

1 現状

- ・ 昨年 9 月 30 日、人事院から「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に 65 歳まで引き上げることが適当」等とする国家公務員法等の改正についての意見の申出。
 - ・ 昨年 10 月 4 日の閣議において、公務員制度改革担当大臣は「60 歳以降の職員の雇用と年金の接続に向け、人事院の意見の申出を受け、民間の状況等をも踏まえつつ、総務省をはじめとする関係機関と連携して検討を進め、必要な措置を講じ」る旨を発言。
- * 民間の状況
- ① 高年齢者雇用確保措置の実施状況：全体の 95.7%の企業でいずれかの措置が講じられ、同措置実施企業の 82.6%で継続雇用制度が実施されているが、継続雇用制度実施企業の 56.8%(全企業の 44.9%)は労使協定で継続雇用制度の対象者に係る基準を設定。
 - ② 本年 1 月 6 日の厚生労働省労働政策審議会建議：法定定年年齢の引上げは「中長期的に検討していくべき課題」とした上で「継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当」と建議。(同旨：「社会保障・税一体改革大綱について」(2 月 17 日閣議決定))

2 考えられる選択肢

選択肢Ⅰ (人事院の意見の申出に即した選択肢)

- ・ 平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ定年を引き上げ、平成 37 年度に 65 歳定年を実現
- ・ 60 歳超職員の給与は 60 歳前の 70%に設定
- ・ 当分の間の措置として本府省の局長・部長・課長等の一定の管理職に役職定年制を導入
- ・ 60 歳超職員の希望に応じた定年前短時間勤務職員制を導入

選択肢Ⅱ (民間の状況を重視した選択肢)

- ・ 常時勤務を要する官職への再任用を希望する定年退職者等を、1 年を超えない範囲内で任期を定めて退職日の翌日に常時勤務を要する官職に採用することについて、当該定年退職者の任命権者に対して義務付け
 - ・ 上記の再任用を行う場合、従前の勤務実績等に基づき、任命しようとする官職に係る標準職務遂行能力及び適性を判断して行うことについて、当該定年退職者の任命権者に対して義務付け
- (・ 上記の再任用を行う場合の俸給及び手当の在り方等については今後の検討課題)

3 今後のスケジュール、検討体制

- ・ 雇用と年金の接続の在り方が来年度の新規採用数に影響を与えることから、本年 3 月下旬までに政府としての基本的な方針を決定することが必要。
基本的な方針の検討に当たっては、労使各側の当事者と十分に意見交換を重ねることはもとより、学識経験者等の有識者の意見を聴くことも必要と判断。このため、公務員制度改革担当大臣の下に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会」を明 29 日に開催予定。
- ・ 3 月下旬頃を目途に、政府としての基本的な方針を決定後、同方針に基づく詳細な制度設計を検討予定。

以上