

2012 年 5 月 15 日

共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議（第 2 回）論点への考え

法政大学 藤村博之

1. 退職給付総額における官民格差の是正方法について

人事院の調査から導き出された官民格差を 402.6 万円とすることについては異論がないではないが、この金額を前提として議論せざるを得ないことは理解する。

その上で、平成 27 年 9 月末までに退職者する者については、退職手当で調整するしか方法はないと考える。

2. 段階的引き下げの要否について

402.6 万円を一気に引き下げることには反対である。民間企業でも、人事制度の改定において激変緩和措置を設けるのが普通であり、これを怠ると、「労働条件の不利益変更」とみなされ、訴訟になった場合、経営側が敗訴する可能性が高い。

過去の例を参考にして、一年で 3～4 ポイントの引き下げをしていくことが妥当な線だと考える。

3. 早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否について

早期退職優遇制度を設けることに賛成である。ただ、この制度を導入したからといって、50 歳代の人たちが大量に退職していくとは考えづらい。その理由は 2 つある。

まず、約 30 年間公務労働にたずさわってきた人が退職して就ける仕事には限界があると考えられるからである。公務労働とは、もともと民間企業にはなじまない仕事であり、そういう仕事で長く経験を積んできた人たちにどのような仕事があるのか、具体的に思いつきにくい。

1970 年代の第一次オイルショック以降、民間の大企業で長く勤めてきた人を人材不足の中小企業に紹介して、活躍の道を見つけてもらおう試みがなされているが、なかなか成功しない。それは、大企業の長期勤続者が中小企業の働き方になじめないからだと言われている。公務員にもそれと同じか、それ以上のミスマッチが発生すると予想される。

大量に退職するとは考えられないもう一つの理由は、法的な制約があることである。民間の再就職支援会社に登録すると、「人脈を最大限活用して仕事を探してください」と指導される。転居のお知らせを出すように、「退職のお知らせ」を友人・知人に送って、仕事を探していることを周囲の人に知らせるようにすすめられる。公務員がこのような活動をした場合、いわゆる「天下り」の規制に抵触する危険性がある。

制度をつくることには賛成だが、制度が機能するようにするには、もう一段の工夫が必要であることを強調しておきたい。

(以 上)