

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第8回 議事要旨

1 日 時 平成20年5月8日(木) 9:30~11:30

2 場 所 人事院第2特別会議室(3階)

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)、浅海読売新聞社論説副委員長、岩村正彦東京大学教授、黒澤政策研究大学院大学教授、杉山三菱重工業株式会社顧問、藤村法政大学院教授、村瀬全農林労働組合参与

4 議事次第

職員団体からのヒアリング
高齢期の雇用問題に係る主要な論点整理
意見交換
その他

5 職員団体からのヒアリング

公務員労働組合連絡会

公務員労働組合連絡会から退職者の生活状況アンケートの概要説明及び高齢期の雇用問題に関する基本的な考え方の説明があった後、質疑応答が行われた。その概要は以下のとおり。

<現状認識>

- ・ 公務における高齢者雇用の問題は非常に重要な問題であると認識している。
- ・ キャリア、ノンキャリアを問わず再就職の斡旋はこれまで行われてきたところであるが、国家公務員法等の改正により天下りを前提とした退職管理が大きく変わり、再就職の機会が狭められることとなり、高齢者雇用の問題への影響は非常に大きい。

加えて、高齢者雇用の問題の検討に当たっては、年金の支給開始年齢の引き上げに伴い発生するいわゆる無年金問題も非常に大きな問題である。

- ・ 総人件費抑制政策の下で現行の再任用制度はほとんど機能していない。希望しても再任用されない場合があると同時に、定員等の事情から現役に配慮して再任用を希望していても手を挙げないのが実態である。

< 高齢期の雇用問題に関する基本的考え方 >

- ・ 制度設計に当たっては、制度的に65歳まで生きがいを持って働き続けられることと、高齢期の生活を保障するための処遇を確保することを基本とすべきである。
- ・ 我々は、これまでは60歳を前提としたライフプランを組み立ててきたところだが、これからは、65歳まで生きがいを持って働き続けることを前提としたライフプランをまず構築する必要がある。
- ・ 高齢期の雇用は定年延長を基本に考えるべきである。ただし、段階的に進めるなど内容・時期等についてはいろいろな考え方がある。また、経過的な措置として定年延長と再任用の義務化と組み合わせるなど柔軟に対応することもあり得る。
- ・ 高齢雇用者の給与については、職務給（同一価値労働同一賃金）の原則をきちっと担保して欲しい。
- ・ 退職手当の在り方も総合的に検討する必要がある、その方策としては、60歳以降の退職者は定年退職扱いにすることや、退職後にゆとりのある生活を送るために退職手当の一部を年金化することが考えられる。

（質疑応答）

問 65歳まで定年を延長するということになると、給与カーブを見直すなど給与体系を変更する必要があるかと思うがどうか。

答 個人的な見解ではあるが、大方の考え方としては、定年延長に当たっての給与カーブの見直しは避けて通れない課題として検討しなければならないという認識はある。ただし、安直に総人件費抑制の観点から検討が必要ということではなく、65歳まで働き続けることを前提としたライフプランを踏まえた給与カーブの在り方を議論したいと考えている。また、生涯賃金を一定とした場合に、方策は複数あり、例えば、60歳までは現在の横ばいとなっている給与のまま維持し、60歳以降はそれまでと異なる職務に就いてそれに見合う下がった給与を得るという方策や65歳であっても幹部となり得るということであれば、50歳代から給与カーブを見直すという方策が考えられる。これから当方で議論してどういう方向がいいのか結論を出したいが、組合員層という観点からは前者の方が生活設計を立てやすく、大きなライフプランの変更がなくて済むということだろうと思う。

問 65歳までしっかり働いていただき、その後は基本的には年金で生活ができるようにするため、それなりの年金給付を確保するとすると、現在の退職一時金の一部を年金の方に振り向けていくということも必要になるのではないかと思うが、退職給付のうち一時金を年金に振替えるということについてはどのように考えるか。

答 昨年、当方が行った意識調査によると、年金よりも一時金としての支給を希望する職員が圧倒的に多い。おそらく、一時金で支給された方が生活設計を立てやすいのだと思う。ただ、今後は一時金の一部年金化も選択肢として考える必要が

あるが、この問題は非常に大きな問題であるところ、現在、共済年金の3階部分の取扱いが国会で棚上げ状態となっているため、その行方を見定めながら、民間の企業年金的なものを含めて公務でどう設計するかを検討していきたい。

問 民間企業の場合、地方の工場の従業員は、働くのは60歳までで十分で退職後は親から譲り受けた田畑を耕して過ごしたいという意見がある一方、都市部の従業員は、雇用と年金の連携を念頭に65歳までは働き続けたいという要望がある。公務員の場合も、都市部と地方でだいぶ差があるのではないかと思うが、その辺りの認識はいかがか。

答 確かに、地方都市に住んでいる公務員は多いが、中核都市が多いので、事例としてよく言われる退職後は田畑を耕したいという方は一部であり、ほとんどの方は民間の都市部の方と同じで勤労者として働いているのではないかと思う。

問 60歳以降も働き続けるに当たっては、50歳代の能力開発が重要かと思うが、職員団体としてこの点をどう考えるか。

答 高齢雇用施策をきちっとやっている企業でも、ホワイトカラーと工場労働者では様相が違ふと思う。工場労働者の場合は、技術の伝承等を含めて能力の維持にコストをかけている。一方で、ホワイトカラーの場合は関連会社に再就職するというシステムがまだ生きているのだと思う。公務においては、コストをかけて65歳まで働き続けるための能力開発をやるインセンティブを使用者側がきちっと持っているかということが一番の問題かと思う。これまでの退職管理の仕方というのは、関連法人等に再就職するまでは面倒を見るが、その後は自分で頑張りなさいということだったと思う。しかし、公務に残るとなれば、50歳代で退職準備をきちっとやっていく、能力開発にコストをかけていくということが非常に重要になるのだろうと思う。職員団体としても使用者側が能力開発にしっかりと取り組んでいただきたいという強い要望を持っている。

問 労働組合として施策を打ち出す場合、一律の施策よりも本当に生活費が必要で一番大変なグループに対する施策とそれほどでもないグループに対する施策を分けて打ち出した方が使用者側に対して効果があるのではないか。

答 60歳を過ぎると意欲、能力に個人差が出てくるので、健康状態等に応じ40歳代、50歳代からいろいろ準備し、退職後の生活が担保でき、60歳以降は働かないという選択が可能なプランを支援する必要があると思う。しかし、政策を考える場合のベースとしては、やはり雇用と年金の接続のためのしっかりとした制度が必要なので、定年延長という方向性をお示ししたところである。

日本国家公務員労働組合連合会から高齢期の雇用問題に関する基本的な考え方の説明があった後、質疑応答が行われた。その概要は以下のとおり。

<現状認識>

- ・ 定年まで働きたいと思っけていても、人事当局の勧奨を受けて退職せざるを得ないという実態がある。公務において長年養成してきた経験豊かな人材を公務内で活用できないというのは社会的な損失である。
- ・ 2004年に行った調査によると、60歳代も働きたい、働かざるを得ないという職員がそれぞれ30%にのぼる。その理由は78.3%が働かないと生活できないという回答であった。

<高齢期の雇用問題に関する基本的考え方>

- ・ 国公労連としては年齢による雇用差別である定年制それ自体の廃止を最終目標としているが、そのためのステップとしても65歳までの定年延長が望ましい。
- ・ 今回の高齢者雇用の検討を契機として、いわゆる「天下り」の禁止や、昇進管理を始めとする現行の人事管理のあり方を思い切って民主化すると同時に、定年延長を基本とする高齢期の雇用制度を確立して公務員全体の退職管理を抜本的に改めるなど、公務員の人事全般を国民の目を見て公平で透明なものにする必要がある。同時にこれにより、職員にとっても「全体の奉仕者」として職務に専念することが可能となる。
- ・ いわゆる困難職種については、生活保障のための手だての検討が別途必要だが、困難職種だから定年延長が難しいという立場には立たない。定年年齢の伸長に伴い、職員の働き方、考え方も変わると考えられるし、従事する業務についても、後輩の実地教育や訓練、非常事態への対応や助言、プロジェクトの企画・立案、広い視野に立った行政改善業務、行政相談や苦情処理などの業務以外にも、現在外注している職務の直営化などが考えられるのではないか。
- ・ 職務に大幅な変更がないにもかかわらず賃金水準が低下する、同一労働での賃金格差があってはならない。高齢者雇用を理由として安易に中高年層の賃金水準を下げることは、中高年層の勤務意欲を減退させるだけでなく、それを見ている若年層にもマイナスの影響を与えかねない。世代間のアンバランスを生じさせないように十分な時間をかけて協議・検討を行うべきである。

(質疑応答)

問 賃金体系の見直しは慎重にという意見があったが、現在の財政状況や国民の公務員に対する目線などを考えた場合、賃金体系を一切変えずに定年を延長するというのは事実上不可能ではないかと思う。ここにメスを入れないで、ここに時間がかかると、定年の延長も難しくなるのではないかと思うが、その辺についてどのように考えるか。

答 高齢期雇用の問題は現在検討をしている最中であるので、組織として考え方が確立しているわけではないが、必ずしも定年を65歳に延長したからといってそのことがイコール人件費の増大につながると単純には考えていない。今は60歳がピークの賃金カーブであり、それを延長線上に伸ばしていくというのは難しいと思うので、一定のところでカーブの見直しをするというのは検討の対象としてはあり得るが、60歳代前半でも働かざるを得ないという現状を踏まえた生活設計に配慮した処遇を検討していく必要がある。

問 定年まで公務員として勤務し、再就職等をせずに退職後は尊厳のある引退生活を送ってもらうためにはそれなりの年金の給付水準を確保する必要がある。そのため、現在の退職一時金の一部を年金化するのも一つの方策であるが、この点についてどのように考えるか。

答 退職一時金は、賃金の後払い的な性格を持つという整理がされてきていると承知している。その意味では、職員は退職一時金を受け取れることを前提として生活設計を組み立ててきているため、そこに手をつけるということが仮にあるとするなら、あらかじめ合意形成が図られないといけないと思う。退職一時金を年金に代えるというのは一つの考え方ではあるが、退職一時金の基本的な性格にかんがみ、にわかに賛成し難い。

問 民間の会社で再雇用の議論をすると、本社の人事部は再雇用してもやってもらう仕事がないと言うが、現場に近いレベルで活動している労働組合に聞くと、様々な事情で民間企業も人員を絞っており、60歳を過ぎた方に普段出来ていない仕事をしてもらうと、50歳代以下の人達も非常に仕事がやりやすくなるという話をする。公務員も、人員が絞られている中で不十分な活動しかできていない部分があり、国民に対するサービスの低下にもつながっているというところがあると思う。こうした部分を再任用で補いたいというような議論が組合側から起こると、制度も作りやすくなると思うのだがどのような認識を持っているのか。

答 例えば、窓口業務の一部を非常勤職員が担っている場合があり、こうした業務で長年の経験を活かしてもらうというのは一つの考え方かと思う。また、現役の仕事から一步引いて俯瞰したときにこうした方が業務全体がうまくいくのではないかと、こう改善すれば国民にとってもプラスではないかといったことを提言してもらうとか、研修を始めとした側面からのサポートをする業務を開拓していく必要もあると思う。

問 今後議論を深めていくに当たっては、労働組合側が常に要求だけ出して使用者側でやってくれるのを待っているというのだとあまり建設的ではないと思う。だから、公務員個人はこういう努力をする、労働組合としてもこういう形で支える、だから使用者も考えていただきたいという手法が望ましいかと思う。

答 職員団体は、政府、経営者側の単なる対抗勢力ではなく、当事者として議論に参加し、協議・話し合いを通じて制度を作っていくというパートナーであると認識している。職員自身にもある意味で意識の改革が必要になるだろうし、職員団体としてもそうした意識づけをしていきたいと思っている。

6 意見交換

事務局からの資料の説明の後、論点整理案の「第4 高年齢層が増加する中での多様な働き方について」及び「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について」について意見交換が行われた。その概要は以下のとおり。

論点整理【第4 高年齢層が増加する中での多様な働き方について】

テレワークについて、居住地と勤務地（役所の所在地）が離れている場合の給与の取扱い（地域手当等）はどうなるのか。

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。

論点整理【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制度との均衡及び2 民間企業における再就職支援制度との均衡】

官民均衡という観点からは、民間にあって公務にない制度は導入するというのが筋ではないか。その点この設問は必要かどうかということだが、必要であるという前提で支援措置を考えていかないといけないと思う。

雇用保険は保険制度であり、被保険者には金銭上の負担がある。ここの議論で金銭的支援をするということは公務員も雇用保険に加入し、保険料を負担するということか。

育児休業給付については、雇用保険のアナロジーで公務にもあり、共済の短期給付から支給されており、費用の負担は労使折半となっている。この場合共済掛け金を公務員は負担している。民間企業の雇用保険の場合は一般会計からも負担されているが、育児休業給付等で実施できているので、共済制度等何らかの方法で失業給付や雇用継続給付、教育訓練給付金類似のものが考えられないかということである。もちろん、負担なしでというわけではなく、その分掛け金は労使で

負担ということになる。

共済の掛け金を引き上げる形でこの金銭上の支援を行うというのは一つの考え方だろう。

失業に対する支援措置の基本的な考え方だが、これは、定年と年金の支給開始年齢が接続されれば、理論的には60歳定年退職時に失業する云々というような議論をする必要はなくなる。ここの中の失業給付の議論が重要になってくるのは、再任用の義務化とし、更に基準等を設けて再任用されない者が出てくるときであるということだろう。

論点整理【第5の3 その他の支援策】

生涯設計セミナーなどは人事院で実施したりしているが、現在行われている支援措置は極めて不十分だと言わざるを得ない。今後は、人事院に限らず人事当局や総務省人事・恩給局、財務省の共済担当、共済組合も含めて啓発事業など総合的な支援措置を設計していく必要がある。職員が退職直前になって準備を始めるのではなく、色々な働き方も含め30歳代からでも早め早めに準備ができるような総合的な仕組みを作っていくことが重要である。

50歳代の人たちに対する能力開発の仕組みの構築というのが民間企業でも課題となっている。60歳で辞めるのであれば、50歳以降に能力開発は行わなくてもよいのかもしれないが、65歳まで勤め続けることを考えると、技術進歩もあって変化の激しい現代で、古い知識なり技能しか持っていない人が60歳になって65歳までというときに、非常に働ける場所が狭まってくると思う。企業の側もこれまでは50歳代の能力開発に対してあまり支援をしてこなかった。この辺りの仕組みを作っていくというのが今回大事なポイントかと思う。

能力開発は、市場の失敗もあるので、そもそも個人ではなくて一般会計から出すべきである。ただ、雇用保険に入っている人たちには自己啓発に給付金が出るという既存制度を前提にして公務員をどうするかとなると問題が難しくなる。

今回は、人事院が行った各種調査の調査結果の報告と中間とりまとめに向けてのフリートーキングを行うこととなった。

(文責：研究会事務局)

以 上