

## 中間取りまとめ

## 第3 65歳までの定年延長について

## 2 職員の人事管理—特に組織活力の維持に関して

## (2) 役職定年制

役職定年制は、組織全体の活力維持の観点から、例えば、60歳から65歳までに役職段階別に管理職がラインから外れて専門職として処遇される(給与は職責に応じて減額する)制度であり、ラインから外れた専門職を用意しなければならない点では本質的には再任用と変わらないが、60歳台での雇用保障が高まること、任期の定めがないので外部との人事交流がしやすいこと、原則一律60歳ではなく役職段階別に年齢を調整できること等で再任用の義務化よりメリットがあると考えられるとの意見があった。

国家公務員制度改革基本法においても、「定年の引上げの検討に際し、・・・職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度・・・について検討する」と規定されている。

この役職定年制を検討する場合、年齢による役職就任制限をする合理性、能力・実績主義との関係について更に検討するとともに、民間企業との比較で考える場合、民間企業では販売・技術部門などそもそも専門的な業務に就いて管理業務もしている職務が役職定年の中心であり、企画・広報・経理・人事・庶務等の間接部門では関連会社への出向で対応する場合が多いこと、役職定年に適した職務について外部に出した業務を取り込んで対応している場合もあることなど、これらの措置が公務においてどこまで可能かということも総合的に検討する必要がある。

したがって、現実にはどのような官職が役職定年後の官職として考えられるか各府省の実情調査を行う必要があるとともに、制度導入の前提条件として次の(3)の措置も併せて総合的に検討する必要がある。

また、役職定年を本府省課長級以上とするのか、地方組織の管理職まで含めるのかで対応が大きく異なるため、この判断が重要である。

なお、役職定年制を設ける場合は、欧米諸国で取り入れられている年齢差別禁止の考え方とは相容れない対応になるという指摘もあった。さらに、民間では数は少ないが、役職への就任年数を限定する役職任期制という制度もあるという指摘もあった。

## (3) 外部への人材提供、外郭団体の業務の再取り込み、退職勧奨の維持による組織の活性化

各府省の人事担当者から、「高齢期の公務員の能力を活用するとともに、組織の新陳代謝を図るため、職員的能力・経験を活用できる民間企業や公共的法人にいわゆる現役出向や人事交流により人材を出すことができるよう、法令上の規制緩和等を検討してほしい。」という意見や「国民の負担は増やさない形で、独立行政法人や民間団体等に出した業務を再度公務内に取り込み、政府組織内の人件費や定員を戻すなどの工夫も国民の理解を得ながら検討を進める必要がある。」という趣旨の意見(前掲)、さらに、「本府省課長級以上の職員については、退職勧奨の慣行を維持することとし、その手段としていた再就職先のあっせんができなくなる以上、それに替えて退職手当の額の上乗せを検討してほしい。」との意見が出された。