

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

特集 定年制・年金問題

その1 定年制

3 定年延長をめぐる政府・経営者の政策

(2) 公務員の定年制

人事院見解の提示(七九年)

七九年八月九日、人事院は前年二月三日の総理府総務長官の書簡に対する総裁の返事のかたちで「国家公務員の定年制度についての見解」を明らかにした。国家公務員の定年制導入問題は過去に二度(公務員制度調査会答申[五五年一二月]・臨時行政調査会答申[六四年九月])公けにとりあげられたことがあったが、いずれも実施にはいたらなかった。また、地方公務員の定年制度については、五六年、六八年(二度)に計三回国会に法案が提出されたが、いずれも廃案となった。今回の人事院書簡の直接の契機となったのは、七七年一二月二三日の閣議決定「行政政策の推進について」のなかで「国家公務員に定年制を導入するものとする」ことになったためであるが、その底流には財政危機をふまえた行政改革問題および、いわゆる「官民格差」問題がある。人事院見解はつぎのとおり。

【国家公務員の定年制度に関する見解(要旨)】

一、定年制度導入の意義

現在、高齢職員の退職は、個々の職員に対し退職を勧奨するという、法的強制力を伴わない方法によって行なわれている。こうした退職管理の下で六〇歳以上の職員の比率は最近若干減少しているものの五五歳以上の職員の比率は徐々に増加しており、給与法適用職員の平均年齢は年々高まりつつある。

近年のわが国の人口構造の急激な高齢化、勤労者の、高年齢まで就業したいという意識の高まりは公務部内においても例外ではなく、近い将来、勧奨は十分に機能しにくくなり、職員の高齢化の傾向が次第に強まるものと考えられる。その結果組織の活力の低下、昇進の停滞による職員の志気の低下等をもたらす、公務の能率的運営に支障を来すおそれがある。

このような情勢に対処するためには適正な新陳代謝の促進と計画的な人事管理の展開を通じて職員の志気の高揚を図り、組織の活力を維持するとともに、職員を安んじて公務に専念せしめ、もって、より能率的な公務の運営を期待し得るよう、退職管理制度が整備される必要があり、それを実現する手段の一つとして定年制度の導入は意義がある。

二、定年制度の内容等

(1)適用範囲

一般職に属する常勤の職員に適用するものとする。なお、国の経営する企業に勤務する職員の定年制度については、企業としての自主性等を考慮すると、別に法律をもって定めることが望ましい。

(2)定年

原則として六〇歳とするが、職種によっては職務の特殊性にかんがみ、六〇歳と異なる年齢とすることが適当と認められるものもあるので、これらについては、人事院規則をもって別段の定めをするものとする。

(3)退職日(略)

(4)勤務延長及び再任用(略)

(5)実施時期等

五年程度の準備期間を置いて実施するものとする。

(6)経過措置等(略)

三、人事関係諸制度の検討等(略)

定年制法案の国会提出とその後の動き

この人事院見解を受けて、政府は八〇年三月二一日、公務員の六〇歳定年制導入を中心とする国家公務員法一部改正案を閣議決定し、同日第九一通常国会に提出した。同法案の内容は人事院見解と基本的に一致しており、定年年齢は六〇歳、施行は八五年三月三一日としている。この六〇歳という定年年齢および施行日は、「第四次雇用対策基本計画」および「新経済社会七カ年計画」を意識したものとみられる。

なお地方公務員についても、国家公務員法改正案に準じた地方公務員法改正案が提出された。

これらの法案にたいし、公務員共闘会議および傘下の各労働組合はただちに反対・阻止の行動を起こした。同日出された公務員共闘の抗議声明は同法案にたいし、(1)組合の意見を無視した一方的なものであり、(2)本来退職条件は労働基本権を完全に保障したうえで労・使の合意によるべきであり、(3)財政危機に籍口した、行政改革による首切り合理化・賃金抑制は容認しない、ときびしい態度を示した。

なお両法案は五月一六日の大平内閣不信任案可決、五月一九日衆議院解散により審議未了のまま廃案となった。だが、八〇年秋の臨時国会には、再提出される予定であり、公務員の定年制問題もいよいよ大づめに近づいている。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

****年**月**日公開開始