

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第20回 議事要旨

1 日 時 平成21年3月26日(木) 13:30~15:30

2 場 所 人事院第二特別会議室(3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)、岩村東京大学教授(座長代理)、稲継早稲田大学大学院教授、杉山三菱重工業株式会社顧問、藤村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

個別の検討課題等についての議論
その他

5 議事概要

前回に引き続き個別の検討課題(短時間勤務などの勤務の弾力化、定年延長の実現方法)について議論が行われた。研究会メンバーの主な意見は以下のとおり。(「 」は事務局からの回答を示す。)

短時間勤務などの勤務の弾力化について

定年延長に併せて自らの希望で短時間勤務を選択できるような形にする場合に、短時間勤務の雇用形態については、60歳で一旦退職して再任用するという方法の方が退職せずに勤務させるよりは仕組みとしてやりやすいのではないか。

働く側の意識からすると、例えば65歳までは年間1800時間働き、65歳以降はゼロという働き方よりも、60歳時点で1800時間だとして、毎年200時間ずつ減らし、65歳時点では1000時間となって引退という方が、本人にとってショックは少ないと思う。

兼業については、一定の条件を付けて許可制で認めるという方が合理的ではないかと思う。また、再任用や定年延長の場合、現役と同様に厳しく制限すべきかどうかという議論はあると思う。

短時間勤務の場合、年収は200万前後となり、年金が全く出なくなった場合にはこれだけでは生活できない。メリハリを付けて兼業ができるようにするというのも1つの方法ではないか。

兼業については、物理的に公務を行うことに差し支えがないかということと、内容的に公正性が担保されるかという2つの点が問題である。

再就職ですらいろいろな問題が指摘されている中で、民間企業での兼業が許されるのかという問題がある。結局、フルタイムで定年まで勤務できるという大前提を置くかどうかということがあり、フルタイムで勤務することができるのに短時間勤務を希望するのであれば、収入のことを考える必要はないのではないか。一方、フルタイムで勤務する機会を提供できず、短時間勤務になるということであれば、兼業の取扱いについて考えなければならないということになると思う。

これまでの議論を整理すると、基本的には短時間勤務は60歳くらいになれば認められるべきであり、短時間勤務を自ら選択する場合には、再任用のような形が原則ではないか。また、原則として年金の支給開始までフルタイムで働くことができるという条件であれば、兼業の規制等はしっかりとやっていかなければならないのではないかということであろう。

定年延長に併せて専門職の拡大が期待されているが、専門職としてフルタイムの仕事を用意することが難しくても、週2日やる程度の仕事であれば用意できるというときに、短時間勤務の仕組みがあると便利であり、また、費用という点に関してもプラスになる。こうした場合には、兼業を認めるという選択肢もあるのではないか。

民間企業では、高齢者就業対策としてテレワークやフレックスタイム制を導入している企業は少ないのではないか。

情報の取扱いが厳しくなり、資料を自宅に持ち帰ることができないので、テレワーク自体が非常にやりにくくなっているのではないか。

65歳まで定年を延ばすと自宅から遠くにある官署に配置せざるを得なくなる可能性もあるので、そうしたときにテレワークが考えられるかもしれない。

テレワーク向けの仕事の切り出しができるのか。

定年になるまでにテレワークによる働き方に慣れていない者が、60歳以降そうした働き方をしろと言われても、まずできないと思う。

定年延長の実現方法について

現場に無用な混乱を起こさないということであれば、現場の意見を尊重し、再任用の義務化でなく定年延長で対応するということが公務員の場合はふさわしいということになるが、それを国民にどのように理解してもらうか、公務の仕事が有する特殊性は何かについて考える必要がある。

65歳からしか年金が支給されないということを前提に、様々な組合せを考える必要があるが、定年延長は62歳までというように途中までの形にとどめると、そこから65歳まで延ばしていくのは相当大変な作業になる。天下りがなくなったので、生活を保障するためにも年金が支給されるまでは働いてもらうということで国民の理解は得られるのではないか。

各府省のヒアリングでは、定年延長の方が人事管理を行いやすいということであったと思うが、それが対外的に説得力があるのかということがある。例えば、民間企業でも定年延長の方が人事管理をやりやすいと思っているかもしれないが、再雇用を選択して工夫しているのであるから、公務であってもそれができないことはないのではないかと、どうして再雇用ではいけないのかという議論が出てくる可能性がある。

基本的にはどこかの時点から定年を延長していくが、その際に全員が箱型で定年延長されるのではなく、早くステップダウンしたい人は60歳で一旦退職して短時間勤務に移っていくという選択肢もあるし、幹部については、民間大企業で行われているように、官民人材交流センター等を通じて再就職をしてもらうこともあり、また、賃金体系等については国民の納得が得られるような形で見直すなど、いくつかの条件付で定年延長に持っていくという形はできるのではないかと。

定年延長の制度化についてはいずれにせよ段階的に進めるほかなく、65歳まで定年を引き上げるということを決めつつ、最初のステップをいつ踏み出すか、踏み出すときにどういう問題があり、どのように対応するか、また、踏み出せずに再任用でいく場合にどういう問題があり、どのように対応するかということを検討しておくのではないかと。

60歳から61歳に定年を引き上げるときには、現状の人事管理の延長で対応できるのではないかと。他方で、民間との関係等で定年延長すべきでないという判断になった場合には、再任用で対応することになるが、再任用の場合も定年延長の場合と同様に定員上の問題はあり、再任用にも相当の問題があると思う。

例えば、62歳までの定年延長のスケジュールを組み、その先は再任用の義務化でつなぐことにし、65歳までの定年延長は何年後かに検討するという附則条項を置くという形は、かなり国民の納得を得やすいだろうが、諸情勢の変化に

より将来どうなるかスケジュールが見通せないということはある。

賃金制度を60歳以降の部分だけ修正すれば済むかどうかは議論する必要がある。もう少し前の部分から見直さないといけないのではないか。

60歳まで給与を民間に準拠させているならば、定年延長をするというだけで60歳までの給与をダウンさせる理屈にはなかなかならないのではないか。

民間準拠ということであれば、雇用延長の方法も、定年延長ではなく民間と同じような賃金レベルでの再雇用とすることが一番コンセンサスを得られる方法である。

ほとんどの民間企業が定年延長を行っていない中で、賃金についてどのように民間準拠させたらよいのかという問題もある。

過去、官が民間よりも先取りして対応することは少なかったと思うが、給与を下げるだけ先取りするというのはどうなのか。民間が同じ理屈で65歳まで定年を延長させて、その結果賃金カーブがさらに寝てきたという実績が出てくればベストであるが。

定年延長の必要性について国民の理解を得るためには、公務が先行することによって民間にも定年延長が広がり、社会全体として高齢者が65歳まで安心して働ける社会が実現できると説明するしかないと思う。その場合、60歳以降の給与は、民間準拠ではなく、大胆に見直すということを打ち出していかざるを得ないのではないか。

定年延長ををするとしても、引き続き同じ仕事をやりながら、給与は再任用と同じレベルになるのであれば、職員としてはそれなら再任用の方がいいということになってしまう。士気の維持をどのように担保するかという問題があり、給与を下げるにしても、下げ幅は慎重に考えなければならない。また、新陳代謝が進まず、昇進管理が従来のようにできなくなると、職員のモチベーションや能率の確保をどうするか考えていく必要がある。年功序列的なままで5歳ずつと延びるということになる、当然国民からも批判を受けることになるし、職員の士気の問題もあるので、それをどう変えられるかということがある。

そう考えると、60歳以降の給与だけではなく、その前から見直すべきところは見直していかないと少なくとも理論的な整合性はつかない。つまり、60歳前から調整して、再任用の場合ほどには給与が下がらないようにするというのも考えていかないと難しいのではないか。今までの60歳までの賃金カーブは全く変えられないということだと、再任用と同程度の賃金レベルに下げないとやっていけないという話になる。定年延長というのは、制度的に相当大きな変更

なので、そうした大きな変更を今の定年年齢以降の調整だけでやろうというのは難しいのではないか。

それはそうだが、5年昇進が遅くなるとすると、その分、給与の上昇も抑えられるので、そこから更に給与を減らすとなると、職員の納得を得ることは難しくなるのではないか。

定年を段階的に延長していくことを基本とするが、国民が納得できる条件・方法を考える必要があり、その中でスケジュールについては、第1歩を踏み出すことが定年延長の流れを作るためには重要ということであれば、全体のスケジュールはあまり硬直的に固めないことも考えられる。他方で、最初にすべてを決めた方が所期の目的を達成できる可能性が高いということも考えられるが、そうしてしまうと国民の理解を得られず、最初の1歩自体が踏み出せないこともあり得る。その点をどう考えるか。

その点については、定年延長をする場合の条件にもよるのではないか。定年延長をする際に給与をかなり下げるということも考えられるが、その場合、定年延長はそれだけ賃金を下げてやるものであるという悪い例を民間に示すことになる可能性があるということが気になる。

再任用官職の確保が難しく、定年延長の方がやりやすいというのが各省の意見であったが、組織の活性化の観点から役職定年制を導入すると、役降り後の処遇をどうするかという再任用の場合と同じ問題が生じてくるので、必ずしも定年延長の方がやりやすいというわけではないと思う。

地方機関の課長などは、60歳または60歳近くまで勤務しているので、定年が5年延びるとしても、少しずつ昇進を遅くして最終的には平均して5年程度昇進が遅くなってもいいというイメージだと思う。しかし、60歳よりもかなり前に上位のポストに就き55歳で辞めるような者について、65歳までどうやって処遇するのかということになると、役職定年や公務外で活用する方策を考えないと対応できないということだと思う。

昭和30年代の頃は、本省局長になるのが40歳代であったが、現在では後ろにずれて50歳代後半になっている。これを踏まえると、地方の支分部局でも昔に比べると昇進時期は後ろにずれていると思う。更に後ろにずれることについてだが、15年かけて行うことになるので、大きなハレーションはないように思う。

今回は、職員団体からのヒアリング及び個別の検討課題に関する意見交換を行うこととなった。

(文責：研究会事務局)

以 上