

## 【公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会】

## 高齢期の雇用制度のあり方に関する意見聴取にあたって

2008年5月8日

日本国家公務員労働組合連合会

はじめに

- ・ 定年制度の目的と機能  
～ 現行定年制は定年までの「雇用保障」機能を十分発揮していない
- ・ 職員の意識（「生活と労働に関する意識調査」（2004年11月実施）結果から）  
～ 60歳代も働きたい、働かざるを得ない。理由は働かないと生活できない（78.3%）
- ・ 制度検討は労働組合との合意を前提に  
～ 労働条件の根幹、民間では労使協定事項

## 1 公務における高齢者雇用の基本について

## ① 定年と年金の満額支給年齢との間に隙間が生じないように、定年年齢の延長を図るべき

- ・ 国公労連は、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
- ・ 年金支給開始年齢に対応して定年年齢を段階的に引き上げる経過的措置
- ・ 民間企業の実情はあるとしても公務が率先して定年延長を行い、先導するべき
- ・ 再任用の義務化は定年延長が直ちに困難な場合の次善策

## ② 定年延長による効果

- ・ 国民にとって安定的かつ充実した行政サービスが提供される可能性が拡大
- ・ 一貫した人事管理や職務編成の検討のためにも定年延長が有効
- ・ 「選択定年制」「役職定年制」もオプション制度として検討する必要

## ③ 民主的な公務員制度確立の観点

- ・ 公務で培われた能力・技能は公務内部で生かされるべき

- ・透明で公正な行政と民主的な公務員制度確立にもつながる
- ・職員にとっても「全体の奉仕者」として職務に専念できる

## 2 定年延長後の高齢公務員の職務や処遇について

### ①必要な人事制度全般の見直し

- ・職員配置、研修・実務訓練、賃金、昇進、退職管理、業務執行体制、勤務形態など
- ・世代間の話し合いに基づく理解と合意形成が不可欠

### ②定年延長後の高齢者の職務

- ・本格活用にふさわしく、一定の高度な職責と業務内容をもつ職務として設計
- ・長年の行政経験を生かした新たな職域開拓も
- ・「困難職種」に対する方策検討は必要だが、働き方や職員の意識も変化

### ③賃金水準、処遇のあり方

- ・高齢者の生活設計に配慮しつつ、職責と業務内容に応じた処遇を基本とするべき
- ・賃金体系の検討は世代間の配分に留意し、慎重に検討するべき

## 3 高齢期の雇用に関わるその他の課題

### ①総人件費削減政策や定員管理の仕組みなどの抜本的見直し

- ・短時間勤務制度の活用による弾力的運用も一方策

### ②その他

- ・公務員宿舎
- ・単身赴任手当や特地勤務手当など生活水準を維持するための手当

以 上