

「公務員人事管理に関する報告」(抜粋)(平成20年8月)

4 退職管理～高齢期の雇用問題～

(1) 公的年金の支給開始年齢の引上げに伴って満額年金受給までの空白期間が発生することを受け、民間企業においては、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ている。公務においても、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必要がある。

(2) 本院では、昨年9月から、学識経験者を中心とする「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教授)を開催し、幅広く検討が進められてきたところであるが、本年7月24日、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について「中間取りまとめ」がまとめられた。

「中間取りまとめ」では、少子高齢化が今後ますます進展する中で、60歳台前半層の雇用を公務内において再任用官職だけで対応することが困難であることなどを踏まえた上で、職員の士気の維持、60歳台前半層の勤務の弾力化・複線化、外部との人事交流の促進、給与総額の増大の回避などにも留意しつつ、最終的目標を65歳までの定年延長とする旨の方向性が示されている。

(3) また、国家公務員の退職管理をめぐっては、昨年、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、さらに、基本法において、政府は定年を段階的に65歳に引き上げるることについて検討することとされたところである。

(4) このような状況の中で、本院としては、現在60歳と定められている定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることとする。その際、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、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などについて検討を加えることとする。

また、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、政府横断的な検討の場を設けて、必要な対応を検討することが重要である。

(5) なお、各府省においても、本年中に施行される官民人材交流センター等の新たな退職管理の枠組みへの円滑な移行という視点をも踏まえ、在職期間の長期化に向けて、人事管理全体の見直しに計画的に取り組んでいくことが求められる。

「職員の給与等に関する報告」(抜粋)(平成20年8月)

第2 職員の給与

3 給与構造改革

(3) 給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革は、地域の民間賃金をより適切に反映させるとともに、民間における賃金制度の動向も踏まえ、年功的な給与体系から職務を基本とし能力・実績に応じた給与体系となるように公務の給与体系を抜本的に見直そうとするものであり、平成22年度までの期間を一区切りとして取り組んできている。

現在の取組の終了時点において、これまでの給与構造改革の効果を検証するとともに、地域における民間給与の状況等を踏まえ、引き続き地域間の配分の在り方を検討することに加えて、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から、新たに導入される人事評価制度に基づく評価結果の給与への活用状況を踏まえつつ、必要に応じ更なる見直しを検討するものとする。

さらに、近時、雇用と年金の連携を図るため、60歳台前半における雇用問題が重要な課題となっており、これに対処するに当たっては、60歳台前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について、人事施策の見直しと一体となった検討を行うことが求められている。

本院としては、給与構造改革期間終了後は、以上のような諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があると考えており、今後、具体的な問題点等を整理しながら、その準備を進めていくこととする。