

## 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3月26日（月）9：30～10：40

場所：内閣府本府庁舎227会議室

出席者：（事務局）笹島誉行 審議官、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）。

- 3月23日に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を決定した。担当から概要について説明する（別紙資料に沿って説明）。
- 3月19日の政務官会見で述べたとおり、労使の共通理解である雇用と年金の確実な接続に向け、公務労協は引き続き定年延長を求める。本件は重要な勤務条件であるのでじっくり議論していくことを政務官とも確認したが、それで良いか。
- それで良い。枠組みを決めないと中身の議論に入れないので、段階的な再任用の義務づけという基本的枠組みを決定したが、これに基づいて議論を深めていきたい。
- 国家公務員法の改正が必要になると考えるが、今後の検討スケジュール如何。
- 25年4月に施行できるよう、制度改正案の詳細を検討し、取りまとめていきたい。
- 地方公共団体は条例改正を行う必要があるのでスケジュールの制約は国より厳しい。総務省公務員部と密な連携を図っていただきたい。
- 本部で総務大臣から「地方公務員についても、雇用と年金の接続に向けて、この国家公務員の基本方針を踏まえつつ、地方の実情にも留意し、地方自治体関係者のご意見を十分伺った上で、早期に検討してまいります」との発言があった。今後とも十分な連携を図っていきたい。
- 政府として再任用の義務化を選択した理由を伺いたい。
- 民間企業の約8割が継続雇用で対応していること、労働政策審議会建議で定年引上げは中長期的課題とされていること、高年齢者雇用安定法改正案は継続雇用対象者を限定する仕組みを廃止するとしていること、有識者意見交換会の御意見の状況を踏まえ、判断した。人事院の意見の申出の趣旨も踏まえ、フルタイムでの本格的な人材活用を前提としており、民間の状況等も踏まえ再検討する旨も盛り込んでいる。
- 基本方針の1①について、何点か伺いたい。
  - ① 再任用の義務化をどう担保するのか。ポストの担保はなぜ可能なのか。
  - ② 現状では再任用の実績が各省ごとにバラバラだが、省庁間のアンバランス調整を行うべきではないか。
  - ③ 年金の2階部分が支給されている者といない者をどう合理的に分類するのか。
  - ④ 国公法の改正イメージはどうか。また、定年前退職者の再任用はどうか。
  - ⑤ 行（二）職員等の特例定年の扱いや、勤務延長制度はどう整理するか。
- ① 定年退職者の就いていたフルタイムポストは空く訳で、一般論として担保できるものと考えている。
  - ② 希望者の再任用に関し、各任命権者に責任をもって対応してもらう必要があると判断。具体的シミュレーションに基づく検討は今後の課題。
  - ③ 現行の再任用と義務づけられた再任用の併存に伴う混乱を避けるため、再任用の仕組自体は現行をベースに議論していきたい。
  - ④ 現行の再任用に関する規定は存置しながら、支給開始年齢引上げに対応して段階的に再任用を義務付ける範囲を広げていく方向で考えている。定年前退職者については現行規定で対応したいと考えている。
  - ⑤ 特例定年の見直しは考えていないし、勤務延長制度の見直しも考えていない。
- 次に1①のただし書きについて、係員の能力・適性もない場合には再任用の義務は

課されないとされているが、退職に至るまでにも能力・適性に応じた人事配置が行われているはずで、当てはまるのはどのようなケースか。

- 再任用の場合、一回任用関係が切れることに伴い、その趣旨を明確化したもの。具体的なケースの当てはめについては今後詰めていきたい。
- 1の②で補佐級で定年になった人も、補佐級から係員級で再任用される場合があり得るとあるが、補佐級の能力がある職員は基本的に補佐級ポストで採用すべき。仮にそうでないならばその判断基準はどうなるのか。
- 能力・適性に加え、ポストの状況も踏まえた任命権者の裁量の下、個別具体の判断になるが、きちんと説明責任を果たせることが必要と考えている。
- 「加齢に伴う身体能力の低下～条件整備を図ること」の箇所は、現状でフルタイムになっていない職域が多いので、そこをきちんと対応していくという趣旨でよいか。
- きちんと検討し、対応していきたい。
- 2①に役職定年のような仕組みについて書かれているが、意欲と能力がある者は無理に別な官職に就けずとも良いのではないか。また、これは運用でやるのか。
- 意見の申出でも組織の新陳代謝のために役職定年が必要と書かれており、役降りルールは必要と考えている。運用で対応することを想定。
- 短時間再任用の活用について、環境整備の方向性如何。また短時間勤務は現状では共済組合員とはならないが、国共済法を適用すべきだと思うが。
- 短時間勤務であっても責任のあるポストを作れるよう、制度官庁で詰めていきたい。共済については他の制度との兼ね合いもあり、今後の検討課題。
- 2③のキャリアプランに関する意向聴取や支援措置については、予算をしっかりと確保して欲しい。複線型人事管理の前提として、ラインに乗っている人が昇進が早い実態があり、人事運用面を見直してもらいたい。人事交流機会の拡大については、具体的に何を考えているのか。
- 公務員制度改革関連法案に盛り込まれていることと別に、NPO法人等に派遣を進めることも退職管理基本方針上の課題であり、今後議論が必要。
- 2④の再就職支援について、退職金を割り増ししても再就職支援がないと効果がでない。また「早急に」とはどういうことか。再任用義務化前施行もあり得るか。
- 前段の御指摘は総務省人恩局にお伝えする。後段は否定されていないもの。
- 3の60歳超職員の追加的増加への対応について、必要な措置の具体策は何か。
- 具体的対応策は現時点では申し上げられないが、新規採用者の平準化をどう図るかが大事。
- シミュレーションを十分やって丁寧な議論をお願いしたい。  
4の給与の在り方について、4法案が通れば給与は労使交渉で決めるものであり、今後よく我々と協議してもらいたい。
- 60歳時点の給与の〇割掛けというだけでなく、中高齢職員の賃金カーブの見直しも含め、具体的には行革実行本部で検討することになる。
- 一通り議論させていただいたが、我々は定年延長を目指すことを堅持する立場で今後も臨む。残りの課題も含め、引き続き議論させてもらいたい。

以上