

人事院（江利川毅総裁）は九月三日、国家公務員の給与の改定に関する勧告に併せて、国家公務員の定年を段階的に六五歳に引き上げるための国家公務員法などの改正についての意見の申出を発表した。六五歳への引き上げは、年金の報酬比例部分の引き上げが完了する二〇二五年度（平成二七年度）からとする内容で、六〇歳を超えた職員の間給与を六〇歳前の七割に設定することなども提起した。

厚生年金の支給開始年齢は、老齢基礎年金部分が二〇一三年四月に六五歳への引き上げを終わる。同時期から、今度は報酬比例年金部分の支給開始年齢が六一歳に引き上げられるのをはじめとして三年ごとに一歳ずつ引き上げられ、二〇二五年四月に六五歳引き上げが完了する。

六五歳までの雇用確保措置は、民間企業については、改正高齢者雇用対策法ですでに義務づけられている。公務員については、国家公務員制度改革基本法のなかで、定年を段階的に六五歳に引き上げられることを規定してあり、人事院では二〇〇七年から研究会での議論も含め、定年に関する制度と運用の見直しの方策について検討していた。

その方策について定年の引き上げで

はなく、再任用（いわゆる再雇用）を六五歳まで義務化するという選択肢もあつたが、人事院は最終的に定年の引き上げを選んだ。

その理由について人事院は、現在の公務における再任用は定年前より職務が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的となっているが、再任用を希望者全員を六五歳まで雇用する仕組みとすることは、公務の職務が政策の立案などの管理・事務・技術的な業務が主体であることから「十分機能することは難しい」と説明している。

### 七割設定は民間を参考

意見申出の内容を詳細にみていくと、二〇一三年度から三年に一歳ずつ定年を引き上げていき、二〇二五年度には六五歳定年とする。

六〇歳を超える職員の給与は、たとえ六〇歳前と同じ職務を行う場合でも六〇歳前の七〇%（ボーナスの年間三カ月分を含む）に設定する（図）。六〇歳前半層の民間企業従業員の年間所得（給与のほか在职老齢年金、公的給付含む）が、五〇歳後半層の約七〇%であることを設定の根拠とした。

### 若年の意欲維持にも配慮

定年引き上げにより管理職の在職期

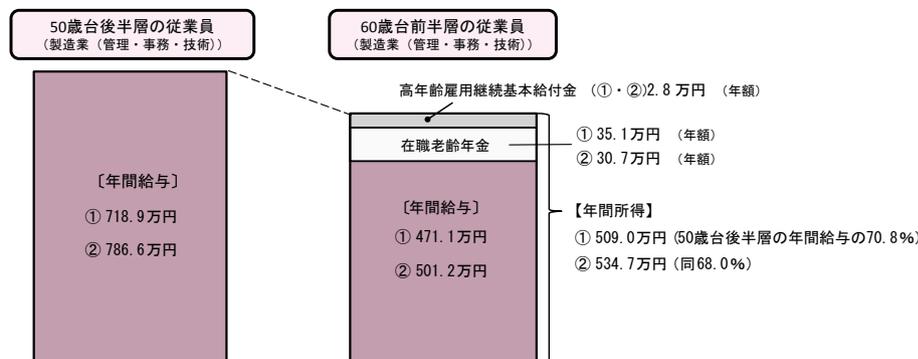
間が長くなる場合、若年層や中堅層の意欲や組織の活力を損なわないように

するため、能力や実績にもとづく人事管理の徹底が必要となる。そのため、こうした人事管理が実施されるまでの間は、本府省の局長、部長、課長などの一定の範囲の管理職が六〇歳に達した場合に他の官職に移動させる「役職

図 60歳を超える職員の給与水準の設定

○ 60歳を超える職員の給与は民間企業従業員の60歳前半層の年間所得が50歳後半層の年間給与の約70%であることを踏まえ、その年間給与を60歳前の70%に設定

《民間企業従業員の年間給与等》（①は企業規模10人以上の場合、②は企業規模100人以上の場合）



(注1) 年間給与は、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の「製造業(管理・事務・技術労働者、男女計)」の平成20年～22年を基に、3年平均を算出。

(注2) 年間所得は、年間給与に、在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金を加算した推計額。

在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金は、「賃金構造基本統計調査」(上記)、「厚生年金保険・国民年金事業年報(平成21年度)」及び「雇用保険事業年報(平成21年度)」(いずれも厚生労働省)を基に、試算(試算に当たって、高年齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の労働者負担の割合に応じて減額)。

定年制を導入することを目指す。働き方については、希望した場合は短時間の職務に就くことができる仕組みを導入するとしている。これにより、若年層の新規採用や職員の昇進可

能性を確保できるとしている。短時間勤務を選択した職員の俸給月額は時間比例で減額される。

また、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとしている。具体的には、適材適所の人事や、短時間で頻繁に異動させる人事運用を見直して職員の専門性を強化することをあげた。採用年次を配慮した昇進を排し、管理能力が不十分な職員はライン管理職に就けないようにすることなども盛り込んでいる。

### 早期退職の支援措置も用意

これらの定年引き上げ措置を円滑に行うため、公務全体で取り組むべき施策も提示した。

第一は、専門スタッフ職の整備や、公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）などへの職員の外部派遣。目的は、公務内外での職員の能力・経験の活用だとしている。

早期退職を支援する措置もあげた。主体的な早期退職を支援するため、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などの措置を適切に講じるとしている。

このほか、段階的な定年引き上げの期間中には、新規採用者数の大幅な減少や職員の年齢構成のゆがみが生じるおそれがあることから、新規採用を安定的に行うことができるようにするための定員上の経過措置を適切に講じるとしている。

（調査・解析部）

## 被災3県から120人の就活生が参加

### JILPT労働大学校で開催／埼玉・東京就職応援面接会

JILPT労働大学校（埼玉県朝霞市）を会場として、東日本大震災で被災した東北三県の学生らを対象とした「埼玉・東京就職応援面接会」が九月二〇、二一の両日開かれた。

主催したのは、厚生労働省、埼玉労働局、東京労働局、埼玉新卒応援八〇〇ワークと東京新卒応援八〇〇ワーク。二日間で六〇社以上が参加し、三県からバスで駆けつけた二二〇人以上が参加した。JILPTは会場の提供で面接会に協力した。

面接会は、東日本大震災の影響で就職環境が厳しい岩手、宮城、福島の子県で就職活動をする来春卒業予定の学生のほか、三年以内の既卒者も対象として開催された。

参加者は二日間で二二〇人以上。面接会の前日の一九日夜に、バス五台で三県から到着し、大学校に宿泊して翌日からの二日間の就職活動にのぞんだ。

参加企業数は、二日間の合計で東京から二六事業所、埼玉から三八事業所。求人数の合計は一三四件で、求人数は七五三人にのぼった。埼玉労働局の小野寺徳子・職業安定部長によると、一九月前から面接

会を準備し、当初は面接会の参加に

手を挙げる学生が少なかつたが、求人情報が提供され始めたら参加申し込みが増えたという。面接会場では小野寺部長は「文系の学生も喜ぶ求人が含まれている。介護分野など専門職的な求人も多い」と説明した。

参加者が希望する就職エリアは、県内志向が強いが、次に選択するのが関東地方だといい、今回参加した学生について「熱意が伝わってくる」と話した。

面接会では、参加者は待合室の大きなホールで、面接を希望する企業の番号札をとり、待機する。番号順に名前が呼ばれると、企業ブースが設置されている別室に移動し、面接をうける方式で行われた。

東京・千代田区に本社を置くあるセキュリティ会社の採用担当者に話を聞くと、「被災地でも仕事を多く抱え、新規採用に力を入れている。四〇人〜五〇人の採用を予定している」と参加の動機を語った。一五〇人規模の紙パルプ企業（同・中央区）は「社員寮も保有しており、三県の学生が求める条件と合致する」と

して参加を決めたという。

音響、映像設備の設計、施工などを行う企業（同・千代田区）のベテラン人事担当者は「少しでも被災地の学生を支援したい」と語った。同社は今年三月にも仙台の被災者を一人採用し、いまは大阪で研修に励んでいるという。

待合室で緊張した表情を見せていた宮城県の専門学校的女生生は、仙台空港の近くにあったお父さんの職場が被災したと明かした。希望の職種はサービス業などと話した。東京の大学を卒業し、福島県で県立高校の講師をしていた既卒の女性は「教育関係の仕事を見つきたい」と話した。

