

## 「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第12回 議事要旨

1 日 時 平成20年7月3日(木) 9:30~11:30

2 場 所 人事院第1特別会議室(6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)、岩村正彦東京大学教授(座長代理)、浅海信夫読売新聞社論説副委員長、稲継裕昭早稲田大学大学院公共経営研究科教授、杉山三菱重工業株式会社顧問、藤村博之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

中間取りまとめに向けて  
その他

### 5 中間取りまとめに向けて

中間取りまとめに向けて、座長の進行の下、意見交換が行われた。意見の概要は以下のとおり。

#### 民間企業の人材移動について

一定規模以上の民間企業の場合、資本関係がある親企業から子企業への人材移動が行われるだけでなく、企業グループの中の中核企業から資本関係はないが取引関係がある企業へ人材移動する場合があるのが実態である。

このような従業員の移動に加えて、役員の場合、中核企業の役員からグループ企業の社長などの役員への人材移動がよく行われるが、こうした人材移動は供給する側の企業にとっては組織の活力維持というメリット、受入れる側の企業にとっては人材確保のメリットがあるということを指摘しておく必要がある。

#### 職員の専門性について

職員の専門化というものは、職務経歴を通じて自然に上に行くに従って専門性が身に付くということだと思う。この点がわかるようにしておく必要がある。

#### 再就職あっせんについて

研究会で出された意見には、「天下りの問題」との文言があるが、これを意見

として提示する場合、「天下り」という表現は非常に曖昧な言い方で適切ではないので、「再就職あっせん」という表現に変えた方がいい。

#### 退職手当及び年金制度について

- ・ 退職手当及び年金制度の在り方について、研究会で出されたメンバーの意見だけ示すのは中途半端であって、研究会としての意見も出すべき。
- ・ 定年延長がされた場合、自己都合退職の場合の退職手当の支給率をどうするかについては、勸奨退職との関係で難しい問題であるので、勸奨退職の在り方も含めて検討すべきであることを指摘しておく必要がある。

#### 短時間勤務などの多様な働き方について

ヨーロッパなどでは、短時間勤務で午前課長、午後課長というように一つの課長ポストを二人で分担しているケースがあるが、これを日本でライン官職でやると色々問題が出てくる。専門職的な働き方の場合には可能であろう。こういう点も意識しておく必要がある。

#### 50歳台の職業能力開発について

民間企業における50歳台の職業能力開発については、階層別に部長研修、次長研修、課長研修などの研修はそれぞれ行われており、やってこなかったわけではない。ただし、一般の従業員に対しては必ずしも十分に行われてこなかったため、そのことを指摘しておく意義はある。

#### 役職任期制について

民間企業では、数はそれほど多くはないものの、課長になって一定年数内に部長などのポストに上がれなかった場合、課長ポストを降りることとなる役職任期制がある。通常、若くして抜擢された人はさらに上のポストへ早く昇進していくが、課長に早くなかったけれどもどうも部長の器ではないということが分かった場合は、若くても降りてもらふこととなる。一方、課長としては非常に向いていても一定年限で降りるということも生じ、同期よりも下がってしまう場合もあり得る。

人により昇進の年齢が違うので役職の任期の間に昇進できるかできないかによりその後の処遇が異なることとなるが、働いている人達にとってはこうした制度の方が納得性が高いと聞いている。こうした「役職任期制」についても触れておく必要があるのではないか。

#### その他

- ・ 民間企業における「70歳まで働ける企業の実現に向けた取組み」について触れる場合は、政策が展開されているとまで言えるかどうか疑問なので、「70歳まで働ける条件を模索する動きがある」という程度に触れておけばいい。

次回は、中間取りまとめについて意見交換を行うこととなった。

(文責：研究会事務局)

以 上