

高齢期の雇用問題に係る主要な論点整理（案）

平成20年2月15日

第1 基本的視点

1 基本姿勢

(1) 我が国の公務員の生涯設計の基本的考え方は何か。(別添1)

(2) 欧米主要国の公務員の生涯設計の考え方

欧米主要国には勸奨退職の慣行がないにもかかわらず、定年制の廃止又は65歳以上の定年が実現できているのは何故か。(別添2)

2 雇用と年金の連携の在り方

(1) 考え方の筋道

最終的に目指すべき方策は何か。

(2) 検討の手順

定年延長・定年制廃止をまず検討し、次に再任用義務化を検討することでよいか。それぞれのメリット・デメリットとして、何があるか。(別添3)

また、圧倒的に職員数の多い一般職員について検討し、その後で幹部職員特有の問題を検討するという手順でよいか。

第2 定年制の廃止・65歳までの定年延長について

定年制の廃止・65歳までの定年延長を検討するに当たり、どのような問題を検討すべきか。

1 民間企業との均衡

- ・ 民間企業との均衡(定年延長・定年制の廃止企業は14%止まり)(別添4)をどこまで重視すべきか。公務の特性との関係はどうか。(別添5、6)
- ・ 定年延長が国民的課題であるとして、公務員が率先して65歳定年延長を行うという考えは採れるか。

2 職員の人事管理について—特に在職期間長期化に伴う組織活力の維持・活性化に配慮した人事管理について

高齢者層の増加に伴い、在職者全体の年齢構成が高齢化することとなるが、組織の活力を維持するための方策としては、どのような方策が必要か。

3 定員問題・新規採用抑制について

高齢者層の増加に伴い、新規採用を抑制することにより生ずる年齢階層別人員構成のひずみにどう対応すべきか。

4 高年齢者層の増加、在職期間の長期化に対応した総人件費問題について

(1) 高齢者層の増加に伴い、現在の給与の仕組みのままでは大幅な人件費増となるが、人件費増を招かないためにはどのような方策が必要か。

(2) 給与システムの変更等

- ・ 民間企業の一部では、賃金カーブの見直しなどの給与システムの変更等が行われているが、公務においても同様の方策を採る必要はないか（まずは、民間において、どの程度の企業で見直しが行われているか、実態を把握する必要があるか）。
- ・ 役職定年制や選択定年制の導入についてどう考えるか。
- ・ 能力実績主義の徹底で対応可能か。

5 幹部職員特有の問題

(1) 年次別人事管理について

在職期間長期化に伴い、年次に着目した昇進管理は組織の活力の維持に関して悪影響を与えることが考えられるが、この観点からも年次別人事管理に変更を加える必要があるのか。変更するとして、どのようなことが考えられるのか。

(2) 事務次官、局長の人事

- ・ 民間企業の重役の動向と比較して何が言えるか。（別添7）
- ・ 若くして有能な職員の抜擢人事についてどう考えるか。

6 特殊な公務職場において高年齢者に適当な官職がない場合の職域開発等の措置について

(1) 高齢層の適職

60歳台前半層に馴染まないと言われている特別な職種・職務はどのようなものか。（別添8）

(2) 民間企業の実例

民間企業等では60歳台前半層に馴染まないと思われる職務があるのか。あった場合にどのような工夫をして雇用しているのか。

7 定年制の廃止特有の問題について

8 退職手当の問題

定年年齢が最大で5歳引き上げられることにより、退職手当の支給時期が最大で5年間後に延びるが、職員の資金計画への影響、60歳で退職したい者の退職手当が自己都合による退職の場合の支給率となり不利となる（別添9）ことなどへの対応をどう考えるか。

9 定年年齢の引上げのスケジュールについて

年金の支給開始年齢の引き上げに合わせた定年年齢の引上げで人事上の混乱はないか。

10 選択定年制について

民間で行われている選択定年制(別添10)を公務員においても導入する必要性・可能性はあるか。

第3 一律65歳定年延長は行わず、再任用の義務化で対応する場合の問題点

1 再任用官職の確保

役職員については、原則として下位の官職につけることとなるため、多数の係員又は係長級の官職につけることになるが、それはどのような官職であるべきか。

2 「再任用の義務化」の定義について

「再任用の義務化」の定義をどうするか。

3 選択基準

雇用と年金の連携の観点からすると、希望者全員について再任用を義務付けるのを原則とすべきではないか。民間企業に比べてどうか。(別添5)

能力実績主義の下で不適格者を選別する必要はないか。その場合の選別基準をどうするのか。

4 定員問題、人件費問題、組織活性化等の問題

5 幹部特有の問題

事務次官、局長、審議官等の幹部職員経験者を再任用で処遇する官職はどのようなものが考えられるか。

6 特例定年、勤務延長

- ・ 特例定年で対応すべき官職は生じるか。
- ・ 勤務延長制度について改善すべき点はあるか。

7 60歳台前半層の処遇

60歳台前半層で金銭面での就業ニーズが強い要因として、持ち家の取得と子供の養育が挙げられる。これと処遇との関係をどう考えるか。(別添11)

第4 高齢者層が増加する中での多様な働き方

1 短時間勤務

- ・ 現行の短時間勤務再任用職員制度で対応が十分か。
- ・ 65歳までの定年延長で対応する場合、60歳以上の職員について、常勤官職を占めたまま、短時間勤務とする制度などが必要か。

2 フレックスタイム・裁量労働制

高齢期雇用とフレックスタイム・裁量労働制との関連性はあるのか。

3 テレワーク

通勤の負担の軽減、再任用時に遠隔地勤務を余儀なくされる場合の対応策として、テレワークは有効か。

4 その他

その他、高齢期雇用に有効な勤務形態に何が考えられるか。

第5 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制度との均衡

(1) 失業に対する金銭支援

60歳定年時に失業する職員が生じ得る場合(別添12)、金銭的支援をする必要はないか。

(2) 収入減に対する金銭支援

60歳時点において給与額が大幅に下がる給与制度を仕組んだ場合、金銭的支援をする必要はないか。

(3) 自己啓発に対する金銭支援

職員が定年退職後の就職などのために自発的に職業に関する教育訓練を受けて必要経費を支出した場合、金銭的支援をする必要はないか。

2 民間企業における再就職支援制度との均衡

(1) 求職活動支援書の交付、再就職援助措置について

公務員においても、同様の制度を適用させる必要はないか。

(2) 退職準備援助措置について

民間労働者に対する使用者の退職準備援助措置は、公務員に関しても必要か。

3 その他の支援策

高齢期の職業設計のためのセミナー等の充実、退職準備(訓練)休暇のような休暇の付与その他何らかの支援が考えられるか。