

## 各種支援措置について

### 1. 中間取りまとめの内容

#### 第4 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措置との均衡

65歳までの定年延長ではなく、60歳から65歳までの期間の全部又は一部を再任用義務化で対応する場合であって、再任用義務化の対象者について基準を設けることとした場合には、制度上必然的に就業を希望しても就業できない者が発生することとなる。また、再任用義務化の場合や定年延長と役職定年制・給与の減額がセットとなった場合には60歳の時点で給与が相当額減額されることとなる。さらに、民間企業等への再就職や公務内で更に活躍の可能性を広げるための自己啓発のための費用が増大することも予想される。

これらの場合において、民間企業の労働者は、定年退職により失業した場合には退職手当を受給した上で更に雇用保険法第13条の基本手当が受給でき、あるいは同法第61条により収入減少分の一部について高年齢雇用継続基本給付金が受給でき、また、自己負担の教育訓練費用の一部について同法第60条の2の教育訓練給付金が受給できるのに対して、公務員ではこれらに該当する制度がない。

これらのことについて、今後は民間に準拠して支援制度を整える方向で検討する必要があるとの意見があった。

この場合、現在でも育児休業給付のような雇用保険制度上の給付に類似した給付が共済組合制度の下で支給されており、失業や収入減少、自己啓発に対する支援についても共済制度等での対応も考えられるため、幅広く検討することが適当であるとの意見があった。

##### 2 民間企業における再就職

民間企業においては、65歳未満の定年退職労働者で再就職希望者に対しては、求職活動支援書の交付義務(高年齢者雇用安定法第17条)、就職活動に対する援助の努力義務(高年齢者雇用安定法第15条)の制度が整備されている。

これに関しても、1と同様、今後は民間に準拠して支援制度を整える方向で検討する必要があるとの意見があった。

##### 3 その他の支援策

人事院による高齢期の職業設計のためのセミナーや啓発パンフレットの配布などは既に行われているが、各府省の人事当局のほか、退職手当制度当局、共済制度当局や共済組合など、関係行政機関による総合的な啓発・支援が必

要である。

50歳台の職業能力開発は、民間企業でも一般従業員に対しては今まではあまり積極的に取り組まれてこなかったが、今後65歳までの雇用を考えると、この50歳台での能力再開発は重要になる。

## 2 民間における各種支援措置の概要

### 60歳以上65歳未満の者の収入減少への対応措置

民間労働者(雇用保険の被保険者期間5年以上の者)が、60歳到達後、60歳以降の賃金月額が60歳時点の25%を超えて減少した場合、65歳になるまでの間、収入減少を補填し、雇用の継続を図るため、雇用保険制度における「雇用継続給付」として高年齢雇用継続基本給付金が支給される(雇用保険法第61条)。【別添1-1】

### 民間労働者が失業した場合の対応措置

民間労働者が定年退職等により失業した場合、収入補填のため、雇用保険制度における「求職者給付」として、賃金日額の45%~80%(上限6,741円)の基本手当(20年以上勤続の場合150日分まで。総額最高約101万円)などが支給される(雇用保険法第13条、16条、22条第2項第1号)。【別添1-2】

### 能力開発への援助措置

民間労働者が自発的に職業に必要な教育訓練を受けた場合、主体的な能力開発の取組を支援するため、雇用保険制度における「教育訓練給付」として、勤続3年以上であれば、その費用の20%(上限10万円)が教育訓練給付金として支給される(同法第60条の2)。【別添1-3】

### 使用者の再就職援助義務

民間企業においては、65歳未満の定年の定めがある場合において、定年退職者が再就職を希望するときは、事業主に、求人の開拓その他再就職援助措置を講ずる努力義務が課されている(高年齢者雇用安定法第15条第1項、附則第6条)。

また、事業主は、高年齢者等(45歳以上65歳未満の者)が定年等により離職する場合に、その希望に応じて、その職歴、職業能力等の再就職に資する事項等を記載した求職活動支援書を作成し、交付する義務がある(同法第17条第1項)。

## 3 論点

高齢期雇用に関連して民間において各種支援措置が導入されていることとの均衡についてどう考えるか。

各府省からのニーズ(平成20年各府省高齢者雇用アンケート等結果)

- ・ 各府省においては、高年齢雇用継続基本給付金制度等の収入減収に対する激変緩和措置へのニーズが高い。(回答府省庁(18府省庁)中8割弱の14府省庁)
- ・ また、職員が65歳未満で失業した場合については、民間労働者並の給付は必要とする府省庁が5割弱となっている。(回答府省庁21府省庁中10府省庁)
- ・ 一方、再就職支援のためのセミナーについては、2割強(同5府省庁)であり、再就職に必要な職業訓練、官民人材交流センターによる再就職支援の強化については、それぞれ、1割強(同3府省庁)、約1割(同2府省庁)にとどまっている。
- ・ さらに、自己啓発支援(教育訓練給付金等)についても、1割強(21府省庁中3府省庁)、求職活動支援書の交付は、約1割(同2府省庁)となっている。【別添2】

#### 公務員の雇用保険等の取扱い

	定年まで	定年後	
		再任用フルタイム	再任用短時間
共済長期	適用あり	適用あり	適用なし
共済短期	適用あり	適用あり	任意継続(2年まで)
雇用保険	適用なし	適用あり	週20時間以上勤務の場合適用あり

- ・ 定年前の職員について雇用保険が適用されない趣旨は、一般の民間労働者に比して身分が安定しており、雇用保険が本来的な給付の対象としている景気変動による失業が起こりにくいこと等によるとされている。
- ・ 再任用フルタイムの場合、雇用保険の適用はあるが、高年齢雇用継続基本給付金の支給については、被保険者期間5年以上の要件があることから、実際には支給されない。

#### 留意点

- ・ 国家公務員には雇用保険法が適用されていないという法的枠組の違いをどのように考えるべきか。(例えば、失業給付や教育訓練給付は、定年前の職員にも適用されていない。)
- ・ 高齢期雇用問題については、個々の方策のレベルのほか、関係する取組を全体として見た場合の官民のバランス、措置の必要性について考える必要があるか。(例えば、定年延長や早期退職について公務の特殊性等を考慮して民間とは異なる対応をとる場合、そうした対応と合わせて各種支援措置の要否を考える必要があるのではないか。あるいは、各種支援措置が適用されていないということも踏まえて、民間とは異なる対応の必要性を判断するということも考えられるか。)

- ・ その上で、民間における各種支援措置に相当する措置が必要と考えられる場合、どのような対応があり得るのか。
  - 高年齢雇用継続基本給付金については、民間においては、これが支給されることを踏まえて高齢者を雇用する場合の給与水準が決定されている状況が見られるが、例えば、こうした実態を踏まえて公務における60歳以降の給与水準を設定することが考えられるか。
  - 国家公務員の場合、育児休業給付や介護休業給付については共済組合制度上の給付（短期給付）として支給されているが、これらは、雇用の継続を前提として措置されているものであり、高年齢雇用継続基本給付金や教育訓練給付金について同様の取扱いが考えられるのかどうか。

関係機関による啓発、支援活動を今後どのように拡充していくのか。

現在、人事院では、50歳代の職員に対し、再任用制度や退職共済年金制度などに関する情報を付与し、参加職員による討議等を通じて定年後の生涯設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施しているほか、定年・再任用制度、退職手当・共済年金制度、医療保険制度、定年後の仕事の選択、定年後の家計等、職員が生涯設計を考える際に必要となる情報を総合的に提供するための「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」の運営などを通じて、職員の退職後の生涯設計等に対する支援を行っている。

また、総務省人事・恩給局や国家公務員共済組合連合会も、それぞれの立場から、人事担当者や職員・退職者、配偶者等を対象とした講習会やセミナー等を開催している。

平成21年2月に決定された公務員制度改革に係る「工程表」においては、「職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直し」を行うことや「職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく」ことについて言及している。【別添3】

#### 留意点

- ・ 今後、年金の支給開始年齢の引上げの進展や公務における退職管理の見直し等に伴い、こうした啓発・支援措置へのニーズが高まるものと考えられ、

これまでの取組を踏まえつつ、関係機関の連携・協力を強化し、セミナー等の体系化、開催回数・場所の拡大、参加者のニーズに対応したカリキュラムの充実等、啓発・支援活動の質・量両面での拡充を図っていくべきではないか。その際、50歳代のみならず、もっと早期に生涯設計について考える機会を与えることも考えるべきではないか。

50歳代の職業能力開発の在り方について、どのように考えるべきか。

#### 労働者の意識等

- ・ 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」(厚生労働省)によれば、50～59歳(非正社員を含む。)の年齢層のうち、「職業能力を高めたい」と思っている者の割合は、44.6%にのぼっている。また、これらの者が職業能力を高めるために現在活用している、又は今後活用したい方法については、「その他の自主的学習」が20.0%、次いで「会社内での教育訓練(研修)」が13.7%となっている。【別添4-1】
- ・ 一方、平成20年版高齢社会白書(内閣府)によれば、「仕事のための能力開発・自己啓発をしなかった」とする者は、男性の50～54歳で59.6%、55～59歳で64.2%、女性の50～54歳で72.4%、55～59歳で76.8%となっており、「50歳代の者の多くは仕事に必要な能力開発・自己啓発を行えていない。」としている。

その背景としては、「個々人が能力開発や自己啓発を行いやすい環境が整っていない事情もあると考えられる。」としている。【別添4-2】

- ・ なお、高年齢者雇用安定法は、その基本的理念として、高年齢者等の就労機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されることと同時に、「労働者は、高齢期における職業生活の充実のため、自ら進んで、高齢期における職業生活の設計を行い、その設計に基づき、その能力の開発及び向上並びにその健康の保持及び増進に努めるものとする。」ことを掲げている(同法第3条第2項)。

#### 民間企業における取組

- ・ 民間企業を対象としたアンケート調査では、50歳以上の高齢職員を対象として新たに必要な知識・技術・技能を習得するための教育訓練を実施している企業は11.6%にとどまっている(労働政策研究・研修機構：高齢者の継続雇用の実態に関する調査(企業アンケート))【別添4-3】
- ・ 「平成19年度能力開発基本調査結果」(厚生労働省)によれば、労働生産性が高いと認識している企業ほど能力開発の取組を重視している傾向が伺え

る。【別添 4 - 4】

高齢職員に求められる職業訓練を離職前の職位と専門性のタイプ別に3つに分類する考え方がある。

訓練の種類 (離職前の職位、専門性)	対象者	目標
職業意識転換訓練 (職位：高、専門性：一般)	職務経験は豊かであるが、これまでの職位や長年染み付いた企業風土から脱皮できず、自己の置かれている社会的な現状認識が求められる高齢者	高齢者を取り巻く労働市場、就業環境や中小企業が求める人材等について理解を深めつつ、高齢者自らが就業意識を転換する
職業能力付加訓練 (職位：一般、専門性：一般)	新たな職業能力で就業を希望する高齢者	就業が見込める分野、職務内容等に求められる職業能力
職業能力一般化訓練 (職位：一般、専門性：高)	既存の職業能力を活用し、就業を希望する高齢者	職業能力を就業が見込める分野、職務内容等に求められる職業能力に沿って整形化・適応化する

出典：平成13年度厚生労働省受託ミレニウム・プロジェクト高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター編）

#### 留意点

- ・ 論点 の啓発・支援活動等を通じて職員自身にも能力開発の必要性を認識してもらう必要があるのではないかな。
- ・ Off-JTのほか、将来の高齢期における就業可能な職域も視野に入れて、若年・中堅時代から計画的な人材育成や人事配置を行うことが求められるのではないかな。
- ・ 例えば、「厚生労働行政の在り方に関する懇談会」最終報告(平成21年3月30日)では、職員の感受性を高め、国民の立場に立った行政を確実にするための一つの取組として、本省の全ての職員が若いうちに一度は生活保護のケースワーク、職業紹介や社会保険の窓口業務などの現場で業務を経験するようにし、現場感覚を政策立案に活かすべきとの提言がなされているが、このような現場経験も結果的に、高齢期における就業可能な職域を広げる意味でも有効ではないかな。
- ・ 高齢職員に限らず、行政ニーズや行政を取り巻く環境等の変化に対応した能力開発のための取組を強化していくべきではないかな。