

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」第10回 議事要旨

1 日 時 平成20年6月10日(火) 14:00~16:00

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)

清家慶應義塾大学教授(座長)、岩村正彦東京大学教授(座長代理)、浅海読売新聞社論説副委員長、黒澤政策研究大学院大学教授、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

中間とりまとめに向けての議論

その他

5 中間とりまとめに向けての議論

事務局から資料の説明の後、以下の議論が行われた。(第3から第5については「第2 65歳までの定年延長」についての議論の中で併せて議論された。)

中間とりまとめの位置付け及びとりまとめ方

中間とりまとめの基本的な性格は、最終報告に向けて一定の方向性を示すというものなのか。それとも、これまでの議論の中で出てきた検討課題を提示し、今後1年間かけて更に検討していくというところでとどめるのか。

中間とりまとめでは、検討課題を提示した上で、最終報告に向けて、ある程度方向性を出す必要があるのではないか。その際、7割くらいは方向性が分かるくらいがいいのではないか。

国家公務員制度改革基本法との関係を整理すると、基本的なものの考え方については整合性をとる必要があると思うが、細かい点については今後の検討課題となっていることもあるので、現時点ではある程度幅のある議論が必要ではないか。

構成としては、今までの議論の流れからして、現行の再任用制度を義務化した場合にはいろいろ難しい問題があるので定年延長に持っていき、その際の検討課

題の解決の方向性はどうか、65歳の定年延長を考えるととしても段階的に考えていくとか、再任用と組み合わせながらやっていくとかいろいろ選択肢があってそういうものをメニューなりなんなりで示すという流れの方が分かりやすい。また、定年延長に当たって多様な働き方も合わせて検討していくということが明確になるような書き方にする必要はある。

報告書の内容としては、研究会メンバーから出た意見を中心とし、各府省や民間企業からのヒアリング内容等については、報告書を書く際の資料として整理したい。

「第1 基本的視点」について

「1 基本姿勢」について

我々の基本姿勢は、「我が国の公務員の生涯設計の基本的な考え方」の検討であり、それを考える際の参考資料として欧米主要国の基本姿勢、考え方があるという位置付けなので、「欧米主要国の公務員の生涯設計の考え方」を論点としてとりあげるのはいかがでしょうか。

欧米諸国の公務員については、公務の中立性や公務員の清廉さを保つために退職給付の最終給与に対する代替率を高く設定しているということがあるので、単に70%という数字に注目するだけでなく、70%に設定している根拠をきちんと書くべきだ。その根拠は基本姿勢に通じる部分である。

処遇と定年の問題は別である。役職定年制は欧米諸国の公務員制度にはないということだが、定年自体がない国もあるわけで、そもそも定年を設けること自体が欧米的ではないという結論にもなり得る。必要なことは処遇の面であり、公務員については再就職を禁じられたりいろいろな制約が課される割には恵まれておらず、全体として優秀な人材を確保していくという点で問題が生じているということではないか。

「第2 65歳までの定年延長」について

「1 民間企業との均衡」について

定年延長が14%という民間の現象の中で公務がそれに先行する形で定年延長することは官民均衡を考えると問題があるのではないかという出発点があり、次にそこについてどう考えるかという議論がある。その中で民間と同様に再雇用とするという選択肢もあるが、再雇用を円滑に行うためには前提があり、公務にはそこが欠けていて難しいということになり、その結果14%という数字に必ずしもこだわる必要はないという展開になるという理解でよいか。

65歳までの定年延長と考えるのか、62歳までと考えるのかで随分違ってくると思う。年金の支給開始年齢の上昇に合わせて段階的に定年を65歳まで引き上げた場合には完成するまで15年間かかるということ踏まえると、そんなに先のことまで決めていいのかという考え方もあると思う。他方で62歳までの定年延長を目標にするならば、民間との均衡という面で少しばかり公務の方が先に進んでいるということがあったとしてもやむを得ないという気がする。

「2 職員の人事管理—特に組織活力の維持に関して 役職定年制」について

【議論の方向性について】

国家公務員制度改革基本法において、役職定年制の導入について検討することが示されている。したがって、基本的には役職定年制を導入する場合、どのような内容とし、その内容についてどのような問題点があるのかという方向で議論して整理する方が建設的な気がする。

(資料の5頁の一致した意見を踏まえると、)役職定年制を設けないという選択肢もあり得るという議論もすべきであるということになっていると思うが、そうではなくて、役職定年制が機能するためには民間企業等の実態からの含意としてはこういう条件が必要であるということを書くという感じが。

資料の5頁の最後の括弧で書かれた意見に賛成だが、導入に当たっての議論を整理するとすれば、一つは役職定年制というのを導入するに当たってそのメリット・デメリット、つまり、何のために役職定年制をやるのかということ整理することであり、もう一つは役職定年制を動かすための条件というのは何かということを検討することである。条件には役職定年制の範囲をどうするのかという実際的な問題も含まれる。これまで出た意見や視点を整理すれば、仮に国家公務員制度改革基本法を前提としない場合であってもそれなりの論点・検討課題は出てくるのかと思う。

【内製化について】

資料の5頁に役職定年制を円滑に進めるための方策として「外部委託事務の内製化」が挙げられているが、役職定年制は主として幹部人事の問題であるのに対し、外部委託事務の内製化により取り込む事務は、主として役職者とは関係のない事務だと思う。したがって、これを取り込んだところで幹部人事が円滑に進むということはないと思う。

(例えば外部の研究機関を附属機関として取り込んで政策に直結した必要な研究のみを審議官等を役職定年した職員に主任研究員としてやってもらうという考えもあるとの説明に対して、) 政府の仕事の一環を取り込むことをイメージするなら、「内製化」という単純業務をイメージさせる用語は使わない方がいい。

【役職定年の対象となる役職について】

役職定年の対象となる役職をどうするかということで今の議論は変わってくるかもしれない。仮に相当下のレベルの役職まで役職定年制を適用するのであれば、外部に出していた事務を再度、中に取り込んでやってもらうという話も入ってくるのではないか。具体的にどの辺までを役職定年制の対象とすべきか。イメージとしては本府省の課長以上くらいか。

かなり限定しないと駄目だと思う。本府省で役職定年になったが、地方では、給与は減るが管理職として働く場所があるというのがよい。地方の役職者にまで役職定年制を適用すると実際の人事が回らなくなるとともに、役職の位置付けなど制度内容がかなり複雑になってしまう。

【役職定年後の処遇について】

民間では、役職定年後も人材をまだまだ活用できるという観点で考えていると思う。

役職定年後の処遇というのは、特に公務員の場合、係員に戻るというのは想像しにくいわけで、外郭団体への出向や企画官・調査官といった、ラインからはずれるが相応のポジションに就けて、調査研究や調整をやってもらうという感じか。

(行政のスリム化、外注化の要請が今後もあるとすれば) 役職定年の人が公務から出てそういうところで働いて貰えばよいのではないか。この間の国会でも総理が独立行政法人やそれに関係する団体は民間の仕事をしているわけではなく政府の仕事の一部をやっていてと答弁されていたと思う。現役出向で役に立つところに行ってもらおうというのは天下り禁止とは矛盾しない。

事務次官や局長の役職定年を考える際に一番のポイントになることは、どれくらいの年齢層の人に事務次官や局長として活躍してもらうのかということを考えることである。役職定年後もそれなりの処遇を考えてあげないと全体としてうまくいかない。

国会では、次官級の国家戦略スタッフや政務スタッフを特別職として置くとい

う議論がされているようだが、国家戦略スタッフや政務スタッフの形や数がどの程度か分からない段階ではどう活用するかは言いにくい。世界中を飛び回って貰うことが前提なら若い方がいい。

ただ、次官経験者が特別職としての国家戦略スタッフで活躍するということは整理の仕方によってはあり得ると思う。特別職だから総定員法の適用を受けないことでもあるので。

【役職定年後のモラルの維持について】

役職を降ろされた後のモラルの維持をどうするのかという問題がある。

その点については、組織的に見ればモラルの量は一定である。降ろされた本人のモラルは下がるかもしれないが、その分昇任した人のモラルが上がるので、組織として考える場合には一定としてみるべき。全体のレベルが低下しなければ国民にとって問題はないのではないか。

相対的にはそうだが、いろいろな問題が役職定年により降ろされてモラルの低下した職員を巡って生じる可能性がある。特に、現在の公務員の置かれている状況を考えると、一人のモラルが落ちるとあたかも公務員全体のモラルが落ちているというふうに受け取られがちなので、そこが気になる。

そうしたモラルの低下を防ぐために、国家戦略スタッフや外郭団体などでの活躍が必要になるということだろう。

【その他】

役職定年と年齢差別との関係について、最後に付言する形で書いて貰えば良い。

ある程度合意が形成されているのは、特に幹部職員の役職定年の問題を考えた場合には、それまでに培った専門知識を何らかの形で活かせるような別の場での能力の活用というものを考えないとその仕組みはうまくいかない、うまく活かすためにはそういった条件が必要だということと考えていいか。

「3 定員問題・新規採用問題について」について

手法の問題はあるが、定員と新規採用抑制については、人員構成がいびつになるといろいろな問題が生じるので、それは避けるべきという点では意見が一致しているのではないか。定員管理の弾力化はなかなか難しいが誰かが言わないとい

けないことである。

いわゆるフルタイム勤務ではなく、定年延長の枠組みの中で短時間勤務が可能になれば総人件費の問題も解決しやすいのではないか。

「6 特殊な公務職場の取扱いについて」について

国家公務員制度改革基本法では職種別定年制に触れているので、どの職種を対象とするまでは言わないとしても、職種別定年制を考えるのに当たってはこういう問題を考えなくてはいけないという論点は拾っておいた方がいい。例えば、職種別定年により退職した後は再任用とするのか、それとも以降の雇用はまったく保障しないのか、更に年金を退職時から満額支給するのかといったことがあり、これらのことは当然考えるべき課題なので頭出ししておいてもいいのではないか。

62歳くらいまでの定年延長であればどんな職種であっても対応可能なのではないかと思う。定年延長をしてみて実際にトラブルが起こるかどうかを確かめた上で65歳まで定年延長をするといったときに判断すべきものではなからうかと思う。

ここはいずれにしても全体の枠組みが決まった後で特殊な職種にどう対応するかという部分なので、今の段階で意見を一致させる必要はないので場合によっては両論併記でもいいのではないか。

「7 退職手当及び年金制度について」について

資料の9頁に「賃金カーブを見直す代わりに年金の代替率を国際水準並みの70%に高めるなど思い切って退職給付を改定し、将来の不安を解消しなければならない」とあるが、定年延長をしておきながら年金の水準も改善させるということは現実的に難しいのではないか。

ここは賃金カーブを見直す代わりに代替率を引き上げるということなので、極端な話賃金カーブを寝かせれば代替率は高まる。もっとも、もう少し年金を厚くする必要はあるのだろうが。したがって賃金カーブをフラットにしていくということと合わせて国民の理解を得るということではないか。

先ほどの意見の「定年延長をしておきながら」というのは恩恵を与えられたような印象だが、定年延長というのは労働者にとっては本当に恩恵なのか。あるいは罰なのか。それとも年金の支給開始年齢を延ばすことに伴って定年延長される

だけなので中立的なものなのか。

多くの人は恩恵と感じるのではないか。

65歳まで働いても現在の60歳定年と賃金の面積が一緒だとすると、5年も余分に働くのかという声も当然あると思う。

定年延長をするといっても、何もしないで賃金を受け取れるわけではなく、それに見合った勤務をするので、定年延長は公務員を甘やかすものではない。この辺の論理はしっかり書いた方がいい。定年を延長するというのは公務員の労働条件を良くするわけでもないし悪くするわけでもない、中立的な制度変革である。つまり年金の支給開始年齢が引き上げられるに伴ってそういうことをする必要がありという話だけであると。

今回は、中間とりまとめの具体的内容について議論を行うこととなった。
(文責：研究会事務局)

以 上