役職定年制

役職定年制は、組織活性化の観点から役職段階ごとに一定年齢で管理職がラインから外れ専門職として処遇される(給与は職責に応じて減額)制度であり、再任用とは、ライン外の職を用意すべき点では変わらないが、60歳台の雇用保障、外部との人事交流がしやすい点、役職段階ごとに年齢を調整できる点等でメリットがある。

役職定年制を検討する場合、年齢による役職就任制限をする合理性、能力・実績主義との関係について更に検討するとともに、民間企業では役職定年制を機能させる前提として専門職で処遇しない職員を出向させたり、外部の業務を一部取り込んで対応しており、公務において役職定年制を検討する場合はこれらの手法が可能かについても総合的に検討する必要がある。

3 定員問題・新規採用問題について

定員問題・新規採用問題は、暫定的な定員措置など定員管理、人事管理、総人件費問題とも関係することから、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がある。

4 高年齢者層の増加、在職期間の長期化に対応した総人件費問題について

定年延長、再任用の義務化いずれの場合でも、総人件費の増大につながらない工夫が必要である。具体的には、民間企業の例を参考に、60歳から大幅に給与水準を引き下げたり、中高年齢層の給与カーブを寝かせたりすべきとの意見が出された。

5 幹部職員に関わる問題

(1) 幹部職員等の定年延長について

各府省による再就職あっせんが原則禁止されることとなる中で、政府として高齢期の本府省課長級以上の職員をどのように活用するのか明確な方針を示すことが必要である。

(2) 年次別人事管理について

幹部職員等についても能力・実績主義を徹底していく必要があり、採用年次にとらわれた人事管理は改めていく必要がある。

(3) 職員の専門性について

高い専門性を持つ幹部を養成できる人事ローテーションも考える必要がある。

6 特定の公務職場の取扱いについて

刑務官、海上保安官、入国警備官等、加齢に伴い就労が厳しくなる職務については、まず一般職員の雇用と年金の連携の在り方を決めた上で、改めて検討する。

7 退職手当及び年金制度について

退職給付につき、「再就職あっせんをなくし、定年までやる気をもって働いてもらうためには、給与カーブを見直す代わりに年金・退職手当の代替率を国際水準並みの70%に高めるなどして、将来の不安を解消しなければならない」、「定年延長がなされたために60歳時点での退職が定年退職でなくなったとしても、自己都合退職として扱わずに、現在と同水準の手当額を支給すべき」などの意見が出され、幅広い検討が必要。

8 定年年齢の引上げのスケジュールについて

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、常勤職員として定年延長を希望しない職員に対し再任用短時間勤務で対応するなど、高齢者の活用の可能性を検証しつつ様々な組合せを検討していかなければならない。

9 選択定年制、多様な働き方

定年延長を行うとしても、60歳以降は短時間勤務等で働くことを希望する場合は、60歳時点での定年扱いの退職及び再任用短時間勤務の選択を認めることも考えられよう。

第4 高齢期における再就職ニーズや高齢期の収入減少に対する支援措置

失業、収入減少、自己啓発、再就職について、今後は民間に準拠して支援制度を整える方向で検討する必要があるとの意見が出された。

今後65歳までの雇用を考えると、50歳台での能力再開発は重要になる。

むすび

今秋以降、65歳までの段階的定年延長について検討を進めるが、その際、今後の民間企業の動向、公務員の退職管理の動向、官民人材交流センターの運用実態等も踏まえて、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、退職勧奨制度の可能性、組織・定員の在り方、外部に出した業務の取り込みなど、組織活力の維持のための工夫や給与総額増大の回避の方策、新規採用抑制問題、退職手当や年金の在り方を中心に検討する。

なお、定年延長との組合せや今後の状況の変化により検討の必要性が生じた場合などのために、再任用についても必要に応じて検討する。

また、高齢期の失業、収入減少等に対する支援措置についても検討を進める。

さらに、高齢期雇用問題は、公務員諸制度とも関わるため、政府横断的な検討が必要である。