

第2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3月22日(木)12:00~13:10

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、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
- ・ 意見交換
- ・ 閉会

5. 議事内容

- 岡田副総理兼公務員制度改革担当大臣から御挨拶。
- 前回(2月29日(水))の意見交換会の議論等を踏まえ作成した「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針(案)」について、事務局から資料1に沿って説明し、参集者から意見・質問を聴取。参集者からの主な意見・質問等は以下のとおり。
 - ・ 民間準拠の考え方を基本として定年延長ではなく再任用を行うという考え方で整理されたことは適切かつ妥当。また、標準職務遂行能力及び適性に基づき、再任用基準の枠組みが明確に位置づけられたことは、現実的な対応と評価。
再任用義務化の条件整備としては、高齢者の加齢に伴う機能低下やニーズの多様化を踏まえ、現場が混乱しないよう、1年ごとの任期更新時にも一定の線引きが必要。
定年までの間の給与カーブの見直しはもちろん、人事管理上の対応も含め、年功的な制度運用の洗い出し、再検討が必要であり、対応をお願いしたい。
 - ・ 前回、国家公務員制度改革関連4法案の扱いが決まっておらず、高年齢者雇用安定法の改正案が未審議のタイミングで公務員についての議論を行うべきでなく、これら法案の成立後、労使当事者間で真摯に議論すべきと指摘したが、残念ながら、状況は変わっていない。
公務員の場合は、採用抑制や年金問題について案件別に切り刻まれて議論している。公務員についても民間のようにトータルで労使において議論し、その上で、必要な法案化を図るべき。
資料1の1①ただし書(「ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職(係員等)に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有しない場合、任命権

者は上記の義務を課されないものとする。）」は、新たな基準を設けるということではないという理解でよいか。資料2の2頁の厚生労働省労働政策審議会建議の内容の「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」と同じ趣旨であると受け止めてよいか。

※ これに対して、園田政務官からの説明の要点は以下のとおり

- ◆ 新たな基準を設けるものではない。一端雇用が切れる際、公務の能率性に鑑み、係員の職務が遂行できない場合には任命権者の義務が解除されることをただし書きで明確化したもの。

ただし書は、労働政策審議会建議内容（民間法制について「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」、「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」とされていること）について、公務員法制との平仄を合わせたものである。

- ・ 今回の方針については適切だと思うが、今後に向けてお願いがある。
資料1の記の1の最終段落に「改めて検討を行う」とあるが、65歳までの処遇の在り方は60歳までの労務管理や給与制度とセットで見直す必要があるため、検討自体は公務員庁の設置を待つことなく、早急に始めていただきたい。
また、民間の動向を見ながら検討を行う際には、民間の「平均」に「準拠」するのではなく、多様な取組のうち相応しいものを「参考」にすべき。
併せて、非常勤職員の60歳での雇止め問題も視野に入れながら検討して欲しい。
- ・ 全体として妥当な基本方針案と思う。人事院から65歳定年という意見が出て、政府は再任用で対応するとしたが、定年延長と再任用は、実態としてどこが違うのか。
また、昨今マスコミで新規採用抑制が報道されているところ、記の3にもあるように新規採用は安定的に行う必要があると考えるが、政権交代後ここ3年間の新規採用抑制の在り方は安定的と言えるのか。

※ これに対して、岡田副総理からの説明の要点は以下のとおり。

- ◆ 定年延長は65歳までの雇用が確保されるが、再任用では、1年ごとに、勤務実績、標準職務遂行能力や適性を勘案して、就ける官職を判断していくこととなることかなり違う点ではないか。

また、新規採用抑制については、21年度比で、1年目は4割弱の減、2年目は3割弱の減としてきたところ、今年度の採用試験を控えて、3年目はどうするか検討中であり、過去2年と比べて大幅な削減をするということで、最後の詰めを行っているところ。一律ではなく、必要性を見極めて行いたい、ここ1～2年は厳しい対応を取りたい。ただし、基本方針案にもあるとおり、早期退職や自力

再就職の支援のための仕組みと合わせて、措置していくことが必要。

- ・ 当面の措置としては案でよいと思うが、「当面」というのが何年間くらいかが問題。3～5年くらいではないか。日本における高齢化社会の進展を考えると、“65歳現役社会”の実現は喫緊の課題であり、60代前半層に第一線でバリバリ仕事をやってもらう必要があると考えており、第一線を退いて補助的な仕事をするという今の再任用の仕組みは、当面5年間程度はよいが、その先を考えると難しいと考える。

基本方針案は、一定の時期に定年延長も一部検討するニュアンスであったかと思うが、本格的に考えていかないと、高齢職員も第一線でやるんだという気持ちにならないのではないか。

また、命がけで仕事に臨む自衛官などを考えていただければ分かると思うが、国家公務員は、個人の生活を犠牲にしているのだから、これに見合った身分保障などがあるってバランスがとれるものと思う。

65歳まで第一線できちんと仕事をしてもらうには、制度として、国と職員本人が両方でやっていくんだという体制を作らないといけないのではないか。

※ これに対して、岡田副総理からの説明の要点は以下のとおり。

- ◆ 公務員の世界で能力・実績主義が貫徹されるようになれば、定年延長もできると思うが、現状は必ずしもそうっておらず、現状で定年延長をすれば、能力や実績にかかわらず、65歳まで保障されているということになってしまう。民間企業と同じように、勤務実績に基づいて、立場や給与が決まるようにしていく必要がある。そうなれば、定年延長をしても問題ないと思う。

国が職員の面倒をみることについて、今は悪い面が出てきており、天下り問題等が生じている。バランス問題かと思うが、今は国が面倒をみるのが行き過ぎている面があり、組織全体の効率性、あるいは税金の使い方の効率性というものが損なわれていると思う。

- ・ 今回の基本方針案は適切なものと思っている。ただ、運用に当たって考えていただきたいこととして、第1にモチベーションの維持の問題があり、再任用された職員が意欲と能力を十分に発揮できる環境を作っていただきたい。これは難題である。

第2に、在職期間が長期化する中で、若い頃からのキャリア形成、ワークライフバランスといった観点から、短時間勤務や労働時間の柔軟化等について検討していただきたい。

- ・ 基本的な考え方として、適正な行政運営の確保という観点から、国家公務員が老後の不安を抱えながら行政の裁量権を行使する制度は危険であり、権力を悪用しないよう配慮した制度設計が必要と考える。その意味で一定の身分保障が必要ということではないか。

その上で、当面は再任用の義務付けを進めるとしても、将来的には定年を段階的に

引上げる制度を設計していくべき点も明記すべきだったと考える。

また、再任用を義務化するなら、どのような職種を確保すべきか義務の範囲をより明確化すべき。職種による接続の在り方の違いもあり得るのではないか。併せて、若い頃からの人事管理の柔軟化も必要。

給与の在り方としては、職員が安心して職務に専念でき、優秀な若者が公務員への就職を希望するような環境整備が必要。また、60歳以降の職員について60歳以前と同水準の給与は確保できないので、60歳以前の職員の給与の在り方も含めた給与体系の抜本的改革が必要である。

※ これに対して、岡田副総理からの説明の要点は以下のとおり。

◆ 若い頃から意欲をもって仕事に取り組むためにも、職員の組織からの自立を図ることが重要であり、そのためにも個人の能力を高めていくことが必要。政府は職員に自立のチャンスを作っていくことを考えることが必要。

また、公務員はあくまでも「公」のために一生懸命に働くものであり、働き方が不安定だとモチベーションが下がるような職員は求めていない。

60歳前の職員の給与の在り方を検討するのは現在では人事院の権限かもしれないが、色々な研究は続けたい。やることはたくさんあるのだから早く公務員庁をつくりたい。現在の公務組織には民間の人事部に相当する部署がなく、人を継続して育みきちんと評価していくプロが不在ではないかという思いがある。

- ・ 雇用問題、労働問題となると働く人の視点からの発言が中心となるが、給料を支払う側の視点も重要である。支払う側の視点とは、雇用するために無理して仕事を作るとは本来あってはならないということである。また、副総理が言うように、社員の自立が必要。自立心が強い社員が多いほど組織も活性化する。
- ・ 雇用するために無理して仕事を作っていけないというのは、果たしてそうだろうか。公務の場合、公共サービスの質を高めるために仕事を作るとはいいこと。また、65歳まで働く人が多いほど、税や社会保険料等を払い社会を支える者も多くなる訳であり、全体をみてプラスになるのならいいのではないか。
- ・ 民間と公務の決定的な違いとして、民間では売上げを伸ばすことに個々の社員が関わられるが、公務では節約には貢献できても収入を伸ばすことには個々の職員が関われないことがある。単純に民間と公務を比較できない面もあるのではないか。
- ・ 人は、やる気があってこそ成果を生み出せるのであり、能力を発揮するためには正当な評価が前提となる。その意味で賃金や処遇というのは本当に大切なことだと強調しておきたい。
- ・ 55歳から60歳への定年延長は何とかうまくいったが、60歳から65歳への定年延長が難しい理由は、健康を含め、対象者の個人差が広がることにある。60歳を過ぎたからこの範囲の仕事しかさせないというような一律の対応の枠内に閉じ込めず、一人一

人の状況をよくみてきちんと対応することが重要である。

- ・ 公務員庁ができてからの対応もちろん必要だが、この問題をきっかけに、できるだけ早く検討を進めてもらいたい。

※ これに対して、岡田副総理からの説明の要点は以下のとおり。

- ◆ 公務員庁ができてからでは遅いというのはごもっとも。公務員庁ができることを前提に、いろいろと蓄積していくということとしたい。

- 最後に、岡田副総理から、本日の皆様の御意見も踏まえ、基本方針については、明日開催される国家公務員制度改革推進本部と行政改革実行本部の合同会議において、政府として決定することを考えている旨発言し、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）>