

定年延長の実現方法について

1. 中間取りまとめの内容

第3 65歳までの定年延長について

1 民間企業との均衡

民間企業においては、高年齢者雇用安定法第9条により義務づけられた「高年齢者雇用確保措置」を導入している企業の割合が92.7%に達しているが、そのうちで「定年制の廃止」と「定年年齢の引上げ」を合わせても14.2%にとどまっている。

「少子高齢化は国民的課題であり、労働力を確保するためには定年延長は避けて通れない。公務が先行して社会的役割を果たすことを考えることも必要である。」という意見も出されたが、一方で、「民間でもある程度定年延長が普及してきたときに、さらに促進するために法律を作ったり、公務員に導入するというのは効果的な手段だと思うが、現在の導入率である14%という数字をどう見るかという問題もあると思う。3割くらいになればいいのかなという気もする。」との意見も出された。

一方、一定の従業員規模以上の民間企業では、管理職に関しては、60歳になる前にグループ企業や関連会社への転籍等で対応し（転籍先で役員になるか少なくとも65歳まで雇用するなどの慣行がある）、その他について再雇用で対応している運用がある。他方、公務では、国家公務員法第106条の2の新設により、各府省が人事管理の一環として行ってきた再就職あっせんが原則禁止とされている点に留意する必要がある。また、民間企業では委託経費と人件費総額を調整することにより外部に出した業務を取り込むこともあるが、公務においては行政の簡素化・効率化の要請から、業務を独立行政法人等の外部に移管してきた経緯があり容易ではなく、この方法で再任用向きの業務を新たに用意することは難しい。このように、そもそも公務と民間企業とでは背景事情が大きく異なるため、民間企業における普及割合の分析だけで、どの方策を採用するのかを判断することは適当ではないなどの意見も出された。

（以下略）

8 定年年齢の引上げのスケジュールについて

定年年齢の引上げを行う場合であっても、暫定的に、61歳から64歳までの特定の年齢を区切ってその年齢までを定年延長としてその後には再任用を組み合わせるという考え方もある。また、常勤職員と

しての定年延長を希望しない職員に対して再任用短時間勤務で対応することも考えられる。

いずれも組合せの問題であり、雇用と年金の接続が図られるのであれば、年金支給開始年齢の引上げのスケジュールに対応して定年年齢を一律に引き上げなければならないと硬直的に考える必要はなく、高齢者の活用の可能性を検証しつつ進めていくという考えもあり得る。

また、「国民は人件費の総額が高いことに対して批判しているので、定年延長の場合でも60歳以降の給与は下げるということを同時に提示すれば納得を得られるのではないだろうか。」との意見もあった。

定年延長を考えていくに当たっては、様々な組合せも検討していかなければならない。

2. 論点

① 民間企業における普及率が低い中で、段階的定年延長を行うことについてどのように考えるか。

○ 民間における普及率

- ・高年齢者雇用安定法第9条により義務づけられた高年齢者雇用確保措置を導入している企業の割合は、平成20年6月時点で96.2%に達しているが、そのうちで「定年制の廃止」と「定年年齢の引上げ」を合わせても14.6%にとどまっている。【別添1】

○ 留意点等

- ・昭和60年に定年制を導入した際には、民間企業の87.4%が定年制を実施しており（昭和59年雇用管理調査報告）、また、平成13年に新たな再任用制度を導入した際には、定年制がある民間企業の62.8%が定年後雇用制度を有していた（平成11年職種別民間給与実態調査）。【別添2】
- ・また、平成4年に完全週休2日制を導入した際の民間における普及状況は、事業所数割合では40.1%（企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の事業所の管理部門）、また、従業員数割合では58.4%（企業規模100人以上かつ事業所規模50人以上の事業所の全部門の従業員）であった。（平成3年職種別民間給与実態調査）。【別添3】
- ・完全週休2日制を公務が実施した後、民間企業においてどの程度普及したかを企業規模30人以上を対象とした労働省の調査で見ると、企業数割合では、平成3年に14.7%であったものが、平成20年までに42.7%に、

また労働者数割合では、平成3年の46.0%から平成20年の62.0%へとそれぞれ増加している（週休3日制等週休日が実質的に2日より多いものを含む）。【別添4】

- ・ これまでの研究会における議論では、「公務が先行して社会的役割を果たすことも必要」「普及率が3割くらいになればいいのでは」との意見のほか、再就職規制や行政簡素化の要請など公務と民間の背景事情の違いを理由に、普及割合だけで判断することは適当ではないなどの意見があった。
- ・ なお、本年2月3日に決定された「公務員制度改革に係る「工程表」について」では、定年延長の制度化について平成23年中に一定の結論を得るとしたうえで、定年延長を制度化する時期について、「民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする」とされている。

② 定年延長の必要性について、国民の理解を得る方法としてどのようなものが考えられるか。

○ 今までの議論の中では、定年延長の必要性に関する主な考え方として以下のようなものがあったが、それぞれ、「⇒」のような指摘や反論が想定されるところであり、これらに対してどのように考えていくべきか、検討していく必要がある。

ア 官民を通じた高齢期雇用の基本的考え方として、雇用と年金の接続、高齢者の能力の十分な発揮、少子高齢化の下における労働力確保等の観点からは、60歳以降も本格的に働いていけるようにしていくことが求められている。

⇒基本的な考え方はそうであっても、当面は再任用で対応し、定年延長は民間に定着してから導入すれば、十分ではないか。

イ かりそめにも職員が退職後の生活の不安に対処するため、在職中に公務の中立性、公正性、清廉性を歪めることがあってはならないものであるという、公務の清廉性に対する強い要請があり、公務員については年金支給までの間安定した雇用環境を用意する必要がある。

⇒雇用と年金の接続が図られている状況でも、公務員の不祥事が発生しており、定年を延長したからといって公務の清廉性を確保することにはつながらないのではないか。

ウ 大企業では、60歳になる前に関連会社への転籍等で対応している例があるが、公務においては、再就職あっせんが原則禁止とされている等の

特殊性がある。

⇒官民人材交流センターなどを活用して再就職する道が残されていること等を考えれば、再任用で対応すれば十分ではないか。

エ 公務においては、観念的には、公務全体の業務量とそれを担う人員の数は、組織・定員の管理を通じて厳格に定まっており、一人当たりの業務量も自ずと定まることになるが、民間では、法律で高齢者の雇用が義務付けられた場合、例えば事業を拡大して、全体の業務量を増やすとか、総人件費の範囲内で、各人の業務量を調整するといった工夫を行う余地がある。そのため、民間企業では委託経費と人件費総額を調整することにより外部に出した業務を取り込むこともあるが、公務においては行政の簡素化・効率化の要請からこの方法で再任用向きの業務を新たに用意することは難しい。

⇒民間においても人員構成に応じて自由に事業規模を変更できるわけではない。

オ 公務が先行すれば、民間にも定年延長の動きが広がり、結果として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するのではないか。

⇒民間企業に定年延長の動きが広がるためには、経済状況や労働市場において一定の環境が整っていることが必要であり、必ずしも公務が先行したことにより、民間への普及が促進されることにはならないのではないか。特に、現在高齢者雇用に積極的に取り組んでいるのは、人材確保が困難な中小企業が中心である点を考慮すると、公務が先行した後に人材確保が容易な大企業にも定年延長の動きが直ちに広がることは想定しづらいのではないか。【別添5】

○国民の理解を得るためのその他の視点

- ・総人件費の抑制が求められている中で、60歳以降の給与の引下げ等の給与水準・給与体系等の見直しを行うことによって、国民に理解されやすくなるか。あるいは、定年延長という形で60歳以降の雇用が保障されること自体に対する批判も強いと考えるべきか。
- ・③で述べるような、年金支給開始年齢の引上げスケジュールに対応して定年年齢を一律に引き上げるのではなく、段階的定年延長は例えば62歳までとした上で、高齢者の活用の可能性を検証しつつ将来的に定年年齢を引き上げていく方法による場合は、国民の理解が比較的容易に得られるか。

③ 年金支給開始年齢の引上げのスケジュールに対応して定年年齢を一律に引き上げるのではなく、高齢者の活用の可能性を検証しつつ再任用も組み合わせながら定年年齢を引き上げていくことについてどのように考えるか。

○ これまでの議論

- ・ これまでの研究会における議論では、民間との均衡論や職員の体力的な観点も踏まえ、「国が手本となって62歳まで定年延長をして、あと3年は再任用としておいて運用状況を見るというのも現実的な案ではないか。そうすると民間もそうなる可能性が強い。非常に体力的に厳しい官職でも、65歳は無理でも62歳までならということもあるようなので、何をやる場合でも慣れが必要なので2年まず伸ばす」という意見があったほか、一方で、「先のことをみながら当面は62歳まで引き上げるとするのは現実的な議論としてあるが、定年の延長についても国が先導というのは、現在の世論の状況を見ると非常に難しいこともあるので、慎重に打ち出す必要がある」との慎重論もあった。

○ 留意点等

- ・ 当面の具体的な措置については、民間企業における雇用や賃金を巡る環境が厳しさが増している現在の状況や公務や公務員に対する世論を踏まえた対応が必要。
- ・ 実現可能性を優先して、とりあえず、例えば62歳まで定年延長した上で、将来民間における定年延長の普及率が上昇した段階で65歳までの定年延長を検討することとすると、62歳以降については、平成29年度の定年退職者からは、状況によっては、雇用と年金の接続の方法について、例えば再任用の義務化など別途検討の必要性が生じる。
- ・ また、仮に民間における定年延長の普及率が上昇しない場合には、法律で民間企業に義務を課すなどの措置が講じられない限り、将来的にも65歳までの定年延長が事実上実現不可能となる可能性がある。
- ・ 制度（法律）としては、65歳までの段階的定年延長をあらかじめ仕組んだ上で、例えば62歳から上への引上げの時期については、その時の状況を踏まえて改めて判断して決めるという方法も考えられるが、そのような方法については、法令上の技術としてそもそも可能かどうかという問題のほか、定年延長については、その「時期」が立法政策上の一つの重要なポイントとも考えられることから、時期についても改めて立法府における審議を経ることが適当か。