

雇用と年金の連携に関する各省庁ヒアリング項目

平成19年12月25日

1 雇用と年金の連携の在り方

非幹部が 60 歳で定年退職しても無年金期間が最大 65 歳まで 5 年間続くことになることに対して、いかなる雇用の方策が適当か。

特に、

定年制を廃止する、

65 歳まで定年を(段階的に)延長する、

希望者全員に対して(又は合理的基準を設けて)再任用を義務化(定年退職者の経歴等にかんがみて適切な再任用ポストの提示を義務化)する、
などの方法が考えられるが、いずれが最も適当か。

また、何故それが最も適当と考えるか。

2 上記 1 で最も適当と考えた方策に伴う問題

(1) 60 歳台前半層の者(非幹部)の実人員が増加することに伴い、対応すべき問題は何か。

特に、

定員との関係、新規採用抑制に係る問題、

総人件費抑制の議論の中で、50 歳台の給与抑制の議論も起こり得るが、これをどう考えるか、

在職期間の長期化が 60 歳未満、特に 50 歳台の職員の人事・昇進管理に与える影響にどのようなものがあるか

など。

(2) 60 歳から 65 歳までの職員(非幹部)の処遇上の問題はあるか。

特に、

60 歳超の者の給与、手当上の問題、

適当な仕事があるか、

公務内に適当な官職がない場合の職務設計の工夫(職務の組み替え、専門スタッフ職の工夫、独立行政法人や民間との人事交流を含む)、

特に体力(視力)低下等に伴う問題がある場合の工夫、

など。

3 その他

特に主張したいこと

以上

(提出資料)

- 1 高齢者についての退職管理の現状、今後の見込み
- 2 再任用の実施状況及び問題点