

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第1回 議事要旨

1 日 時 平成19年9月7日（金） 13:00～14:40

2 場 所 人事院第1特別会議室（6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）

清家慶応義塾大学教授（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、上村読売新聞社論説副委員長、杉山三菱重工業株式会社顧問、村瀬全農林労働組合参与

4 議事次第

- (1) 開会挨拶
- (2) 出席者紹介
- (3) 座長挨拶
- (4) 会議の運営等
- (5) 資料説明（公務員、民間労働者の高齢期の雇用に関する法制度と現状等）
- (6) 意見交換
- (7) その他

5 意見交換

資料説明の後、研究会メンバーのフリートーキングが行われた。その概要は以下のとおり。

- この研究会は、高齢期の仕事や生活という重要な勤務条件の一つを検討することになるので、年金と雇用の継続を検討の重要な前提として定年延長や再任用など幅広く検討する必要がある。高齢期の働き方については定年延長、再任用と人によって色々な要望があり、多様性を確保することも必要。
- 内閣の「公務員制度の総合的な改革に関する懇談会」での公務員制度改革に係る検討の動向も見ながら、ただ単に5年間定年延長すればいいというのではなく、採用から退職までの人事制度も含めて、賃金カーブの在り方などについても検討せざるを得ないと思うので、公務員の在り方全般を見据えた論議が必要。
- 民間企業あるいは各府省が現にやっている高齢者再任用の現状の問題点、メリット、デメリットなどを聴く機会を是非作って欲しい。働く場の意見として職員団体からもヒアリングすることが適当。

- 公益法人等への再就職の実態をよく調べてみる必要がある。「官民人材交流センター」の斡旋も含めて、再就職の斡旋がどのようにできていくのか、それが決まらなないと、ある意味では重要な斡旋先の問題の検討ができないことになる。また、勸奨退職後、極端に言えば四つも五つも渡り歩く、2、3年ごとに退職金をもらう、ということがあるとすると、そういう制度の実態なり、報酬の実態なりを調べてみないと、物事、特に幹部職員の高齢期における就職について実のある議論ができないのではないか。
- 幹部職員と一般職員の高齢者雇用をどうするのかはかなり性格の違う問題だと思う。幹部職員の問題は政治的な関係等では非常に意味が大きいかもしれないが、公務員全体の中でボリューム的にそれほど大きくないとすると、ある意味マージナルな話かもしれないという気がする。

幹部層の話とは違った一般の人達の、特にこれから何年かの間に定年を迎える55歳以降の人達をどうするか、今の時点からの処遇、退職管理、それを前提としながらどこまで継続任用なり再任用が考えられるのか。

いずれにせよ両方ともこの研究会でも関心を持つべき事項なので、できるだけ情報の提供はお願いしたい。研究会としてどちらにウェイトをかけて議論するかという優先度を整理する必要がある。
- 平成17年度の退職者は、定年が4,000人、勸奨が4,200人で合わせると8,200人とのことだが、再就職先がせばめられるとなると、かなりの人が勸奨から定年の方に流れていく。そうすると、今までは人事その他の色々なものを定年と勸奨を使い分けながらうまく廻していたのが、廻らなくなって、ある一定の年齢層のところが極度に集中して滞留しだすというようなことが起きる。その状況の中でさらにその人達の60歳以降の再雇用とか継続雇用を考えるというのはものすごく大変な話になるのではないか。
- 幹部職員の勸奨退職年齢は平成20年度には平成14年度時点と比べて3歳以上引き上げることが目標にしていると承知しているが、平成14年度以降1.4歳しか上がっていない。目標が達成できるのか。
- 定数・定員と雇用継続の問題はかなり関わりが深い。極端に言えば、5年間雇用延長する代わりに5年間は新規採用なしということになると困る。かなり弾力的に絡めながらやっていると、組織が持たない。
- 高齢期の雇用を考えなければいけない理由は、民間の改正高齢法の趣旨に同じことがあると思うが、共済年金の支給開始年齢が最終的には65歳になるという状況の中で、今のままでは、年金と雇用との間で空白があいてしまうので、少なくとも何らかの形で65歳までの雇用を確保する必要があるということ。ただその際に、今ま

で色々な形で斡旋等で外郭団体へ行かれたりする方も多いわけだから、そういう形で65歳まで雇用を確保するということもあるだろうし、一方、最近の風潮からいって、そういうことはよろしくない、そういう再就職は縮小していくということであれば、基本的には役所の中で公務員として65歳まで仕事をしていただくという仕組みを作っていかなければならないことになる。そこをどう考えるかというのが一つある。

- 独法化等で色々な仕事を既に公務外に切り出してしまっているので、狭義の公務の守備範囲が狭くなっているという問題がある。公務員の雇用問題を考える際に、雇用先としての全体の土俵をどこまで取るのかということは、道筋を大きく左右するポイントだと思う。
- 高齢者雇用の具体的な方策については、最終的には色々限定されてくると思うが、この研究会として、最初は、幅広く色々な可能性を考えていくということでもいいと思うし、色々な形で65歳までの雇用を確保するやり方があるという前提で、議論していく必要がある。
- 諸外国では、公務員の年金が一般の国民よりも遙かに高い。国民一般の人がもらう年金と比較をして、公務員年金が高くなっている分は、就職斡旋等をしない見返りとして、年金として積んでいる、と考えられるのではないか。そうであれば、我が国でも再就職斡旋をそういうお金で買い取るような選択肢はあるのか。
- 再就職斡旋もダメ、年金もダメというのでは公務員になる人がいるのか、ちょっと心配という感じがする。
- 基本的には多くの先進国の公務員の退職年金制度というのは、一つは退職後の生活の心配をしないで在職中しっかり公務に励んで欲しいということと、もう一つは、引退した後にそういう高い年金を得る権利を失うリスクがあるから、在職中に不正等を行わないという抑止力と2つ意味がある。
- 民間企業及び各府省担当部局からのヒアリングにプラスして、定年退職者で、再任用されている方、仕事についておられない方についても、何らかの形で声を聴きたい。

※ 次回は、民間企業に対するヒアリングを行うこととなった。

(文責：研究会事務局)

以 上