

定年延長のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
人事・予算管理上の視点	<p>60歳以上の者を受け入れる場合、ラインや組織を維持したままに対応できるため業務遂行への影響は少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 選考基準を巡る職員団体との交渉等のコストをかけずに済む。 ・ 現役出向を使うことにより、在職者の人事運用の弾力化にも有効である。 	<p>継続雇用が不適合な者も引き続き勤務することとなる。</p> <p>退職せず、継続して勤務し続けることから急激な給与の減額は難しい。このため総人件費の増嵩を招くとともに、新規採用を抑制する必要がある。新規採用の抑制は公務の年齢別人員構成にひずみを生じさせる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続年数が延びることに伴い退職手当の予算の増嵩が見込まれる。(何の措置もしなければ) <p>民間企業での導入割合が低いことから、形式論的に言って官民の均衡を欠く。(国民の合意を得にくい。)</p>
職員側の視点	<p>再任用されないリスクを回避でき、職員は安心して職務に専念できる。</p> <p>昇進スピードは遅くなるが、職員にとっては長期的な生活設計が容易であり、特に60歳以降の仕事への不満等が生じにくい。</p> <p>同じ仕事をしながら給与が大幅に減額されることがない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定年まで働くことを希望する職員は、勤続年数が延びることに伴い、退職手当の増額が期待できる。(何の措置もしなければ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務形態が選択できないため、職員の健康や能力に応じた働き方ができない。 <p>従来のパイラミッド型の組織を維持した場合、昇格ペースが遅くなることから、職員の士気の低下を招くおそれがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳での退職を希望する職員にとって、自己都合退職せざるを得なくなり、現行制度での60歳退職時に比べ、退職手当が減額となる。自己都合退職をしない場合、退職手当受給が最大で5年遅くなる。(何の措置もしなければ)

再任用義務化のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
人事・予算管理上の視点	<p>健康に不安がある者等継続雇用には不適格な者の継続雇用をしないような仕組みを作ることあり得る。</p> <p>再任用職員の給与は現役に比べ低く設定されていることから、定年延長に比べ、人件費が抑えられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 給与の水準が低くとも退職手当が既に支給されていることから、年金支給開始年齢までのつなぎとしての役割は果たしている。(定年延長の場合、急激な給与の減額はできない。) 退職手当の支給額は変わらない(勤続年数は延びない)ため、定年延長と異なり支給総額が増嵩することはない。 短時間勤務を活用することにより、定年延長に比べ、新規採用を行うことができる。 	<p>地方の職場では定年退職後下位のポストを引き続いて同じ職場で用意できないことも多く、実現可能性が不明確。仮に再任用された場合、職場における上司、部下の立場が逆転することとなり、職場の士気・人間関係等の維持が難しい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 再任用の希望の把握、選考、職場の開拓等のコストが増える。 短時間勤務を活用した場合であっても、新規採用の抑制は避けられないため、公務の年齢別人員構成にひずみを生じさせる。
職員側の視点	<p>職員のニーズや職場の状況等に応じた勤務形態(フルタイム・短時間)を設定できる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員は、60歳の定年退職時点でまとまった退職金を確保できる。 	<p>フルタイムの勤務を希望した場合であっても、パートタイムとなる可能性がある。また、有期雇用のため定年延長に比べて職員の身分が不安定である。</p> <p>義務化の内容次第では再任用されない職員が出る可能性はないとはいえ、その場合退職後無収入の期間が生じることとなる。</p> <p>同じ仕事でも給与が定年前より大幅に下がること等から5年間も勤務するとなると職員の士気の低下が懸念される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 再任用の期間が退職手当上の勤続年数に通算されないため、職員は定年延長に比べ不利益となる。