

国家公務員の雇用と年金の接続に関する意見交換会 意見

2012/2/29 横浜国立大学 関 ふ佐子

1 論点 1

1-1 意見

- ・ 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。
- ・ 雇用と年金の接続を図るための選択肢としては、①の「定年の段階的引上げ」が望ましい。
- ・ 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付けを行うとしても、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。

1-2 理由

1-2-1 高齢社会と現役シニアの活躍

- ・ 高齢社会が到来しており、65歳は「高齢者」とは言えない時代
 - 平均寿命 1947年 — 男性(50.06歳) 女性(53.96歳)
 - 2010年 — 男性(79.64歳) 女性(86.39歳)
 - 63年で 男性29.58歳 女性32.43歳 も平均寿命が伸びた
- ・ 65歳、さらには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。
 - 「高齢社会対策の基本的在り方等に関する検討会報告書」参照
- ・ 年金と雇用が接続しない社会は、全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。
- ・ 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れる。民間企業が、どのようにしたら65歳までの継続雇用が可能かを模索するなか、そのモデルを提供すべき。

1-2-2 社会全体のコストを検討

- ・ 公務員の定年延長は、公務員関係費の削減を図ろうとする昨今の動向に反しかねない。
- ・ しかし、例えば65歳まで定年を上げた場合、給与などの経費はかかるものの、それらの者は税金、保険料を納める形で、社会を支える側にまわることになる。また、身体を動かすことから、疾病にかかる率がへり、医療費・介護費の削減にもつながるかもしれない。
- ・ このような、定年を65歳まで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。まずは、それを試算すべき。
- ・ 高齢社会全体のコストの関係を国民に説明し、公務員の定員や人件費の削減といった、分かりやすい一方近視眼的な政策のみを推進すべきではないことを粘り強く説明すべき。

1-2-3 定年の引上げのメリット・再任用制度のデメリット

- ・ 60歳を超えても意欲と能力の高い人は多く、それらの人の雇用における差別を減少。
- ・ 定年を上げた者やフルタイム再任用者は、共済組合員となる。共済の任意継続組合員として短期給付(健康保険)を受給しうるのは、退職後2年間のみであり、不利である。
- ・ 再任用職員の給与は現在低く(再任用にあたって6級から3級に変わる者が多いためなど)、退職共済年金が支給されなくなると、生活可能な収入の確保が厳しい。

1-2-4 定年の引上げのデメリット・再任用制度のメリット

- ・ 公務員の定員を増やせないならば、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。

2 論点2

2-1 意見

- ・ 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。
- ・ 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働き方を促進するために、長時間勤務を削減し、休暇の取得を推進すべき。

2-2 具体策（既に提示されている策の他に、特に強調したい策など）

2-2-1 職種ごとの人事管理

- ・ 同じ公務員でも、霞ヶ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る。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。
- ・ 例えば現場で働く職種は年功的昇進管理に適しており、昇進を遅くする形の雇用確保も可能。
- ・ 他方、霞ヶ関で働くキャリアには昇進をめぐる競争も馴染みやすく、能力に応じた働く場の確保も、60歳未満及び60歳以上の者の就労意欲を損ないにくい。

2-2-2 新たな働く場の創設

- ・ 同じ職場に以前の上司がいると、若い者は働きにくい。そこで、公務内において新たな働く場を創設。また、組織の新陳代謝を図るためには、役職定年制も有用である。
- ・ 調査・研究・分析・後輩の指導などに関わる職種を増やす。
- ・ 専門スタッフ職などを増やす際は、外注している研究などの仕事を公務に戻す。
 - ← これまでの発想を転換し、外注化による経費の削減のみを計算せず、65歳までの者が働ける環境整備の効用や経済効果を加味する。
- ・ 若年者は超過勤務をする者が多く、休暇も取得できていない。そもそも一人の人の仕事量が多すぎるため、それをワークシェアできるように、ポストを増やすことが望ましい。
 - 平成21年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で238.8時間（本府省：359.2時間、本府省以外：216.5時間）。超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員の割合は、全府省平均で22.9%（本府省：45.4%が360時間、6.4%が720時間を超えて勤務）。
 - 年次休暇の平均使用日数は12.8日（本府省：11.4日、本府省以外：13.0日）。
- ・ 例えば、夜の国会対応を若年者が行うならば、その者の出社時間は夕方とし、60歳以上の者が日中の業務を代わりに行うなど、多様な勤務形態を可能とする法整備が必要。
- ・ そもそも、4級以上も含めたポストを増やさない限り、若年者の昇進が阻まれ、60歳以上の者の給与も、生活の維持が困難な額となりうる。

2-2-3 第2の人生を可能とする若年期からの働き方

- ・ 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自己啓発の促進。
 - 自己啓発等休業制度の利用者は45人のみ（大学等での修学：41人、国際貢献活動：4人。平成21年）。
- ・ パラレルキャリアを可能とするよう、夜や週末における超過勤務削減、休暇取得促進。
- ・ 民間でも働ける能力を身につけるために、官民人事交流の促進。
 - 交流派遣者数は、76%の省庁で、平成12～22年あわせて1～4人しかいない。多い省でも国土交通省81人、経済産業省57人とさらなる促進が望まれるほか、これらの省の事例を多省庁は参照すべき。

3 論点3への意見

- ① 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%に設定することが望ましい。この際、定年前給与と年金額の割合も参照しうる。
- ② 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れる。