

国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会  
(第1回)

平成24年2月29日(水)  
12:00～13:30  
総理大臣官邸4階大会議室

(報道関係者入室)

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ただいまから、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」を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございます。

私は、国家公務員制度改革推進本部事務局長の藤巻でございます。本日の意見交換会において、議事進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、岡田副総理兼公務員制度改革担当大臣、中塚副大臣、園田政務官が出席しております。

それでは、議事次第に従って進めさせていただきます。

初めに、岡田副総理より、ごあいさつをいただきます。

副総理、よろしく願いいたします。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 今日はお忙しいところ、ありがとうございます。

「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会」ということで、第1回を開催させていただきますと思います。

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中で雇用と年金の接続を図ることは官民共通の課題であります。

また、高齢化が急速に進展する中で、公務においても高齢層職員を本格的に活用できる人事管理制度を構築し、その知識や経験を生かしつつ、国民に対する行政サービスを維持・向上させていくことが必要であると考えております。

こうした課題への対応策として、昨年9月、人事院より「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当」とであるという意見の申出が、国会及び内閣に対して出されたところです。

その後、本年1月、民間雇用法制については厚生労働省の労働政策審議会において「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」とする建議がなされ、現在これに沿った法律改正が準備されているところです。

私は、国家公務員の定年等の在り方は、統治機構の骨格に関わる課題であり、人事院の意見あるいは民間法制の動向はもとより、各界の有識者の御意見も伺いながら慎重に判断する必要があると考えております。

慎重にというのは、やらないという意味の慎重ではなくて、注意深くという意味の慎重であります。

そういった意味で、学界、経済界、労働界、言論界などの第一線で活躍されている皆様から、それぞれの知見に基づいて幅広い観点から御提言をいただきたいと考えております。国家公務員が国民全体の奉仕者としての本分を全うできるようにするには、どのような制度設計が望ましいのかという原点に立って、忌憚のない御発言をお願いする次第であります。

国民の理解を得て、地に足のついた改革を進めていきたいと考えており、限られた期間

ではございますが、委員の皆様への御理解、御協力をお願い申し上げ、私からのあいさつとさせていただきます。

ありがとうございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 岡田副総理、ありがとうございました。

(報道関係者退室)

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 続きまして、委員の皆様を御紹介させていただきます。お手元の名簿に従いまして、五十音順に御紹介申し上げます。よろしく願いいたします。

飯田政之委員でございます。

川本裕康委員でございます。

権丈英子委員でございます。

佐藤博樹委員でございます。

関ふ佐子委員でございます。

田北浩章委員でございます。

安永貴夫委員でございます。

なお、藤村博之委員におかれましては、雪で若干遅れるという御連絡をちょうだいしております。どうもありがとうございました。

では、早速議事に入りたいと思います。

まず、この意見交換会の運営に関しまして、お手元の資料1と2について、事務局より説明を行います。

事務局、よろしくお願ひします。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官 資料1「国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会開催要綱」でございます。

趣旨は、先ほど副総理からお話のあったとおりでございます。

参集者の先生方は、今、御紹介申し上げたとおりでございます。

意見交換会内容の取扱いは、議事公開は行っておりませんが、委員交換会の資料、議事概要は速やかに公表したいと思っております。議事録に関しましては、委員の先生方の御確認を得た上で、ホームページ上で公表したいと考えております。

庶務に関しましては、基本法に基づく事務でございますので、国家公務員制度改革推進本部事務局が処理させていただきたいと考えております。

資料2「意見交換会の当面の開催スケジュール」でございます。

本日は、第1回ということでございます。

当面、2回開催を予定しておりまして、2回目につきましては、現在、先生方の日程を調整中でございますが、ほとんどの先生からお返事をいただいております。3月22日であれば、お一人は御欠席ですが、ほかの先生方は御都合がつくということでございますので、それを軸に調整させていただきたいと考えております。

報告書等のとりまとめは予定しておりません。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ただいまの説明について、御質問等ございますでしょうか。よろしゅうございますか。

では、特にございませんようですので、資料1、2のとおり進めさせていただきます。

それでは、ここから議論に入っていきたいと思います。

本日は、第1回目でございますので、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説明をさせていただいた後で、説明に対する質問等も含めて、フリーディスカッションに移りたいと思っております。

それでは、お手元の資料3につきまして、事務局より説明をお願いします。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官 資料3、横置きのパワーポイント資料をごらんください。

表紙をめくっていただきまして、全体で論点を大きく3つに分けておりますが、その中で一番大きな論点が、先ほど副総理が申しあげました論点1、雇用と年金の接続を図るための方策でございます。

1つ目の○で、退職共済年金の支給開始年齢に引上げに伴いまして、無収入期間の発生を回避するために、雇用と年金の接続を図るための措置が必要ではないかということを確認的に書かせていただいております。

2つ目の○で、その選択肢としては、定年の段階的引上げか、あるいは再任用を希望する定年退職者の採用を任命権者に対して義務付けるかといった選択肢が考えられますが、それぞれのメリット、デメリットについて御議論をいただければということ。

あるいはまた、その比較に当たって、例えば公務の特性、職務の内容ですとか、公務特有の規制ですとか、そういった点も含めてどのようなことに留意すべきかといったことについて御議論いただければと考えております。

2、3ページ目は、現行の1階部分が引き上がっている状態での対応、現状でございます。

民間に関しましては、高年齢者雇用安定法に基づきまして事業主に選択的な措置義務、高年齢者雇用確保措置が法定されておりまして、その中で継続雇用で対応されている事業主が多い。しかも、この継続雇用制度については、2つ目のポツのところでございますが、事業主が過半数組合等との書面協定によって、一定の基準を定めた場合には、客観的で具体的な基準に基づく制度を導入すれば、継続雇用制度を導入したものとみなすということが規定されておりまして、これに基づく制度を全企業の45%程度が導入されていると承知しております。

国家公務員については、下に書いてありますように、任命権者は従前の勤務実績等に基づき、定年退職者等について選考により採用することができるという国家公務員法上の規定になっておりまして、民間の法制のような義務付けはなされてございません。

ちなみに、地方公務員法も同じような構成になっております。

国家公務員の再任用制度に関する運用状況を書いているのが3ページ目でございます。

真ん中の○にありますように、今、1階部分は64歳まで引き上がっておりますが、その対象層の2割ないし3割の方々が再任用されているという状況でございます。

そして、その7割が短時間の再任用職員になっているという状況でございます。

この短時間再任用とフルタイム再任用の収入面でのモデル的な関係を示したものが下のところでございます。地方機関の課長クラスで辞めたような人、6級65号俸と例示していますが、退職時の給与をモデル的に見ると730万円ぐらいということでございます。フルタイムで再任用される場合、大体9割の人が係員レベルの2級とか、係長レベルの3級というところに大きく職務の級を落として再任用されているわけでございますが、そういった場合の給与が年間で約378万円。それに年金の支給停止の解除分、これは前年の標準賞与額が少し影響してくるので1年目は特に少ないですが、13万円ほど乗って、年額で391万円という収入になっている。

一方、パートタイム再任用の場合は、ほとんど全員97%ぐらいが2級または3級の再任用になっておりますが、その給与は大体3級で再任用されても234万円程度。しかし一方で、退職共済年金、2階部分が現時点では乗ってまいりますので、125万円乗って359万円となっております。

この退職共済年金とか支給停止解除分といった分がなくなるという点をどう考えるのが、特に短時間再任用の位置づけがこれから大きく変わってくるということが1つの論点かと思えます。

次に、4、5ページ目は、2階部分の支給開始年齢の段階的引上げの採用についてでございます。

先ほど副総理のお話にもありましたように、民間の雇用者に関しましては、本日は労使代表の委員もいらっしゃいますが、労働政策審議会の建議におきまして、そこに書いてるように、法定定年年齢を直ちに引上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき課題とする一方で、平成25年度からの報酬比例部分の支給開始年齢引上げに伴い、無年金、無収入となる者が生じないように、継続雇用の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当という、先ほど御説明した基準制度導入によるみなし措置は廃止することが適当という建議がなされ、下の矢印に書いていますように、政府としては、これを踏まえて法案の国会提出に向けて現在詰めを行っているところです。

一方で、国家公務員については5ページ目のとおり、これも副総理からお話のあったとおり、昨年9月に国家公務員法23条に基づきます法令の制定改廃に関する意見の申出として、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当という意見の申出を内閣もちょうだいしておりますし、国会にもなされているという状況でございます。

この意見の申出を受けた国家公務員制度改革担当大臣、当時は蓮舫大臣でございますが、閣議におきましては、60歳以上の職員の雇用と年金の接続に向けということで、接続は必

要という御認識の下に、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、総務省を始めとする関係機関と連携して検討を進め、必要な措置を講じてまいりたいと発言しているところでございます。

こういった状況を踏まえまして、6ページの定年の段階的引上げと再任用の義務付けに關します2つの選択肢に關しますメリットと留意点の比較の表を議論のたたき台として示させていただきます。

定年の段階的引上げに關するメリットとしては、労使ともにと申しますか、使用者の方、人事当局の方は、当面は業務遂行への影響は小さい。あるいは職員においては、確実な接続ということは、より安心して可能であると見られるということを書いております。

一方、留意点の方では、先ほど見ていただきましたように、民間の雇用法制では定年延長の制度化は見送られておまして、その一方で、公務において定年延長を制度化することが官民の均衡という観点からどうなのかという議論はあるだろうと考えております。

一方、再任用の義務づけに關しましては、メリットの最初の○のところ、先ほどの留意点の裏返しでございますが、民間法制では継続雇用の義務化により雇用と年金の接続を図ることとしている政府方針と整合的な措置となるのではないかということ等を書いております。

同時に2つ目の○のところ、雇用と年金の接続を図る一方で、再任用、民間で言う再雇用ですので、一度任用関係、民間で言う雇用関係がリセットされますので、改めて採用する時点での対象者の能力と適性に應じた再配置を行いやすいというメリットがあるのではないかということも書いております。

一方、この選択肢②の留意点といたしましては、人事管理のロットが小さくて、転勤もしばしば伴うような地方の職場等で適切なポストを準備できるのかとか、同じ補佐級なら補佐級で辞めた人が補佐級に再任用される人もいれば、係員級に再任用される人もいてトラブルを生じないのかとか、あるいは小さな人事グループなどで職場における上司や部下の関係が逆転しても、士気とか人間関係は維持できるのかといったような新たな課題が生じると書いています。

これは民間の労使法制と違いまして、公務の場合、今までは措置を義務づけた経験がないものですから、公務員の世界にとっては新たな課題と書いていただいております。

備考のところ、書いていますように、人事院の意見の申出におきましては、先ほど見ていただいたような全体の7割以上がパートタイムの再任用等という状況を踏まえて、こういった形では希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しいとされているところでございます。

7ページは付随的な話なので、省略をさせていただきます。

以上が論点1、本日中心的に御議論いただきたい論点の關係でございます。

続きまして、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の關係でございます。

1つ目の○としては、段階的定年延長にいたしましても、再任用の義務化にいたしましても、どちらにしても60歳超の多数の高齢職員が公務部内とどまるという問題が生じます。この課題にどのように対応していくかということについて御議論をいただきたいということでございます。

こうした問題に対する人事管理上の対応といたしまして、1つには公務内更には公務外での人材活用策の充実ということが考えられるのではないかと。

もう一つは、自力で再就職する取組みを後押しする自発的な早期退職支援のための措置等が充実することが考えられるのではないかと書いております。特に自発的な早期退職支援のための措置として、そうした実績やノウハウを有する再就職支援会社の活用を含めまして、どのような方策を講ずることが効果的か、本日御議論をいただければ大変ありがたいと考えております。

なお書きのところで、先生方からの事前の御意見にもあったので付記しておりますが、高齢職員を公務部内にたくさん抱え込むというと総給与費が増えるのではないかとということに関しましては、後で資料で見いただきますように、60歳超職員の給与を抑制する前提に立つならば、総給与費をむしろ抑制することになるものということについても御確認いただければということでもあります。

9ページ以下がそれぞれに付随した資料でございます。1つ目が、公務部内に多数の高齢職員がとどまることに伴う定員・昇格面の課題です。

①のところは、段階的に支給開始年齢が引き上がっていきますので、3年に1回、前年度の定年退職者数がゼロになりまして、若手職員の確保が例年と比べて困難となる年が生じてくる。平たい言葉で言えば、どうやってならしていくのか、安定的、計画的な確保を図っていくのかという問題意識のきっかけの資料でございます。

②は、高齢職員が中堅層に滞留するという状況をどのように考えていくのかという点についてのきっかけの資料でございます。

10ページ目でございます。

先ほど申しあげました雇用と年金の接続を見据えた人事管理上の対応についてのペーパーで、真ん中辺りから下のところが人事管理上の新たな対応が必要ということを書いています。公務内では、例えば専門スタッフ職を整備していく。公務外では、例えば官民人事交流とか、休職出向等の機会の拡充といったものをキャリア形成の観点も含めて検討していくということ。これは既に政府として閣議決定している退職管理基本方針ですとか、人事院の意見の申出の中でも、複線型人事管理等々の御提言がなされているところでございまして、そのことについて書いているところでございます。

2. は、先ほど申しあげましたセカンドキャリアを見据えた自力再就職支援の関係でございまして、自発的な早期退職の支援ということを書いております。

1つには、早期退職を支援する退職手当上の措置について、退職管理基本方針でも検討するというようになっておりまして、ほかのスケジュール的な問題の整理も含めて、どの

ように考えるかということ①に書いています。

②は、先ほど申し上げました自律的ノウハウのある再就職支援会社の活用も含めたさまざまなメニューの提供ということも国家公務員特有の再就職等規制にも留意しながら検討することが必要ではないかということで、①と②のところを一体的に何かいい出口がないかというのが問題意識でございます。

11 ページでございます。

先ほどの総給与費の関係でございますが、これは人事院の意見の申出に付随している資料の人事院の御試算でございますけれども、定員が全体として一定ということも前提とする中で、60歳超の職員について人事院の意見の申出にありますように、60歳以上の給与水準が7割ということで、その方々がだんだん公務内に増えていくという試算をすれば、これは1年目から13年目に至るまで、むしろ総給与費に関しては抑制的になるということも試算したものでございます。

12 ページは、人事院の意見の申出のうち、環境整備策の関係について抜粋したところでございます。例えば②のところ、定年の引上げの下で組織活力を維持するため、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置として、定年前に退職する高齢層職員の退職手当について、定年退職に比べて不利に扱わないようにすることや、早期退職に対するインセンティブを付与すること等の措置を適切に講ずるといったことが書かれております。

委員の先生から事前に、支給率カーブについて、この点も絡めて御確認がございました。下に注を付けてございますが、②の点につきましては、平成17年の国家公務員退職手当法の改正によりまして、中期勤続退職者の支給率を引き上げ、支給率カーブのフラット化を図ったところでありますが、一方では、依然として右肩上がりにはなっているということかと思っております。

以上が主要な2つの論点と考えていただければと思います。

13 ページが、以上の2つの論点と異なりまして、必ずしも当面の2回の意見交換会、3月下旬までに一定の方向性というところで政策判断できる問題ではないけれども、これと並ぶ極めて重要な論点ということで、60歳超職員の給与の在り方について書いているところでございます。

これに関しましては、注記しているように、別途、総人件費改革の観点からの議論も必要ということで、政府の中では、定員削減等とともに人事給与制度改革等も取り扱う行革実行本部というものも立ち上がっておりますし、後で申しますような別途のスケジュール感もございますが、とりあえず最初に申しました段階的定年延長か、あるいはまた再任用の義務化かということに即して、現状に照らした2つの○で整理しているところでございます。

1つ目の○が、人事院の意見の申出におきましては、60歳前の年間給与の70%ということについて、民間との比較の上で提言されたところでございます。



2つ目の○が、再任用に関しましては、現行の再任用職員の給与について、現行の俸給表におきましては、同一の職務の級の官職にフルタイム再任用されても、給与は相当低下する。大体下にありますように、少しケースによって幅はありますが、7割前後に低下するということですので、先ほど申しましたように、再任用される方の9割以上の人は2級、3級というところに再任用されておりますので、その場合には、先ほど3ページで見ていただきましたように、5割とか大きく低下するという状況でございます。

括弧の中になお書きで書いておりますが、現在、国会に国家公務員制度改革関連四法案という法案を上程中でありまして、継続審議が続いている状態になっております。この法案におきましては、非現業国家公務員に協約締結権を付与し、給与等の勤務条件について労使交渉を経て、自律的に決定し得る新しい労使関係制度を措置するとしているところでございますが、現在審議中の状況であるということと、いずれにしても括弧の中にありますように、公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内で政令を定める日から施行するというスケジュール感になっていることがありまして、こういった新しい労使関係制度ができれば、以上申し上げた問題についても、また別途の知恵が出て局面が開けてくる面があるのではないかとということを留意的に書いているところでございます。

14～16ページは説明を省略させていただきますが、データの的なものでございます。

17、18ページは、先ほど申しました四法案の関係でございます。

特に18ページで、事前にも委員の先生からも御照会がありましたが、新しく公務員庁という使用者機関をつくることになっておりまして、給与と定員、PとQを一元的に管理する、あるいはまた給与等の勤務条件についての中央交渉、団体交渉を行っていくということで、そういう機能を持っているところから、2つ目のポツにございますように、国家公務員の総人件費の基本方針といったような業務を新たにこなすという組織として法案の中に位置づけられるところでございます。

その他、19ページにありますように、役職定年の関係でございますとか、能力・実績に基づく人事管理の徹底、職員のキャリア支援等についても、また折々幅広く御議論をいただければと考えております。

20ページのところでスケジュール感のための資料を付けておりますが、現実に雇用と年金の接続を行わないと、無年金、無収入期間、空白期間が生じるのは26年度のことではあります。その対象者が60歳に到達するのは25年4月1日ですので、過去の例に照らしても、25年4月までには政府としてきちんと責任ある対応の方向性が示されている必要があるのではないかとすることをスケジュール的に示している資料でございます。

なお、本日お手元にお配りしている資料のうち、川本委員と関委員から御配付されている資料は後で各委員の方から御説明があると思っておりますが、それ以外に参照していただくものについて参考資料集としてお配りしているところでございます。

資料の説明は以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長　ここで藤村博之委員が御到着されましたの

で、御紹介を申し上げます。

○藤村委員 遅れまして、済みません。

法政大学の藤村と申します。よろしくお願ひいたします。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

この先は、論点ごとに順番に議論を進めていきたいと思いますが、ここまでの資料等の内容について、何か御質問はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、早速、論点1について、御意見をちょうだいしたいと思ひますので、どうぞ御自由によろしくお願ひ申し上げます。

川本委員、どうぞ。

○川本委員 川本でございます。

私の方から、論点1につきまして意見を述べさせていただきたいと思ひます。

国家公務員の労働条件につきましては、従来から民間準拠という考え方を基本としてきたと思ひているところでございます。民間企業の場合、高年齢者の雇用確保措置につきましては、8割超の企業が再雇用制度を導入しているというのが現状でございますので、これを踏まえれば、定年延長ではなく、再任用という枠組みで対応する方がよろしいと思ひているところでございます。

先ほどの資料4ページの下で、民間の雇用者について労働政策審議会の御説明をいただいたところでございますけれども、簡単に申し上げますと、労働政策審議会で高齢法の見直し議論をさせていただき、65歳の定年延長につきましては、労使ともに現時点では困難ということが共通認識でございました。

一方、対象者基準の廃止につきましては、経済界は終始一貫して反対をしてきたということだけ御報告しておきたいと思ひます。いずれにいたしましても、若年者雇用への影響というのが懸念されるわけございまして、経団連の調査ですと、基準が廃止された場合、40%の企業が採用を減らすと回答しているところでございます。したがって、組織の活性化のためには新陳代謝が必要ですので、公務員の世界におきましても、新卒採用の安定的な確保、人員構成のバランス等の確保を大事な視点として持っておいた方がよろしいのではないかと思ひているところでございます。

後ほど事務局の方にお答えいただければと思ひますが、ちなみに、再任用に当たって、本人が希望したからといって、例えば係員を務めていくだけの能力等がない方まで義務化をして採用されるおつもりなのかどうかということだけ、御見解をお聞かせいただければと思ひているところでございます。

更に付け加えたいことは、民間では「再雇用制度」と言っており、「再任用」という言葉ではありませんが、これにつきまして申し上げますと、非常に多様な対応をしているということでございます。

これはある企業の資料なのでお配りできないのですが、再雇用は60歳前からいろいろ教育して、この会社だと6種類程度のコースをセッティングしており、企業外、企業内とあ

るのですが、企業内での再雇用のシステムでも、どういう場合に継続するのか、そしてフルタイムでも、パートでも、いろいろなパターンが用意してあります。フルタイムでも、ワークシェアのパートでも、仕事の内容によって格付けが異なり、これだったら賃金は幾らですという形でやっているのです。したがって、非常に多様な処遇制度を用意しているということを申し上げておきたいと思います。一言で言えば、勤務形態、職責、そういう働き方の違いによって多様な処遇が設定されているということを御理解いただければと思います。

したがって、あらゆる統計資料の場合に、ただ平均値だけを見ると非常に間違える場合があるので御留意いただきたいと思うのです。先ほどの御説明を聞いたら、11 ページと 13 ページで 70%水準というお話がありましたけれども、民間企業ですと管理職になっている方は、どちらかといえば、自分が若い上司に仕えるというのは抵抗があるので、外へ出るパターンを選ばれる方が多いので、多分このデータは対象人数が少ないのではないかと思います。私は分析しておりませんが、そういうことも気をつけて見ていただければと思っています。

また併せて、企業は処遇に際し、高年齢者雇用継続給付という仕組みがございまして、それを足したり、あとは在職老齢年金というものを加えてセッティングしているのが実情だということをお知らせ申し上げておきたいと思います。

簡単ですが、私からは以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

安永委員、どうぞ。

○安永委員 連合の安永でございます。

論点 1 というよりも、基本的な考え方として発言をしたいと思います。

本日の課題になっております退職共済年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを踏まえて、国家公務員の雇用と年金を確実に接続していくということは、非常に重要かつ早期に結論を得るべき課題だと認識しております。

しかしながら、本日このタイミングで議論するのはいかがかと思っております。その理由としては、まさに本日、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可決・成立をしたというタイミングもありますし、先ほど御紹介がありましたように、国家公務員制度改革の関連四法案の扱いをまだお決めいただいておりません。それから、先ほど川本委員からもありましたように、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正案がこの国会で審議をされるということで、川本委員への反論はありますが、今日はその課題ではないのでいたしません。そういう相互に影響し合う、さまざまな課題がまだ結論を得ていない段階で議論をするべきでないと思っております。一部に公務員バッシングが強まっていますが、今日議論するこの課題は、そのバッシングの的にさらされるような課題ではないと強く思っております。

そのことを前提にいたしますと、先ほど申し上げました高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正がこの国会で審議をされるということでございますので、その改正後の内容でありますとか、先ほどから御説明のありました民間企業の実態でありますとか、国家公務員の職場の実態に合わせて、私は淡々と制度化すべき課題だと思っております。

具体的には、当事者たる労使で真摯な議論をいただいて、法案化していただくべきだと考えておりますので、基本的な考え方として意見を申し上げておきたいと思っております。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 定年延長であれ、再任用の仕方もこれまでと違って、例えば希望者を全員再任用みたいな形にいずれ選択するにしても、60歳以降の制度をどうつくるかだけでなく、実は60歳までの賃金管理の仕組みとか、キャリア管理、昇進管理の仕組みとか、定年制度だけでなく他の人事処遇を全部見直す必要がある問題なんです。ですから、論点1、2、3はそれぞれ関連していて、とりわけ、定年延長と再任用を比較したときに、定年延長の方が、より60歳までの制度の見直しの必要性が高くなります。

例えば賃金カーブも60歳までではなくて、65歳までを想定して設定することが必要になってくるわけですが、とりわけ、そういう意味では民間企業も短期的には定年延長が難しいという結論になったわけですが、公務員の場合はもっと難しい面があります。どういうことかといいますと、給与のところは人事院が勧告し、退職金の所管は人事・恩給局、定員のところは行政管理局、総人件費は財務省。つまり、本来企業であれば、人事管理としてまとめてやっているものが、それが分断されているわけです。ですから、賃金制度を途中で寝かした場合、普通は退職金の方をどうするかと考えなければいけないのですが、退職金は現行で言うと、ピーク時の給与で決まるわけです。それとセットでいじらなければいけないわけです。早急に取り組むことを想定すると、定年延長は相当ハードルが高い。民間企業以上に公務員の場合、ばらばらのところでやっているものを併せて改革しなければいけないという状況があるためです。

定員についても、公務員の場合はフルタイム勤務が前提になっているわけです。定員管理をどう変えるかとか、フルタイム勤務をどう見直すかとか、そういうことがあるので、早期にということを考えてみると、当面は再任用もいろいろ変えなければいけないところはあるわけですが、そういう意味では定年延長よりもハードルは低くて、当面、例えば希望者全員再任用の形をしながら、定年延長を前提にしながら、賃金制度の在り方とか、それとリンクして退職金をどうするかとか、昇進、キャリア管理をどうするかなどを検討する必要があります。

また22～65歳まで公務員を続けるということを考えてみると、勿論能力があり、本人が希望すれば雇用継続できるようにしなければいけないわけですが、他方でキャリアのそれぞれの段階で民間企業も含めてキャリアを選択できる仕組みを用意することも重要になりま

す。論点2ですから、それはまた後でお話しますが、そういうものも入れていくこととセットで定年延長というものは考えなければいけない。

そういう意味で、公務員の現状の人員制度の仕組みの現状を考えると、当面は再任用を選ばざるを得ないのかと考えます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 たまたまですが、昨日の『読売新聞』の2面に「65歳定年見送り政府方針 再任用拡充で対応」という記事が出ていました。今の段階では、そういう方針が妥当だと思います。

2010年12月に人事院が最初に「定年を65歳まで引上げ、60歳以降の給与は相当程度引下げよう」という案を最初に出したときに、我が社は社説を書いています。そのときの見出しが「総人件費の抑制を大前提に」でした。

定年を延長するという自体は、基本的にはいい方向ですけれども、注文したい1点目は、やはり総人件費を抑制した制度にできるかどうかということです。

2点目は、川本さんがおっしゃったように、民間企業の約8割が定年延長ではなくて、再雇用という形で雇用を確保している。そうした中で、国家公務員の定年を延長するのであれば、それは民間側から批判を浴びないようにしなければなりませんねということ。

3点目は、組織の活力が失われないように人事面での配慮も必要ですねということ。

4点目は、課長級以上の職員については、「60歳で役職から外し、役職定年制を新設する」ということですが、どういうポストを用意できるのか、各省ともイメージしにくいそうです。なかなか難しい問題だろうと思います。

昨年9月、更に人事院が出してきた提案では、60歳以降は70%に抑制すると。総人件費の面ではそんなに変わらないですよということですね。確かに総人件費だけ見ればいいように思われますが、今の経済状況、それに就職氷河期と言われているほどの若者の就職難。それから、労働政策審議会の動向、そういうことを勘案すると、やはり65歳定年に一気に持っていくよりは、再任用という形でもうちょっと努力する必要があるのではないかと思います。

ただ、私もいろいろ取材をしてみると、「民間企業は再雇用というのはできるでしょうけれども、役職では再任用は難しいんです。あなた実態を知っていますか」なんて言われるんです。確かに役所、特に中央省庁の場合は、再任用という人たちが増えるとどうなのか、私も余りよく知らない部分があります。今の再任用制度が難しいのであれば、再任用の定義を変えるとか、再任用そのものの在り方も見直していく必要があるのではないのでしょうか。「再任用拡充で対応」というのは簡単ですが、再任用された人が具体的にどんな仕事をするのか、ということを含めていく必要があるだろうと思います。

今のところ、そういうところですよ。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

権丈先生、どうぞ。

○権丈委員 ただいま総人件費ということがありましたが、昨年9月の人事院からの意見の申出においても、その点が考慮されております通り、そうした視点は重要だと認識しております。

それとともに本日申し上げておきたいことは、労働が経済学の中で特別な生産要素として扱われている理由の1つは、労働力が、単に人数×時間という量だけで測ることができるわけではなく、一定の仕事量をこなすには、労働力の質も考えなければならないことです。労働力の質、つまり健康状態やそれまでの教育訓練、経験等で培われる技能等の人的資本が重要となります。そしてさらに重要なことは、労働は人間によって提供されるものですので、人々のやる気、モチベーションによってアウトプットが大きく左右されます。労働を語る場合には、このモチベーションこそが最も重要な要因なのですが、したがって、労働力の質を高めるインセンティブを与えるような制度設計を是非していただきたいと思えます。

ということで、定年延長、再任用、いずれにしても、年金と雇用の接続をきちんと行う必要があると考えます。

定年延長と再任用のいずれの方法をとるかということですが、これまでの話でもありましたように、民間企業の実態も参考に考えますと、直ちに国家公務員について一律の定年延長を実施することは難しいだろうと思えます。また、定年延長にあたっては、総人件費抑制のため60歳以降の給与設計や役職定年制などの難しい問題もありますので、当面は再任用を考えるのが現実的ではないかと思えます。

ただし、現在の再任用のやり方は、能力があまり発揮できない、低い処遇が原則となっており、今後、対象が増えることに十分に対応できないと見られます。この点については、再任用制度によって人材の本格的活用も可能な方向で見直すことを御検討いただければと思います。

とりあえず、以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

関委員、どうぞ。

○関委員 私は研究者ですので、現状では難しいかもしれないのですが、こうなったらいいなという姿について、長期的視点に立ったあるべき論について、話をさせていただきます。

資料5をごらんください。

国家公務員についても、雇用と年金の接続を図るための措置は必要であるというのがまず大前提であります。

その次に、私自身は、雇用と年金の接続を図るための選択肢としては、論点の①の定年

の段階的引上げが望ましいと考えています。

①が政治状況などから難しく、当面の措置として②の再任用を希望する定年退職者の採用の義務づけを行うとしても、定年の引上げを目指した職場環境などの整備が望まれると考えております。

その理由は第一に、現在、御存じのとおり高齢社会が到来しておりまして、既に65歳という年齢は高齢者とは言えない時代になっているのではないかと考えている点にあります。戦後63年間で男性は29.58歳、女性は32.43歳と平均寿命が30年ほど延びています。そうした中で、65歳更には70～75歳まで働ける、現役シニアの活躍する社会の実現が必要なのではないかと思っています。

これについては、先週「高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書」というものをまとめておりまして、まだ公表はされていないようですが、お手元に資料としてありますので、是非ごらんいただければと思います。委員の意見を非常に反映させていただいた、心を込めた報告書になっておりまして、いろいろな柔らかい表現などを使っております。

まず、年金と雇用の接続を図る点についての意見の理由ですが、年金と雇用が継続しない社会というのは、すべての世代の不安感を高める不安定な社会となりかねないので、そもそも論として、これは継続すべきだと考えています。

現状では、なかなか民間との関係で難しいというお話が先ほど来ありましたが、週休2日制を導入したときのように、公務員が率先して、意欲と能力のある現役であるシニアが活躍できる働き方を実践することが望ましいのではないかと考えています。

民間企業もどのようにしたら65歳までの継続雇用が可能かを、現在模索しておりますので、そのモデルとなるような姿を公務員が提供していくとよいのではないかと考えています。

次に、いろいろと総人件費の話などが出てきておりますが、公務員の定年延長というのは、公務員関係の費用削減を図ろうとする昨今の動向には反しかねない話ではあります。しかし、例えば65歳まで定年を引上げた場合、給与などの経費はかかりますが、それらの者は税金、保険料を収める形で社会を支える側に回ることになります。また、体を動かすことから、病気にかかる率が減って、医療費、介護費用の削減にもつながるかもしれません。

こういった定年を65歳まで引き上げた場合の各種の経済効果について、現在は十分に分析されていないようです。私は経済学を研究していないので、そういった分析はできないのですけれども、是非そういった試算をまずは出していただければと思います。

高齢社会全体のコストの関係を、こういった検討を受けて、国民に説明して、公務員の定員や人件費の削減といった、これは非常にわかりやすい話なのですが、こういった近視眼的な政策のみを推進すべきではないといったことについて、是非政治家の方には粘り強く国民を説得していただければと思います。

次に、論点である定年の引上げのメリットと再任用のデメリットについてです。

60歳を超えても意欲と能力の高い人は多いので、それらの人の雇用における差別を、定年の引上げの場合は減少すると思われま

す。また、定年を引き上げた者やフルタイム再任用の人たちは、共済組合員となります。ところが、そうではない人はそれにならない形になってしまいます。共済の任意継続組合員としての短期給付（健康保険）を受給し得るのは、退職後2年間のみです。この点からもパートタイムの再任用は不利な制度となっております。

また、現在再任用職員の給与は低く抑えられてお

りまして、退職共済年金が支給されなくなりま

す。と、生活可能な収入の確保は難しいと思われま

す。反対に、定年の引上げのデメリット・再任用制度のメリットは、先ほど来いろいろな委員の御意見もありましたが、公務員の定員を増やせない

とすると、再任用制度は新規採用者の採用縮小などを回避しやすいという点でとりやすい政策かと思われま

す。以上です。  
○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。  
お二方いらっしゃいますが、藤村委員、よろしくお願

いします。  
○藤村委員 私は、民間企業の高齢者の問題というのを20年ぐら

いずっと研究してきているのですが、最近議論をするときに常に申し上げてい

ることがあります。それは、先進各国を始めとして、アジア諸国が実は高齢化が進んでいて、日本はその先頭を切っている。日本がどうやっているかというのを世界各国は見ている。だから、ここでいいモデルを出せば、日本が再び世界のリーダーになれる分野ではないかと。だから、いろいろ問題はあるだろうけれども頑張りましょうという言い方をして、担当者のモチベーションを上げるようにしています。

その上で、民間と公務員をどうするかというところで、民間準拠ということはよく言われるのですが、民間準拠というのは、本来は賃金水準においてそれを民間と比較してということであって、細かい制度については、必ずしも民間準拠というのは法律では定められていません。例えば民間がこうなっているから公務員もというのは、よく議論としてあるのですが、関さんも今おっしゃったように、例えばワーク・ライフ・バランスとか、さまざまな労働時間管理において、公務員がよくやっている部分を民間の低いレベルに合わせるという議論はないわけですね。ですから、高齢者の問題についても、率先して新しいモデルを提示していくということが日本社会のこれからを考えたときに必要だと思いま

す。そこで、今回の論点1ですが、私も当面すぐできることは、やはり再任用の拡充であろうと思います。民間企業もその方向でやってきています。ただし、公務員の場合には、2025年を目指して定年の延長というところを実現するための工程の第一歩としての再任用という位置づけが必要だろうと思っています。

定年というのは、実は民間企業では、裏側に雇用保障というものがあ



までは何とか雇用を継続しましょうと。しかし、そこで一旦リセットをして、その後はどうするか決めますよというポイントなんです。ですから、民間企業が希望者全員 65 歳までということに対しては非常に抵抗がある。日本は、雇用保障というのは非常にきついという慣行があるからです。

同じような状況が公務員にもあるわけですが、公務員の場合は、やはり国の政策として人員を配置していくときに、例えば再任用のような 1 年更新で続く人たちをそういう 3 年なり、5 年なりの視点で人事管理の中で扱っていかれるかどうかというところに大きな問題があるように思います。ですから、再任用の 1 年更新の方が増えれば増えるほど、かえって人材配置は窮屈になって、本来の公務労働という国民に対して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と。その辺りはとても気をつけなければいけないことだと思っています。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

田北委員、お願いします。

○田北委員 私は東洋経済という立場で、マスコミの 1 人として話すべきだと思うのですが、昨日、ある上場企業の社長の方と昼食をしまして、たまたまこの話題になったんです。人事院が定年延長を出しているということ、その社長の方は一笑に付されるというか、何を言っているんだという感じで受け止めているのですが、今まさに藤村委員もおっしゃいましたが、民間企業がこうだからといって、公的なところに当てはめる必要はないと思います。

しかし、民間企業がなぜそういうことが一笑に付されてしまうかということ、常に売上げからすべてを発想して、そこからどうやって、特に上場企業などは配当しなければまずいということがありますから、どれぐらいの予算規模で人件費を抑制しなければいけないとか、常にそういうキャップをはめて物事を考えていく。その結果として、その制度もつくってくる。理想形という意味では、例えば閣委員の理想形みたいなものは物すごくいい話だと思うのですが、民間一企業がなかなか理想を追うことはできないので、民間企業としては生き残るためにどういう制度をしようかということ考えた結果、多分、再雇用制度というのを多くの企業が採用している。その多くの企業は、組合と労使協定を結んで、手を挙げられた方 100%を再雇用することでもないということも決められている企業が多いと思います。

とにかく、企業は生き残る、ゴーイングコンサーンで生き残ることがすべてだという前提に立っていますから、それは当然だと思います。それを公的部門に当てはめていいかということは、非常に議論が分かれるところではありますが、現実問題、税収がこれだけ減っている状況の中で、やはり理想と現実というのはちゃんと見極めるべきだろうと思います。

今、出ている再任用、定年延長ということ、いくのならば、やはり納税者の感情からして、再任用ということにせざるを得ない。さはさりながら、働く方のモチベーションを下

げていいということではありませんから、その働く方々のモチベーションを保つために、50歳以降のようなルートをつくるか。例えば当然のことですが、選択定年制を細かく、弊社の場合ですと50歳、55歳、57歳という形で3段階あるのですが、これを今、組合の方に提案しているのは、50歳から毎年誕生日の月には選択定年を迎えられるような制度設計にしよう。これは彼らの人生設計をサポートということプラス、弊社が生き残るためにそういう提案をしているわけですが、そういう細かな、50歳以降のことも考えつつ、再任用ということにせざるを得ないと思います。

もう一つだけ付け加えさせていただくと、先ほどから少し議論が出ていますけれども、人数と採用と給与をばらばらなところでやるというのはあり得ない。これが一方の方向に向かっていくということはまず無理で、1つの体で両足がばらばらで行っていたら1つの方向に行くはずはないので、少なくとも公務員庁というのは早急に、この話とセットとして一元管理というものは大前提だろうと思います。

若者がこれでなかなか採用されないというのは本末転倒な話なので、定員のキャップとか、そういうものは至急見直して、その予算の中であれば人数は増やせるとか、そういうことをするのは当然のことではないかと考えます。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

大体お一人ずつ伺いましたが、特にこれだけ申し上げておきたいということはございますか。

副総理、お願いいたします。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 いろいろとありがとうございました。

今、お聞きしていて、少し申し上げた方がいいかと思えますのは、今のお話にも出ましたが、公務員制度に関わるいろんなことが各省庁に分散しているというのは、おっしゃるとおりであります。ただ、政府の中で人事院は確固たるものとしてあるわけですが、それ以外のところは、今、私のところで公務員制度改革全体を決める、議論するということになっておりますので、権限的には勿論各省庁にあるわけですが、その全体をまとめて進めていく組織として、今、政府の中に法律に基づいてつくられているということをお知らせしておきたいと思えます。

それから、今日は私の意見は余り言わない方がいいかと思えますが、これは事務局にも是非確認してもらいたいのですが、人事院の方の定年60歳前の70%水準という意見をいただいているのですが、このベースは60歳と比べて70%ということなんでしょうか。つまり、前提になっている民間調査は、それとも何歳から何歳までの平均値の7割が民間の実態であるということなんでしょうか。

それから、先ほどのお話ですと、民間の場合ですと、辞めてしまう人も結構いると。その部分はどういうふうにかウントされているのか。あるいはそれを除外して、残った人だけでこの数字が出てきているのか。その辺、詳しく教えていただければと思います。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官　とりあえず、先ほどの川本委員からも御質問と、今の副総理からの御質問ですが、副総理の方からお答えいたします。

資料3の14ページです。これは人事院の意見の申出の参考資料ですので、まさにこれが人事院の行った官民比較でございます。

先ほどの7割の基準になっておりますのは、規模は10人以上規模と企業規模100人以上と2つで、いずれにしてもそういう水準になっていきますよということですが、50歳代後半層の従業員と60歳代前半層の従業員について、製造業の管理・事務・技術の方について比較したものであるということございまして、1点ではなくて、そういった意味では、5歳幅の年齢層の平均値の比較ということで見ただけならばということでございます。

併せて、川本委員の御質問の回答もよろしいでしょうか。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長　どうぞ。

○村山国家公務員制度改革推進本部事務局参事官　では、先ほど川本委員からお話のありました、係員のレベルも勤まらない人がもしいた場合ということでございますが、今、定年延長か再任用の義務化かということで、まさに議論をしているところなので、余り再任用の義務化の場合の細かい制度設計が必ずしも固まっているわけではございませんがという前提でお答えします。基本的に能力・実績主義の下で、係員としての標準職務遂行能力とか、適性を有しない人がいれば、それは別に定年の瞬間だけではなくて、いかなるところであれ、分限等の手続きに入るとというのが1つの考え方だろうと思います。ちょうど再任用に入るときにそういった方がいるということであれば、再任用しないということになるのが自然な考え方だろうと考えています。

この点は、川本委員も意識して御発言いただいたと思いますが、参考資料の23ページに、労働政策審議会の建議の原文を資料として付けております。そういった意味では、資料3はやや強引に要約しているので、その御批判もかねての御発言かと思えます。建議の原文では、(2)のところで「現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当である」ということが、まず原則的な審議会の意見として書かれた上で、「その際」というところで「就業規則における解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるとすることが適当である（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められると考えられる）」ということございまして、これは公務の場合も基本的に同じ考え方をするべきであろうということでございます。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長　よろしいでしょうか。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣　先ほどの14ページの表は、50代前半と60代前半を比較しているということですが、例えば50代後半というのがどうなっているかというのはわからないですか。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長　人事院の方からお願いします。

○佐々木人事院給与局生涯設計課長 人事院でございます。

今の御質問の点でございますけれども、50代前半につきましては、もともとのデータは賃金センサスのデータでございますが、その55～59歳の年齢層のデータと、それに対する60～64歳の層のデータを比較しております。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 55～59歳と。

○佐々木人事院給与局生涯設計課長 それと60～64歳でございます。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 例えば50代前半から後半にかけてどうなっているかとか、そういうことはよくわかりませんか。

○佐々木人事院給与局生涯設計課長 カーブとしては、今、手もとにデータはございませんけれども、全体のカーブとして見れば、50代前半層の辺りがピークになっていて、最近のデータですと、55～59歳のところはちょっと下がったような形が全体の構造ということになるかと思えます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 よろしいでしょうか。

それでは、お時間の関係もございまして、論点1につきましては、ここで終わりにしまして、論点2の御意見を申し上げます。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 やはり論点2がすごく大事になると考えています。当面は再任用でというのが皆さんの意見だったと思うのですが、同時に、定年延長、つまり、新しい形での安定雇用の仕組みを、特に65歳なり、60代後半も含めて考えていくときに、多分それまでの、キャリア管理の見直しがすごく大事になってくると思います。多分、大学を出て、22歳から65歳までの43年間を考えると、公務労働の中身も相当変わってきますし、43年間本人が希望する仕事があるかどうかとか、43年間というスパンで見ると、難しいという面が出てくると思います。

そういう意味では、本人が希望し、かつ本人の能力に合うような仕事があれば、当然65歳なり、60歳を超えて雇用できる仕組みを用意しなければいけないわけですが、他方で、これからは公務労働も変わっていきながら、本人が納得できるような仕事に就けるということを考えると、やはりキャリアの節目節目で、公務労働の中のキャリアと外のキャリアを見ながら、結果的に今よりも公務労働にとどまる方がいいと思った人が、あるいは国の側もこの人を雇いたいという人を雇い続けることになる方向を目指すべきだろうと思います。

そういう意味では、43年間のキャリアを考えると、22歳で入ると、やはり13、14年に一度ぐらい。つまり、22～65歳を考えれば、43年のキャリアの中で民間企業に転職しやすい、例えば30歳代後半が最初のキャリアを考える時期として設定する。もう一つは、50歳前後です。つまり、13～14年で1回ぐらいということで、そのときに本人のそれまでの能力を棚卸し、もしとどまればどういう仕事があるのか。どういうキャリアになるのか。あるいは転職するとすればどういうことかということを相談したり、あるいは外の情報を

得られるような機会を与える。そういう意味では、本人に外のキャリアを含めて検討しなさいと言うだけではなくて、10 ページにあるように、民間の転職支援の会社等を活用しながら探してみても、結果的に今のキャリアがいいと判断した人がとどまるようにすることが必要でしょう。転職を含めたキャリア選択を支援するような情報提供なり、本人の能力を棚卸し、こういう機会があるよという情報提供をするようなものとセットにしたものがすごく必要かと思っています。

そのときに大事なものは、1つは退職金の制度です。退職金の制度が途中で抜けると不利になるような仕組みになっているので、これは変えなければいけない。

もう一つは、辞めるような前提で外のキャリアを探すのではなく、ある期間探してみれば、結果的に外のキャリアを選択した場合に辞めることを選べるのが大事です。とどまろうと思った人は、転職しようと思っていたことが府省にわからないようにするということはすごく大事です。

そういう意味では、例えば30代後半とか、いろんな転職支援のサービス会社をある時期活用できる。半年ぐらい探してみても、やはり今の公務労働にとどまる方がいいという人はとどまって、そのことは府省にわからないようにする。今の早期退職制度というのは、自分で手を挙げるんです。早く辞めますと、それで仕事を探しますと。これだと、もし転職先の仕事が見つからなかったときに困ってしまうわけなので、転職支援というのは、広い意味での職員に対する福利厚生支援。つまり、キャリア形成を支援するということなので、外の転職支援サービスをわからないように使えるというのはすごく大事な点。

そういう意味では、60歳なり65歳までいる人というのは、もし昇進できなくても、本人は納得して残ったと言えるようにすることです。外とも比較しながら、やはり公務労働にとどまる方がいいと思って、結果的に給与が伸びなくても、昇進できなくても、外との比較で言えば、自分が今のキャリアを選択することになることが大事だと思います。

途中で抜けると、民間からも中途採用ができるんです。つまり、途中で抜けないと採れないのです。初めから途中から課長で採用するというポストを空けておいてとはできないので、途中で転職する人がいる。30代後半は補佐クラスですね。例えば補佐クラスが抜けたらすると、そこから、つまり、抜けるということがないから採れないので、中途採用するためには抜ける人が出てくるということが大事です。民間との人事交流と考えると、公務員が外も含めて、民間も含めてキャリア選択できる仕組みを用意することにより、民間からも人を採れるようになります。

論点2、つまり、職員が外も含めたキャリア選択ができるようなサービスを提供すると同時に、特に退職金制度を直さないことにはどうしようもないので、そういうことを是非やっていただく必要があると思っています。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

お時間の関係もありますので、次の論点3、働き方、処遇の問題も併せて、両方含めて御議論をいただければと思います。

川本委員、お願いします。

○川本委員 資料を配らせていただいています。資料4、紙1枚でございます。

これは経団連の方で2010年12月に『サンライズ・レポート』というものを発表いたしました。そして、その中でこの人材バンク構想というものを言っております。

一番上の枠に「プロジェクトのコンセプト」がございますが、ここで言わんとしているのは、60歳以上の企業在籍者とか、離職予定者などを対象に多様な就業機会を提供してマッチングを図る人材バンクという構想を提唱したものでございます。

その中で、退職予定の国家公務員、ここには書いてございませんが、部長とか審議官相当職以上の方を対象として、再就職支援の必要性について触れているところでございます。求人ニーズの高い特定分野に精通したノンキャリアの国家公務員につきましても、段階的に対象者として拡大したらいいのではないかと考えているところでございます。

それをどういうふうにするかということですが、一番下の3行を見ていただきたいと思っております。

「本プロジェクトについては、国が中心となって、類似の事業を行っている既存の機関等を活用しながら、民間が協力する形で実施することが望ましい」と書いてございます。

1つは財源問題があるのですが、もう1つは、なぜ既存の事業とか類似の事業と書いているかといいますと、これはコーディネーターが重要な役割を果たすからです。単に、送り出し情報があります、欲しい会社がありますというデータがあっても、まず成約しません。結局は仲介役のコーディネーターが現地に行ってきて結びつけていくパターンであります。

ちなみに、1つの機関を紹介しておきますと、産業雇用安定センターというものがございます。これは民間でやっておりますが、出向者が二百数十人おります。出向者の給与の半分は企業持ち、残りの半分につきましては雇用保険二事業としてこれも事業主が払っているものです。その方たちが走り回りながら、大体年間7,000~9,000件、高齢者の雇用の失業なき移動を実際に成立させています。

したがって、このようなものも御参考にしていただいて、是非流動化を図り、うまく雇用確保を図れるようなことを考えていただいたらよろしいのではないかと考えているところでございます。

最後にもう一つ。

先ほどの14ページの70%水準ですけれども、私は積然としないので、本当ならば大企業とか中堅企業でサンプリングして、60歳から再雇用したときにどういうコースがあって、そのときに何割ぐらいの水準で制度設計をしているのか、それから、実在者で幾らになっているのかということとを比べたものでピックアップした方が実態がよくわかると思います。多分、賃金構造基本調査だと、実在者がかなり少ない人数の場合もあり、60歳まではたくさんいるけれども、60歳台前半層になるとすごく少ないとか、比較の仕方、見方によっては問題があるかと思っておりますので、検証していただいたらよろしいのではないかと考えています。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

藤村委員、どうぞ。

○藤村委員 民間企業と一口に言ってはいけない部分がありまして、実は、中小零細企業では高齢者を普通に使っています。というのは、若者が来ないからなんです。言ってみれば、大企業、中でも超巨大企業が相当苦しんでいらっしゃる。国家公務員も30万の大組織ですから、大企業のことが多分参考になるであろうと思います。

大企業を見ますと、うまくやっていたらいいところとそうでないところが歴然とわかれます。うまくやっているところは何をしているかという、先ほど佐藤さんからありましたように、割と節目で、君これからどうするのかということを考えさせるんです。私が見ているところで言うと、50歳ぐらいで60歳定年、その後も働いていくためには、今のままで大丈夫なのか。60歳になったときにやる仕事がないという状況になると、民間企業としては雇えなくなるよ。では、君どうするのかということを考えさせる。そんなことをちゃんとやっていたらいいところは、割と50代になって意識的に自分自身の能力開発をやっていきますから、割とつながっていくと思います。

もう一つ、ちゃんと分けて考えなければいけないのは、いわゆる企業で言うと事業部長とか、取締役クラスに当たるような、国家公務員ですと局長とか、その上の方の方々と一般の人たちとは相事情が違う。民間企業の場合には、上の方の人は、いわゆる子会社、関連会社にある程度早い段階でどんどん出て行って、わずかに残された人たちが取締役候補として競うという状況があります。でも、国家公務員の場合はそれができなくなっていますから、とても窮屈だと思うんです。

一般のレベルで言うと、実務をやってきた人たちは、同じ仕事であれば大体大丈夫。給料が下がりますから、企業としては、むしろ使い勝手のいい人材になっていく。民間の大企業で今一番困っているのは部課長クラスなんです。長い間管理職をやってきて、実務ができない。では、60歳定年で、あるいはその前に役職定年がきますから、もう一度実務に戻れるかという、なかなかそこがうまくいかない。ではどうするんだと。ただ、その人たちの割合は、私が見るところでは、せいぜい3~5%ぐらいです。ですから、100人のうちの3~5人ぐらいが、実は企業としてはどうしようと困っている人たちで、だから、手の打ちようはあると常に思っています。

そんなところです。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

飯田委員、お願いします。

○飯田委員 藤村さんが先ほどおっしゃったように、日本が世界で最もスピードの速い高齢化をたどっていて、高齢者の職場で働くモデルをつくらうという提案はいいと思います。

ただ、以前、ドイツとかフランスの国家公務員制度を調べたことがありまして、ドイツの場合はすでに定年が65歳で、2012年～2029年にかけて段階的に67歳に引き上げるようになっていそうです。フランスももう65歳。同様にこれも67歳に引上げ中です。

どういう政治的な状況でこんなことができるのかと思いました。日本は消費税さえ引上げられないのに、どんどん先を打って、将来の高齢化に向けて布石を打っている。実際、ドイツ、フランスが今、60歳以上の高齢者をどういうふうに雇用しているのか。例えばそういう調査をしてみるのも1つの手段かと思いました。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

関委員、お願いします。

○関委員 資料5の2ページ目をごらんください。

まず、私自身一番重要なのは、60歳未満の者のモチベーションを下げない形での60歳以上の者の働く場を構築すべき点だと考えています。それをするためには、他の委員もおっしゃっていましたが、若年期から、ワーク・ライフ・バランスのとれた、自己啓発やパラレルキャリアを可能とするような働き方を促進するために、長時間勤務を削減して、休暇の取得を推進すべきだと考えています。

具体策は、人事院の意見の前に出されました「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」の報告書などが非常に詳しくいろいろと述べておられますが、そういったことや既に提出されている策のほかに、強調したい点を少し述べたいと思います。

1つは、これも先ほど話がありましたが、同じ公務員でも霞が関のキャリアと現場で働く刑務官や国税専門官などの仕事内容は異なりますので、65歳までの働き方を検討する際は、両者を分けて検討することが現実的だと思います。

例えば現場で働く職種は年功的昇進管理に適していますので、昇進を遅くする形の雇用確保も可能だと思います。他方、霞が関で働くキャリアには、昇進をめぐる競争もなじみやすいので、能力に応じた働く場の確保も、ある人は残って、そうでない人は賃金が落ちるといった方法なども、60歳未満及び60歳以上の者の就労意欲を損なわない形になるのではないかと思います。

次に、新たな働く場の創設ですが、同じ職場に以前の上司がいますと、やはり若い者は働きにくいと思います。そこで公務内において新たな働く場所を創設する必要があると思います。また、組織の新陳代謝を図るためには、役職定年制も有用だと考えています。

調査・研究・分析・後輩の指導などに関わる職種を増やすといいと思うわけですが、そういった専門スタッフ職などを増やす際は、現在外注している研究などの仕事を公務に戻すとよいのではないのでしょうか。これは、現在のいろいろとできるだけ公務を縮小していこうという発想とは全く逆なのですが、外注化による経費の削減のみを計算せずに、65歳までの者が働ける環境整備の効用や、経済効果も加味して、いろいろな政策を考えていくべきではないかと考えています。



また、若い人は超過勤務が多くて、休暇も取得できない状況にあります。その具体的な数字は細かい字で書いてありますが、そもそも一人ひとりの仕事量が多過ぎるので、それをワークシェアできるようなポストを増やすことが、今、ポスト削減の話が出ていますが、この場合であれば望ましいのではないかと考えています。例えば夜の国会対応、それがそもそもないといいと思うのですけれども、それがもし必要ということで、若者が行うのであれば、その人の出勤時間を夕方にして、60歳以上の者が日中の業務を代わりに行うといった形で、多様な勤務形態を可能とする制度を確保するのはどうでしょうか。ワーク・ライフ・バランスも崩れていますし、重要なのではないかと思います。

ということで、今、ポスト削減の話が出ていますが、そもそも4級以上も含めたポストを増やさないと、若年者の昇進が阻まれたり、60歳以上の者の給与も生活の維持が困難な額となるのではないかと思います。

次に、第2の人生を可能とする若年期からの働き方ですが、これも既に述べられておりますが、早期退職などによる第2の人生を自ら選択しやすいような自己啓発の促進が非常に重要だと思います。現在、自己啓発等休業制度の利用者は45人しかいないという状況で、これは非常に少ないと思います。

パラレルキャリアを可能とするように、夜や週末における超過勤務を削減したり、休暇取得を促進するというのは、先ほどの話と通じるところです。

また、民間でも働ける能力を身に付けるために、官民人事交流を促進する必要があると思います。これも人数を見ますと、平成12～22年を合わせて1～4人しか民間とは交流していない省庁が多いということで、これは余りにも少ないです。多いところで国土交通省81人、経済産業省57人と、それももっと促進されるとよいと思いますが、これらの省の事例を他省庁は参考にして、もう少し若い時期に民間に出して、戻ってきた後、将来の退職を考えやすいような制度が必要だと思います。

論点3については、定年引上げの後の60歳を超える職員の給与は、60歳前の60～70%に設定することが望ましいと考えています。この際は、定年前給与と年金額の割合、つまり、年金は大体給与の60%というのが以前はありましたが、そういった点も参照し得るのではないかと思います。

再任用職員も含めて、①の水準の給与を支給できるよう、ポストも含めた工夫が望ましいと考えています。

以上です。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

そろそろお時間が近づいてまいりましたが、どなたかお一人もう一言という方がもしいらっしゃれば。

では、権丈先生、お願いします。

○権丈委員 定年延長の場合は、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準にすることが目安として提案されております。これは、総人件費を考慮した当面の措置ということ

だとは思いますが、同じ仕事をしているのにある年齢で給与が大幅に低下するのは定年延長の仕組みとして安定的なシステムにはなりにくいと思いますので、将来的に、賃金カーブ全体の見直しや、より能力に応じた処遇にしていくことが必要だと考えます。

もう一点、再任用の場合についてです。現行では例えば16ページのように、再任用者には手当等も限定的となっており、再任用者をきちんと活用できる制度にはなっていません。定年延長ではなく再任用で対応する際には、これらの制度の見直しも必要だと考えます。

以上でございます。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 ありがとうございます。

それでは、そろそろ終了時間が近づいてまいりましたので、本日の議論はここまでとしたしたいと思います。

本日の御議論を踏まえまして、事務局におきまして、国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針の原案をこれから作成させていただきたいと思っております。これは次回会合のときに皆様にお示しさせていただきたいと思っております。

なお、次回は3月22日の木曜日をめどに、事務局で日程調整を行わせていただきますので、お願いいたします。

ほかに何かございますか。

○岡田副総理・公務員制度改革担当大臣 安永さん、今回の会議は法律の成立を待って開きましたので。ちょっと日程がずれて微妙なタイミングにはなりましたが、そこは考えた上で。

○安永委員 ほかの件の方向性を早く出していただければ、先ほど申し上げた点は解決すると思っております。

○藤巻国家公務員制度改革推進本部事務局長 なお、本日は非公開で行っておるのですが、この議論の内容につきまして、今日午後3時から、私が記者ブリーフィングを行わせていただきます。御承知おきいただければと思います。

どうも本日はお忙しいところ、ありがとうございます。次回もどうぞよろしくお願いいたします。