

高齢期の雇用問題に関する意見聴取にあたって

2009年4月23日

国公労連

はじめに

65歳への定年延長を行うこととした制度設計を望む

1. 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  
定年延長を行うのであり、同一職務を継続することを基本とすべき
- (2) 昇進管理及び退職管理はどうあるべきか  
65歳定年を念頭においた昇進管理及び退職管理を行うべき
- (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  
組織活力の維持は頻繁な人事異動で行われている  
年齢を理由として組織活力の維持を図る方策を検討することに合理性はあるのか
- (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  
給与水準の引き下げには賛成できない  
賃金カーブの描き方は検討する余地がある
- (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  
定年延長を基本とすべきだが、短時間勤務を選択する余地は必要
- (6) 定年延長の実現方法についてどのように考えるか  
高齢者の労働力を活用すると考える以上、定年延長をすべき。  
ただし、段階的延長と再任用の組み合わせは否定しない
- (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  
短時間勤務制度、職種転換のための訓練制度の創設などが必要

2. 高齢期雇用問題について他に考えるべき課題について

現行の定員管理の仕組みが阻害要因となっていることから、見直しが必要  
正規の短時間勤務制度を設け、生活できる水準の手当支給などを

3. その他最終報告に向けての要望等について

国民の信頼を回復し、将来に不安を抱くことなく安んじて公務に専念できる制度を  
勤務条件に関する問題であり、当事者たる労働組合との合意を前提に

以上