

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第22回 議事要旨

1 日 時 平成21年5月26日(火) 15:30~17:30

2 場 所 人事院第二特別会議室

3 研究会メンバー出席者(座長及び座長代理以外は五十音順)

清家慶應義塾大学教授(座長)、岩村東京大学教授(座長代理)、稲継早稲田大学大学院教授、杉山三菱重工業株式会社顧問、藤村法政大学専門職大学院教授、村瀬全農林労働組合参与

4 議事次第

職員団体に対する高齢者雇用についてのヒアリング
個別の検討課題についての議論
その他

5 議事概要

職員団体から今後の高齢期雇用に係る諸問題に関するヒアリングが行われ、それを受けて研究会メンバーとの間で質疑応答が行われた。

<職員団体の説明要旨>

- ・ 政府における高齢期雇用に関する対応を見ると、「工程表」では再任用の原則化が先行し、定年延長の結論は先送りになっている。また、高齢期の生活の安定や働きがいのある職場の保持という観点よりも、総人件費の削減という政策が色濃く出ているように感じる。
- ・ 研究会には、65歳までの段階的な定年延長との基本方針を堅持して最終報告をとりまとめるよう強く要請する。
- ・ 複線型人事制度を整備し、高齢層を専門職として活用することが高齢期雇用の基本。現行の専門スタッフ職俸給表は、複線型人事制度に資するものとなっていないことから、抜本的に改める必要。専門職としては、窓口専門職や行政相談員のほか、現在非常勤として措置している高度の専門的な業務など積極的に職域を開発すべき。
- ・ 65歳定年制に見合った能力・実績主義の人事管理を行うべき。定年延長により昇進が遅れ、組織活力が損なわれるという意見があるが、種職員を中心とした従来の若年退職を前提としたものであり、発想の転換が必要。
- ・ 年齢差別につながる役職定年制は、能力・実績主義の人事管理の下では導入すべきでない。しかし、能力・実績主義の人事管理が定着するまでの過渡的な措置として検討する余地はあり得る。
- ・ 天下りを前提とした退職管理の見直しが不可欠であることから、早期退

職勤奨制度や勤奨に応じる場合の退職手当の優遇措置は廃止すべき。

- ・ 給与については、職務給原則の維持と、ゆとりある生活を送ることができ
る水準の確保という2大原則を維持してほしい。
- ・ また、60歳までの給与について、定年延長の見返りとして現行の水準を
大きく見直すということについては賛成し難い。60歳までは現行の水準を
維持し、61歳以降は上記の原則を満たした新たな水準設定を行うことが基
本。50歳以降の給与水準をどうするかは、定年延長にかかわって検討する
問題ではなく、従来から取組を進めている若年層も含めた給与カーブの見
直しの議論の中で検討すべきもの。
- ・ 65歳まで定年を延長した場合にも、60歳時点で再任用勤務を選択可能と
する仕組みなど多様な勤務形態を用意し、意欲と能力がある者は65歳まで
働き続けられる仕組みを作ることが重要。
- ・ 定年前の職員について、退職準備等の目的で短時間勤務を行えるよう、
常勤職員の短時間勤務制度の導入を要望。
- ・ 定年延長の実現方法については、2013年から1歳ずつ3年ごとに定年を
延長し、2025年に65歳定年とする方法を基本とすべき。一旦62、3歳で区切
り、その後改めて65歳までの延長を検討するという方法は採るべきではな
く、現時点で、65歳までの定年延長を確定する方法を採用すべき。
- ・ 段階的な定年延長の過程では、定年以降65歳までの間の再任用を義務と
すべき。
- ・ 民間企業との均衡も重要であるが、雇用と年金の接続は社会的な課題で
あり、公務がある程度先行し民間に波及する形態であっても国民の理解は
得られるものと考えらる。
- ・ 定年延長が困難な職種については、職種転換や短時間勤務を利用して使
用者の責任で65歳までの雇用を確保する制度と、60歳で退職し年金の前倒
し支給又は特別な手当の支給等の方法で所得を保障する制度の二通りの制
度を用意すべき。どちらの制度を適用するかは、それぞれの職種の特性に
応じて判断すべき。
- ・ 地方公務員にも消防職員や電車・バス等の運転手など65歳までの就労が
難しい職種の者がいるので、これらの者の取扱いについても留意する必要。
- ・ 我が国の年金の支給水準は、欧米諸国と比較して低すぎることから、従
来の天下りを前提とした退職管理ができなくなることを踏まえ、適切な水
準を確保すべき。また、退職手当について、60歳以降退職する場合や再任
用に移行する場合は、定年退職者と同様の扱いとすべき。
- ・ 民間では高年齢者雇用安定法や雇用保険法に基づく様々な支援措置があ
る。財源の措置は必要になるが、公務でも高年齢雇用継続基本給付金等を
支給すべき。
- ・ 50歳を超えてから生涯生活設計を考えるのでは遅いため、地方公務員等
ライフプラン協会で行っているような退職準備プログラムを国家公務員に
ついては若い段階から行っていくべき。
- ・ 「雇用と年金の接続」の形態がどのようなものとなるのかは、公務員だ

けでなく勤労国民全体の重大な関心事項。したがって、勤労者が将来の不安なく日々生きがいをもって働き、退職後も安心して生活できるような退職管理のあり方を整備することが、公平・公正に良質な公共サービスを提供する上でも不可欠。最終報告に当たっては、この点を十分踏まえてほしい。

- ・ 高齢期の雇用と所得の在り方は重要な勤務条件であり、最終報告に当たっては、我々の意見を十分反映するとともに、人事院としての施策の決定に当たって十分我々と話し合い、合意に基づくべき事項であることを配慮してほしい。

< 質疑応答 >

問 現在非常勤とされている高度の専門職としてどういったものを想定しているのか。

答 典型的なのは、職業安定所の窓口での再就職困難者に対するカウンセリング業務などではないか。不安定な非常勤として位置付けるよりも、雇用が安定している常勤とした方が妥当。

問 常勤職員における短時間勤務制度の導入が要望されているが、高齢者の部分休業の制度は導入されており、その制度と要望にある常勤職員の短時間勤務制度はどのように違うのか。

注) 高齢者部分休業制度は、平成16年に地方公務員に対して導入されている。

答 国家公務員については、育児短時間勤務制度はあるが、高齢者を対象とした短時間勤務制度はないため、退職準備をしたい者や軽勤務に移行したい者の利用を念頭に短時間勤務制度の導入を要望。

問 地方公務員の中で定年延長が困難な職種は、消防職員や電車・バス等の運転手のほかにもあると思うが、他に想定している職種はあるか。

答 例えば、警察官が想定されるが、組合として要望が上がってきているものを挙げたもの。消防職員の場合、これまでも退職管理について考慮が払われてこなかったが、60歳を過ぎると短時間勤務であっても現場での業務は難しいため、今後は再就職の支援や手当の支給について是非検討してほしいとの要望が出ている。

また、電車やバスの運転手についても、短時間勤務や臨時の運行業務であれば対応できる部分はあるが、安全にかかわる業務であり、定年延長が困難な職種として取り扱ってほしいとの要望がある。

問 高齢者を専門職で活用することは民間でも行っているが、その場合、定員についてはどのように考えているのか。

答 定員については大きな課題と認識している。短時間勤務の導入に合わせ、定員管理を弾力的に考えていくことが必要と考えている。

問 定員は一定とすると、定年延長に伴い採用の抑制と平均年齢の上昇が現実的な問題となるが、この点についてどのように考えているか。

答 定年延長の引上げに際して、新規採用は抑制せざるを得ない。他方、平均年齢の上昇により総人件費が膨らむという懸念があるが、本人の希望に基づく短時間勤務のような弾力的な働き方をするなど人件費を膨らませずに行うことができる施策があるのではないかと考えている。

問 早期退職勧奨制度は廃止すべきとのことであるが、民間企業の場合、再就職のあっせんをしない代わりに退職金を上積みするという発想で優遇制度を設けている。公務員についてもこのような制度があってもいいと思うがどうか。

答 本人の自助努力で行う再就職のために辞めるということであれば話は別だが、今の公務における早期退職勧奨制度は再就職のあっせんを伴うものであり、65歳まで働きたい人は働けるという仕組みにするのであれば、早期退職勧奨制度は廃止する必要がある。

問 「ゆとりある生活を送ることができる給与水準」とは、具体的にどれくらいの水準を想定しているのか。

答 2年ほど前に行った退職公務員に対するアンケートでは、最低、通常の生活に必要な金額として月30万円、ゆとりある生活を送るために必要な金額として月38万円という結果が出ており、その程度の水準を想定している。

問 65歳まで定年を延長し、雇用と年金を接続させることは望ましいことであるが、その場合には賃金制度も併せて変えていく必要があると思うが、定年を65歳としつつ、60歳以前とそれ以降で賃金の仕組みを変えることについてどのように考えているのか。

答 現在、年功的な給与カーブをフラットな形に移行させており、若年層も含めた全体的な給与カーブの見直しについては賛成している。現実的にも、55歳以降の給与はほぼフラットの状態であり、60歳まで給与が上がり続ける仕組みを考えているわけではない。

問 欧米諸国と比べると、日本の公務員の最終給与に対する退職給付の所得代替率は低くなっているが、人件費の原資は一定であるため、賃金の調整なしに年金の給付水準を引き上げることは難しいと思う。また、代替率が低いというのは、最終給与が高いということを反映した結果ともいえる。これらの点を踏まえると、60歳までの賃金を見直さないまま退職給付の水準を見直すことは難しいと思うがどうか。

答 ゆとりある生活を保障する水準としては、現在の年金の水準では少し低すぎると思っている。定年延長により掛け金の払込期間も5年間増えるので、この機会に世間に対して問題提起をしてほしい。

前回に引き続き個別の検討課題（特定職務の問題）について議論が行われた。研究会メンバーの主な意見は以下のとおり。

国際比較をした場合には、定年を低く設定している職種として、航空管制官、刑務官あたりが共通している。各省から困難職種がいろいろ挙げられているが、単に交替制勤務だからということで考えていいかということがあり、具体的な職種については、最終報告では国際比較を参考に限定的に取り上げた方がいいのではないか。

交替制勤務の職種が多数挙げられているのは、高齢職員には夜勤が厳しいということによるものと思われるが、民間では、高齢者の夜勤は免除していることもあるのではないか。

公務でも60歳を超えれば夜勤を免除する等の工夫をすれば、十分勤務することができるし、経験も豊富な層なので、活用しないとったいない。交替制勤務というだけでは定年延長をしない理由として説得力がないように思う。

交替制勤務の職場で、定年延長をして高齢者の夜勤を免除すると、他の職員の負担が大きくなることも考慮しなければならない。

60歳を過ぎても夜勤が全く問題ない人もいれば、50歳を過ぎるときついという人もおり、個人差が大きい。民間では、人を見ながら対応を考えている。

個人差が相当あるので、ある職種は定年延長はできないと一律に線が引けるのか。逆に個人差に合わせた人事管理ができるのか。難しい問題がある。

刑務官や航空管制官の職場を実際に見せてもらったが、このような職種は60歳定年にしておき、64歳までは自衛官の若年定年退職者給付金に準じた金銭的な手当を検討するのが基本ではないか。ただし、60歳を過ぎても勤務可能な人については、いくつかの選択肢の中で働いてもらえばよいのではないか。職場訪問の際、ベテラン職員は長年の現場経験を活かしてトラブルを未然に防ぐことができるという話を聞いた。そうした経験に基づく知識や技能の伝承も必要であり、ベテラン職員には何らかの形で現場に残ってもらった方がいい。

退職者給付金のようなことを、民間では一般的に50歳くらいから行っている。独立するチャンスと、教育、資金を与えるという制度になっている。そのため、関連会社等への再就職の面倒をみた社員は対象外にしている。

さらに引き続き個別の検討課題（各種支援措置）について議論が行われた。研究会メンバーの主な意見は以下のとおり。（「 」は事務局からの回答を示す。）

民間で支給されている高年齢雇用継続基本給付金は、将来的にはなくなると思われる。給付金は、民間企業が60歳を過ぎた人を継続雇用しやすいように、国が実質的に給与の一部を負担するものであるが、民間企業では、今後65歳までの継続雇用が普通になってくると、給付金を前提にした賃金制度を改め、きちんとした生活を営める賃金水準にしていかなければならないという議論をしている。したがって、公務員の場合、この給付金を気にする必要はないのではないか。

公務員の処遇については、民間準拠ということで、できるだけ民間と同じにしていくことが求められており、その意味で民間で支援措置が講じられているものは、公務でもそのような支援措置を手当するという方向は出した方がよいのではないか。

一方、65歳定年を打ち出せば、この点では公務が民間よりも先に進むことになり、その上で、給与の調整をどうするかということになる。結局どちらの方法を採るかということではないか。

公務員に高年齢雇用継続基本給付金を支給するとなれば、公務員も雇用保険に入るべきという議論にもなってくる。

雇用保険に公務員が入らないのは、国際的にも一般的なのか。

アメリカでは、連邦公務員は入っていないが、州以下の公務員は入っている。イギリスは官民共通のシステムになっている。ドイツは、官吏については入っておらず、フランスも公務員は入っていない。これらの諸国では、どちらかといえば公務員は別体系となっているところが多い。

公務員への雇用保険の適用の問題は、公務員の雇用保障の議論とリンクしてしまい、議論が錯綜しかねない。また、公務員が雇用保険に入っていないのは、建前の理由としては、退職手当で失業保険見合いのものも払っているということであるはず。仮に雇用保険に入るとなると、退職手当の方もそれに合わせて見直すべきではないかという議論が生じ得る。他方で、教育訓練給付金の公務員への適用についての議論もあると思うが、これは高齢者に限った問題ではない。

20歳から50歳まで30年あり、65歳定年を前提にすると、50歳から退職まで15年ある。職業生活はそれまでの半分残っており、しっかり働いてもら

う必要がある。民間企業では、50歳代前半では、それなりの教育訓練をやらないと65歳まで勤務するのは無理という発想がある。教育訓練給付金という形ではなく、公務員にも50歳前後でエネルギーを再注入するようなことがあってもいいのではないか。

民間の教育訓練給付金による能力開発支援は、おそらく同じ会社でスキルアップしていくことに限定されず、オール民間の中で、会社さらには業界を変えてもスキルアップしていくことを社会全体として奨励する仕組みだと思われる。公務の場合は、公務の中で培ってきたものを、公務の中あるいは独立行政法人などの公務の周辺の公的な仕事でどれくらい活用できるのかという観点での能力開発になる。今まで公務では、50歳を過ぎると再就職に目がいき、公務の中で能力開発をするという視点はなかったかもしれないが、65歳までの定年延長を踏まえもう一度能力開発をするということなら、これまでと異なるスキームで考える必要があるかもしれない。

公務員の場合は、教育訓練給付金ではなく、人事院と各府省を通じて研修という現物給付ができる。一般的な考え方としては、65歳まで現役で働くのであれば、公務員がキャリアの中で受ける訓練の総量は増えていかねばならない。それを各府省なり人事院なり、どこがどういう形で、どのタイミングで供給するかの問題と思われる。

今回は、これまでの個別の検討課題に関する意見交換を踏まえた議論を行うことになった。

(文責：研究会事務局)

以 上