

## 「公務員人事管理に関する報告」(抜粋)(平成19年8月)

## 5 退職管理～高齢期の雇用問題～

職員の退職管理については、国民から批判を受けない適正な退職管理の実現に向けて、各府省の人事管理に与える影響や職員の職業選択の自由にも配慮しつつ、公務全体として取組を進めることが望まれる。

これについては、今般、国家公務員法の改正により官民人材交流センター等の新たな枠組みが導入されることとなり、また、在職期間の長期化に向け複線型人事管理の導入に資する観点から、本日、専門スタッフ職俸給表の新設について勧告することとしたところである。

一方、近年の公的年金の支給開始年齢の引上げによって、公務員、民間労働者ともに、平成25年度からは60歳で定年退職しても公的年金が支給されないいわゆる無年金期間が発生し、平成33年度の60歳定年退職者からは、65歳になるまでの5年間、原則として公的年金が支給されないこととなる。

こうした状況の下、民間企業については、既に、定年制の廃止、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ又は再雇用制度等の導入が法律によって義務付けられ、また、使用者による再就職援助、雇用保険による求職者給付、高年齢雇用継続基本給付金など再就職ニーズや高齢期の収入の減少に対する様々な支援措置の制度化も進んでいる。同様に、公務においても、雇用と年金の連携を図り、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備することが重要な課題となっている。具体的には、平成25年度を見据えて、民間と同様に年金支給開始年齢までの雇用継続を図ることを前提に、各府省や職員の意向、民間企業の動向等を踏まえた高齢期の雇用確保策についての総合的な検討を行う必要がある。

検討の方向性としては、定年制の廃止又は65歳までの定年延長、民間企業並みの再任用の義務化(必要な場合には特例定年・勤務延長の拡充)の二つが考えられるが、いずれを採るにせよ、その検討に当たり、例えば次のような視点が重要となる。

高年齢者層の増加に伴う在職者数や新規採用者数等との関係。新規採用を抑制した場合の年齢階層別人員構成のひずみをどうするか。

高年齢者の継続雇用のために民間企業が行ってきている給与システムの変更、能力・実績に基づく人事管理の徹底等にどう取り組むか。

職員全体が高年齢化する中での組織の活性化に留意した幹部職員の任用について、専門職種の拡充、処遇の在り方等を含め、総合的にどう考えるか。

高年齢者層が増加する中で、職場全体の職務分担の在り方についてどう考えるか。また、短時間勤務やテレワークなどの多様な働き方についてどう考えるか。

本院としては、これらの問題に関し、今後とも関係各方面と幅広く意見交換を行うほか、学識経験者を中心とする研究会を設け、検討を進めていくこととする。

なお、公務員の高齢期における雇用確保の問題については、関係制度官庁が協力しながら、政府全体として、必要な対応を早急に進めることが重要である。