

高齢期の雇用問題に関する公務員連絡会の意見

2009年5月26日

公務員労働組合連絡会

1. はじめに

政府の公務員制度改革の「工程表」では、「再任用の原則化」を先行(2012年度実施)させ、定年延長については2011年中に実施するか否かの結論を得る、となっている。

これは、実質的に定年延長を先送りしようとするものであり、その背景には、現行のいわゆる天下りを前提とした退職管理を可能な限り維持しようとする考え方があるように思われる。また、「雇用と年金の接続」をどのようにする観点よりも、高齢職員の給与引き下げなど総人件費削減政策が自己目的化されているきらいがある。

政府は3月27日に「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」を発足させ、「工程表」の考え方を具体化しようとしているが、われわれとしては「工程表」の考え方には大きな問題があると考えており、貴「研究会」の「中間とりまとめ」の考え方とも相違しているものと思われる。

貴「研究会」においては、是非、これまでの「65歳までの段階的な定年延長」を中心に高齢期の雇用のあり方を考える、という基本方針を堅持され、「最終報告」をとりまとめられるよう強く要望する。

2. 定年を65歳に延長するとした場合の諸課題について

(1) 高齢者層をどのような職務において活用していくべきか。

文字通り、複線型人事制度を整備し、専門職として活用すべき。現行の専門スタッフ職俸給表は、その整備に資するものとなっていないことから、抜本的に改めるべきである。また、窓口専門職や相談員などを含め、積極的に職域を開発すべきである。

(2) 昇進管理及び退職管理はどうあるべきか。

基本的には能力・実績主義人事管理の下で定年が65歳まで延長されるのであり、それに見合った昇進管理、退職管理を行うべき。3年から4年程度昇進が遅くなり組織活力が損なわれるという意見は、キャリアを中心とした従来若年退職を前提としたものであり、発想の転換が必要ではないか。

(3) 組織活力の維持を図るためにはどのような方策が考えられるか。

能力・実績主義の下で、役職定年制等の年齢差別につながる仕組みは導入すべきではないのではないか。しかし、能力・実績型の人事管理への移行には相当の時間がかかることから、過渡的な措置として検討する余地があり得るとも考えられる。その際、複

線型人事制度の整備は必須条件である。

今後、いわゆる天下りを前提とした退職管理の見直しが必要となることから、早期退職勧奨制度は廃止すべきものとする。

(4)60歳代前半及び60歳前の給与水準及び給与体系はどうあるべきか。

定年延長の際の給与のあり方については、職務給の原則が維持されること、ゆとりある生活がおくれる給与水準が確保されていること、が最低限必要である。

以上の原則を踏まえた上で、給与のあり方については、60歳までは基本的に現行給与水準とカーブを維持することとし、61歳からは上記原則をクリアした新たな水準設定を行うこととする。

(5)定年延長と再任用短時間勤務との選択制など勤務の弾力化についてどのように考えるか。

60歳時点で定年延長と再任用のどちらかを選択可能とすることや段階的定年延長の過程で定年延長と65歳までの再任用を柔軟に組み合わせること、など弾力的に運用できる制度とすべきである。その際、再任用は本人の希望に応じたいわゆる「義務化」とすべきである。

その際、再任用には多様な勤務形態を用意すべきである。

また、定年延長にあわせ、常勤職員の短時間勤務制度を導入すべきである。

(6)定年延長の実現方法についてどのように考えるか。

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である。その際、上記の通り65歳までの雇用は「再任用の義務化」を組み合わせることとする。

いったん62・3歳で定年延長を法制化し、到達した時点で再度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である。

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する。

(7)加齢に伴い就労が厳しくなる職種・職務の職員の処遇のあり方についてどのように考えるか。

いわゆる同一職種によっては定年延長が困難な特定職種については、職域開発によって職種転換するか、短時間勤務制度を導入するか、などの方法によって使用者の責任で65歳までの雇用を確保する場合、60歳で退職し、年金の前倒し支給を行うか、特別手当を支給するか、などの方法で所得を保障する場合、の二通りの制度を用意す

べきである。

この二通りの制度のうち、どれを適用すべきなのかは、それぞれの職種の特性に応じて判断すべきである。

貴「研究会」の検討対象は国家公務員であるが、困難職種としては地方公務員の消防職員、電車・バス等の運転手についても留意して頂きたい。

3．高齢期雇用問題について他に考えるべき課題について

(1)退職手当及び年金制度について

日本の年金の支給水準については、欧米諸国との比較では低すぎることから、いわゆる天下りを前提とした退職管理が不可能になることを踏まえ、適切な水準を確保するよう最終報告で提言すべきではないか。

退職手当は、60歳以降で退職する場合や再任用の場合は定年退職者と同様の扱いとすることを最終報告で提言すべきである。

(2)各種支援措置について

公務員にも、民間の「高年齢者雇用安定法」にもとづく高年齢雇用継続給付金などの各種支援措置を制度化すべきである。

国家公務員においても、「地方公務員等ライフプラン協会」等が行っている事業並みに、高齢者の能力開発等のための「退職準備プログラム」の拡充を図るべきである。

4．その他最終報告に向けての要望等

「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、勤労国民の重大な関心事項である。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絶対に必要である。最終報告のとりまとめに当たっては、この点を十分踏まえられたものとして頂くよう要望したい。

また、高齢期の雇用と所得のあり方は、重要な勤務条件でもある。最終報告のとりまとめに当たっては、われわれ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公務員連絡会と話し合い、合意に基づくべき事項であることを配慮したものとして頂くよう要望したい。