

第1回「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会」（議事概要）

1. 日時 平成24年2月29日（水）12:00～13:30

2. 場所 総理大臣官邸4階大会議室

3. 出席

（参集者）（50音順、敬称略）

飯田政之、川本裕康、権丈英子、佐藤博樹、関ふ佐子、田北浩章、藤村博之、安永貴夫

（国家公務員制度改革推進本部）

岡田副総理兼公務員制度改革担当大臣、中塚内閣府副大臣、園田内閣府大臣政務官、藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長、笹島国家公務員制度改革推進本部事務局審議官、岡田国家公務員制度改革推進本部事務局審議官ほか

4. 議事次第

- ・ 開会
- ・ 岡田副総理兼公務員制度改革担当大臣挨拶
- ・ 参集者紹介
- ・ 意見交換
- ・ 閉会

5. 議事内容

- 冒頭、岡田副総理兼公務員制度改革担当大臣から御挨拶。
- 次に、藤巻事務局長から、参集者を紹介。また、意見交換会の運営に関しては、資料1、2のとおり進めることとなった。
- 続いて、資料3に沿って、国家公務員の雇用と年金の接続を図る上での課題等について事務局より説明し、その後、参集者によるフリーディスカッション。各論点ごとの主な意見等は以下のとおり。

◆論点1：国家公務員の雇用と年金の接続を図るための方策

- ・ 国家公務員の勤務条件は民間準拠の考え方を基本としてきた。8割超の民間企業が継続雇用という状況を踏まえれば定年延長ではなく、再任用で対応すべきではないか。組織の活性化のためには新陳代謝が必要であり、国家公務員も新規採用の安定的な数の確保や人員構成のバランスを考慮することも必要ではないか。
- ・ 基本的な考え方として、公的年金の支給開始年齢が引き上げられることに伴い、雇用と年金を確実に接続することが非常に重要かつ早期に結論を得るべき課題ではないか。ただ、本日このタイミングで議論するのはいかがか。国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律が参議院で本日可決成立する一方で、国家公務員制度改革関連4法案の扱いがまだ決まっていないこと、高年齢者雇用安定法の改正案が今国会で審議されるということなど様々な課題の結論が出ていない段階で議論をしても、それぞれの課題は相互に影響しあうためである。一部に公務員バッシングが強まっているが、この課題はバッシングされるべき課題ではないのではないか。高年齢者雇用安定法の改正内容、民間企業の実態、国家公務員の実態に合わせて労使で審議して法案化すべきではないか。

- ・ 定年延長は、60歳前の賃金カーブの見直しが必要になるので、民間でも難しいという話になっている。国家公務員の場合も、定年延長を実施しようとするれば、賃金制度、退職金制度、昇進等のキャリア管理の在り方の見直しが必要になるものの、雇用と年金の接続が目前の課題となる中、早急に対応するならば再任用を選ばざるを得ないのではないか。
- ・ 経済状況、若者の就職難、労働政策審議会の動向などを勘案すると、再任用という形でもう少し努力する必要があるのではないか。再任用の拡充で対応というのは簡単だが、実態としてどのような仕事をしているのか詰めていき、再任用の定義や在り方の見直しを行うことが必要ではないか。
- ・ 「労働力」は、「人数」×「時間」ではなく、「質」が必要。「質」は、「健康」、「教育訓練」、「モラル」が左右するものであり、インセンティブが働くような制度にしなければならない。定年延長、再任用のいずれにせよ、しっかり接続することが必要ではないか。民間の状況をみても、定年延長は難しいこともあり、再任用を考えていくこともあるのではないか。現状の再任用は、能力が十分発揮しにくい低い処遇になっているが、人材の本格活用を含めた再任用の活用を検討すべきではないか。
- ・ 雇用と年金の接続策としては、本来、定年の段階的引上げが望ましいが、それが政治状況から難しく、当面の措置として再任用の義務化を図るとしても、就労時間等の職場環境の整備が不可欠。また、そうした検討に当たっては、高齢社会における現役シニアが活躍できる環境の必要性を認識し、社会全体のコストは、むしろ多くの人を支える側に回った方が減少するといった観点からも検討した上で、議論を進めるべきではないか。
- ・ 先進諸国もアジア各国も高齢化が進んでおり、各国も日本の動向を注視している中、日本がよいやり方をすれば各国のモデルになれる。民間準拠は賃金水準を比較するものであり、法律では人事制度の個々の設計まで民間準拠することは定められていない。例えば、ワークライフバランス、労働時間対策などでは公務員がよくやっているものを民間部門の改善に役立てていくという考え方もあり、高齢者雇用促進についても、公務員は率先して取り組むべき。当面できることは、再任用拡充だと思うが、2025年度の定年延長を目指した工程の第一歩としての再任用であるべき。公務員の人員配置は国の政策に基づくものである。任期が1年更新である再任用が増えてくると人材配置が窮屈になり、国民に提供すべきサービスの質がかえって下がるのではないか。
- ・ 民間が再雇用だからという話ではないが、理想と現実は見極めるべきであり、納税者の感情から再任用による対応を選択せざるを得ないのではないか。働く方のモチベーションをどうつくるか、50歳以降の選択定年制を細かく作ることを考えるべきではないか。一方で、若者が採用されないということは本末転倒。定員のキャップを外して、予算の枠内で採用できるようにすべきではないか。
- ・ 民間では再雇用制度における人材活用や処遇の方法は非常に多様となっている。先進企業の実例であるが、60歳前から意識改革や社内教育を行い、勤務形態等について6つのコースを設定し、それぞれを格付けした上で、賃金テーブルを設け、多様な処遇をしている。

◆論点2：雇用と年金の接続を図るための環境整備のための方策

- ・ 今後は、22歳から65歳までの43年間、公務内外のキャリアを見ながら、公務外と比較して、納得した人が公務内に残るようにすることが必要ではないか。そのためには、本人だけで転職先を探すのは困難なので、資料3にもあるように再就職支援会社を活用することも重要であるし、その際には、「辞める前提で転職先を探す」のではなく、「転職先が見つかったから辞める」ということができるよう、転職先を探している間は上司等の周りからは分からないような措置も考えてみるべきではないか。また、途中退職が不利になる現行の退職手当制度のままでは転職は促進されないので、30代前半あたりの層もキャリアの見直しがしやすくなるよう、退職手当制度の見直しの中で考えていく必要があるのではないか。
- ・ 退職予定の審議官・部長級の国家公務員を念頭に置いた再就職支援について、資料4のような取組が必要ではないか。こうした取組の実をあげるためにはコーディネート機能が重要であり、民間にはそうした機能やノウハウを持った団体もあるので、活用を考えてはどうか。
- ・ 民間の場合、中小零細企業は高齢者を普通に雇用しているが、大企業では高齢者雇用で苦しんでいる感じがする。上手くいっている大企業とそうでない企業との違いは、50歳くらいの節目で今後のキャリアについて真面目に考えさせ、社員に早くから能力開発を促しているかどうかではないか。
- ・ 以前、ドイツ、フランスの公務員制度を調べたが、ともに、現在の定年年齢は65歳であり、今後67歳まで延長されるとのことであったが、どのような政治状況でそのようなことができるようになったかを調査してみるのも今後の対応を考える上での一つの手段か。
- ・ 60歳未満の層のモチベーションを下げることなく60歳以上の層の働く場を作るべきであり、若年期からワークライフバランスの取れた自己啓発を可能とする働き方を目指すべきではないか。なお、具体策を考える上では霞が関と地方支分部局では適した働き方に違いがあり、そうした点も含め、第2の人生を可能とする若年期からの働き方全体を考えていく必要があるのではないか。

◆論点3：60歳超職員の給与の在り方

- ・ 民間企業での60歳代前半の年間給与は60歳前の70%だという資料3の14頁のデータは釈然としない。民間企業の人事管理は多種多様。ある会社のサンプリングをして、60歳時の実在者はその会社でどういうコースにいる者であるかといったことなども調べないといけない。賃金構造基本統計調査ではその辺はあられないので、比較の仕方を検討すべきではないか。
- ・ 定年引上げ後の60歳を超える職員の給与は60歳前の60~70%に設定することは望ましいのではないか。
- ・ 定年延長での対応の場合、60歳時の70%の給与にするというのは、同じ仕事をしているのに給与は下がるといったことになるので、長期的には賃金カーブを下げるなどの対応が必要ではないか。また、再任用での場合、現行制度では資料3の16頁にあるように限られた手当しか出ないが、これはきちんとした見直しが必要ではないか。

○ 最後に、事務局において「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」原案

を作成し、次回の意見交換会で提示し、御意見をいただくことを説明し、閉会。

<文責：国家公務員制度改革推進本部事務局（速報のため事後修正の可能性あり）>