

公務員の高齢期の雇用問題について（これまでの議論の整理）

第1 基本的視点

1 基本姿勢

(1) 我が国の公務員の生涯設計の基本的考え方

本題については、「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としては、優秀な人材を確保するために公務員のキャリアイメージをどう描くかということと、公務の公正さ、清廉さをどうやって維持するかということであり、退職後に備えるため、在職中に公務の中立性、公正性、清廉性を歪めるような結果になっては問題である。」との考えで概ね一致した。

これに関して、「地方組織における国家公務員については、民間企業の労働者と比較して人材獲得で不利にはなっていないので高齢期雇用で民間企業より特に有利にする必要はないのではないか」という意見が出されたが、「国公法第106条の2の新設や定員制度上の制約により、民間企業で通常なされる転籍等による高齢者の雇用確保手段や外部委託事務の内製化が容易ではないことをどう評価するかの問題もある。」との意見も出された。

本省幹部クラス、地方の幹部クラス、その他の一般職員という区分毎に考察が必要という意見も出された。

また、「基本的考え方としては年金が支給されるまでの雇用の保障は使用者の責任だということを明確にすることが重要」との意見も出された。

(2) 欧米主要国の公務員の生涯設計の考え方

アメリカ連邦公務員制度については、実地調査の結果、民間企業との採用競争に遅れることのないよう、公務員の年金制度を充実していることが調査の結果明らかとなった。

アメリカの連邦公務員制度は、給与は必ずしも高くなく(従業員50人以上規模の企業の従業員と均衡)とも、年金制度は大企業とほぼ同じ(かやや高い)水準に設定されている(アメリカ連邦議会予算局調べ)。

また、アメリカの約190万人いる試験採用の身分保障のある連邦公務員について、原則定年制がないにもかかわらず、60歳前後で自発的に退職している理由は、年金制度や医療保険制度が充実しているからであるということ(標準的な年金給付額の最終給与に対する代替率が70%に設計されている、民間の高齢者医療保険制度より有利な医療保険制度になっているなど)が判明した。

これらのことにより、アメリカ連邦公務員は老後の心配をすることなく職務に

精励することができる。

(欧州各国の公務員制度についても、標準的な年金の最終給与に対する代替率が60～70%程度になっているが、実態については今後詳しく調査する予定。)

2 雇用と年金の連携の在り方

(1) 考え方の筋道

平成25年度の60歳定年退職者から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歳まで原則年金が支給されないことに関しては、「雇用と年金を接続しなければならないことに異論はなく、基本的な了解事項である」という意見で一致した。

また、民間企業においては、高年齢者雇用安定法第9条により、65歳未満の定年制を定めている企業においては、定年制の廃止若しくは65歳までの段階的定年延長又は希望者に対する65歳までの再雇用等の継続雇用制度(対象者の基準を定める労使協定が有る場合はこれによることができる)の段階的導入が義務づけられており、公務員についてもこれに準拠した措置が必要であることについては意見が一致した。

各府省の人事担当者や職員団体の代表者もこの点についてはほぼ意見が一致している。

(2) 検討の手順

高年齢者雇用安定法第9条で定める3つの選択肢のうちのどれが公務に最も適合するかについては、様々な角度から議論がなされた。

(本研究会での検討途上の本年6月6日に成立した「国家公務員制度改革基本法」の第10条第3号口では、「定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討すること。」を政府が講ずることとなり、必要な法制上の措置は同法施行後3年以内を目途として講ずること(同法第4条)となったが、この部分に関しては本研究会の議論の方向性と基本的には異ならない。)

本研究会における主な意見としては、次のものがあつた。

ア 定年制の廃止

定年制を廃止することについては、概ね「理論的には雇用における年齢制限の廃止は理想ではあるが、公務員の場合、元々定年制がなかったところに組織の新陳代謝のために定年制を導入したという経緯もあるので、それを廃止するというのは難しく、定年は何らかの形で残した方がいい」との意見で一致した。

なお、アメリカの試験採用による連邦公務員には身分保障があつて原則定年制がないにもかかわらず組織の新陳代謝が図られているが、これには年金制度が充実しているという背景がある。

- イ 65歳までの定年延長か、再任用の義務化か
主として次のような意見があった。
- ・ 最終的には定年延長が望ましいと思うが、そこに至るまでには、いろいろな仕組みを絡めながらやっていく方法もある。
 - ・ 職場の任用の仕方や仕事の配分を考えたときに、定年年齢を63歳、65歳へと引き上げていった場合に起こる混乱を防ぐために少し練習する機会があった方がいい。
 - ・ 定年延長や定年制廃止をすぐできるのかというとなかなか難しい。民間の現状をある程度きちっと考えないといけないし、そういうものを踏まえないで議論をして国民の納得を得られるのか。
 - ・ 人件費を増やさないでできるにもかかわらず、何故民間での定年延長・定年廃止の導入実績が14%止まりであるのかということを考えてみる必要がある。各府省が人事管理上やりやすいということではなく、高齢労働者の実際の能力、企業にとっての新陳代謝の必要性、そういうものを考えた上で判断すべき。
 - ・ 当面の話と終着点を分けて議論して、終着点での話をする中で当面そこでいろいろ大変なことがあるとしたら可能な雇用延長は何かという議論をしたらどうか。それから終着点として定年延長はないのだろうか。これは民間企業もその辺どう考えているのだろうか。

第2 65歳までの定年延長について

1 民間企業との均衡

「少子高齢化は国民的課題であり、労働力を確保するためには定年延長は避けて通れない。公務が先行して社会的役割を果たすことを考えることも必要ではないか。」という意見も出されたが、一方で、「民間でもある程度定年延長が普及してきたときに、さらに促進するために法律を作ったり、公務員に導入するというのは効果的な手段だと思うが、現在の導入率である14%という数字をどう見るかという問題もあると思う。3割くらいになればいいのかなという気もする。」との意見も出された。

議論の結果、ほぼ意見の一致が見られたものとしては、次のものがある。

「管理職に関しては、一定の従業員規模以上の民間企業では、グループ企業や関連会社への転籍等で吸収し、その残りについて再雇用で対応し、また再雇用者向けの事務の一部について外部委託事務の内製化で対応している実態があるが、他方、公務では、国家公務員法第106条の2の新設や定員制度上の制約によりそれらの方途がほとんど閉ざされているか困難である点に留意する必要がある。」

各府省の人事担当者の多くは、公務においては外部への人材提供や外部委託事務

の内製化が困難なことを踏まえ、再任用の義務化は現実的ではなく、ライン官職の系統を崩さずに各役職段階で就任する官職数を増やすか官職ごとの平均在職期間を少し長くするという手法が可能な定年延長が現実的で、その上で能力・実績主義を徹底させ、更に様々な工夫をして組織の活力を維持するという意見であった。

2 職員の人事管理—特に組織活力の維持に関して

(1) 主な意見

ア 能力・実績主義

定年延長に伴い若年者の志気を低下させないことを中心とした組織活力の維持の問題については、次のような意見が出された。

「能力・実績主義的な人事制度になれば、定年を延ばしても早く昇進する人は昇進し、昇進しない人はしないということになるので、定年を延ばしたからといって必ずしも人事が停滞するわけではない。」

「ただし、抜擢人事を行う場合には、政治的中立性を疑わしめないよう、評価の客観性、納得性を高める工夫が必要である。」

イ 自治体の場合

「例えば、従来だと人事異動サイクルが2年だったのが2年半となり、6つポストを回るとそれだけで3年余計になるわけであり、これらの結果、本当にどれくらい活力が低下し、どれくらい職員のモラルに影響するのかというような在職期間が長くなることの影響について、ある程度把握・予測できるという。」という意見が出された。

これについて、既に戦後大量に採用した職員の処遇に関して、若手職員の志気の低下を招かないように各地方公共団体でなされた工夫について、財団法人自治研修協会が昭和60年に行った調査で、各自治体とも、各年齢階層からまんべんなく各役職段階に就任させていることが紹介された。

(2) 役職定年制

ア 議論の端緒

役職定年制については、まず、次のような意見が出された。

「民間の場合、役職定年制という独特のものがある。これは組織の活性化のために導入している企業が多いと思う。やり方次第では、役職への就任を定年のようにストップすれば、本人のモラルは低下するかもしれないが組織の活性化は維持できる。」

各府省の人事担当者からも「定年延長を考える場合には役職定年制もセットで検討する必要がある」との意見が出された。また、「役職定年を定めた場合、役職定年後は専門職での処遇を考えるべき」との意見があった。

職員団体の代表者からも「役職定年制もオプション制度として検討する必要

がある。」との意見が出された。

なお、国家公務員制度改革基本法の第10条第3号八において「・・・定年の引上げの検討に際し、・・・職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度・・・の導入について検討すること」の措置を政府が講ずることとなっている。

イ 役職定年制の導入についての議論

役職定年制については、次のような意見が出された。

- ・ 役職定年を導入すると、年齢差別禁止の考えを放棄することになるのか。欧米各国では役職定年制のような仕組みは存在しない。
- ・ 「能力・実績主義を徹底させれば役職定年制は必要ないのではないか」という意見が出され、それに対して「民間企業においては、能力・実績主義の下では既に役職に就いている者の方がその役職の経験がある分有利になり、なかなか若手が育たないという問題があって、若手育成の一種の知恵として定年制や役職定年制が出てきたという経緯がある」という意見が出された。
- ・ 「再任用の義務化ではライン官職から外れた適当な官職を数量的に確保できないということで定年延長を考えようというときに、役職定年制を導入すれば結局同じ問題が生じる。」という意見が出され、これについて「役職定年制は、再任用よりも、雇用保障が高くなること、任期の定めがないので外部への人材提供が容易になること、原則一律60歳で切り替えるのではなく役職段階で年齢を違えさせることができるので調整が可能であること、という点でメリットがある。」という説明がなされた。
- ・ 「役職」について、本府省における幹部職員（例えば行政職(一)9級以上)に限るのか、「俸給の特別調整額」が支給される管理職(同4級以上)まで広げるのかで制度が異なる。9級以上だと地方組織はほとんど適用がなくなるが、管理職全般に広げると、地方組織の取扱いが非常に複雑になる。

そして、研究会の場において、役職定年制を検討する場合における重要事項として、次のことが指摘された。

「一定規模以上の民間企業の実態から見ると、再雇用制度にせよ、役職定年制にせよ、外部への人材の送り出し若しくは外部委託事務の内製化又はその両方がなされて初めて制度として機能しているので、公務においても、外部への人材の送り出しや外部委託事務の内製化を検討しなければならず、これが不可能な場合にはそもそも再任用制度や役職定年制は機能しない。」

「外部委託事務の内製化をするまでもなく既に公務は人手不足なので必要な定員を増やして官職を確保するという考えもあるが、いずれにせよ、定員問題や外部との人事交流問題を含めた全体的に整合性のある議論をしないといけない。」

(3) 外部への人材提供、外郭団体の業務の再取り込み、退職勧奨の維持による組織の活性化

各府省の人事担当者から、「定年延長の場合であっても、組織の新陳代謝を図るため、いわゆる現役出向や人事交流で外部に人材を出す必要があり、これを促進するために法令上の規制緩和等を検討して欲しい」という意見や「独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある」との意見、さらに、「幹部職員については、退職勧奨の慣行を維持することとし、勧奨退職の手段としていた再就職先のあっせんが禁止されると引き替えに退職手当の額の上乗せを検討して欲しい」との意見が出された。

3 定員問題・新規採用問題について

定年延長・再任用義務化のいずれを行っても、定員問題があるため、新規採用が抑制され、年齢階層別人員構成が歪になることについても議論が行われた。

現実には、一般職国家公務員約362,000人いるなかで、公的年金の支給開始年齢の引き上げのスケジュールに従って3年に一度年齢を引き上げる際に新規採用枠が例年(約16,000人)の半分(死亡・自己都合の退職の補充分として約8,000人)になる。

これについて、各府省の人事担当者は、年度によって採用人数が半減する(府省庁によってはゼロになる)ことを避けるための暫定定員や調整定員のような仕組み(注)の検討を要望していた。

また、各府省の人事担当者からは、2の「職員の人事管理―特に組織活力の維持に関して」で既述した通り、外部への人材の送り出し、独立行政法人等に出した職務の再度取込みの工夫、退職勧奨等による定員問題の解決の意見も出された。

研究会の場では、「公務員の場合、再就職先が狭められ、出口をふさがれてしまうこととなるので、定年延長であれ再任用の義務化であれ、定員管理の在り方をかなり柔軟にしないと、新規採用が出来ないことになる。少しはプラスの部分を許容する必要があるが、各府省ごとの定員管理では問題が解決せず、全府省の関係者が集まって検討する場を設けなければならない。」という意見があった。

(注)例えば、3年に1回新規採用を16,000人から8,000人に半減させるのではなく3年間で48,000人採用するのを40,000人採用することとして毎年13,333人採用することとすると、初年度5,333人、次年度2,666人の定員超過になり3年度目で正常化する。)

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

定年延長であれ、再任用の義務化であれ、総人件費の増大につながらない工夫が必要であるとの意見で概ね一致した。

定年延長した場合の60歳以降の具体的な賃金カーブについては、民間企業の例に準拠して60歳から大幅に給与水準を引き下げるべきとの意見や、中高年齢層の給与カーブを寝かせるべきとの意見が出された。

各府省の人事担当者や職員団体の代表者からも、役職の変更等により60歳以降の給与水準が引き下げられることはあり得るという意見が出された。

なお、国家公務員制度改革基本法第10条第3号八においても、「定年の引上げの検討に際し、高齢者である職員の給与の抑制を可能とする制度・・・の導入について検討すること」の措置を政府が講ずることとされたところである。

5 幹部職員特有の問題

(1) 幹部職員の定年延長について

主な意見として、次のものがあった。

「最終的な到達点と当面の到達点でいくつかのバリエーションがあると思うが、事務次官や局長といった幹部職員の場合はどうしたらよいだろうか。現在でも事務次官の就任年齢は大企業の社長とほぼ横並びで55歳、56歳前後であると思うが、そこから5年延長ということになると、60歳で事務次官になるということになり、果たしてそれがいいことなのだろうか。」

「民間企業とのアナロジーでいけば、民間企業の役員は定年制はなく、任期制なので、局長や事務次官は役員と同じなのだからこれまでの定年管理などとは別という割り切り方はあると思う。」

「国家公務員法第106条の2の新設があり、各府省の再就職のあっせんが原則禁止されることとなり、やはりこの点についても新たに発足する官民人材交流センターがどう機能するかなどの結果を見ながら考えていった方がいいと思う。」

各府省の人事担当者へのヒアリング・アンケート調査では、事務次官の定年を65歳まで引き上げるべきだという意見もあれば、65歳までは体力的に厳しく現状のまま62歳の定年又は役職定年にすべきだという意見もあった。定年又は役職定年後の取扱いについても、国家戦略検討メンバーにするという案、退職勧奨することとするが再就職あっせんが禁止されるので退職金上乘せを検討すべきという案など様々なものが出されている。

(2) 年次別人事管理について

本題については、概ね、「公務員の場合、メリット・クラシーが確立しており、政治的中立性を担保するように制度設計がされている。年次を逆転させること自体はいいが、こうした抜擢人事を行う場合にはどうしても政治主導となるので、

難しいとは思いますが、政治的中立性を維持しつつ能力・実績主義を導入することが必要。」との意見で一致した。

また、年次別人事管理の是正の問題については、各府省とも取組を進めてきているが、本省課長補佐級までは一律に昇進させ、その後、個人の能力に応じて昇進スピードに変化をつけており、年次の逆転も生じているところも多くなっている。

(3) 職員の専門性について

本題については、概ね、「国際的に高い競争力を持った幹部職員が色々な省庁を1、2年で回る形で育つとは思えない。やはりそれぞれの分野、例えば国際会議で諸外国と対等に渡りあう、あるいはそういう人たちと常日頃コミュニケーションをとれるような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ことが必要。」との意見で一致した。

また、「ジェネラリストといえども、特定の深化した専門分野を持っていて初めて役に立つのであって、若い頃から専門性を高める視点を持たずに頻繁に担当を変えれば良いというものではない。」との意見もあった。

6 特殊な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、加齢に伴い体力的に厳しい職務については、所管府省の人事担当者からは、「せいぜい62歳くらいまでの定年が限度である」、「60歳を超えると短時間勤務などの工夫が必要」、「勤務が難しい職員に対する何らかの配慮が必要」という意見が出されている。

これについては、「特殊な職場に勤務している職員についても職域開発をして別な仕事についてもらい、他の人と同じように雇用を継続するという考え方と、特殊な職場に勤務している職員は多くないので、こうした職員については、60歳で退職してもらった代わりに退職時から年金を支給するという考え方がある。対象となる公務員の数が少ないのであれば後者のような取扱いもあり得ると思う。」という意見が出された。

また、「自衛官の場合は、若年定年者について60歳に達するまで、特殊な手当を支給している。自衛官は特別職ではあるが、同じ国家公務員なのでアナロジーはある。」との意見も出された。

一方、「地方自治体では、警察官や消防士などかなりの困難職種を抱えており、これとの整合性も考えないといけない」との意見も出された。

7 退職手当及び年金制度について

(1) 最終給与代替率の問題について

本題については、次のような意見が出された。

「アメリカでは公的年金の受給開始は65歳からとなっているが、62歳から繰上げ受給できるようになっており、アメリカの企業では、62歳で退職すると年金の現在価値が最大になるように制度設計しているケースも多い。また、賃金カーブがかなりフラットになっているということも、退職時給与に対する年金の代替率が高いという要因になっている。現在の我が国のような年功的な賃金体系で、退職給付年額(公的年金の額と退職手当の年金換算額)の最終給与年額に対する代替率が低い状況(30~50%)では、自発的退職を促すことは難しい。」

「現在の公務員制度改革の流れとしては、主たる退職管理の手法として天下りを使うのは止めるという方向だが、そうすると、定年まで公務に精勤してもらうということが原則となり、そこまでやる気をもって働いてもらうことが重要。公務員に意欲を持って働いてもらうためには、天下りをなくし、賃金カーブを見直す代わりに年金の代替率を国際水準並みの70%に高めるなど思い切って退職給付を改定し、将来の不安を解消しなければならない。」

(2) 自己都合退職の場合の退職手当の支給率

本題については、次のような意見が出された。

「退職手当は、給与の後払いとしての性格もあるので、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である。」

「民間では、若者にはせつかく教育訓練をして辞められると困るので自己都合の退職金を低く抑制するが、年齢が高くなるにつれ、比率が低くなり、一定年齢に達すると定年と同じ扱いとされている。退職事由で最後まで差を付ける現在の公務員の退職手当制度は民間から見ると違和感がある。」

「公務の場合、組織をスリム化する際のメリットとして勧奨退職をさせてきたという経緯があり、自己都合退職の場合の退職手当額の水準が低くなっているのは、優秀な人にはいつまでも残っていて欲しいという発想があるからではないか。」

8 定年年齢の引き上げのスケジュールについて

本題については、「3年に1歳ずつ定年延長を行い、それに再任用を組み合わせるという考え方もある。組み合わせの問題であり、いきなり65歳と硬直的に考える必要はないのではないか。」との意見で概ね一致した。

また、「定年延長の方法論としては二つあり、一つは国が手本となって民間に先駆ける方法、もう一つは民間の実施状況を見てついていく方法がある。そう考えると、国が手本となって62歳まで定年延長をして、あと3年は再任用としておいて運用状況をみるというのも現実的な案ではないか。そうすると民間もそうなる可能性が強い。非常に体力的に厳しい官職でも、65歳は無理でも62歳までならということもあるようなので、何をやる場合でも慣れが必要なので2年まず延ばす、5年というから無理だという答えになってしまうし、そこまでの国のお手本というのは無理だろう。計画的にやってはいくが、62歳定年の後は言わずにその後状況を見て考えるのがいい。」という意見があった。

さらに、「先のことをみながら当面は定年年齢を62歳まで引き上げるとするのは現実的な議論としてある。しかしながら、定年の延長についても国が先導というのは、現在の世論の状況を見ると非常に難しいこともあるので、慎重に検討する必要がある。」という意見があった。

また、「国民は人件費の総額が高いことに対して批判しているので、定年延長の場合でも60歳以降の給与は下げるということを同時に提示すれば納得を得られるのではないだろうか。」との意見もあった。

9 選択定年制

選択定年制については、次のような意見が出された。

「最近まで公務では、いわば系列の子会社のような外郭団体が多数あったが、それがまず、再就職あっせんが駄目になり、総量的にも外郭団体のポストが減らされている。そうした中で職員を外に出すことを前提にする選択定年制の導入は、弊害が多い。」

「選択定年制を導入するとなると、在職中に次のキャリアを探すことや能力開発を行うことを認めることになり、公務員の本来の姿に反するのではないか。これを認めた場合、何らかの弊害が生じると思う。」

一方、各府省の人事当局者の中には、「定年延長をするにしても、本人の状況に応じて60歳で退職して退職金を受け取りその後は再任用短時間勤務で働くなど柔軟な働き方を選択できる制度がよい。」という意見もあった。

第3 一律65歳定年延長は行わず、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

「再任用の義務化を検討するに当たっての一番のポイントは再任用官職の確保の問題であり、一般職員であれ幹部職員であれどういう官職を用意し、どういう仕事をやってもらうかということである。」という意見で一致した。

また、次のような意見が出された。

「定年まで培った能力を活かせるような再雇用の官職・職務があってしかるべきで、仮に下位の官職につけるとしてもそういう能力を活かせるような官職を提示しないと運用がうまくいかないのではないかと。定年まで指導的立場にいた人が日常的に指導される立場になると、働く意欲を失い1年や2年で辞めるということになりかねない。そうすると再任用の義務化の目的が果たされたとはいえなくなる。」

「団塊世代の退職に伴い、職場の仕事が継承できないという議論があるが、その辺が実態的にはどうなのかを考えることが再任用に相応しい仕事を考える際の一つのヒントになるのではないかと。公務、民間を問わず、いろいろな職場で現役の職員の知識・経験不足の現象が生じているので、団塊の世代などの技能、職能を（現役の知識・経験不足を補い、）うまく継承するためのつなぎとして生かす余地があるのではないかと。そういうものを踏まえて再任用に相応しい新しい仕事があるのかどうか現場から色々積み上げて考えてみる必要があるのではないかと。」

「窓口業務、相談業務などは再任用者の職務に適している。」

「国の地方出先機関等でも多くの非常勤職員が働いていると思うが、全部ではないにしてもそうした仕事の多くを再任用職員に任せるとすることも考えられるのではないかと。」

また、各府省の人事担当者からは、「全ての再任用希望者に(ラインから外れた)再任用に適した官職を用意することは困難である」、「同じ職場での再任用では従来の上下関係が逆転するので人事管理上難しい」などの意見が出された。

これについては、「民間企業ではそんなことは言っていない」との意見が出された一方、「民間企業も一定規模以上になるとホワイトカラーについては関連会社への転籍を活用するなどして対応しており、全て再雇用で対応しているわけではなく、公務員については国公法106条の2でこれが禁止されることの効果を見極める必要がある」との意見が出された。

また、各府省の人事担当者から、「60歳台前半層に適した職務を切り出して官職の再編成をして再任用官職を作り出すなどかなり大がかりな職務の編成替えが必要」、「独立行政法人等に出した職務を再度公務内に取り込み、人件費や定員も取り戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら進める必要がある」との意見(前掲)も出された。

2 再任用義務化の定義

再任用の義務化を、例えば「定年退職予定日より一定期間前の時期における定年退職予定職員に再任用に関する希望を聴取した上で、再任用を希望する職員に対して、その能力、経験、希望等に応じて相当と認められる再任用官職を提示し、当該職員がそれへの任用を希望する意思表示をした場合に、当該職員を当該再任用官職に任用する義務を任命権者に課すること」と仮に定義した場合の意見として、次のような意見が出された。

「原則希望者全員を再任用するというのが望ましいと思う。ただし、義務化の定義をどうするかということを考えるのが非常に重要で、使用者が再任用のポストを提示して本人が拒否した場合、本人が受け入れられるポストを際限なく提示し続けるのかということに行き着くと思う。民間は、1つ以上1つ以下というのが実態のようであり、際限なく提示し続けるというものではないようだ。そうすると、定年前と同様に辞令により異動させるということに近くなるので、それであれば定年延長と大して変わらないということになる。」

「現役の場合でも意に沿わない転勤や配置換があり、その場合に転勤を拒否し、別のポストを要求することまでは認められないが、それは降格されない保障があるからだ。再任用の場合は労働条件が下がるので、不服申立て制度のようなものを作り、意向を反映させる仕組みを設けるべきではないか。そうしないと義務化が形式的なものになってしまう。」

3 選択基準

選択基準については、「民間企業をヒアリングした際に、勤務評定で選別を行っている企業でも実態はほとんどの者は再雇用されるということだった。定年延長ではなく再任用義務化という選択肢を採った場合に、希望者は全員義務的に任用することになると国民の納得が得られない可能性がある。分限免職をしなくてはいけないような職員については、再任用は拒否する権利を留保するというのも必要だと思う。」という意見が出された。

これについては、「分限免職処分を適時適切に行っていれば、分限免職をしなくてはいけない職員について再任用をすることはあり得ないのではないか」との意見も出されたが、「定年到達時点頃に分限免職をしなければならない場合を除いて希望者全員の再任用の義務化が適当」ということで概ね意見が一致した。

4 定員問題、人件費問題、組織活性化等の問題

定員問題、人件費問題等については、「定年延長のところでも定員削減との関連

をどうするかということが大きな問題となったが、再任用もその見直しがないと前に進まない。」という意見で一致した。

(したがって、ここでなされたその他の議論は、第2の3及び4の定年延長の場合の定員問題等のところに併せて掲載した。)

5 幹部特有の問題

幹部特有の再任用の問題については、「審議官クラス以上の方が同じ公務部内で係員・係長・課長補佐として働くというのはイメージしにくい。」ということで意見が一致した。

ただし、その対処方法としては、「審議官クラスまで出世した人というのは、それなりの知性なり能力を持っているので、それを今までは天下り先で活かしてもらっていたわけだが、それができなくなったとしても、何らかの形で国家行政に活かしてもらいたいと思っている。例えば、国家戦略スタッフがおかれる組織にまとめて再任用し、ポリティカルアドバイザー的な役割を担ってもらおうというような再任用の仕組みも可能性として考えられるのではないか。」という意見、「それくらい上の役職になった人は、仕事等で培ったネットワークもあるので自力で次の仕事を探すというのが民間企業のお考えである。」という意見、「公務員が平日頃次の職場のことを考えているということでは困る。これは天下りの問題につながっていて、従来はあまりそういう心配をしないで官房が一手に面倒をみるので仕事をしなさいという仕組みになっていたのだが、それをやるとはいけないということになったので、どうするか。」という意見など様々であった。

各府省の人事担当者の意見としては、「幹部職員の再任用も可能である(顧問的ポスト、専門職ポストなど)」とするのが約5割、「幹部職員の再任用は困難(特例定年、官民人材交流センターの活用などで対処)」とするのが約4割であった。

6 特例定年、勤務延長

各府省の人事担当者の意見としては、「幹部職員の再任用は困難なので、特例定年で対応して欲しい」という意見(前掲)や、「勤務延長については、延長後の人事異動が制限されているので要件を緩和して欲しい」という意見が出された。

7 60歳台前半層の処遇

60歳台前半層で金銭面での就業ニーズが強い要因として、持ち家の取得と子供の養育が挙げられ、近年の晩婚化による60歳台前半層での子供の養育問題が今後増加するとの予想については、次の意見が出された。

「どんな賃金体系も労働者の生活を無視した賃金というのはあり得ず、60歳台前半層の処遇を考えると住宅ローンもあるだろうし、中には子どもの教育費もあるだろうからそれも考慮して云々というのもあり得ないわけではないが、それに何

か対応する制度を設けるといのはちょっと厳しいかなという気がする。」

「生活給的な考え方は全般的にこの年齢に限らず段々見直していくべきだという考え方もある。他方で生活給的なものが現在の賃金体系に色濃く残っているとすると、60歳台前半の処遇を考える際にそこも考えないといけない。」

再任用された職員にヒアリングしたところでは、現在支給されていない「扶養手当」、「単身赴任手当」、「寒冷地手当」などが必要とする意見もあった。

第4 高年齢者が増加する中での多様な働き方

1 短時間勤務

「退職予定の組合員に対し、60歳以降の働き方のアンケートを行ったところ、フルタイムで働きたい人が少なく、短時間勤務の希望者がかなり多かった。定年延長にしろ再任用の義務化にしろ、時間単位、週単位の勤務など勤務時間の弾力的な運用と組み合わせてやれるようにする必要がある。」との意見が出された。

なお、各府省の人事当局者の中には、「定年延長をするにしても、本人の状況に応じて60歳で退職して退職金を受け取りその後は再任用短時間勤務で働くなど柔軟な働き方を選択できる制度がよい。」という意見もあった。(第2の9で前掲)

2 その他

「通勤時間の短縮、60歳以降の勤務に適した職務が通勤可能圏外にしかない場合の対応、公務能率の向上などの観点からのテレワークの検討に当たっては、まず、60歳前半層の高齢者のテレワークに適した職務をどう切り分けるかが重要である。」との意見が出された。

第5 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

1 民間企業における金銭上の支援措置との均衡

65歳までの定年延長ではなく、60歳から65歳までの期間の全部又は一部を再任用義務化で対応する場合であって、再任用義務化の対象者について基準を設けることとした場合には、制度上必然的に失業者が発生することとなる。

また、再任用義務化の場合や定年延長と役職定年制・給与の減額がセットとなった場合には60歳の時点で給与が相当額減額されることとなる。

また、自己啓発のための費用が今後増大することが予想される。

これらの場合において、民間企業の労働者は、定年退職により失業した場合には退職手当を受給した上で更に雇用保険法第13条の基本手当を受給でき、あるいは同法第61条により収入減少分の一部について高年齢者雇用継続基本給付金を受給でき、また、自己負担の教育訓練費用の一部について同法第60条の2の教育訓練給付

金が受給できるのに対して、公務員ではこれらに該当する制度がない。

これらについて、「今後は民間に準拠して支援制度を整えるべきである。」という意見が出された。

一方、「民間企業では雇用保険制度に加入しているが、公務員は加入していないので、公務員についても雇用保険に加入するのかどうか」という意見が出されたが、現在でも育児休業給付のような雇用保険制度上の給付に類似した給付が共済組合制度の下で支給されており、失業や収入減少、自己啓発に対する支援についても雇用保険制度に限らず共済組合制度等他の制度での対応も考えられるという説明があった。

2 民間企業における再就職

民間企業においては、65歳未満の定年退職労働者で再就職希望者に対しては、求職活動支援書の交付義務(高年齢者雇用安定法第17条)、就職活動に対する援助の努力義務(高年齢者雇用安定法第15条)の制度が整備されている。

これに関しても、1と同様、「今後は民間に準拠して支援制度を整えるべきである。」という意見が出された。

3 その他の支援策

次のような意見が出された。

「人事院による高齢期の職業設計のためのセミナーや啓発パンフレットの配布などは既に行われているが、各府省の人事当局のほか、退職手当制度当局、共済制度当局や共済組合など、関係行政機関による総合的な啓発・支援が必要である。」

「50歳台の職業能力開発は、民間企業でも今までは行われてこなかったが、今後65歳までの雇用を考えると、この50歳台での能力再開発は重要になる。」