

## 公務公共サービス労働組合協議会との会見概要

日時：平成24年2月28日（火）14：30～15：00

場所：内閣府本府庁舎 227 会議室

出席者：（事務局）藤巻正志 事務局長、村山誠 参事官 以下 計4名

（公務公共サービス労働組合協議会）大塚実 副事務局長 以下 計15名

議題：国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換

概要：双方の主な発言は、以下のとおり（○：政府、●：公務労協）。

- 人事院の意見の申出を受けての法案の検討状況、スケジュールについて説明いただきたい。
- 昨年10月3日に公務員連絡会議長から官房長官あて「人事院の意見の申出を踏まえ、2013年度から定年延長が実施できるよう、直ちに法案策定作業に着手し、速やかに必要な法案を国会に提出すること」を要請いただき、長官から「民間の動向も注視しながら検討していきたい」旨回答したところであり、その後の検討状況を担当に説明させる。（別紙資料に沿って説明）
- 基本的に人事院の意見の申出どおりの対応がなされると考えてきたが、申出から5か月経ってこの検討状況であるのは遺憾。  
意見の申出においては、段階的定年延長と再任用の義務化のどちらが適切か丁寧に検証した上で、公務においては定年延長しかない結論付けている。再雇用の義務化の検討はやめ、段階的定年延長を実施する場合の条件整備に絞った検討をしてほしい。  
公務労協の基本的考え方は、①生活を維持するため、雇用と年金を確実に接続することが最も重要であり、②公的年金が支給されないことから、相当程度の賃金水準を確保する必要がある、③現行の再任用またはその延長上の制度ではなく、段階的定年延長で対応する必要がある、というもの。  
再任用義務化では、必要なポストを提供できない可能性があり、仮に再任用されたとしても、ほとんどが低位級での短時間勤務となる現行の運用実態からすると生活が厳しくなり、また1年ごとの更新では職員の能力を十分に発揮できない。  
再任用義務化で対応する積極的意義はどのようなことを考えているのか。
- 現段階で定年延長か再任用の義務化かを決めてはいないが、仮に再任用の義務化で対応する場合の意義としては、①民間労働者について「定年延長は困難であり、継続雇用制度に関する法制度の整備により対応することが適当」という審議会建議がなされているのと整合的であること、②改めて採用する時点での対象者の能力と適性に応じた再配置を行いやすく、組織の新陳代謝を図りやすいことがあげられる。
- 能力評価制度が導入され、60歳時点に限らずどの時点でも能力・適性に応じた配置がなされているのだから、言っていることは理由にならない。  
3月末までに基本的な方針を決めるというが、定員・定数の取扱いや希望退職制度、短時間勤務職員への共済制度の適用などについても示すべきだ。
- 基本的な方針においては、まずは雇用と年金の接続策として段階的な定年延長と再任用の義務化のいずれの選択肢を採るか明確にし、その後の詳細な制度設計に道筋をつけていきたいと考えている。
- 我々は意見の申出が出るまでに何年も人事院と議論を積み上げてきたが、事務局はわずか1か月で手続きを進めようとしており荒っぽすぎる。  
また、国公の制度化が地公に与える影響も考慮し、公務員部との情報交換はしっかりやってほしい。
- 意見の申出では給与水準を60歳時点の70%に下げれば人件費は下がるとされており、定年延長というと公務優遇だという声上がるが、実態は違う。事務局は、政務を含めた幹部や国民に対して、説明をしっかり行い、基本方針には定年延長と明記してもらいたい。

以上