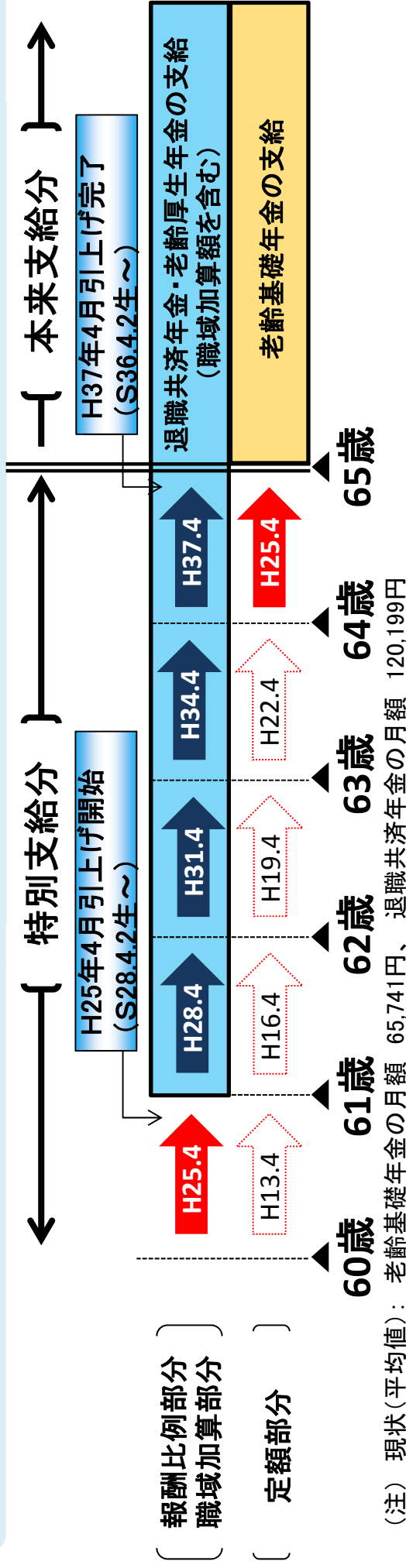


参考資料集

| | |
|---|----|
| ○ 公的年金の支給開始年齢の段階的引上げへの対応…………… | 1 |
| ○ 現行の再任用制度の運用状況…………… | 2 |
| ○ 雇用と年金の接続に向けた民間の対応…………… | 3 |
| ○ 国家公務員の雇用と年金の接続に関する検討の経緯…………… | 4 |
| ○ 国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針(H24. 3. 23) …… | 5 |
| ○ 人事院の意見の申出(H23. 9. 30) …… | 9 |
| ○ 平成23年度再任用実施状況…………… | 11 |
| ○ 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について…………… | 12 |

公的年金の支給開始年齢の段階的引上げへの対応

- 平成25年4月から報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生 **雇用と年金の接続を図ることが、官民共通の喫緊の課題**



現行の国家公務員の定年制度と再任用制度の概要

定年制度 (国家公務員法第81条の2)

- 定年は60歳
 - ※ 例外あり: 同条の規定により医師65歳、守衛等63歳、事務次官62歳。検察官(検事総長以外)は検察庁法により63歳、自衛官の一部は自衛隊法による若年定年制(53~56歳)。
- 定年到達日以後の最初の3月31日に定年退職 (※任命権者があらかじめ別の日を指定することも可能。なお自衛官の一部は誕生日に定年退職)

再任用制度 (国家公務員法第81条の4、第81条の5)

- 定年退職者等について、任命権者は従前の勤務実績等に基づく選考による再任用が可能 (＝再任用の義務付けなし)
- 任期は、1年を超えない範囲内で任命権者が定めた期間(更新可)
- 任期の末日は、65歳(※)に達する年度の3月31日以前
 - ※ 公的年金(定額部分)の支給開始年齢に合わせて段階的に引上げ。平成25年4月から65歳
- 勤務形態は、フルタイム勤務(週38時間45分)と短時間勤務(週15時間30分~31時間の範囲内)
- 再任用職員の給与は、一般職給与法により、同一の職務の級の他の職員より低く設定されている。

現行の再任用制度の運用状況

(1) 再任用職員の在職状況 (行政職 (一) の場合)

| 行政職 (一) | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | 6級 | 7級 | 8級 | 9級 | 10級 |
|------------|----|--------|-------|--------|---------|---------|--------|---------|-------|---------|
| 本省 | 係員 | 係員(特高) | 係長 | 係長(困) | 課長補佐 | 課長補佐(困) | 室長 | 室長(困) | 課長(重) | 課長(特重) |
| 管区機関 | 係員 | 係員(特高) | 係長 | 係長(困) | 課長補佐(困) | 課長 | 課長(特困) | 部長(重) | 機関の長 | 機関の長(重) |
| 府県単位数 | 係員 | 係員(特高) | 係長 | 係長(特困) | 課長 | 課長(困) | 機関の長 | 機関の長(困) | | |
| フルタイム勤務(人) | 1 | 48 | 253 | 12 | 8 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| 短時間勤務(人) | 7 | 835 | 1,057 | 51 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※1 「平成23年国家公務員給与等実態調査」結果。平成23年4月1日に在職する再任用職員数。 ※2 行政職(一)のほか、他の俸給表の合計で、フルタイム勤務は913人、短時間勤務は954人が再任用職員として在職。
※3なお、平成19～22年度の定年退職者15,627人に対し平成23年度再任用職員数は、4,657人と、対象層の約3割程度。

(2) 再任用職員の給与

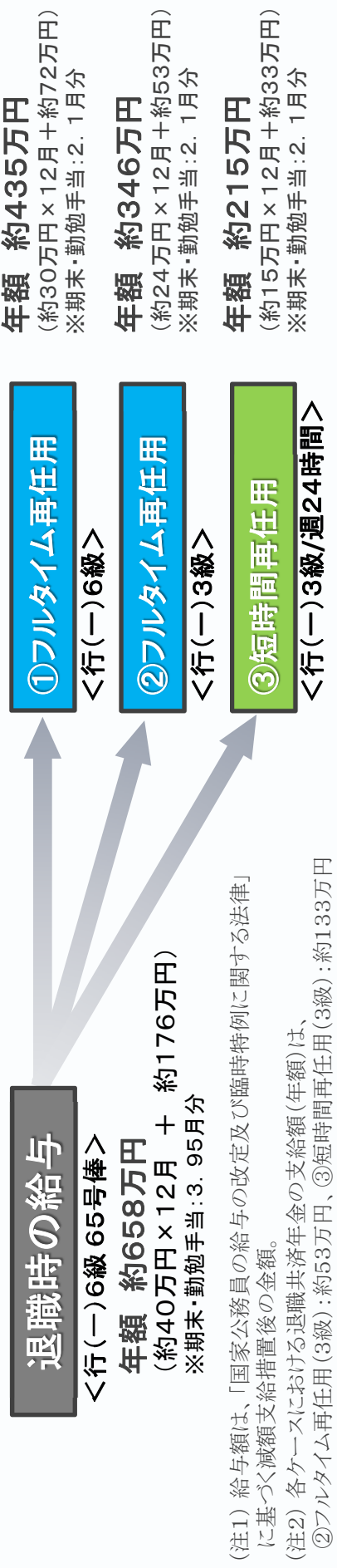
① 現行の給与制度

- ・ 俸給月額の上給はない(短時間勤務職員は、その勤務時間数に応じて時間割)。
- ・ 通勤手当、地域手当、超過勤務手当、特別給(期末手当、勤勉手当)等を支給。特別給の年間支給割合は、2.1月。

② モデルケース

昭和27年10月生 ⇒ 昭和46年4月採用 ⇒ 平成25年3月末定年退職

(共済組合員期間:42年間、退職時:行政職俸給表(一)6級65号俸)/勤務先:地方機関(地域手当3%:富山市、桑名市、岡山市等)



雇用と年金の接続に向けた民間の対応

官民共通の課題

平成25年度から年金の支給開始年齢が60歳から65歳へ段階的に引き上げられることに伴い、60歳以降の雇用と年金の接続を図ることは、官民共通の喫緊の課題。

《民間の労働法制（高齢者雇用安定法）》

＜現行制度＞ 事業主に高齢者雇用確保措置を義務付け（H16改正）

- 高齢者雇用確保措置＝ ① 定年の引上げ、② 継続雇用制度（いわゆる「再雇用」等） 又は ③ 定年の定めの廃止
- 継続雇用制度については、事業主が、労働組合等との書面協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、措置を講じたものとみなす（いわゆる基準制度）。

＜運用状況＞ 継続雇用制度により対応している企業が最多

- 全企業のうち、実施済企業の割合は95.7%
- 実施済企業のうち、継続雇用制度の導入により対応していた企業が82.6%で最多（うち56.8%が労使協定により継続雇用制度の対象者に係る基準を設定）

《対応策－高年法の改正（H24通常国会）》

1. 平成24年1月：労働政策審議会 建議

- ・ 雇用と年金を確実に接続させるため、現行の基準制度は廃止することが適当。
- ・ 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（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる）。

2. 平成24年3月：「高齢者雇用安定法一部改正法案」の国会提出

- ・ 継続雇用制度に係る基準制度を廃止する内容の法案。

3. 平成24年7月：衆議院で民自公3党による修正 → 8月29日：成立 → 平成25年4月1日：施行

- ・ 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関して厚労大臣が指針を定めることを法律上明記。

※ 厚労大臣の指針では、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。」と規定。

国家公務員の雇用と年金の接続に関する検討の経緯

◆国家公務員制度改革基本法（平成20年6月13日）

○（能力及び実績に応じた処遇の徹底等）

第十条

- 三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。
 - イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用拡大を図るための措置を講ずること。
 - ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることについて検討すること。

◆人事院からの意見の申出（平成23年9月30日）

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当

◆国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針（平成24年3月23日）

- 人事院の意見の申出の趣旨、民間における高齢者雇用確保措置の実施状況（※下記参考）や、民法法制における改正法案の内容等も踏まえ、24年3月23日に「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」を政府決定し、フルタイム再任用の義務付けによる雇用と年金の接続を図ることとした。
- あわせて、年金の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととした。

（※民間における高齢者雇用確保措置の実施状況）

- 全企業のうち、高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は95.7%
 - 実施済企業のうち、継続雇用制度の導入により対応している企業が82.6%で最もうち、56.8%（全企業の44.9%）が労使協定により継続雇用制度の対象者に係る基準を設定
- 高齢者雇用安定法の一部改正（平成24年3月9日国会提出、8月29日成立）
 - ・継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準に基づく制度の廃止等を措置（定年については現行のまま。）

〔 H23.6.1現在/規模31人以上の全産業の企業対象
H23「高齢者の雇用状況」(厚労省) 〕

（※基本方針においてフルタイム再任用のみを対象としている理由）

- 公務においてはフルタイムでの任用が基本となっていること
- 一部の職務・職域（例えば保安・警備など）では、短時間再任用のポストを設けることができないこと

国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針

平成 24 年 3 月 23 日
国家公務員制度改革推進本部決定
行政改革実行本部決定

退職共済年金の支給開始年齢が平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員的能力を十分活用していくため、人事院の「定年を段階的に 65 歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（以下「意見の申出」という。）の趣旨、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案（平成 24 年 3 月 9 日閣議決定。以下「高年齢者雇用安定法改正法案」という。）の内容等も踏まえ、国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針を下記のとおり定める。

今後、この方針に基づき、総人件費改革等の観点も踏まえつつ具体的な制度改革案を検討することとする。

記

1 再任用による雇用と年金の接続

- ① 民間企業において高年齢者雇用確保措置実施済企業の 82.6%が継続雇用制度により対応している現状、高年齢者雇用安定法改正法案において継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に基づく制度の廃止等を措置していることを踏まえ、定年退職する職員がフルタイム再任用（常時勤務を要する官職への採用）を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする。

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。

* 継続雇用制度：現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引きつい

て雇用する制度

② 任命権者は、①の採用を行う際には、従前の勤務実績等に基づき、標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

* 例えば本省課長補佐級で定年退職した者について、能力及び適性等に応じて、補佐級に再任用される場合、係長級に再任用される場合、係員級に再任用される場合があり得る。

③ ①に基づく再任用期間の末日は、以下の期間ごとに以下のとおりとすること。

平成 26 年 4 月 1 日～29 年 3 月 31 日 : 61 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 29 年 4 月 1 日～32 年 3 月 31 日 : 62 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 32 年 4 月 1 日～35 年 3 月 31 日 : 63 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 35 年 4 月 1 日～38 年 3 月 31 日 : 64 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 38 年 4 月 1 日～ : 65 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日

④ 任命権者は、①において再任用職員として採用される職員の任期について、1 年を超えない範囲内で定めることとし、①ただし書の場合を除き、③の再任用期間の末日までの間、1 年を超えない範囲内で更新するものとする。

* 年度ごとに能力及び適性を確認し、1 年間の任期を③の再任用期間の末日まで更新する運用を想定

なお、以上の再任用に当たっては、後記 2 及び 3 に掲げる措置を一体的に講じることとする。2 及び 3 を始めとする再任用の円滑な実施を図るための方策を早急に講じるとともに、その実施を確保するための関係府省等間の意見交換の場を設けることとする。

また、意見の申出において「政策の立案や行政事務の執行等の管理・事務・技術的な業務が主体である公務においては、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、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」とされていることを踏まえ、再任用制度の下、意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるよう、再任用職員が担う職務の在り方等について検討するものとする。

併せて、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員について、その職務の特殊性、知識や経験の蓄積を踏まえ、上記の再任用を図るために必要な条件整備を図ること。

年金の支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、公務の運営状況や、民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえ

つつ、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととすること。

2 組織活力の維持及び職員の能力の活用の方策

(一定の管理職を再任用する際の官職)

- ① 意見の申出において、管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため 60 歳時点での役職定年制の導入が必要とされていることを踏まえ、1 の再任用に当たり、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が定年に達し、当該職員がフルタイム再任用を希望する場合、他の官職で再任用することについて検討すること。

(短時間再任用の活用)

- ② 意見の申出において、60 歳を超える職員の多様な働き方を実現することが重要な課題であるとされていることを踏まえ、定年退職する職員が短時間再任用を希望する場合、任命権者ができる限り当該希望に沿った対応ができるような環境を整備すること。

(能力・実績に基づく人事管理の徹底等)

- ③ 意見の申出の内容を踏まえ、再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、職業生活の節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、支援を図る等の措置を講じることとすること。また、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備するほか、受入れ側のニーズを踏まえつつ人事交流機会の拡大を図るなど公務内外の分野での複線型人事管理を進めていくこと。

(早期退職の支援)

- ④ 意見の申出において、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を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。

3 60 歳超職員の追加的増加への対応

希望する職員を 1 に基づき再任用することにより 3 年度に一度 60 歳を超える職員が公

務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることが可能となるよう、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じることとする。

4 1に基づき再任用された職員の給与の在り方

1に基づき再任用された職員の給与の在り方に関しては、総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえつつ、別途検討するものとする。

以 上

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出の骨子

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳超の職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60歳超の多様な働き方を実現

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することと規定
- ・ 人事院として、平成19年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催。平成21年7月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における60歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・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。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、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困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度に65歳定年とする
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用を拡大を通じて65歳までの雇用を確保
- ・ 60歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

(2) 60歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は60歳前の70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

- ・ 60歳台前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金）が60歳前の年間給与の約70%（企業規模100人以上 535万円／787万円＝68.0%、同10人以上 509万円／719万円＝70.8%）であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額を一定程度確保（60歳前の73%）することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引下げ（年間3.00月分）
- ・ 60歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職（一）等は、60歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで60歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額の73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

② 短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要

平成23年度再任用実施状況

〔行政機関〕

(単位:人)

| 行政機関名 | 再任用職員数 | | | | | | | (参考)定年退職者数 | | | | | |
|---------|----------|---------|-----|-----|-------|-------|-------|------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| | 合計 | フルタイム勤務 | | | 短時間勤務 | | | 合計 | 平成22年度 | 平成21年度 | 平成20年度 | 平成19年度 | |
| | | 計 | 新規 | 更新等 | 計 | 新規 | 更新等 | | | | | | |
| 会計検査院 | 51 | 18 | 11 | 7 | 33 | 17 | 16 | 100 | 34 | 21 | 18 | 27 | |
| 内閣官房 | 11 | 1 | - | 1 | 10 | 4 | 6 | 19 | 4 | 8 | 4 | 3 | |
| 内閣法制局 | - | - | - | - | - | - | - | 3 | - | 2 | 1 | - | |
| 人事院 | 16 | 1 | - | 1 | 15 | 4 | 11 | 59 | 14 | 21 | 13 | 11 | |
| 内閣府 | 171 | 78 | 36 | 42 | 93 | 32 | 61 | 769 | 172 | 175 | 170 | 252 | |
| | 本府 | 35 | 7 | 4 | 3 | 28 | 7 | 137 | 36 | 37 | 28 | 36 | |
| | 宮内庁 | 51 | 18 | 2 | 16 | 33 | 9 | 99 | 15 | 27 | 31 | 26 | |
| | 公正取引委員会 | 6 | 6 | 1 | 5 | - | - | 31 | 6 | 6 | 12 | 7 | |
| | 警察庁 | 77 | 45 | 27 | 18 | 32 | 16 | 495 | 113 | 104 | 96 | 182 | |
| | 金融庁 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | |
| 消費者庁 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 総務省 | 139 | 16 | 5 | 11 | 123 | 47 | 76 | 297 | 66 | 86 | 72 | 73 | |
| | 本省 | 139 | 16 | 5 | 11 | 123 | 47 | 288 | 64 | 84 | 67 | 73 | |
| | 公害等調整委員会 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| 消防庁 | - | - | - | - | - | - | - | 9 | 2 | 2 | 5 | - | |
| 法務省 | 627 | 481 | 220 | 261 | 146 | 66 | 80 | 3,410 | 784 | 880 | 814 | 932 | |
| | 本省 | 613 | 467 | 211 | 256 | 146 | 66 | 3,242 | 747 | 835 | 775 | 885 | |
| 公安調査庁 | 14 | 14 | 9 | 5 | - | - | - | 168 | 37 | 45 | 39 | 47 | |
| 外務省 | 16 | 16 | 5 | 11 | - | - | - | 165 | 54 | 33 | 39 | 39 | |
| 財務省 | 1,362 | 187 | 97 | 90 | 1,175 | 446 | 729 | 2,592 | 397 | 825 | 725 | 645 | |
| | 本省 | 407 | 138 | 69 | 69 | 269 | 58 | 676 | 179 | 200 | 149 | 148 | |
| 国税庁 | 955 | 49 | 28 | 21 | 906 | 388 | 518 | 1,916 | 218 | 625 | 576 | 497 | |
| 文部科学省 | 11 | 3 | 1 | 2 | 8 | 2 | 6 | 67 | 20 | 17 | 13 | 17 | |
| | 本省 | 11 | 3 | 1 | 2 | 8 | 2 | 59 | 16 | 15 | 11 | 17 | |
| 文化庁 | - | - | - | - | - | - | - | 8 | 4 | 2 | 2 | - | |
| 厚生労働省 | 742 | 67 | 53 | 14 | 675 | 346 | 329 | 2,410 | 530 | 572 | 617 | 691 | |
| | 本省 | 742 | 67 | 53 | 14 | 675 | 346 | 2,404 | 525 | 572 | 616 | 691 | |
| 中央労働委員会 | - | - | - | - | - | - | - | 6 | 5 | - | 1 | - | |
| 農林水産省 | 115 | 5 | 5 | - | 110 | 40 | 70 | 1,889 | 400 | 437 | 541 | 511 | |
| | 本省 | 109 | 5 | 5 | - | 104 | 37 | 1,282 | 226 | 299 | 370 | 387 | |
| | 林野庁 | 2 | - | - | - | 2 | 1 | 1 | 524 | 153 | 120 | 149 | 102 |
| 水産庁 | 4 | - | - | - | 4 | 2 | 2 | 83 | 21 | 18 | 22 | 22 | |
| 経済産業省 | 135 | 25 | 16 | 9 | 110 | 53 | 57 | 482 | 150 | 105 | 101 | 126 | |
| | 本省 | 59 | 1 | 1 | - | 58 | 25 | 33 | 244 | 70 | 58 | 57 | 59 |
| | 資源エネルギー庁 | 13 | 2 | 2 | - | 11 | 3 | 8 | 60 | 15 | 10 | 17 | 18 |
| | 特許庁 | 59 | 22 | 13 | 9 | 37 | 22 | 15 | 168 | 61 | 36 | 26 | 45 |
| 中小企業庁 | 4 | - | - | - | 4 | 3 | 1 | 10 | 4 | 1 | 1 | 4 | |
| 国土交通省 | 1,237 | 411 | 172 | 239 | 826 | 266 | 560 | 3,319 | 890 | 810 | 742 | 877 | |
| | 本省 | 708 | 187 | 74 | 113 | 521 | 185 | 336 | 1,708 | 529 | 373 | 386 | 420 |
| | 観光庁 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 気象庁 | 60 | 47 | 14 | 33 | 13 | 3 | 10 | 432 | 76 | 109 | 93 | 154 |
| | 運輸安全委員会 | 6 | - | - | - | 6 | 4 | 2 | 17 | 4 | 8 | 5 | - |
| 海上保安庁 | 463 | 177 | 84 | 93 | 286 | 74 | 212 | 1,162 | 281 | 320 | 258 | 303 | |
| 環境省 | 24 | 6 | 6 | - | 18 | 3 | 15 | 46 | 7 | 8 | 7 | 24 | |
| 防衛省 | 421 | 414 | 202 | 212 | 7 | 3 | 4 | 18,628 | 4,510 | 4,759 | 4,609 | 4,750 | |
| 合計 | 5,078 | 1,729 | 829 | 900 | 3,349 | 1,329 | 2,020 | 34,255 | 8,032 | 8,759 | 8,486 | 8,978 | |
| 一般職 | 4,657 | 1,315 | 627 | 688 | 3,342 | 1,326 | 2,016 | 15,627 | 3,522 | 4,000 | 3,877 | 4,228 | |
| 特別職 | 421 | 414 | 202 | 212 | 7 | 3 | 4 | 18,628 | 4,510 | 4,759 | 4,609 | 4,750 | |

(注) 1. 「再任用職員数」は、平成23年度に再任用した者の人数である。

2. 「更新等」には、再度の再任用職員(任期を更新せず、任期満了・退職の翌日再度再任用した者及び任期満了により退職後、期間において再度再任用した者)を含む。

国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について

〔平成 24 年 8 月 7 日〕
閣 議 決 定

国家公務員の退職手当については、人事院から示された退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の報告を踏まえ、次のとおり、退職給付における官民較差の解消等を図ることとする。

このため、1及び2の措置を講ずるための国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号。以下「退職手当法」という。）の改正案を国会に提出し、早期に退職手当の支給水準の引下げを行うこととする。

- 1 官民の支給水準の均衡を図るために退職手当法上設けられている「調整率」を次表のとおり、段階的に引き下げる。調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。

| <期 間> | <調整率> |
|---------------------------------------|---------|
| 現行 | 104/100 |
| 平成 25 年 1 月 1 日 ～平成 25 年 9 月 30 日 | 98/100 |
| 平成 25 年 10 月 1 日 ～平成 26 年 6 月 30 日 | 92/100 |
| 平成 26 年 7 月 1 日以降 | 87/100 |

<参考>

段階的な引下げ措置については、過去の引下げ時の段階的措置に比べ、1回当たりの引下げ幅を2倍程度とし、かつ、引下げ間隔を1年から9か月に短縮する。

- 2 再就職あっせんの禁止等に伴い在職期間が長期化している状況等を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図る観点から、早期退職募集制度を導入するとともに、現行の定年前早期退職特例措置の内容を拡充し、募集に応じ認定された退職者に適用する。

拡充後の同措置の内容は、定年前 15 年以内に退職する勤続 20 年以上の者を対象として、定年前 1 年につき最大 3 %の割増しとし、具体的には政令で定める。

- 3 退職手当に関する 1 及び 2 の措置を通じ、退職給付における官民較差（平均 402.6 万円）の全額を解消する。

4 今回の人事院の調査結果においても、民間企業では、早期退職募集を効果的に行うため、給付面での措置以外にも、民間の再就職支援会社の活用等の様々な再就職支援を併せて行うことが相当程度普及していることが示されたところである。

これを踏まえ、公務においても、2の措置に併せて、民間の再就職支援会社を活用した再就職支援を行うなどの方策について検討し、早急に実施に移す。

その際、各府省による再就職あっせんを禁止している現行の再就職規制を遵守するとともに、再就職支援の仕組みや実施状況について透明性を確保する。

5 独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員を除く。）の退職手当については、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う。

また、特殊法人等の役職員の退職手当についても、同様の考え方の下、必要な措置を講ずるよう要請等を行うとともに、必要な指導を行うなど適切に対応する。

6 地方公務員の退職手当については、国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、各地方公共団体において制度の趣旨を踏まえ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請する。