

参考資料集

目 次

○ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）	1
○ 厚生労働省 平成 23 年「高年齢者の雇用状況」集計結果	2
○ 国家公務員の定年制度の概要	15
○ 国家公務員の再任用制度の概要	16
○ 国家公務員法（抄）	17
○ 年金支給開始年齢の引上げ	18
○ 厚生労働省 労働政策審議会建議 「今後の高年齢者雇用対策について」	19
○ 社会保障・税一体改革大綱について （平成 24 年 2 月 17 日 閣議決定）（抜粋）	26
○ 人事院 意見の申出の骨子（平成 23 年 9 月 30 日）	27
○ 人事院 意見の申出のポイント	29
○ 公務員制度改革担当大臣発言要旨（平成 23 年 10 月 4 日）	40
○ 過去の人事院の意見の申出	41
○ 退職管理基本方針（平成 22 年 6 月 22 日閣議決定）	42
○ 専門スタッフ職制度の概要	51
○ 国家公務員の人事交流の仕組み	53
○ 国家公務員の再就職規制について	68
○ 国家公務員の退職手当制度の概要	71
○ 平成 24 年度公務員人件費（政府案）	72
○ 国家公務員共済組合法（抄）	75
○ 民間企業における役職定年制の実施状況	76
○ 国家公務員制度の概要	77

第二章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進

（定年を定める場合の年齢）

第八条 事業主がその雇用する労働者の定年（以下単に「定年」という。）の定めをする場合には、当該定年は、六十歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 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続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年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、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

（再就職援助措置）

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 公共職業安定所は、前項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について、当該事業主の求めに応じて、必要な助言その他の援助を行うものとする。



報道関係者各位

平成23年10月12日

【照会先】

職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課 高齢者雇用事業室
室長 上田 国土
室長補佐 桃井 竜介
(代表電話) 03(5253)1111 (内線5823)
(直通電話) 03(3502)6822

平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果

厚生労働省では、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成23年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)の集計結果をまとめましたので、公表します。

年金の支給開始年齢引き上げ(平成25年4月から65歳)を受け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付け^(注1)、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況を提出することを求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況報告を提出した従業員31人以上の企業約13万8,000社の状況をまとめたものです。なお、この集計では、従業員31人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

【集計結果の主なポイント】

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は95.7% (前年比0.9ポイント減少)

【別表1】

- ◇ 中小企業は95.3% (同1.0ポイント減少)
- ◇ 大企業は99.0% (同0.3ポイント上昇)
- ◇ 経過措置が平成22年度で終了^(注2)したことが、中小企業の「実施済み」割合が減少した要因と考えられる

2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9% (同1.7ポイント上昇) 【別表5】

- ◇ 中小企業では50.7% (同1.9ポイント上昇)、うち「31～50人」規模が58.3% (同2.7ポイント上昇) と最も多い
- ◇ 大企業は23.8% (同0.1ポイント上昇) で、中小企業の取り組みの方が進んでいる

(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は17.6% (同0.5ポイント上昇) 【別表6】

- ◇ 中小企業では18.4% (同0.5ポイント上昇)、うち「31～50人」規模が20.5% (同1.0ポイント上昇) と最も多い
- ◇ 大企業は10.6% (同0.2ポイント上昇) で、中小企業の取り組みの方が進んでいる

3 定年到達者の継続雇用状況

過去1年間に定年を迎えた43万4,831人のうち、継続雇用された人は32万71人 (73.6%)、継続雇用を希望しなかった人は10万7,137人 (24.6%)、基準に該当せず離職した人は7,623人 (1.8%) 【別表8】

- ◇ 希望者全員の継続雇用制度を導入している企業では、過去1年間に定年を迎えた人 (12万1,420人) のうち、継続雇用された人は9万9,946人 (82.3%)。
- ◇ 基準該当者の継続雇用制度を導入している企業では、過去1年間に定年を迎えた人 (27万5,224人) のうち、継続雇用された人は19万1,414人 (69.5%)、基準に該当せず離職した人は6,971人 (2.5%)

詳細は、次頁以下をご参照ください。

<集計対象>

全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業 138,429社

中小企業 (31～300人規模) : 123,887社

(うち31～50人規模 : 45,112社、51～300人規模 : 78,775社)

大企業 (301人以上規模) : 14,542社

(注1) 定年と継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引き上げに合わせて段階的に引き上げられ、平成25年3月31日までは64歳、平成25年4月1日から65歳となる。

(注2) 継続雇用制度を導入する場合、事業主は労使協定を締結した上で対象となる高年齢者に関する基準を設けることが認められているが、300人以下規模企業には、労使協議が調わない場合に限り、労使協定によらず就業規則などで基準を定めることが、平成22年度末まで特例で認められていた。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

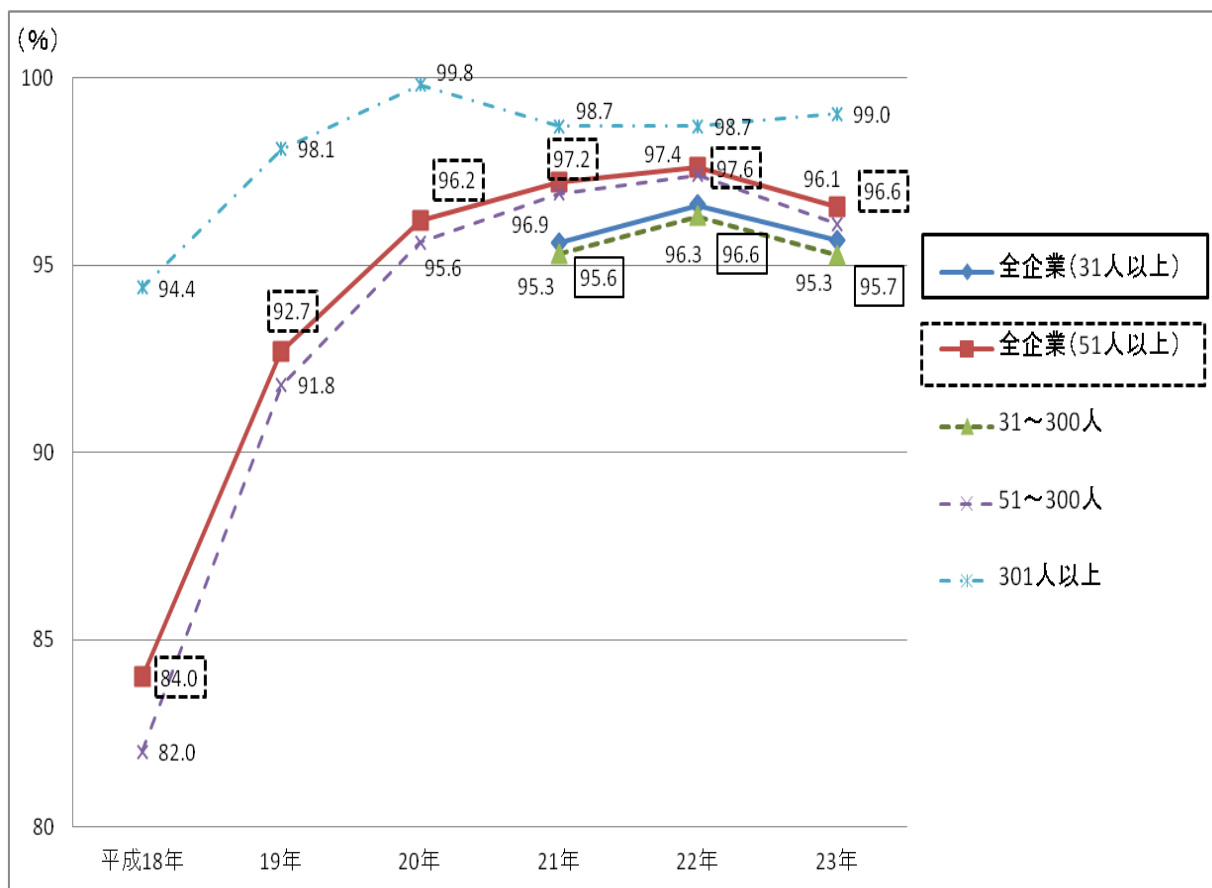
高年齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)の実施済企業の割合は95.7%(132,429社)(前年比0.9ポイントの減少)、51人以上規模の企業で96.6%(90,099社)(同1.0ポイントの減少)となっている。

雇用確保措置を未実施である企業の割合は4.3%(6,000社)(同0.9ポイントの上昇)、51人以上規模企業で3.4%(3,218社)(同1.0ポイントの上昇)となっている。(別表1)

(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では99.0%(14,401社)(前年比0.3ポイントの上昇)、中小企業では95.3%(118,028社)(同1.0ポイントの減少)となっている。

中小企業に係る経過措置が平成22年度末で終了したことが、実施企業割合の減少の要因であると考えられる。(別表2)

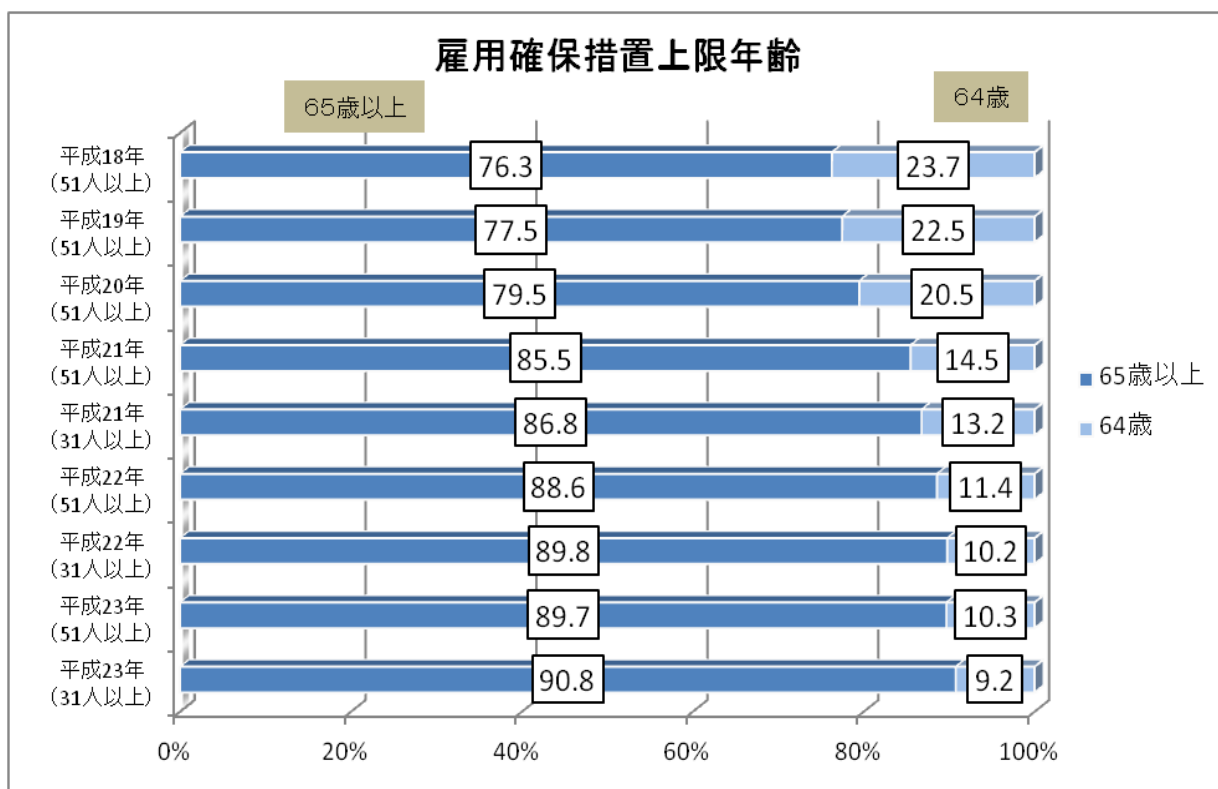


(3) 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、雇用確保措置の実施済企業のうち、現在の義務年齢である64歳を上限年齢としている企業は9.2%(12,202社)となっている。

法の義務化スケジュールより前倒して65歳以上を上限年齢としている企業(定年の定めのない企業を含む。)は90.8%(120,227社)(同1.0ポイントの上昇)となっている。

(別表3)

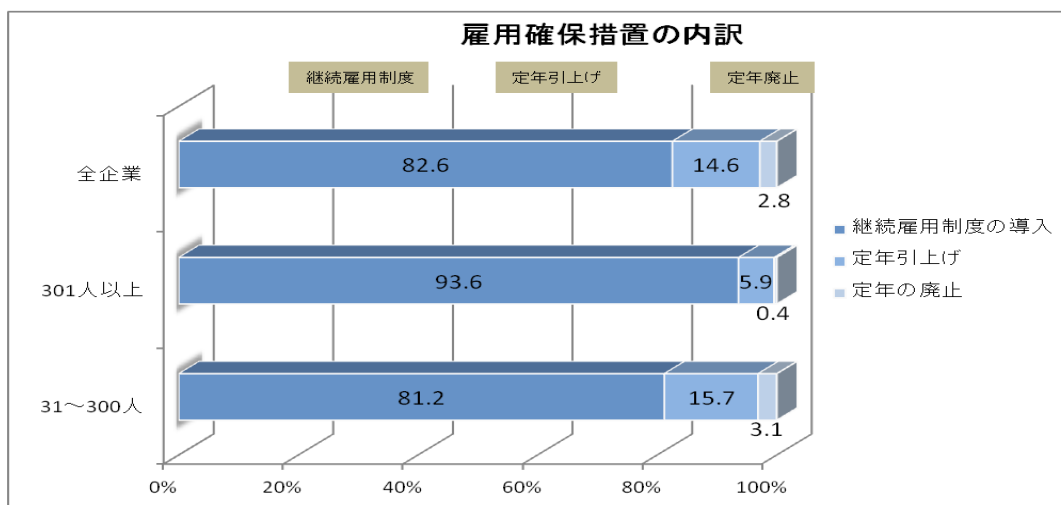


(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ①「定年の定め廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 2.8% (3,739 社) (前年度と同程度)、
- ②「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は 14.6% (19,356 社) (同 0.7 ポイントの上昇)、
- ③「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は 82.6% (109,334 社) (同 0.7 ポイントの減少)

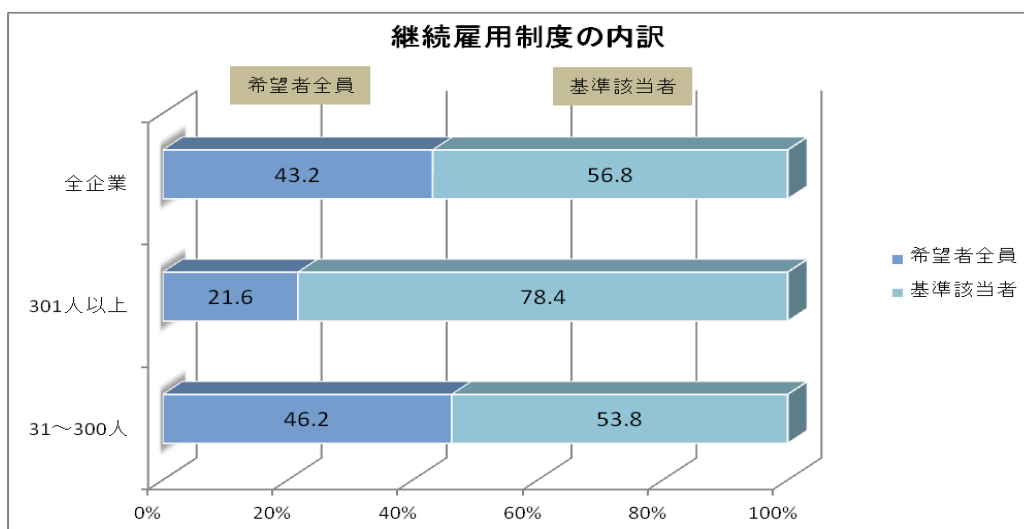
となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。(別表4-1)



(5) 継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業 (109,334 社) のうち、

- ①希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は 43.2% (47,244 社) (同 1.8 ポイントの上昇)、
 - ②対象者となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入している企業は 56.8% (62,090 社)、
- となっている。(別表4-2)



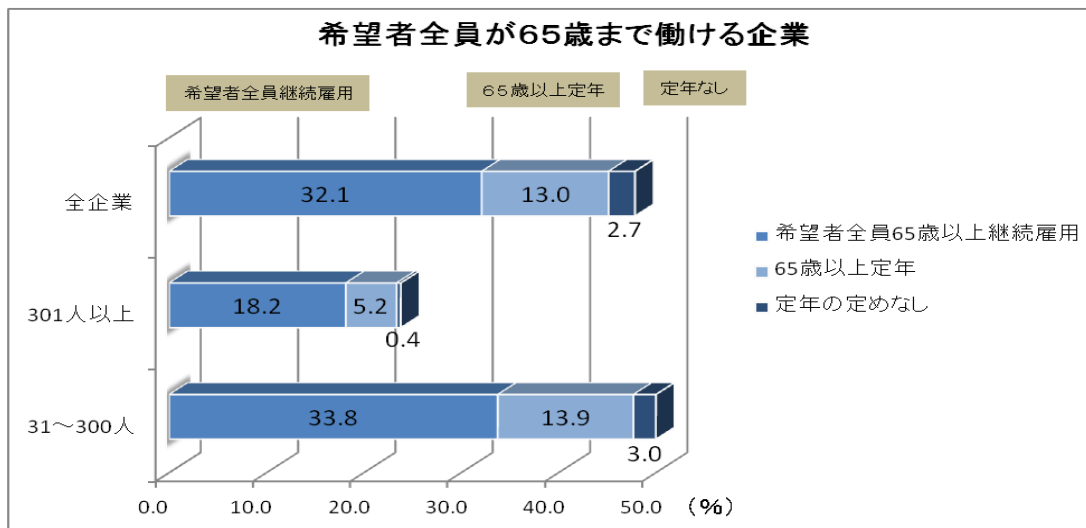
2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%(66,240社)(同1.7ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

- ①中小企業では50.7%(62,779社)(同1.9ポイント上昇)、
 - ②大企業では23.8%(3,461社)(同0.1ポイント上昇)、
- となっており、特に中小企業での取組が進んでいる。(別表5)

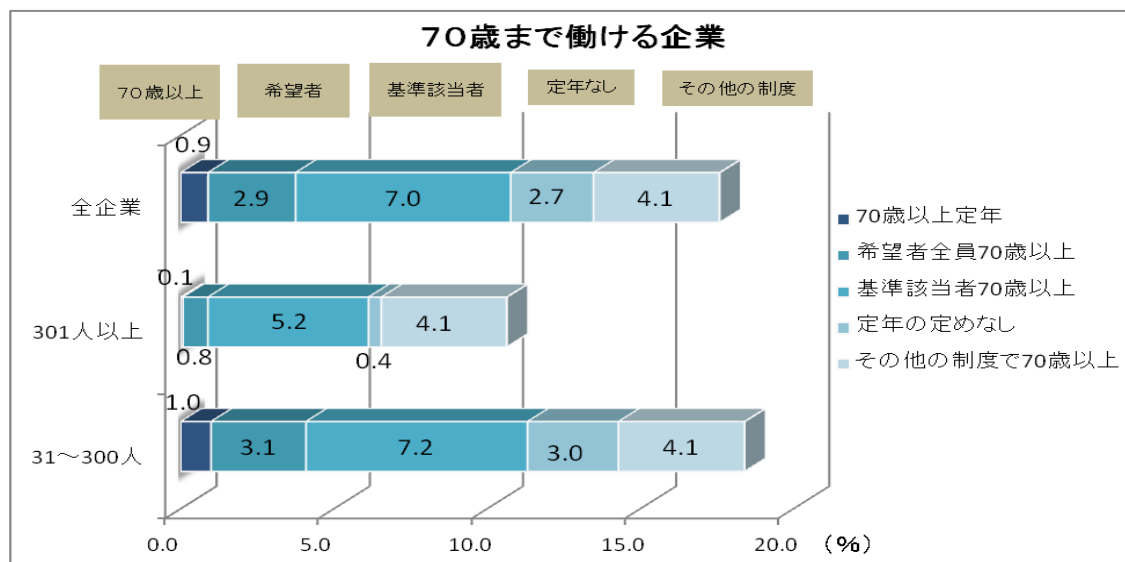


(2) 「70歳まで働ける企業」の状況

「70歳まで働ける企業」の割合は17.6%(24,352社)(同0.5ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

- ①中小企業では18.4%(22,804社)(同0.5ポイント上昇)、
 - ②大企業では10.6%(1,548社)(同0.2ポイント上昇)、
- となっている。(別表6)



3 定年到達者の動向

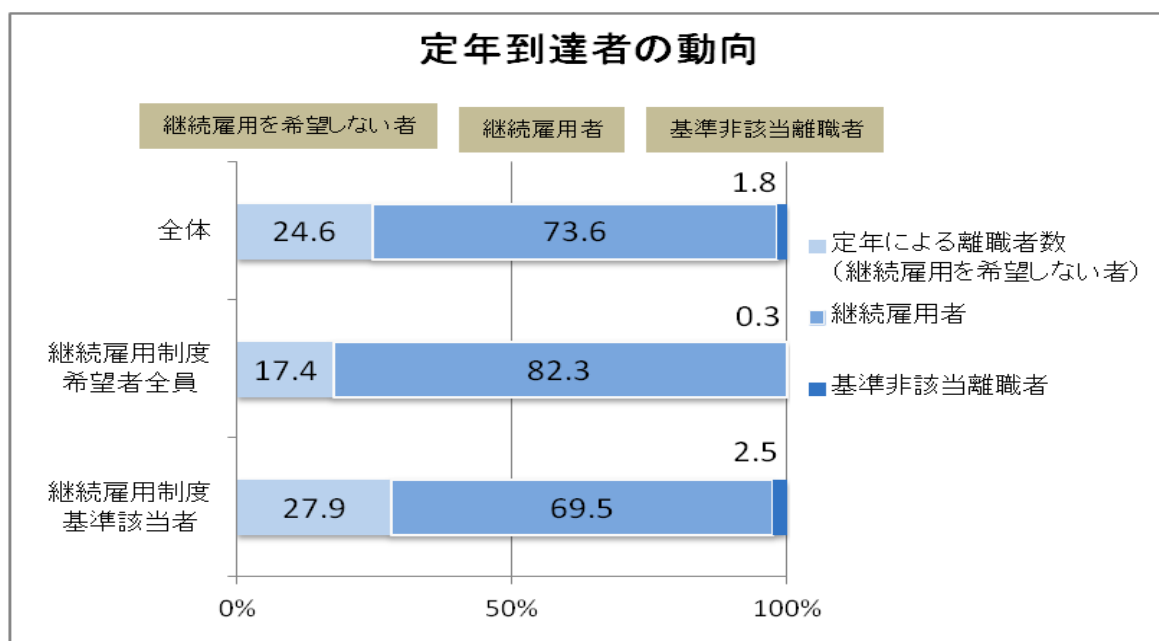
過去1年間の定年到達者(43万5千人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は10万7千人(24.6%)、定年後に継続雇用された者は32万人(73.6%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は7.6千人(1.8%)、継続雇用を希望した者について見ると、継続雇用された者の割合は97.7%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は2.3%となっている。

また、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、

①希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者12万1千人のうち、継続雇用された者の数(割合)は10万人(82.3%)、

②基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者27万5千人のうち、継続雇用された者の数(割合)は19万1千人(69.5%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は7.0千人(2.5%)、

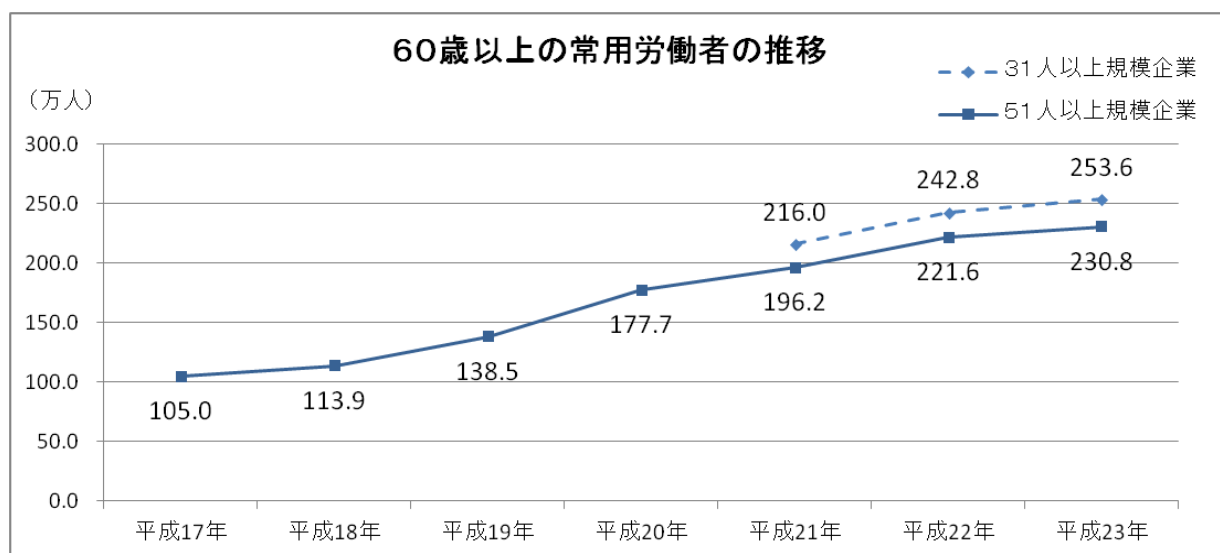
となっている。(別表8)



4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は230万8千人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、125万8千人増加している。

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は253万6千人であり、平成21年と比較すると、37万6千人増加している。(別表9)



5 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置については、中小企業に係る経過措置切れを含む未実施企業が6,000社(31人以上規模企業)あることから、引き続き、各都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

(2) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の普及

平成25年度には、年金の支給開始年齢の定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60歳代前半の雇用確保を図るため、希望者全員が65歳以上まで働ける制度の導入に取り組んでもらうよう、企業に積極的に働きかけを行う。

(3) 「70歳まで働ける企業」の普及・啓発

少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の低下、団塊世代の65歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、「定年引上げ等奨励金」の活用等により、65歳までの雇用確保を基盤として「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	①実施済み		②未実施		①+②合計	
31～300人	118,028	(119,135)	5,859	(4,538)	123,887	(123,673)
	95.3%	(96.3%)	4.7%	(3.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	42,330	(41,727)	2,782	(2,487)	45,112	(44,214)
	93.8%	(94.4%)	6.2%	(5.6%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	75,698	(77,408)	3,077	(2,051)	78,775	(79,459)
	96.1%	(97.4%)	3.9%	(2.6%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	14,401	(14,278)	141	(191)	14,542	(14,469)
	99.0%	(98.7%)	1.0%	(1.3%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	132,429	(133,413)	6,000	(4,729)	138,429	(138,142)
	95.7%	(96.6%)	4.3%	(3.4%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	90,099	(91,686)	3,218	(2,242)	93,317	(93,928)
	96.6%	(97.6%)	3.4%	(2.4%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。

表2 規模別・産業別実施状況

(%)

	①実施済企業割合		②未実施企業割合	
	31人以上	51人以上	31人以上	51人以上
規模別	31～50人	93.8% (94.4%)	6.2% (5.6%)	
	51～100人	95.6% (96.7%)	4.4% (3.3%)	
	101～300人	96.8% (98.4%)	3.2% (1.6%)	
	301～500人	98.8% (98.4%)	1.2% (1.6%)	
	501～1,000人	98.9% (98.7%)	1.1% (1.3%)	
	1,001人以上	99.6% (99.3%)	0.4% (0.7%)	
	合計	95.7% (96.6%)	4.3% (3.4%)	
産業別	農、林、漁業	94.3% (92.9%)	96.3% (95.5%)	5.7% (7.1%) 3.7% (4.5%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0% (98.4%)	100.0% (98.3%)	0.0% (1.6%) 0.0% (1.7%)
	建設業	95.7% (96.8%)	96.9% (98.0%)	4.3% (3.2%) 3.1% (2.0%)
	製造業	96.8% (97.2%)	97.6% (98.1%)	3.2% (2.8%) 2.4% (1.9%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	97.9% (98.8%)	98.3% (99.1%)	2.1% (1.2%) 1.7% (0.9%)
	情報通信業	94.8% (96.0%)	95.7% (97.5%)	5.2% (4.0%) 4.3% (2.5%)
	運輸、郵便業	96.1% (96.8%)	96.9% (97.8%)	3.9% (3.2%) 3.1% (2.2%)
	卸売業、小売業	94.8% (95.7%)	95.8% (96.9%)	5.2% (4.3%) 4.2% (3.1%)
	金融業、保険業	96.6% (98.5%)	97.9% (99.0%)	3.4% (1.5%) 2.1% (1.0%)
	不動産業、物品賃貸業	94.9% (96.9%)	96.1% (98.5%)	5.1% (3.1%) 3.9% (1.5%)
	学術研究、専門・技術サービス業	94.0% (95.7%)	95.1% (97.0%)	6.0% (4.3%) 4.9% (3.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	94.6% (95.6%)	95.1% (96.2%)	5.4% (4.4%) 4.9% (3.8%)
	生活関連サービス業、娯楽業	94.1% (95.1%)	94.9% (96.4%)	5.9% (4.9%) 5.1% (3.6%)
	教育、学習支援業	92.0% (93.6%)	93.1% (95.4%)	8.0% (6.4%) 6.9% (4.6%)
	医療、福祉	96.2% (97.4%)	97.1% (98.0%)	3.8% (2.6%) 2.9% (2.0%)
	複合サービス事業	96.0% (96.3%)	96.4% (97.6%)	4.0% (3.7%) 3.6% (2.4%)
	サービス業(他に分類されないもの)	95.5% (96.7%)	96.2% (97.7%)	4.5% (3.3%) 3.8% (2.3%)
	その他	94.3% (93.3%)	96.5% (96.3%)	5.7% (6.7%) 3.5% (3.8%)
合計	95.7% (96.6%)	96.6% (97.6%)	4.3% (3.4%) 3.4% (2.4%)	

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。

表3 雇用確保措置実施企業における上限年齢の内訳

(社、%)

	①65歳以上 (含定年制なし)	②64歳	①+②合計
31～300人	107,854 (107,819)	10,174 (11,316)	118,028 (119,135)
	91.4% (90.5%)	8.6% (9.5%)	100.0% (100.0%)
31～50人	39,412 (38,565)	2,918 (3,162)	42,330 (41,727)
	93.1% (92.4%)	6.9% (7.6%)	100.0% (100.0%)
51～300人	68,442 (69,254)	7,256 (8,154)	75,698 (77,408)
	90.4% (89.5%)	9.6% (10.5%)	100.0% (100.0%)
301人以上	12,373 (12,014)	2,028 (2,264)	14,401 (14,278)
	85.9% (84.1%)	14.1% (15.9%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	120,227 (119,833)	12,202 (13,580)	132,429 (133,413)
	90.8% (89.8%)	9.2% (10.2%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	80,815 (81,268)	9,284 (10,418)	90,099 (91,686)
	89.7% (88.6%)	10.3% (11.4%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。なお、昨年度発表の数値の一部に誤りがあったため、修正している。
「①+②合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

表4-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年制なし	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	①+②+③合計
31～300人	3,678 (3,705)	18,500 (17,645)	95,850 (97,785)	118,028 (119,135)
	3.1% (3.1%)	15.7% (14.8%)	81.2% (82.1%)	100.0% (100.0%)
31～50人	1,993 (1,928)	8,222 (7,723)	32,115 (32,076)	42,330 (41,727)
	4.7% (4.6%)	19.4% (18.5%)	75.9% (76.9%)	100.0% (100.0%)
51～300人	1,685 (1,777)	10,278 (9,922)	63,735 (65,709)	75,698 (77,408)
	2.2% (2.3%)	13.6% (12.8%)	84.2% (84.9%)	100.0% (100.0%)
301人以上	61 (83)	856 (876)	13,484 (13,319)	14,401 (14,278)
	0.4% (0.6%)	5.9% (6.1%)	93.6% (93.3%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	3,739 (3,788)	19,356 (18,521)	109,334 (111,104)	132,429 (133,413)
	2.8% (2.8%)	14.6% (13.9%)	82.6% (83.3%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	1,746 (1,860)	11,134 (10,798)	77,219 (79,028)	90,099 (91,686)
	1.9% (2.0%)	12.4% (11.8%)	85.7% (86.2%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。
「①+②+③合計」は表1の「①実施済み」に対応している。
「②定年の引上げ」は64歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は64歳未満だが継続雇用制度の年齢を64歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表4-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	①希望者全員	②基準該当者	①+②合計
31～300人	44,325 (43,047)	51,525 (54,738)	95,850 (97,785)
	46.2% (44.0%)	53.8% (56.0%)	100.0% (100.0%)
31～50人	17,390 (16,325)	14,725 (15,751)	32,115 (32,076)
	54.1% (50.9%)	45.9% (49.1%)	100.0% (100.0%)
51～300人	26,935 (26,722)	36,800 (38,987)	63,735 (65,709)
	42.3% (40.7%)	57.7% (59.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	2,919 (2,954)	10,565 (10,365)	13,484 (13,319)
	21.6% (22.2%)	78.4% (77.8%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	47,244 (46,001)	62,090 (65,103)	109,334 (111,104)
	43.2% (41.4%)	56.8% (58.6%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	29,854 (29,676)	47,365 (49,352)	77,219 (79,028)
	38.7% (37.6%)	61.3% (62.4%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。
「①+②合計」は表4-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

	定年制なし	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上 継続雇用	合計	報告した全ての企業
31～300人	3,678 (3,705)	17,272 (16,339)	41,829 (40,354)	62,779 (60,398)	123,887 (123,673)
	3.0% (3.0%)	13.9% (13.2%)	33.8% (32.6%)	50.7% (48.8%)	100.0% (100.0%)
31～50人	1,993 (1,928)	7,763 (7,201)	16,539 (15,457)	26,295 (24,586)	45,112 (44,214)
	4.4% (4.4%)	17.2% (16.3%)	36.7% (35.0%)	58.3% (55.6%)	100.0% (100.0%)
51～300人	1,685 (1,777)	9,509 (9,138)	25,290 (24,897)	36,484 (35,812)	78,775 (79,459)
	2.1% (2.2%)	12.1% (11.5%)	32.1% (31.3%)	46.3% (45.1%)	100.0% (100.0%)
301人以上	61 (83)	759 (771)	2,641 (2,576)	3,461 (3,430)	14,542 (14,469)
	0.4% (0.6%)	5.2% (5.3%)	18.2% (17.8%)	23.8% (23.7%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	3,739 (3,788)	18,031 (17,110)	44,470 (42,930)	66,240 (63,828)	138,429 (138,142)
	2.7% (2.7%)	13.0% (12.4%)	32.1% (31.1%)	47.9% (46.2%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	1,746 (1,860)	10,268 (9,909)	27,931 (27,473)	39,945 (39,242)	93,317 (93,928)
	1.9% (2.0%)	11.0% (10.5%)	29.9% (29.2%)	42.8% (41.8%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。なお、昨年度発表の数値の一部に誤りがあったため、修正している。

「希望者全員が65歳まで働ける企業」は「定年制なし」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上継続雇用」の合計である。

「報告した全ての企業」は表1の「①+②合計」に対応している。

表6 「70歳まで働ける企業」の状況

(社、%)

	定年制なし	70歳以上定年	70歳以上までの継続雇用制度			合計	報告した全ての 企業
			希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上	その他の制度で70 歳以上まで雇用		
31～300人	3,678 (3,705)	1,229 (1,022)	3,839 (3,611)	8,960 (9,385)	5,098 (4,399)	22,804 (22,122)	123,887 (123,673)
	3.0% (3.0%)	1.0% (0.8%)	3.1% (2.9%)	7.2% (7.6%)	4.1% (3.6%)	18.4% (17.9%)	100.0% (100.0%)
31～50人	1,993 (1,928)	697 (527)	1,663 (1,508)	3,097 (3,144)	1,789 (1,529)	9,239 (8,636)	45,112 (44,214)
	4.4% (4.4%)	1.5% (1.2%)	3.7% (3.4%)	6.9% (7.1%)	4.0% (3.5%)	20.5% (19.5%)	100.0% (100.0%)
51～300人	1,685 (1,777)	532 (495)	2,176 (2,103)	5,863 (6,241)	3,309 (2,870)	13,565 (13,486)	78,775 (79,459)
	2.1% (2.2%)	0.7% (0.6%)	2.8% (2.6%)	7.4% (7.9%)	4.2% (3.6%)	17.2% (17.0%)	100.0% (100.0%)
301人以上	61 (83)	11 (9)	119 (126)	762 (789)	595 (504)	1,548 (1,511)	14,542 (14,469)
	0.4% (0.6%)	0.1% (0.1%)	0.8% (0.9%)	5.2% (5.5%)	4.1% (3.5%)	10.6% (10.4%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	3,739 (3,788)	1,240 (1,031)	3,958 (3,737)	9,722 (10,174)	5,693 (4,903)	24,352 (23,633)	138,429 (138,142)
	2.7% (2.7%)	0.9% (0.7%)	2.9% (2.7%)	7.0% (7.4%)	4.1% (3.5%)	17.6% (17.1%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	1,746 (1,860)	543 (504)	2,295 (2,229)	6,625 (7,030)	3,904 (3,374)	15,113 (14,997)	93,317 (93,928)
	1.9% (2.0%)	0.6% (0.5%)	2.5% (2.4%)	7.1% (7.5%)	4.2% (3.6%)	16.2% (16.0%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。

「70歳まで働ける企業」は「定年制なし」、「70歳以上定年」、「70歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

「その他の制度で70歳以上」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

「報告した全ての企業」は表1の「①+②合計」に対応している。

表7 都道府県別の状況

(%)

	雇用確保措置導入企業割合		65歳以上まで希望者全員が働ける企業割合		70歳まで働ける企業割合	
北海道	92.5%	(95.0%)	45.9%	(44.2%)	16.1%	(15.8%)
青森	97.8%	(97.0%)	53.8%	(51.8%)	17.9%	(18.2%)
岩手	93.1%	(96.0%)	57.5%	(56.1%)	17.0%	(15.8%)
宮城	95.3%	(95.4%)	45.6%	(43.9%)	16.8%	(14.6%)
秋田	96.5%	(98.6%)	58.8%	(58.2%)	15.5%	(13.7%)
山形	96.8%	(97.5%)	45.1%	(43.4%)	12.9%	(12.2%)
福島	91.1%	(95.7%)	48.9%	(47.4%)	14.5%	(13.8%)
茨城	93.1%	(96.9%)	52.7%	(50.2%)	17.5%	(17.5%)
栃木	92.3%	(95.8%)	51.3%	(51.0%)	16.4%	(16.4%)
群馬	95.2%	(96.1%)	55.7%	(52.7%)	16.6%	(15.1%)
埼玉	97.5%	(96.2%)	51.5%	(50.3%)	18.2%	(19.4%)
千葉	92.7%	(95.4%)	50.6%	(50.9%)	22.4%	(22.6%)
東京	95.0%	(96.8%)	38.2%	(35.8%)	15.0%	(15.1%)
神奈川	98.1%	(96.5%)	46.6%	(44.8%)	18.1%	(17.0%)
新潟	96.9%	(98.1%)	57.1%	(54.8%)	13.4%	(11.8%)
富山	98.3%	(98.4%)	47.3%	(47.9%)	20.2%	(14.8%)
石川	95.2%	(95.7%)	49.7%	(49.4%)	16.2%	(16.5%)
福井	98.1%	(98.6%)	56.7%	(56.3%)	17.0%	(16.7%)
山梨	92.6%	(95.9%)	47.0%	(48.9%)	15.1%	(13.6%)
長野	98.5%	(98.3%)	58.4%	(56.2%)	21.2%	(19.2%)
岐阜	99.1%	(98.7%)	60.0%	(59.7%)	20.7%	(20.3%)
静岡	96.7%	(96.6%)	55.1%	(52.5%)	21.2%	(20.8%)
愛知	96.1%	(97.8%)	48.2%	(48.7%)	20.9%	(21.5%)
三重	96.6%	(96.8%)	58.8%	(56.1%)	21.2%	(21.0%)
滋賀	95.0%	(95.8%)	47.2%	(45.6%)	18.7%	(16.4%)
京都	96.0%	(95.9%)	50.9%	(49.1%)	18.4%	(18.5%)
大阪	97.0%	(97.4%)	43.6%	(41.5%)	17.5%	(15.6%)
兵庫	94.8%	(95.2%)	46.6%	(46.1%)	17.1%	(16.6%)
奈良	94.2%	(94.9%)	54.6%	(51.5%)	20.6%	(23.1%)
和歌山	97.1%	(93.4%)	51.7%	(45.3%)	19.9%	(16.4%)
鳥取	96.8%	(97.3%)	49.5%	(45.7%)	17.0%	(15.6%)
島根	97.6%	(99.2%)	56.5%	(57.1%)	21.1%	(21.4%)
岡山	95.3%	(96.3%)	52.2%	(49.5%)	20.0%	(20.1%)
広島	97.2%	(97.8%)	52.8%	(51.8%)	19.4%	(19.2%)
山口	96.8%	(96.2%)	52.3%	(51.7%)	20.2%	(19.9%)
徳島	96.9%	(95.4%)	53.5%	(49.2%)	19.9%	(19.7%)
香川	95.1%	(96.3%)	51.7%	(50.3%)	18.7%	(18.2%)
愛媛	99.2%	(98.7%)	44.0%	(43.4%)	18.0%	(17.5%)
高知	96.8%	(97.4%)	46.6%	(45.4%)	14.4%	(15.5%)
福岡	95.0%	(95.8%)	43.9%	(43.0%)	16.2%	(16.1%)
佐賀	98.3%	(98.3%)	48.0%	(46.5%)	16.7%	(17.0%)
長崎	92.3%	(93.9%)	47.0%	(44.4%)	20.3%	(18.2%)
熊本	93.5%	(95.4%)	47.3%	(45.5%)	14.5%	(14.9%)
大分	95.1%	(97.5%)	57.8%	(55.8%)	20.0%	(18.5%)
宮崎	96.7%	(97.1%)	52.2%	(51.1%)	18.0%	(14.7%)
鹿児島	97.4%	(98.8%)	54.8%	(52.0%)	18.0%	(20.4%)
沖縄	87.8%	(86.2%)	44.1%	(42.7%)	16.5%	(17.0%)
全国計	95.7%	(96.6%)	47.9%	(46.2%)	17.6%	(17.1%)

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成22年6月1日現在の数値。

表8 定年到達者等の状況

	企業数 (社)	定年到達者総 数 (人)	定年による離職者数 (継続雇用を希望しなかつた 者)	継続雇用を希望した者		継続雇用者		継続雇用を希望したが 基準に該当しなかつたことによ る離職者		継続雇用 の終了によ る離職者 数 (人)
				継続雇用を希望した者 数	継続雇用を希望した者 率	継続雇用者 数	継続雇用者 率	継続雇用を希望したが 基準に該当しなかつたことによ る離職者 数	継続雇用を希望したが 基準に該当しなかつたことによ る離職者 率	
① 31人以上規模企業合計	138,429	434,831	107,137 24.6% (26.3%)	327,694 75.4% (73.7%) 100.0% (100.0%)	320,071 73.6% (71.7%) 97.7% (97.3%)	7,623 1.8% (2.0%) 2.3% (2.7%)			75,238	
② 希望者全員の継続雇用制度により確 保措置を講じている企業	47,244	121,420	21,146 17.4% (19.5%)	100,274 82.6% (80.5%) 100.0% (100.0%)	99,946 82.3% (80.5%) 99.7% (99.9%)	328 0.3% (0.1%) 0.3% (0.1%)			19,074	
③ 基準該当者の継続雇用制度により確 保措置を講じている企業	62,090	275,224	76,839 27.9% (29.2%)	198,385 72.1% (70.8%) 100.0% (100.0%)	191,414 69.5% (67.8%) 96.5% (95.8%)	6,971 2.5% (3.0%) 3.5% (4.2%)			50,617	

※①は表1の「合計」、②及び③は表4-2の①及び②に、それぞれ対応している。

()内は、平成22年6月1日現在の数値。
「継続雇用者」、「継続雇用を希望したが基準に該当しなかつたことによる離職者」の下段の割合は、「継続雇用を希望した者」に対する割合。
「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

表9 年齢別常用労働者数

	年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上		
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
5 規 模 人 企 業 上	平成17年	21,145,325人	(100.0)	1,049,860人	(100.0)	784,443人	(100.0)	265,417人	(100.0)
	平成18年	22,147,031人	(104.7)	1,138,841人	(108.5)	825,225人	(105.2)	313,616人	(118.2)
	平成19年	22,767,664人	(107.7)	1,384,777人	(131.9)	995,183人	(126.9)	389,594人	(146.8)
	平成20年	24,883,683人	(117.7)	1,776,902人	(169.3)	1,289,101人	(164.3)	487,801人	(183.8)
	平成21年	24,610,869人	(116.4)	1,962,303人	(186.9)	1,418,603人	(180.8)	543,700人	(204.8)
	平成22年	25,702,561人	(121.6)	2,216,396人	(211.1)	1,623,436人	(207.0)	592,960人	(223.4)
3 規 模 人 企 業 上	平成23年	25,732,948人	(121.7)	2,308,458人	(219.9)	1,753,337人	(223.5)	555,121人	(209.2)
	平成21年	26,357,829人	(100.0)	2,159,756人	(100.0)	1,554,218人	(100.0)	605,538人	(100.0)
	平成22年	27,462,990人	(104.2)	2,428,193人	(112.4)	1,770,935人	(113.9)	657,258人	(108.5)
	平成23年	27,528,148人	(104.4)	2,535,656人	(117.4)	1,914,058人	(123.2)	621,598人	(102.7)

※()は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)

国家公務員の定年制度の概要

I 定年制度の目的

適正な新陳代謝の促進と長期的展望に立った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させ、もって、より能率的な公務の運営を図る。

II 定年制度の内容

1 定年退職（国公法第81条の2、人事院規則11-8第2条～第5条）

職員が定年に達したことにより、その者に係る定年退職日の満了とともに自動的に身分を失い、当然退職する制度

(1) 定年年齢

【原則】60歳

【例外】

- ① 法律に別段の定めのある場合：検察庁法……検事総長65歳、検察官63歳
- ② 国公法第81条の2第2項各号に掲げる職員（特例定年）
 - ・病院・療養所・診療所等の医師、歯科医師……………65歳
 - ・守衛、用務員等……………63歳
 - ・職務の特殊性又は欠員補充の困難性から定年を60歳とすることが著しく不適当と認められる官職を占める職員……………61歳～65歳例：事務次官 62歳、在外公館に勤務する職員等 63歳、
研究所、試験所等の長で人事院が定めるもの等 65歳

(2) 定年退職日

定年に達した日以後の最初の3月31日又は任命権者が指定する日のいずれか早い日（現在、全府省とも前者による。）

(3) 定年制度が適用されない職員

- ・臨時的職員その他法律により任期を定めて任用される職員
- ・常時勤務を要しない官職を占める職員（非常勤職員）

2 勤務延長（国公法第81条の3、人事院規則11-8第6条～第10条）

定年退職予定者を、その職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情が認められる場合に、定年退職の特例として、定年退職日以降も一定期間当該職務に引き続き従事させる制度（勤務延長の期限は1年以内。人事院の承認を得て1年以内で期限の延長可（最長3年間）。）

（注）特定独立行政法人の職員についても定年制度（勤務延長及び再任用を含む。）が適用されるが、特例定年については独立行政法人の長が定めることとされており、勤務延長の期限の延長については人事院の承認が不要とされている。

国家公務員の再任用制度の概要

1 再任用の対象者等

(1) 対象者

- ① 定年退職者
- ② 勤務延長後に退職した者
- ③ 定年退職前に退職した者の内、勤続25年以上で退職日から5年以内である者
- ④ 自衛隊法の規定により退職した者のうち、一定の要件を満たす者

(2) 採用基準

従前の勤務実績等に基づく選考。

(3) 任期

1年を超えない範囲内で任命権者が定めた期間（更新可）。ただし、任期の末日は、65歳（満額年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせて引き上げ中で、現在64歳。平成25年度から65歳）に達する年度の3月31日以前。

2 再任用職員の勤務時間・休暇

(1) 勤務時間

勤務形態は、フルタイム勤務のほか、短時間勤務を設定。

フルタイム勤務は週38時間45分、短時間勤務は週15時間30分～31時間の範囲内で各省各庁の長が定める。

(2) 休暇

定年前の職員と同様、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇。

3 再任用職員の給与

(1) 俸給

俸給月額、各俸給表のそれぞれの職務の級につき単一の俸給月額（短時間勤務職員にあっては、その勤務時間数に応じてその俸給月額を基礎に比例計算により得られる額）とし、昇給はしないものとする。

(2) 諸手当

- ・ 通勤手当、地域手当（給与法第11条の5～第11条の7に規定する特例的なものを除く。）、超過勤務手当、特別給（期末手当、勤勉手当）等に限って支給。
- ・ 特別給の年間支給割合は、2.1月。

(参考) 一般行政事務（フルタイム勤務）の場合の年収（俸給＋特別給）

再任用ポスト（例）		年収	俸給月額
管区機関、府県単位機関の主任級	行政職(→)2級	約300万円	214,000円
〃 係長級	行政職(→)3級	約370万円	258,400円
管区機関の課長補佐級、地方出先機関の課長級	行政職(→)4級	約400万円	278,700円

4 その他の制度

その他の人事管理諸制度（服務、能率、分限、公平、災害補償等）における再任用職員の取扱いは、定年前の職員と同様。

○国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）（抄）

（定年による退職）

第八十一条の二 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は第五十五条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- ② 前項の定年は、年齢六十年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。
- 一 病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師 年齢六十五年
 - 二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるもの 年齢六十三年
 - 三 前二号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるもの 六十年を超え、六十五年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢
- ③ 前二項の規定は、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

（参考）地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）（抄）

第 28 条の 2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日までの間において、条例で定める日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- 2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。
- 3 前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないと認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。
- 4 前三項の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員には適用しない。

（定年による退職の特例）

第八十一条の三 任命権者は、定年に達した職員が前条第一項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- ② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えない。

（参考）地公法第 28 条の 3 には、任命権者が条例で定めるところにより職員を勤務延長させることができるとする規定が置かれている。

（定年退職者等の再任用）

第八十一条の四 任命権者は、第八十一条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者（以下「定年退職者等」という。）又は自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者（次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

- ② 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、人事院規則の定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。
- ③ 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢六十五年に達する日以後における最初の三月三十一日以前でなければならない。

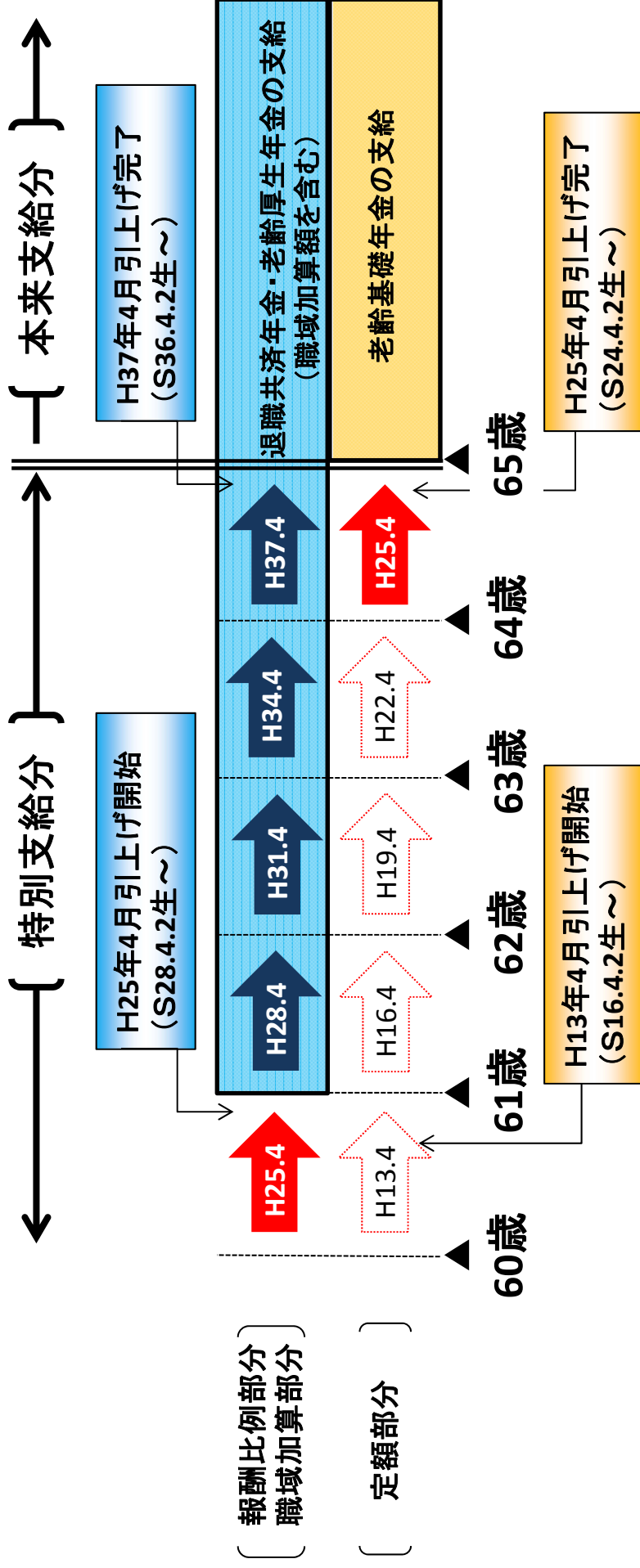
（参考）地公法第 28 条の 4 には、任命権者が定年退職者等を常勤の官職に再任用できるとする規定が置かれている。（任期の末日は国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として条例で定める。）

第八十一条の五 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職（当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のもを占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第三項において同じ。）に採用することができる。

- ② 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第二項及び第三項の規定を準用する。
- ③ 短時間勤務の官職については、定年退職者等及び自衛隊法による定年退職者等のうち第八十一条の二第一項及び第二項の規定の適用があるものとした場合の当該官職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。

（参考）地公法第 28 条の 5 には、任命権者が定年退職者等を短時間勤務の官職に再任用できるとする規定が置かれている。

年金支給開始年齢の引上げ



①老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げ(H13～25)

月額788,900円 [年額788,900円] (平成23年度の額)

②報酬比例部分・職域加算部分の支給開始年齢の引上げ(H25～)

※現在給付されている報酬比例部分・職域加算部分の年金額 (試算)

[平成6年時点における男子の推計平均標準報酬330,120円を年金算定上の報酬額として計算した平成23年度の額。]

月額120,199円 [年額1,442,391円]

うち、報酬比例部分 100,166円 (= (330,120円 × 7.5/1,000 × 40年 × 1.031 × 0.981) ÷ 12)

うち、職域加算部分 20,033円 (= (330,120円 × 1.5/1,000 × 40年 × 1.031 × 0.981) ÷ 12)



別添

労審発第645号
平成24年1月6日

厚生労働大臣
小宮山 洋子 殿

労働政策審議会
会長 諏訪

康雄



今後の高年齢者雇用対策について

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙2「記」のとおり。

平成24年1月6日

労働政策審議会
会長 諏訪 康雄 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 大橋 勇雄

今後の高年齢者雇用対策について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙1「記」のとおり。

平成23年12月28日

労働政策審議会 職業安定分科会
分科会長 大橋 勇雄 殿

労働政策審議会 職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 大橋 勇雄

今後の高年齢者雇用対策について

本部会は、平成23年9月12日以降、今後の高年齢者雇用対策について、平成23年12月28日までの間に計7回にわたり精力的に検討を重ねてきた結果、今般、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

今後の高年齢者雇用対策について

少子高齢化が急速に進展する中、全就業者数は2020年には2009年と比較して約433万人減少することが見込まれており、2012年には、団塊の世代が60歳代後半に達し、職業生活から引退して非労働力化する者が増加すると見込まれている。一方、我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65歳以上まで働きたいという者が高齢者の大部分を占めている。

このような中、現行の高年齢者雇用安定法では、60歳定年及び65歳まで（平成23年12月時点では64歳）の雇用確保措置を義務化しているが、例外的に、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年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、継続雇用制度を講じたものとみなしている。

雇用確保措置を導入している企業の割合は、31人以上規模企業のうち95.7%に達しており、全企業のうち、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%であり、希望者全員が64歳（平成23年12月時点での雇用確保措置義務年齢）まで働ける企業の割合は50.8%である。また、継続雇用を希望しない者が定年到達者全体に占める割合は24.6%、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準により離職した者が定年到達者全体に占める割合は1.8%（定年到達者約43万5千人中約7千6百人）となっている。

一方で、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成25年度に65歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分についても61歳に引き上げられる（平成37年度までに65歳まで段階的に引上げ）ため、無年金・無収入となる者が生じる可能性がある。そのため、企業、労働者、行政など社会全体で取り組む必要がある。

また、高年齢者については、長い職業人生で培ってきた職業知識や経験を経済社会において有効に活用することが重要であり、そのためには高年齢者がその意欲及び能力に応じて働くことができる生涯現役社会を実現するための環境を整備することが必要である。

なお、高年齢者雇用の促進と若年者雇用との関係について、労働力が質的に異なるためそれほど問題とならないとの指摘や、経済状況が厳しい中で若年者雇用に影響が出るとの指摘がなされたところだが、今後、労働力人口が減少していくことなどから、長期的な視点に立ち、高齢者、若年者の意欲と能力に応じて働くことができる環境の整備をすることが重要である。

当部会においては、このような問題意識の下、①希望者全員の65歳までの雇用確保策、②生涯現役社会の実現に向けた環境の整備のための方策について検討を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

1 希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置について

少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中、現行の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が 65 歳まで引き上げられることを踏まえると、雇用と年金が確実に接続するよう、65 歳までは、特に定年制の対象となる者について、希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。

(1) 希望者全員の 65 歳までの雇用を確保するためには、法定定年年齢を公的年金支給開始年齢と合わせて引き上げることも考えられるが、現在 60 歳定年制は広く定着し機能しており、法律による定年年齢の引上げは企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼすこと、60 歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズが多様であることなどを踏まえると、直ちに法定定年年齢を 65 歳に引き上げることは困難である。この問題に関しては、年功的な要素が強い賃金制度や退職金制度、さらには、高齢者の人事管理の在り方など、企業の労務管理上の様々な課題に関する環境整備の状況を踏まえて、中長期的に検討していくべき課題である。

(2) しかし、現行制度では 65 歳までの希望者全員の雇用を確保することとなっていない。これにより、2013 年度からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じることのないよう、意欲と能力に応じて働き続けることが可能となる環境整備が求められており、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当である。

その際、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（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められると考えられる）。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すことが適当である。

なお、使用者側委員から、①現行法 9 条 2 項に基づく継続雇用の対象者基準は、労使自治の観点から妥当な制度であり、企業の現場で安定的に運用されていることや、基準をなくした場合、若年者雇用に大きな影響を及ぼす懸念があることから、引き続き当該基準制度を維持する必要がある、②仮に、現行の基準制度の維持が困難な場合には新しい基準制度を認めるべき、との意見が出された。

(3) こうした事情に対する一つの方策として、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、雇用と年金を確実に接続した以降は、できる限り長期間にわたり現行の 9 条 2 項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措

置を設けることが適当である。

- (4) また、継続雇用制度の基準を廃止する場合であっても、就労を希望する高齢労働者が増加していくことを考えると、同一の企業の中だけでの雇用の確保には限界があるため、①親会社、②子会社、③親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間）、④関連会社など事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、継続雇用における雇用確保先の対象拡大が必要である。
- (5) 雇用確保措置はほとんどの企業で実施されており定着していると考えられるが、未だ雇用確保措置を実施していない企業が存在するため、今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表等を行うことが適当である。また、労働者への相談支援の充実や個別労働紛争解決制度などについて周知を行い、個々の労働者の救済を図ることが適当である。
- (6) 希望者全員の65歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

2 生涯現役社会の実現に向けた環境の整備

2025年には65歳以上人口が全人口の3割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があることなどから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、中高年齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、有期契約労働者を含め離職する労働者に対して、再就職しやすい環境整備が一層必要である。

- (1) 生涯現役社会の実現のためには、高年齢者も含め高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進が必要であるが、労働者自身の意識と取組を前提としつつも、企業の取組の支援など国としても高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進に一層取り組むことが必要である。

なお、現在の高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は65歳までの雇用機会の確保を主眼としたものとされているが、現行の高年齢者等職業安定対策基本方針においては、70歳までの雇用・就業の目標が設定されており、齟齬が生じているため、

変更が必要である。

- (2) 高年齢者で定年まで雇用されていた企業ではなくその知識経験を生かすことができる他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた高年齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要がある。
- (3) 求職活動支援書は再就職支援のために有効であると考えられるが、活用状況が低調であるため、求職活動支援書やジョブ・カードの作成・交付について、周知・徹底が必要である。
- (4) 高年齢者の就業ニーズに応じ、多様な雇用・就業機会を確保するため、高年齢者に配慮した職場環境の整備などに対する支援が必要である。
また、シルバー人材センター事業については、有識者等による検討の場を設けシルバー事業の運営などの検討を行うとともに、組織や業務等について不断の見直しを行い、事業運営がより一層効果的・効率的に行われる必要がある。
- (5) 高齢期の生活の安定を実現するため、高齢者雇用の促進に向けた議論と併せて、雇用に係る給付など多様な施策の展開が行えるよう、環境整備が必要である。

※下線は引用に際して付した。

社会保障・税一体改革大綱について
(平成 24 年 2 月 17 日閣議決定) (抜粋)

5. 就労促進、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現

(1) 高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度

- 「全員参加型社会」や「ディーセント・ワーク」の実現、重層的なセーフティネットの構築により、社会保障制度を支える基盤を強化し、「分厚い中間層」を復活させるため、喫緊の課題である高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度について、見直しを行う。

☆ 労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な法案を平成 24 年通常国会へ提出する。

<具体的施策>

- 高年齢者雇用対策について、雇用と年金を確実に接続させ、無収入の高齢者世帯が発生しないよう継続雇用制度に係る基準に関する法制度を整備する（平成 25 年度の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げまでに実施することが必要）。
- 有期労働契約について、有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するための法制度を整備する。
- パートタイム労働対策について、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するため、均等・均衡待遇の確保の促進、通常の労働者への転換の推進等に関する法制度を整備する。
- 雇用保険制度について、現下の厳しい雇用失業情勢や景気の下振れリスクに対応するため、平成 23 年度末までの暫定措置の延長等に関する法制度を整備する。

(以下、略)

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

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ポイント

平成23年9月
人事院

目 次

- 1 段階的な定年の引上げに関する人事院の基本的考え方と検討の背景……………1
- 2 段階的な定年の引上げの必要性……………2
- 3 段階的な定年の引上げのための具体的施策……………3
- 4 定年引上げ後の人事管理のイメージ……………4
- 5 60歳を超える職員の給与水準の設定……………5
- 6 60歳を超える職員に適用される給与制度の概要……………6
- 7 モデル給与例(行政職(一))……………7
- 8 65歳まで定年を引き上げた場合の総給与費の試算(行政職(一))……………8
- 9 主要国国家公務員の定年・年金制度……………9

1. 段階的な定年の引上げに関する人事院の基本的考え方と検討の背景

人事院の基本的考え方

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。その際、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定するとともに、能力・実績に基づく人事管理の徹底や役職定年制の導入等により組織活力を維持する方策等を講じる。

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定年退職後に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

公的年金支給開始年齢の引上げスケジュール

～平成24年度	平成25年度	平成37年度～
60歳	61歳	65歳

平成25年度以降、60歳から無収入となる期間が発生

- 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

組織活力を維持しながら、再任用を65歳まで義務化するか、65歳までの段階的な定年の引上げを行う必要

2. 段階的な定年の引上げの必要性

再任用の義務化による対応

- 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い
- 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、現在の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困難

段階的な定年の引上げによる対応

- 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
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の給与水準を適切に設定する(※)とともに、役職定年制の導入等によって組織活力を維持し、また、短時間勤務制の導入等によって多様な働き方を選択できるようにする等の措置を講じながら段階的に定年を引き上げることによって、来るべき本格的な高齢社会において公務務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

※ 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、職務給の考え方も整合

3. 段階的な定年の引上げのための具体的施策

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、定年の引上げ期間中は、再任用制度の活用拡大を通じて年金が満額支給される65歳までの雇用確保を図る。平成37年度には、65歳定年とする

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%

60歳を超える職員の給与は、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得（給与、在職老齢年金、高齢雇用継続基本給付金）が50歳台後半層の年間給与の約70%であることを踏まえ、60歳前と同じ職務を行う場合でも、その年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行う

組織活力の維持のための方策

- ・ **役職定年制の導入**
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
 - ・ **短時間勤務制の導入**
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、これにより若年層の新規採用や職員の昇進可能性をできるだけ確保
 - ・ **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**
短時間で頻繁に異動させる人事運用の見直しや能力・実績に基づく人事管理の徹底、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ための措置を講じる必要。また、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得る行政事務の執行体制に改める必要
- ※ 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

専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充、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の定員上の経過措置等について、政府全体での検討が必要

4. 定年引上げ後の人事管理のイメージ



節目節目で将来のキャリアプランに関する意向の把握とキャリア支援

- ・人事評価による能力・業績の把握
- ・年次的な昇進管理の打破
- ・分限の厳正な運用

能力・実績に基づく配置・処遇
 専門能力の強化

短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し

多様な働き方の選択が可能

短時間勤務に従事

引き続き同じ職務に従事

役職定年制

政策立案を支援するスタッフ職

民間部門、大学・研究機関、国際機関等との人事交流

平成37年度までの間、再度の活用の大を以て65歳までの雇用を確保

定年退職

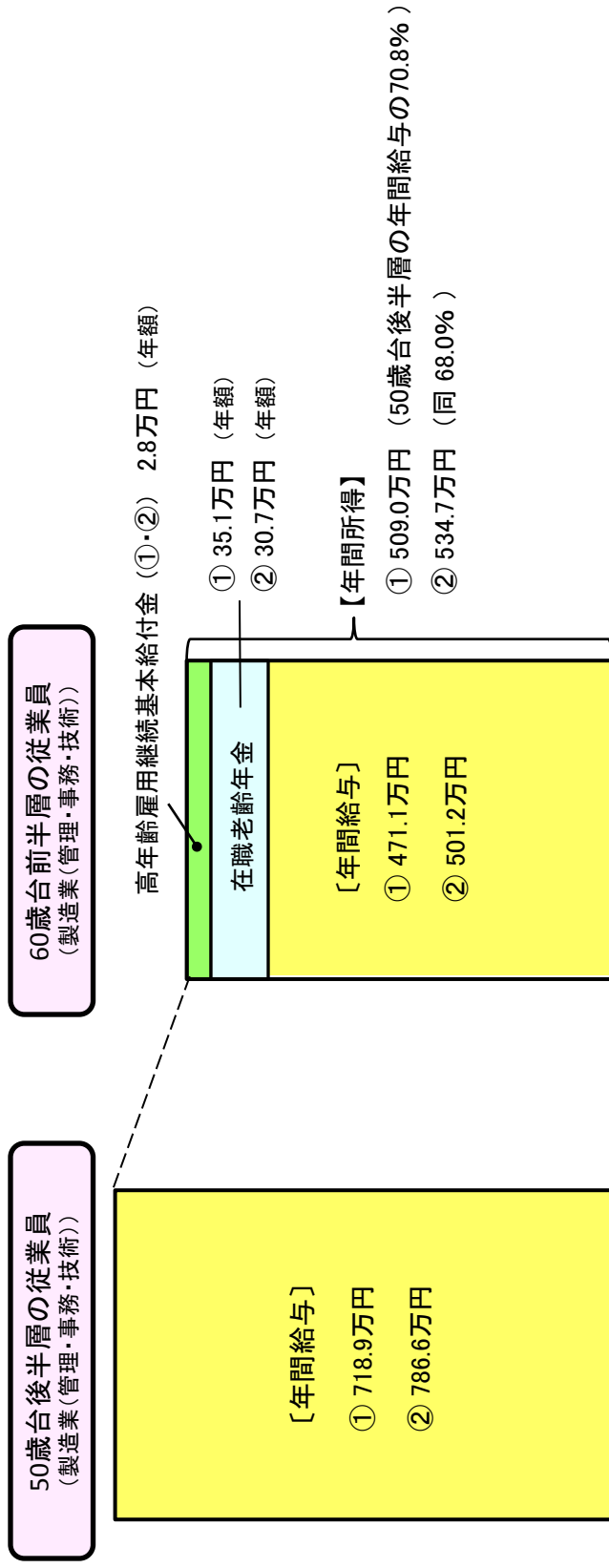
主体的なキャリアプランに基づき公務外で活躍

早期退職を支援するための措置

5. 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歳台前半層の年間所得が50歳台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)。

6. 60歳を超える職員に適用される給与制度の概要

俸給

俸給月額額は、個々の職員が受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額
俸給の調整額は、60歳前の調整基本額に100分の73を乗じて得た額に調整数を乗じて得た額

期末手当・勤勉手当

※ 期末手当の支給割合は60歳前の職員よりも引き下げ、勤勉手当の支給割合は60歳前の職員と同じ。

一般の職員	・ 期末手当	6 月期 0. 775 月分、12 月期 0. 875 月分	(年間 1. 65 月分)	〔60歳前〕	年間 2. 60 月分	} 3.95 月
	・ 勤勉手当	6 月期、12 月期ともに 0. 675 月分	(年間 1. 35 月分)		年間 1. 35 月分	
特定管理職員	・ 期末手当	6 月期 0. 575 月分、12 月期 0. 675 月分	(年間 1. 25 月分)	〔60歳前〕	年間 2. 20 月分	} 3.95 月
	・ 勤勉手当	6 月期、12 月期ともに 0. 875 月分	(年間 1. 75 月分)		年間 1. 75 月分	
指定職職員	・ 期末手当	6 月期 0. 325 月分、12 月期 0. 425 月分	(年間 0. 75 月分)	〔60歳前〕	年間 1. 40 月分	} 2.95 月
	・ 勤勉手当	6 月期、12 月期ともに 0. 775 月分	(年間 1. 55 月分)		年間 1. 55 月分	

(注) 特定管理職員とは、行政職俸給表(一)7級相当以上で、俸給の特別調整額の区分が一種又は二種の官職を占める職員等をいう。

その他の手当

俸給月額等に応じて手当額が設定されている手当 — 60歳前の手当額の73%の手当額を設定

俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、管理職員特別勤務手当、宿日直手当

俸給月額等に一定率を乗じて手当額が決定される手当 — 手当額は73%となった俸給月額等に連動

地域手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、
専門スタッフ職調整手当、研究員調整手当

60歳前の職員と同じ額が支給される手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、寒冷地手当

(注1) 定年前短時間勤務職員については、勤務時間に応じて俸給月額を按分する等の調整。

(注2) 60歳を超える職員についても、一般職給与法附則第8項の規定を適用(俸給月額等に1.5%を乗じて得た額に相当する額を減じて支給)。

7. モデル給与例（行政職（一））

○ 60歳を超える職員の年間給与は、俸給月額を60歳前の73%とする一方で、特別給（ボーナス）の支給月数を低く設定（年間3.00月分）することにより、60歳前の職員の年間給与の70%水準に設定

職務の級	職務段階	60歳前の職員		60歳を超える職員		年間給与額の差 (円)
		月額(円)	年間給与(円)	月額(円)	年間給与(円)	
4級	地方機関係長	413,350	6,670,000	309,150	4,661,000	△ 2,009,000
	地方機関専門職	428,150	6,912,000	319,950	4,826,000	△ 2,086,000
5級	地方機関課長	487,650	7,626,000	363,350	5,347,000	△ 2,279,000
	地方機関課長	500,743	7,913,000	372,989	5,534,000	△ 2,379,000
6級	本府省課長補佐	555,047	8,908,000	413,223	6,208,000	△ 2,700,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、住居手当、通勤手当、通勤手当、特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出。

8. 65歳まで定年を引き上げた場合の総給与費の試算（行政職（一））

- 総人員及び級別の人員は0年目のまま固定
- 61歳以降の年間給与は60歳時の70%水準

特に中間層において、年間給与が60歳時の70%水準となる61歳以上の職員のウェイトが増加し、平均年間給与が低下

総給与費は1年目から減少
(13年目：504億円減)

年数	総給与費（人員）		60歳前（人員）		61～65歳（人員）		0年目総給与費 (9,418億円) との差
	億円	人	億円	人	億円	人	
0年目	9,418	(145,687)	9,418	(145,687)	0	(0)	—
1年目 (61歳在職)	9,414	(145,687)	9,247	(142,881)	167	(2,806)	△ 4
4年目 (62歳在職)	9,335	(145,687)	8,948	(139,111)	387	(6,576)	△ 83
7年目 (63歳在職)	9,208	(145,687)	8,576	(134,886)	631	(10,801)	△ 211
10年目 (64歳在職)	9,061	(145,687)	8,182	(130,571)	880	(15,116)	△ 357
13年目 (65歳在職)	8,914	(145,687)	7,803	(126,473)	1,111	(19,214)	△ 504

※ 平成23年の行政職（一）の在職実態（級別・年齢階層別）を基に各年度の人員構成を試算。（各年度において前年度に自己都合退職、定年退職等をした人数と同じ人数を新規採用すると仮定）

※ 上記の人員に、級別・年齢階層別の平均年間給与額を乗じることで総給与費を試算。

9. 主要国国家公務員の定年・年金制度

項目	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
1 定年	定年年齢はない 【例外】 航空管制官(56歳) 外交官(65歳) など	定年年齢はない (2010年4月から定年制は廃止)	65歳(2012年から2029年にかけて、段階的に67歳に引上げ) 【例外】 警察執行官吏 (60歳。2012年から2024年にかけて、段階的に62歳に引上げ) 航空管制官(55歳)	65歳 (2023年にかけて段階的に67歳に引上げ中) 【例外】 危険を伴う職の職員群等は55歳～60歳	60歳 【例外】 一部官職の特例定年(61歳～65歳)
2 年金制度	○ 公務員年金(CSRS)適用者(1983年以前の採用者) ・ 支給開始年齢 55歳(30年以上勤務) 60歳(20年以上勤務) 62歳(5年以上勤務) ・ 支給額 最も高い連続する3年間の平均給与の72.25% (38年勤務の場合)	○ 国民保険+公務員年金(classic) ・ 支給開始年齢 国民保険 男65歳 女60歳 公務員年金 60歳 ・ 支給額 国民保険 夫婦で週152.30ポンド(2009.4) 公務員年金 退職時給与の47.5%の年金 と年金の3年分の一時金(38年勤務の場合) ※ 国民保険における女性の支給開始年齢は2010年から2020年にかけて65歳に引き上げられ、続いて、男女の支給開始年齢は2024年から2046年にかけて68歳まで引き上げられる。 ※ 2007年7月30日以降に採用された者に対しては、新公務員年金(nuvos)が適用され、その支給開始年齢は65歳とされている。	○ 恩給制度 ・ 支給開始年齢 原則65歳 (段階的に67歳に引上げ。定年前に63歳以降で退職した場合は減額支給) ・ 支給額 退職時給与の71.75% (最終昇任後2年未満の場合は従前官職の給与) (現在75%から段階的に引下げ中) (40年勤務の場合) ※ 2009年7月から、退職時給与×0.9951となっている。	○ 公務員年金制度 ・ 支給開始年齢 60歳 (2018年にかけて段階的に62歳に引上げ中) ・ 支給額 退職前6月の俸給年額の75%(40年勤務の場合)	○ 基礎年金+共済年金 ・ 支給開始年齢 基礎年金 65歳 共済年金 60歳 ※ 2013年から2025年にかけて、共済年金の支給開始年齢は60歳から65歳まで引き上げられる。 ・ 支給額 本省課長補佐(勤続38年)で退職した場合、退職手当の年金換算額を含めた支給額は、退職時給与の45.5%

定年を段階的に六十五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について

平成二十三年十月四日（火）閣議
公務員制度改革担当大臣発言要旨

九月三十日、人事院から内閣に、定年を段階的に六十五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がありました。

その概要は、平成二十五年度から職員の定年を段階的に引上げ、平成三十七年度に六十五歳定年とすること並びに六十歳以降の給与の抑制及び定年の引上げに伴う組織活力の維持のための方策を講じる必要があるというものです。

公務員制度改革担当大臣としては、年金支給開始年齢の引上げに伴い空白期間が生じないように、六十歳以降の職員の雇用と年金の接続に向け、人事院の意見の申出を受け、民間の状況等をも踏まえつつ、総務省をはじめとする関係機関と連携して検討を進め、必要な措置を講じてまいります。

過去の人事院の意見の申出

意見の申出どおりに法令の制定・改廃を行った例(意見の申出どおり措置しなかったのは、昭和20年代、40年代の各一例のみ)

- ・ 国家公務員の災害補償に関する研究の成果の提出及び法律制定に関する意見の申出 (昭和26年2月17日) ▶▶▶ 国家公務員災害補償法の制定
- ・ 国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律の制定について
の意見の申出 (昭和45年3月5日) ▶▶▶ 国際機関等派遣法の制定
- ・ 国家公務員災害補償法等の改正に関する意見の申出 (昭和47年3月16日) ▶▶▶ 特別公務員災害補償法の制定
- ・ 一般職の国家公務員の育児休業等に関する法律の制定についての意見の申出
(平成3年4月1日) ▶▶▶ 国家公務員育児休業法の制定
- ・ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の制定についての意見の申出
(平成5年12月17日) ▶▶▶ 勤務時間法の制定
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出
(平成7年1月23日) ▶▶▶ 育児休業給の廃止
- ・ 研究業務に従事する一般職の職員の任期を定めた採用等に関する法律の制定につい
ての意見の申出 (平成9年3月6日) ▶▶▶ 任期付研究員法の制定
- ・ 国と民間企業との間の人事交流を適正に実施するための一般職の職員の身分等の取
扱いに関する法律の制定についての意見の申出 (平成9年3月6日) ▶▶▶ 官民交流法の制定
- ・ 新たな再任用制度を導入するための国家公務員法等の改正に関する意見の申出
(平成10年5月13日) ▶▶▶ 現行再任用制度の制定
- ・ 一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律の制定についての意見の
申出 (平成12年8月15日) ▶▶▶ 任期付職員法の制定
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出及び一般職の
職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正についての勧告 (平成13年8月8日) ▶▶▶ 育児休業及び介護休業の拡充
- ・ 一般職の職員の留学費用の償還に関する法律の制定についての意見の申出
(平成17年10月18日) ▶▶▶ 留学費用償還法の制定
- ・ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律の改正についての意見の申出
(平成18年2月23日) ▶▶▶ 交流採用対象の拡大等
- ・ 育児のための短時間勤務の制度の導入等のための国家公務員の育児休業等に関する
法律の改正についての意見の申出 (平成18年8月8日) ▶▶▶ 育児短時間勤務制度の制定
- ・ 一般職の職員の自己啓発等休業に関する法律の制定についての意見の申出
(平成18年8月8日) ▶▶▶ 自己啓発休業制度の制定
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出
(平成21年8月11日) ▶▶▶ 育児休業できる職員の拡大等
- ・ 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出
(平成22年8月10日) ▶▶▶ 非常勤職員の育児休業制度の
制定

退職管理基本方針について

〔平成22年6月22日〕
閣 議 決 定

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第106条の26第1項の規定に基づき、職員の退職管理に関する基本的な方針として、退職管理基本方針を別紙のとおり定める。

退職管理基本方針

1 基本的な考え方

退職管理に関する政府の当面の重要課題は、天下りのあつせいを根絶し、国家公務員が定年まで勤務できる環境を整備するとともに、公務員人件費の抑制を進めることにある。

これらの対策を進めると同時に、公務員の意識改革を進めることにより公務組織の活力を確保することが重要であり、次に掲げる事項についての指針を定めるものである。

- i 国家公務員の再就職に関し、天下りのあつせいの根絶を図るため、再就職あつせいの禁止等の規制遵守、再就職に係る情報公開推進など任命権者がとるべき措置
- ii 「官を開く」との基本認識の下、中高年期の職員が公務部門で培ってきた専門的な知識・経験を民間等の他分野で活用するとともに、他分野での勤務を経験することにより公務員のコスト意識・現場感覚を高める観点から、任命権者が、官民の人事交流等の拡充を図るためにとるべき措置
- iii 雇用と年金の接続の重要性に留意して、再任用制度の一層の活用を図るため、任命権者がとるべき措置

2 職員の再就職の規制等に係る指針

国家公務員の再就職に関し、天下りのあつせいの根絶を図るため、任命権者は、公務の能率的な運営を確保しつつ、国家公務員法に規定された再就職等規制を厳格に遵守するとともに情報公開を進める等により、公務に対する国民の信頼確保を図る。

(1) 再就職に係る国家公務員法の運用

ア 再就職等規制の運用

任命権者は、職員の退職管理に際し、国民の疑念を招くことのないよう、国家公務員法に規定する再就職あつせいの禁止等の再就職等規制を厳格に遵守する。また、任命権者は、職員に対し、再就職あつせいの禁止、利害関係企業等に対する求職活動の禁止などの再就職等規制について指導・周知の徹底を図る。

イ 再就職情報の一元管理・公表等

再就職情報について、政府としての一元管理及び国民への情報公開を的確に実施する観点から、任命権者は、管理職職員に対し、離職後2年間の再就職情報について適切かつ速やかに各種届出を行うよう、指導・周知の徹底を図る。また、任命権者は、当該届出に係る情報に基づき、再就職等規制及びこの基本方針の遵守を確認するなど、適切に事務を遂行する。

さらに、内閣総理大臣は、これらの届出に係る情報を四半期ごとに取りまとめ、国家公務員法第106条の25第1項の規定に基づき閣議報告し、併せてその内容について公表する。また、政府は、同条第2項の規定に基づき、毎年度、報告を取りまとめ、公表する。

(2) 再就職状況に係る情報公開の推進等

職員等の再就職状況についての透明性を高め、また、再就職等規制の違反行為に対する監視に資するため、内閣総理大臣等は、国民の関心が高い再就職状況について、必要に応じ、調査を行い適切に情報公開を進める。

任命権者は、これらの調査の実施に当たり、積極的に協力するものとする。

(3) 任命権者による再就職適正化のための措置の実施

任命権者は、再就職情報、各種調査結果等に基づき、職員等の再就職に関し、以下の方針に従い、再就職適正化のための措置を実施する。

ア 同一府省退職者が何代も連続して再就職している独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等におけるポスト

内閣総理大臣、任命権者等は、同一府省退職者が何代も連続して再就職している独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等における理事長等のポスト（以下「特定ポスト」という。）について、ア）当該府省の当該独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等に対する行政上の権限、イ）契約・補助金等の関係、ウ）当該再就職の経緯等を精査するとともに、任命権者は、当該精査の結果を踏まえ、以下の措置を講ずる。

- i 特定ポストに係る再就職について、再就職等規制の違反の疑いがある場合には、国家公務員法の規定に基づき、調査を行うなど適切な措置をとる。
- ii 特定ポストについて事実上の再就職あっせんの慣行があるのではないかとの疑念を解消し、適正化を図る観点から、
 - a) 大臣任命、大臣認可等を通じて、その任命について関係大臣等の関与がある特定ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」(平成21年9月29日閣議決定)、「特殊会社の役員人事に関する当面の対応方針について」(平成22年5月18日閣議決定)等を踏まえ、適切な措置をとる。
 - b) 上記 a) 以外の特定ポストについては、別途定める指針に基づき、当該再就職先の独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等に対して、当該特定ポストの任期終了時点において公募による後任者の選任を要請するなど適切な措置をとる。

イ 独立行政法人等の非人件費ポスト

任命権者は、独立行政法人及び特殊法人の既存の非人件費ポスト及び同ポストの新設に係る対応方針(平成22年2月19日総務省通知)等の遵守を確認する。

(4) 希望退職制度の導入と当面の退職勧奨

国家公務員法等により組織の改廃等に伴い離職せざるを得ない場合を除き、再就職のあっせんは行わないこととされている。

今後、政府は、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を検討し、その導入を図るものとする。

当該希望退職制度が導入されるまでの経過的な措置として、各大臣等の任命権の下、組織活力の維持等のため特に必要があり、職員に退職勧奨を行う場合には、再就職あっせんを行わないなど各種の再就職に関する規制等を厳守し、国民の疑念を招くことのないよう、十分に配慮するものとする。

3 定年までの勤務環境に係る指針

「官を開く」との基本認識の下、中高年期の職員が公務部門で培ってきた専門的な知識・経験を民間等の他分野で活用するとともに、他分野での勤務を経験することにより公務員のコスト意識・現場感覚を高める観点から、政府及び任命権者は、専門スタッフ職制度の活用、人事交流機会の拡充等をより一層進めるための環境整備を行い、中高年期の職員の多様な分野への積極的な人材活用を図る。

(1) 専門スタッフ職制度

国民本位の政策を実現するため、適材適所を徹底するとの考えの下、政府及び任命権者は、専門スタッフ職について、年齢別人員構成の推移を見据えつつ計画的に職域の整備に努める。また、その知識・経験の大学等の研究機関や民間企業への還元を推進するため、専門スタッフ職職員に係る兼業規制の運用の弾力化を図る。

(2) 人事交流機会

中高年期の職員の専門的な知識・経験を外部機関のニーズに応じて活用するとともに、そのキャリアパスの多様化を図る観点から、任命権者は、別添1に掲げる環境整備を踏まえつつ、官民の人事交流、大学や民間の研究機関等への派遣、職員の国際機関等への派遣、地方公共団体との人事交流などの拡充を図る。

4 再任用制度に係る指針

雇用と年金の接続の重要性にかんがみ、任命権者は、退職した職員で再任用を希望する者についてはその意欲及び能力に応じ、できる限り採用するように努めることが求められるものであることに留意するとともに、再任用に関する職員の希望動向等を的確に把握し、計画的に職域の整備に努めつつ、以下の取組を着実に進める。

- i a) 特定の業務分野に対する知識・経験を積ませるような配置を行う、b) 異なる行政機関等を含む異なる部門における業務にも対応できるような知識・経験を積ませることも検討するなど再任用を視野に入れた人事管理を行う。
- ii 公務の能率的な運営に留意しつつ、各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直しに努める。

- iii 再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するため、再任用職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行う。

5 今後の検討課題

定年まで勤務できる環境の整備のため、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度について検討し、必要な措置を講ずるとともに、別添2に掲げる専門スタッフ職を整備する。

また、雇用と年金の接続の観点から、定年の段階的延長について、民間の状況も踏まえて検討を進めるほか、役職定年制の導入の取り扱いについても検討を進める。

6 特定独立行政法人の役員に対する適用

この基本方針の2（1）及び（2）は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第54条の2第1項において準用される国家公務員法第106条の26第1項の規定により定める特定独立行政法人の役員の退職管理に関する基本的な方針として、特定独立行政法人の役員に適用される。

(別添 1) 人事交流機会に係る環境整備について

各大臣等の任命権の下における人事交流機会の拡充に係る環境整備を図るため、以下の措置を講ずる。

なお、これらの措置は、独立行政法人及び政府関連公益法人の抜本改革が実施されるまでの間の措置であり、その改革を踏まえて改めて見直しを行う必要がある。

- ◇役員出向：各大臣等の任命権の下、職員が、独立行政法人等に在職後引き続き職員となることを前提に、国を退職し引き続き独立行政法人等の役員となること（法人等における在職期間を退職手当算定の際の在職期間として通算し、法人等の役員となるため国を退職する際及び国に復帰するため法人等を退職する際には退職手当は支給しない。）
- ◇休職出向：各大臣等の任命権の下、その官職を保有したまま、職員を職務に従事させずに、学校等において職務に関連がある調査・研究等に従事させること

1 官民人事交流

人事交流を通じた官民の相互理解、行政運営の活性化等のためには、指定職俸給表の適用を受ける職員を含め、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に基づく官民人事交流の一層の推進を図る必要があり、人事院の取組を踏まえ、制度の適切な活用を図る。

2 公益法人等への休職出向

(1) 研究所等への研究休職の活用

研究所等への研究休職制度に関し、出向先となる「研究所」の範囲については、公共性を有する研究機関としての実態を備えていることを確保した上で、人事院の取組を踏まえ、制度の適切な活用を図る。

(2) 退職手当に係る在職期間の通算

公益法人等に使用される者として調査・研究等に従事する場合など、現在休職出向が認められているが、退職手当に係る在職期間の全期間通算が認められていない場合についても、それぞれの

職員が担当する研究等の公共性等を勘案して適当と判断される場合において、休職出向に係る全期間通算を可能とすることについて、速やかに検討の上、所要の見直しを行う。

(3) 適用範囲の拡大

政府関連公益法人については、国民的視点から徹底的に見直すこととしているが、公益法人や特定非営利活動法人（NPO 法人）等の業務のうち、行政運営にとって不可欠な業務を提供しているなど高い公共性が認められるものについて、その業務支援のために職員をこれらの法人に派遣することには意義がある。このため、これらの法人を限定した上で、当該法人の業務を関係府省の職員が支援することを当該法人から求められた場合には、当該法人の業務を行うにふさわしい専門的な知識・経験を有する職員を派遣できるようにすることが適当である。そうした高い公共性が認められる法人の認定等の選定を行うことを前提に、当面、人事制度面において休職出向により対応することの可否について早急に検討し結論を得るよう、人事院に対し要請する。

3 独立行政法人等への役員出向

(1) 独立行政法人等の役員公募

「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」により、「現在、公務員 OB が役員に就任しているポスト」については、公募により後任者の選考を行うこととされているが、各大臣等の任命権の下、職員が役員出向する場合においては公募の対象とはしないことができるものとする。

(2) 対象法人の拡大

現在、役員出向の対象とはされていない特殊会社、民間法人化された特殊法人・認可法人等について、当該法人に役員出向の受入れニーズがあり、当該法人の退職手当支給規程に在職期間の通算規定が置かれることを前提として、役員出向の対象とすることについて、速やかに検討の上、所要の見直しを行う。

(別添2) 専門スタッフ職について

1 趣旨

国民本位の政策を実現するため、適材適所を徹底するとの考えの下、現に本省部長級又は局長級にある職員を、より弾力的に配置できるよう、転任により指定職の外に異動させられるような専門スタッフ職を整備する。

2 組織

(1) 設置

官房、局等に設置する。

(2) 職務

部局横断的な重要な政策等についての企画及び立案等を支援・サポートすることを目的とする。

3 任用

本省部長及び局長が属する職制上の段階と対応する、現在の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階を創設する。

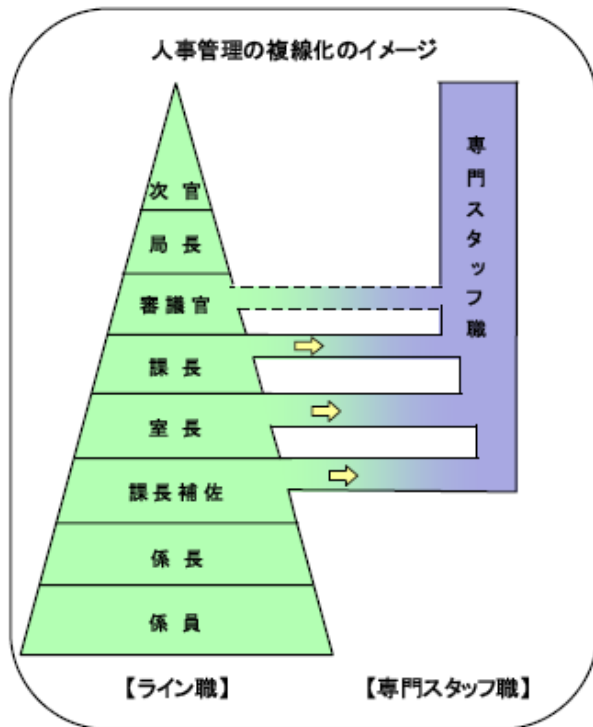
4 給与

専門スタッフ職俸給表に上記の専門スタッフ職に対応した級を新設することについて、早急に検討し結論を得るよう、人事院に対し要請する。

専門スタッフ職制度の概要

1 目的

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、①公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、②在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設(平成20年4月1日施行)



専門スタッフ職ポストのイメージ

- 〇〇情報分析官
特定の行政分野における高度の専門的な知見を活用し、当該特定の行政分野の情報を継続的に収集、分析し、局長等に提供するとともに、政策検討のための助言・提言を行う職務
- 〇〇政策研究官
独任的に特定の行政分野に関して継続的に調査研究を行うとともに、長期間にわたって政策効果の経年的分析を行い、政策の企画及び立案を支援する職務
- 〇〇国際交渉官
国際交渉等の分野における情報を継続的に収集、分析し、国際交渉の責任者に提供・助言するとともに、カウンターパートとの人脈を形成し、国際交渉を支援する職務

2 年収等

(年収)

- ① 1級: 課長補佐クラス 660万円～850万円
- ② 2級: 企画官クラス 870万円～990万円
- ③ 3級: 課長クラス 980万円～1,120万円

※ 地域手当18%(東京都特別区)、勤勉手当を考慮した年収。

(参考) 行政職(一)職員から専門スタッフ職職員に異動した場合の年間給与の例

〇専門スタッフ職1級職員 約760万円(△5%)	←	本府省課長補佐(6級) 約800万円
〇専門スタッフ職2級職員 約930万円(△13%)	←	本府省室長(8級) 約1,070万円
〇専門スタッフ職3級職員 約1,070万円(△17%)	←	本府省課長(9級) 約1,290万円

3 専門スタッフ職設置状況(予算ベース)

ポスト設置数 (H23. 10. 3現在)
280

4 手当

- ① 管理職手当は不支給。ただし1級職員については超過勤務手当等を適用。
- ② 3級職員のうち、特に重要かつ困難な業務に従事する職員に専門スタッフ職調整手当を支給(俸給月額²の100分の10)

5 指定職の異動

指定職俸給表の適用を受けている職員が専門スタッフ職の官職へ異動する場合については、専門スタッフ職俸給表は課長補佐クラスから課長クラスまでが想定されていることから、降任に該当するものと考えられる。

注)職員本人の同意があれば、国家公務員法第35条に基づいて降任させることが可能

6 勤務形態

勤務時間について、フレックスタイム制(4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る仕組み)の適用が可能となっている。

(参考)一般職の職員の給与に関する法律(抄)

第六条 俸給表の種類は、次に掲げるとおりとし、各俸給表の適用範囲は、それぞれ当該俸給表に定めるところによる。

一～九 (略)

十 専門スタッフ職俸給表(別表第十)

十一 (略)

2 (略)

3 職員(指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。)の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、人事院が定める。

(専門スタッフ職調整手当)

第十条の五 専門スタッフ職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が三級であるものが極めて高度の専門的な知識経験及び識見を活用して遂行することが必要とされる業務で重要度及び困難度が特に高いものとして人事院規則で定める業務に従事することを命ぜられた場合は、当該職員には、当該業務に従事する間、専門スタッフ職調整手当を支給する。

2 専門スタッフ職調整手当の月額²は、俸給月額に百分の十を乗じて得た額とする。

3 前二項に規定するもののほか、専門スタッフ職調整手当の支給に関し必要な事項は、人事院規則で定める。

別表第十 専門スタッフ職俸給表(第六条関係)

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級
	号俸	俸給月額	俸給月額	俸給月額
再任用職員以外の職員	1	330,200円	433,800円	490,000円
	2 1	370,600	492,400	556,800
	2 2	372,500	493,700	
	2 3	374,400	495,000	
	2 4	376,300		
	7 7	424,600		
再任用職員		329,900	433,800	490,000

備考 この表は、行政の特定の分野における高度の専門的な知識経験に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。

国家公務員の人事交流の仕組み

	根拠法令等	派遣対象・制度目的など	身分	任期	給与	人数
官民人事交流	国と民間企業との間の人事交流に関する法律	民間企業の実務の経験を通じて、効率的・機動的な業務手法を体得させ、行政課題に柔軟・的確に対応するための知識・能力を有する人材の育成	公務員の身分保有	3年以内 (5年まで延長可)	派遣先企業が支給	53人 (平成22年)
国際機関派遣	国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律	国際協力のための国際機関・外国政府機関に派遣	公務員の身分保有	5年以内(延長可)	派遣先機関が支給 (派遣給あり)	147人 (平成21年度)
法科大学院派遣	法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律	法科大学院において教授、准教授その他の教員としての業務を行うために派遣	公務員の身分保有	3年以内 (5年まで延長可)	派遣先法科大学院が支給 (派遣給あり)	21人 (平成22年度) (フルタイム型)
退職出向	(国家公務員退職手当法)	任命権者の要請に応じ、独立行政法人等とその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもの	公務を辞職	法令上の制限なし	独立行政法人等が支給	3532人 (平成22年度)

(注1) 人数は、当該年又は年度に新たに派遣等された人数。なお、法科大学院派遣については、この他に、国家公務員としての職務とともに教授等の業務を行うパートタイム型派遣がある。また、退職出向の人数には、独立行政法人等のほか、地方自治体、特別職との人事交流を含む。

(注2) 上記のほか、職員が学校、研究所、病院などの公共施設において、職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査・研究・指導などを行う場合に、職員を休職させる研究休職等の制度がある。(平成22年7月1日現在390人)

退職出向

[実績:平成 22 年度 3,532 人](※退職手当の支給を受けず辞職後、特別職に属する職、地方公務員の職、特定独立行政法人以外の独立行政法人に属する職、国立大学法人又は大学共同利用機関法人に属する職及び公庫、公団又は事業団等の国との人事交流の対象となっている法人に属する職へ引き続き就いた職員の数)

独立行政法人等への退職出向

(1) 仕組み

- ① 任命権者等の要請に応じ、職員が、
- ② 引き続いて、特別の法律により設立された法人(例:特殊法人、独立行政法人等。職員については特定独法を除く。)でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもののうち政令で定めるものの役員又は職員になるために退職し、
- ③ ②に在職した後、引き続き、再び職員となった者

(2) 退職手当の取扱い

- ① 在職期間を全期間通算 [職員:法第7条の2、役員:法第8条]
- ② 退職の際、退職手当は不支給
[職員:法第 19 条3項、役員:法第 19 条4項]

(3) 処遇

- ① 国家公務員の身分は有しない。
- ② 国から給与は支給しない。

(4) 定員外

(5) その他

- ① 選考採用 (人事院規則 8-12 第 18 条第 1 項第5号)
かつて職員であった者で、任命権者の要請に応じ、引き続き、特別職の職、地方公務員の職、独法に属する職等に就き、引き続いてこれらの職に在職している者等をもって補充しようとする官職への採用については、選考により行うことができる。
- ② あっせんの適用除外 (国家公務員法第 106 条の2第2項)
- ③ 国共済、地共済についても通算規定等の取扱い

<備考>

上記の他、職員については、個別法により在職期間が全期間通算されているものがある。
[例. (財)長野オリンピック冬季競技大会組織委員会 など]

平成 22 年6月の退職管理基本方針の制定を受け、同年7月に国家公務員退職手当法施行令等が改正。職員出向対象法人が追加されるとともに、役員出向対象法人が特殊会社や特別民間法人にも拡大された。

○国家公務員退職手当法

(公庫等職員として在職した後引き続き職員となつた者の在職期間の計算)

第七条の二 職員のうち、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き沖縄振興開発金融公庫その他特別の法律により設立された法人(特定独立行政法人を除く。)でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するものうち政令で定めるもの(退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き当該法人に使用される者となつた場合に、職員としての勤続期間を当該法人に使用される者としての勤続期間に通算することと定めている法人に限る。以下「公庫等」という。) に使用される者(役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「公庫等職員」という。) となるため退職をし、かつ、引き続き公庫等職員として在職した後引き続き再び職員となつた者の前条第一項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続きいた在職期間とみなす。

- 2 公庫等職員が、公庫等の要請に応じ、引き続き職員となるため退職し、かつ、引き続き職員となつた場合におけるその者の前条第一項に規定する職員としての引き続きいた在職期間には、その者の公庫等職員としての引き続きいた在職期間を含むものとする。
- 3 前二項の場合における公庫等職員としての在職期間の計算については、前条(第五項を除く。)の規定を準用するほか、政令で定める。
- 4 第六条の四第一項の政令で定める法人その他の団体に使用される者がその身分を保有したまま引き続き職員となつた場合におけるその者の前条第一項の規定による在職期間の計算については、職員としての在職期間は、なかつたものとみなす。ただし、政令で定める場合においては、この限りでない。

(独立行政法人等役員として在職した後引き続き職員となつた者の在職期間の計算)

第八条 職員のうち、任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き独立行政法人通則法第二条第一項に規定する独立行政法人その他特別の法律により設立された法人でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するものうち政令で定めるもの(退職手当(これに相当する給付を含む。))に関する規程において、職員が任命権者又はその委任を受けた者の要請に応じ、引き続き当該法人の役員となつた場合に、職員としての勤続期間を当該法人の役員としての勤続期間に通算することと定めている法人に限る。以下「独立行政法人等」という。) の役員(常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「独立行政法人等役員」という。) となるため退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職した後引き続き再び職員となつた者の第七条第一項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続きいた在職期間とみなす。

- 2 独立行政法人等役員が、独立行政法人等の要請に応じ、引き続いて職員となるため退職し、かつ、引き続いて職員となつた場合におけるその者の第七条第一項に規定する職員としての引き続いた在職期間には、その者の独立行政法人等役員としての引き続いた在職期間を含むものとする。
- 3 前二項の場合における独立行政法人等役員としての在職期間の計算については、第七条（第五項を除く。）の規定を準用するほか、政令で定める。

（職員が退職した後に引き続き職員となつた場合等における退職手当の不支給）

第十九条 （略）

- 2 （略）
- 3 職員が第七条の二第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて公庫等職員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて公庫等職員となつた場合においては、政令で定める場合を除き、この法律の規定による退職手当は、支給しない。
- 4 職員が第八条第一項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続いて独立行政法人等役員となつた場合又は同条第二項の規定に該当する職員が退職し、かつ、引き続いて独立行政法人等役員となつた場合においては、政令で定める場合を除き、この法律の規定による退職手当は、支給しない。

○人事院規則 8-12（職員の任免）

（選考による職員の採用）

第十八条 任命権者は、補充しようとする官職が、試験対象官職（規則八—一八第三条第二項の規定による採用試験の対象となる官職をいう。以下この条及び第四十七条第二項において同じ。）のうち次に掲げる官職である場合には、選考により職員を採用することができる。

一～四 （略）

五 次に掲げる者をもって補充しようとする官職（第一号及び第二号に掲げる官職を除く。）

イ かつて職員であつた者で、任命権者の要請に応じ、引き続き特別職に属する職、地方公務員の職、特定独立行政法人以外の独立行政法人に属する職、沖縄振興開発金融公庫に属する職その他これらに準ずる職に就き、引き続いてこれらの職に就いているもの（これらの職のうち一の職から他の職に一回以上引き続いて異動した者を含む。）

ロ 特別職に属する職、地方公務員の職、特定独立行政法人以外の独立行政法人に属

する職、沖縄振興開発金融公庫に属する職その他これらに準ずる職に就いている
者で、採用後一定期間を経過した後に退職し、これらの職に復帰することが前提
とされているもの

六・七 (略)

2 (略)

官民人事交流[実績(官→民、新規派遣):平成22年53人(8府省)]

法:国と民間企業との間の人事交流に関する法律

(1) 仕組み[官⇒民の場合]

① 官民交流法における「民間企業」(法第2条第2項)

株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、信用金庫、相互会社 等

② 交流基準に制限[法第5条](主なもの)

ア 所管関係にある民間企業との間の人事交流の制限

所管関係は、法令の規定に基づいてされる処分又は行政指導(裁量の余地が少ない処分等又は軽微な処分等として人事院の定めるものを除く。)に関する事務の所掌性により判断 [法第5条、人事院規則 21-1 第2条第2項第1号]

※ 制限の対象となる所管関係の範囲(人事院規則第6条)

職員が過去2年間に占めていた官職に関し、

- i 局長等については、省等单位での所管関係
- ii 部長・審議官等については、局等单位での所管関係
- iii 課長等については、課等单位での所管関係
- iv 課長未満については、課等に置かれる最少単位の組織での所管関係

平成22年6月の退職管理基本方針の制定を受け、同年8月に人事院規則が改正。指定職職員のうち、部長・審議官級の職員の交流制限が緩和された。

イ 国等と契約関係にある民間企業との間の人事交流の制限

前5年間のいずれかの年度における契約総額が2千万円以上で、かつ、売上額等の総額に占める割合が25%以上(大企業では10%以上)である場合、当該年度に在職していた職員については、当該民間企業及びその子会社への交流派遣はできない。
[法第5条、人事院規則 21-1 第10条]

(2) 退職手当の取扱い

在職期間は全期間通算 [法第17条第2項]

(3) 処遇

- ① 国家公務員としての身分を保有[法第2条]
- ② 任期は3年以内(5年まで延長可)[法第8条]
- ③ 給与は派遣先から支給[法第11条]

(4) 定員外

表1-10 官民人事交流の実施状況

(1) 交流派遣

(単位：人)

年(平成) 府省名	交流派遣者数											派遣者計
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
人事院		1										1
内閣府						1			1	1	1	4
金融庁											4	4
総務省							1	1		1		3
法務省							1	1		1		3
外務省							1					1
財務省								2		2	7	11
文部科学省		1	2	1								4
厚生労働省											1	1
農林水産省							5	2	1	4	2	14
林野庁								1		1		2
経済産業省		2	1	2	1	1	1	3	15	9	22	57
資源エネルギー庁								1				1
中小企業庁		1										1
国土交通省		4	4	2	6	10	7	11	13	9	15	81
観光庁										1		1
環境省											1	1
計	0	9	7	5	7	12	16	22	30	29	53	190

(2) 交流採用

(単位：人)

年(平成) 府省名	交流採用者数											採用者計
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
内閣府								1			1	2
公正取引委員会				1								1
金融庁		1		1		1		1	6	7	5	22
消費者庁										1		1
総務省	1		1				2	4	3	9	4	24
外務省	2	4	10	7	11	6	11	1	3	11	2	68
財務省		2	1	2	2	4		2		9	13	35
文部科学省		1		1			1				2	5
厚生労働省							2		1	1	4	8
農林水産省		2		2		1	12	3	3	8	1	32
林野庁								1		1		2
水産庁											1	1
経済産業省	3	9	3	4	12	4	7	5	16	18	14	95
資源エネルギー庁		1			1	3		1	3	3	2	14
中小企業庁							1					1
国土交通省	4	8	7	9	11	17	14	11	25	20	18	144
観光庁									4	3	7	14
環境省								1		1	1	3
計	10	28	22	27	37	36	50	31	64	92	75	472

(参考) 日本郵政 公社を含む	10	28	22	29	41	49	72	31	64	92	75	513
--------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

(注) 「派遣者計」、「採用者計」は、制度の施行(平成12年3月21日)以降平成22年12月31日までに交流派遣又は交流採用された者の累積数である。

○官民人事交流法

(定義)

第二条 この法律において「職員」とは、第十四条第一項及び第二十四条を除き、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第二条 に規定する一般職に属する職員をいう。

2 この法律において「民間企業」とは、次に掲げる法人をいう。

一 株式会社、合名会社、合資会社及び合同会社

二 信用金庫

三 相互会社

四 前三号に掲げるもののほか、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源をその事業の収益によって得ている本邦法人（その資本金の全部又は大部分が国又は地方公共団体からの出資によるものを除く。）であってその営む事業について他の事業者と競争関係にあるもののうち、前条の目的を達成するために適切であると認められる法人として人事院規則で定めるもの

五 外国法人であって、前各号に掲げる法人に類するものとして人事院が指定するもの

3 この法律において「交流派遣」とは、期間を定めて、職員（法律により任期を定めて任用される職員、常時勤務を要しない官職を占める職員その他の人事院規則で定める職員を除く。）を、その身分を保有させたまま、当該職員と民間企業との間で締結した労働契約に基づく業務に従事させることをいう。

4～6 （略）

(交流基準)

第五条 各省各庁の長等その他の関係者は、人事交流の制度の運用に当たっては、次に掲げる事項に関し人事院規則で定める基準（以下「交流基準」という。）に従い、常にその適正な運用の確保に努めなければならない。

一 国の機関に置かれる部局等又は特定独立行政法人であって民間企業に対する処分等（法令の規定に基づいてされる行政手続法（平成五年法律第八十八号）第二条第二号 に規定する処分及び同条第六号に規定する行政指導をいう。第十三条第四項及び第二十条において同じ。）に関する事務を所掌するものと当該民間企業との間の人事交流の制限に関する事項

二 国又は特定独立行政法人と契約関係にある民間企業との間の人事交流の制限に関する事項

三 その他人事交流の制度の適正な運用のため必要な事項

2 内閣総理大臣は、必要があると認めるときは、交流基準に関し、人事院に意見を述べることができる。

3 人事院は、交流基準を定め、又はこれを変更しようとするときは、人事院規則の定め

るところにより、行政運営に関し優れた識見を有する者の意見を聴かなければならない。

(交流派遣の期間)

第八条 交流派遣の期間は、三年を超えることができない。

- 2 前項の期間は、派遣先企業から当該期間の延長を希望する旨の申出があり、かつ、その申出に理由があると人事院が認めた場合は、前条第三項の規定により交流派遣をされた職員（以下「交流派遣職員」という。）及び当該交流派遣職員の交流派遣を要請した各省各庁の長等（第十三条第三項において「交流派遣元機関の長」という。）の同意を得て、交流派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを延長することができる。

(労働契約の締結)

第九条 交流派遣職員は、第七条第四項の取決めに定められた内容に従って、派遣先企業との間で労働契約を締結し、その交流派遣の期間中、当該派遣先企業の業務に従事するものとする。

(交流派遣職員の給与)

第十一条 交流派遣職員には、その交流派遣の期間中、給与を支給しない。

○人事院規則 21-0 (国と民間企業との間の人事交流)

(官民人事交流法の対象とする法人)

第二条の二 官民人事交流法第二条第二項第四号の人事院規則で定める法人は、信用金庫連合会のうちその行う業務の種類及び方法その他の事業の運営状況を考慮して人事院が指定するもの並びに労働金庫とする。

○人事院規則 21-1 (交流基準)

(定義)

第二条 (略)

- 2 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
- 一 所管関係 国の機関（会計検査院、内閣、人事院、内閣府及び各省並びに宮内庁及び各外局をいう。以下同じ。）若しくは当該国の機関に置かれる部局等又は特定独立行政法人であって民間企業に対する官民人事交流法第五条第一項第一号に規定する

処分等（裁量の余地が少ない処分等又は軽微な処分等として人事院の定めるものを除く。）に関する事務を所掌するものと当該民間企業との関係をいう。

二 本省庁 国の機関に置かれる部局等のうち、内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第三十七条、第三十九条、第四十条、第四十三条及び第五十四条から第五十七条まで（宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十八条第一項において準用する場合を含む。）並びに宮内庁法第十六条及び第十七条第一項並びに国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条から第九条までに規定する部局等（国際平和協力本部、日本学術会議、警察庁、証券取引等監視委員会、最高検察庁、国税不服審判所、農林水産技術会議、原子力安全・保安院、国土地理院及び海難審判所を除く。）並びに人事院事務総局、公正取引委員会事務総局、警察庁、国税不服審判所、中央労働委員会事務局、原子力安全・保安院、国土地理院及び海難審判所に置かれるこれらに類する部局等以外のものをいう。

三 本省庁の局長等の官職 国家行政組織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官、同法第二十一条第一項に規定する事務局長及び局長並びに同条第二項に規定する官房の長（各省に置かれるものに限る。）並びに検事総長及び次長検事の官職並びにこれらに準ずる官職として人事院が定めるものをいう。

四 本省庁の部長等の官職 本省庁に属する官職のうち、指定職俸給表の適用を受ける職員及び検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）別表検事の項五号の俸給月額以上の俸給を受ける検事が占める官職で本省庁の局長等の官職以外のものをいう。

五 本省庁の局庁等 本省庁に置かれる組織のうち、国家行政組織法第三条第三項に規定する庁、同法第七条第一項に規定する官房及び局並びに同条第七項に規定する委員会の事務局並びにこれらに準ずる組織として人事院が定めるものをいう。

（所管関係にある場合の交流派遣の制限）

第六条 交流派遣をしようとする日前二年以内に本省庁に属する官職を占めていた期間のある職員については、次の各号に掲げる当該職員の占めていた官職の区分に応じ、当該各号に定める民間企業への交流派遣及び当該民間企業の子会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第三号に規定する子会社をいう。以下同じ。）への交流派遣をすることができない。

一 本省庁の局長等の官職 当該官職が属する国の機関と所管関係にある民間企業

二 本省庁の部長等の官職 当該官職が属する本省庁の局庁等（当該官職が本省庁の所掌事務の一部を総括整理する官職である場合にあつては、その総括整理する事務を所掌する本省庁の局庁等を含む。）と所管関係にある民間企業

三 本省庁に属する官職のうち課長及びこれと同等以上の官職（本省庁の局長等の官職及び本省庁の部長等の官職を除く。以下「本省庁の課長等の官職」という。） 当該

官職が属する本省庁の局庁等に置かれる組織のうち課若しくはこれに準ずる組織又は本省庁の所掌事務の一部を総括整理する組織（以下「本省庁の課等」という。）と所管関係にある民間企業

四 本省庁に属する官職のうち本省庁の局長等の官職、本省庁の部長等の官職及び本省庁の課長等の官職以外のもの（第八条において「本省庁のその他の官職」という。）当該官職が属する本省庁の課等に置かれる組織のうち最小単位のもの（府令、省令、訓令その他組織に関する定めにより設置されるものに限る。同条において「本省庁の最小組織」という。）と所管関係にある民間企業

- 2 管区機関（国家行政組織法第九条に規定する地方支分部局であつて、法律又は政令で定める管轄区域が一の都府県の区域を超え又は道の区域であるものをいう。以下同じ。）の長の官職を占めていた期間のある職員の交流派遣については、当該管区機関を本省庁の局庁等と、当該官職を本省庁の部長等の官職とそれぞれみなして、前項の規定を準用する。
- 3 国の機関に置かれる本省庁以外の部局等又は特定独立行政法人に属する官職（管区機関の長の官職を除く。）を占めていた期間のある職員の交流派遣については、第一項の規定の例に準じて取り扱うものとする。

第七条の二 第六条の規定にかかわらず、国の機関若しくは当該国の機関に置かれる部局等からこれらと所管関係にある民間企業又は当該民間企業の子会社への交流派遣について、当該所管関係の基礎となる処分等が特許をすべき旨の査定その他の人事院が定める処分等である場合であつて、かつ、交流派遣をしようとする日前二年以内において職員が当該所管関係にある民間企業に対する当該処分等に関する事務に従事したことがない場合（当該交流派遣により公務の公正性の確保に支障がないと認められる場合として人事院が定めるときに限る。）には、当該交流派遣を行うことができる。

（特別契約関係がある場合の人事交流の制限）

第十条 交流派遣をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において、国の機関等と民間企業との間に特別契約関係（一の年度において国の機関等と民間企業との間に締結した契約の総額が二千万円以上であり、かつ、当該契約の総額のその年度における当該民間企業の売上額又は仕入額等の総額に占める割合が二十五パーセント（資本の額又は出資の総額が三億円以上であり、かつ、常時使用する従業員の数が三百人以上の民間企業にあつては十パーセント）以上であることをいう。以下この条において同じ。）がある場合には、当該年度において当該国の機関等に在職していた職員については、当該民間企業及びその子会社への交流派遣をすることができない。

- 2 交流派遣職員の交流派遣の期間中に、交流派遣元機関（当該交流派遣職員が官民人事交流法第七条第一項の要請の際に在職していた国の機関等をいう。）と当該交流派遣に係

る派遣先企業との間に特別契約関係があることとなった場合には、当該交流派遣を継続することができない。

- 3 交流採用をしようとする日前五年間に係る年度のうちいずれかの年度において国の機関等と民間企業との間に特別契約関係がある場合には、当該民間企業及びその子会社に雇用されている者については、当該国の機関等に交流採用をすることができない。

(契約の締結に携わった職員等に係る人事交流の制限)

第十一条 交流派遣をしようとする日前五年以内に、職員として在職していた国の機関等と民間企業との間の契約の締結又は履行に携わった期間のある職員については、当該民間企業及びその子会社への交流派遣をすることができない。

- 2 交流採用をしようとする日前五年以内に、交流元企業となる民間企業と国の機関等との間の契約の締結又は履行に携わった期間のある者については、当該国の機関等に交流採用をすることができない。

研究休職 [実績：平成22年7月1日現在 390人]

(1) 仕組み(国公法第 79 条に基づく人事院規則 11-4 第3条第1項第1号]

- ① 学校、研究所、病院その他人事院の指定する公共的施設において、職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事する場合等の休職
- ② 「研究所」の該当性について、人事院の運用通知あり。22 年6月の退職管理基本方針の制定を受けて同年8月に当該運用通知の変更がなされ、「研究所」の該当性についての要件が緩和された。
- ③ 「公共的施設」については、人事院が指定。

(2) 退職手当の取扱い

休職の場合の原則に従い、在職期間は 1/2 通算 [退手法第7条4項]

⇒ ただし、以下の場合は、全期間通算

- ア 大学、非特定独法、特殊法人等に使用される職員であって、
- イ 職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究等の業務に従事し、
- ウ これが公務の能率的な運営に特に資するものとして総務大臣の定める要件に該当する場合（総務大臣承認：施行令第6条2項）

(3) 処遇

- ① 国家公務員としての身分を保有[規則 11-4 第4条]
- ② 任期については3年以内(5年まで延長可)[規則 11-4 第5条]
- ③ 給与は派遣先から支給(国は、休職者の報酬等の年額が休職者の休職日前の給与の年額に比べて高いときは支給しないものとし、それ以外のときは当該給与の年額と報酬等の年額との差額の範囲内で、70/100 以内で休職給あり。)

[給与法 23 条5項、規則9-13 第1条第1号、運用方針第 23 条関係]

(4) 定員外

○国家公務員法

(本人の意に反する休職の場合)

第七十九条 職員が、左の各号の一に該当する場合又は人事院規則で定めるその他の場合においては、その意に反して、これを休職することができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合

○人事院規則 11-4 (職員の身分保障)

(休職の場合)

第三条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを休職にすることができる。

- 一 学校、研究所、病院その他人事院の指定する公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は人事院の定める国際事情の調査等の業務若しくは国際約束等に基づく国際的な貢献に資する業務に従事する場合 (次号に該当する場合、派遣法第二条第一項の規定による派遣の場合及び法科大学院派遣法第十一条第一項の規定による派遣の場合を除く。)

二～五 (略)

2 (略)

(休職中の職員等の保有する官職)

第四条 休職中の職員は、休職にされた時占めていた官職又は休職中に異動した官職を保有するものとする。ただし、併任に係る官職については、この限りでない。

- 2 前項の規定は、当該官職を他の職員をもつて補充することを妨げるものではない。
- 3 第一項本文及び前項の規定は、専従休職者の保有する官職について準用する。

(休職の期間)

第五条 法第七十九条第一号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、第三条第一項第一号、第三号、第四号及び第五号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも三年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、任命権者が定める。この休職の期間が三年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き三年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

- 2 第三条第一項第二号の規定による休職の期間は、必要に応じ、五年を超えない範囲内において、任命権者が定める。この休職の期間が五年に満たない場合においては、休職にした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

3 第三条第一項第一号及び第三号の規定による休職の期間が引き続き三年に達する際特に必要があるときは、任命権者は、二年を超えない範囲内において、人事院の承認を得て、休職の期間を更新することができる。この更新した休職の期間が二年に満たない場合においては、任命権者は、必要に応じ、その期間の初日から起算して二年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。

4・5 (略)

職員による再就職あっせんの禁止

(国家公務員法第106条の2関係)

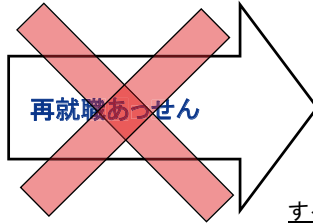
職員が他の役職員又は役職員であった者の再就職あっせんを行うことは禁止されます。



他の役職員又は
役職員であった者



職員



営利企業等

すべての営利企業及び営利企業以外の法人(公益法人等も含まれます。)です。(ただし、国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び特定地方独立行政法人は除きます。)

- 規制に違反して再就職あっせんを行った場合、懲戒処分の対象となります。
- 不正な行為をすること等の見返りとして再就職あっせんを行った場合、3年以下の懲役に処せられます。

次に該当する再就職あっせんは、行うことができます。

- ✓ 職業安定法等の法令の定める職業の安定に関する事務として行う場合
- ✓ 特殊法人等へ人事交流として職員を外向させることを目的として行う場合
- ✓ 官民人材交流センターの職員が、その職務として行う場合

※ ただし、官民人材交流センターは平成21年9月の運用変更により、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除き、再就職支援を行わないこととなりました。



(注) ① 再就職あっせんとは、営利企業等に対し、次の行為をすることです。

- ・他の役職員又は役職員であった者を当該営利企業等又はその子法人に再就職させることを目的として、他の役職員又は役職員であった者に関する情報を提供すること
- ・他の役職員又は役職員であった者を当該営利企業等又はその子法人に再就職させることを目的として、当該営利企業等又はその子法人の地位に関する情報提供を依頼すること
- ・他の役職員又は役職員であった者を当該営利企業等又はその子法人に再就職させるよう要求又は依頼をすること

② 役職員とは、一般職国家公務員及び特定独立行政法人の役員のことです。

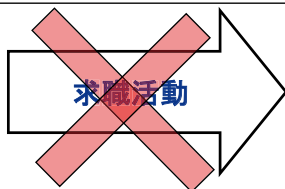
在職中の求職（求職活動）の規制の概要

（国家公務員法第106条の3関係）

職員が利害関係企業等に対して求職活動を行うことは禁止されます。



職員



利害関係企業等

- 規制に違反して求職活動を行った場合、懲戒処分の対象となります。
- 不正な行為をすること等の見返りとして求職活動を行った場合、3年以下の懲役に処せられます。

「利害関係企業等」とは、職員が職務として携わる事務ごとに、以下の営利企業等が該当します。

- ① 許認可等を受けて事業を行っている営利企業等、申請をしている営利企業等、申請をしようとしていることが明らかである営利企業等
- ② 補助金等の交付を受けて事務事業を行っている営利企業等、交付の申請をしている営利企業等、交付の申請をしようとしていることが明らかである営利企業等
- ③ 立入検査、監査又は監察（検査等）を受けている及び受けようとしていることが明らかである営利企業等（検査等の実施計画の作成等に携わる職員は、当該検査等を受ける営利企業等）
- ④ 不利益処分をしようとする場合の名あて人となるべき営利企業等
- ⑤ 法令の規定に基づく行政指導により現に一定の作為又は不作為を求められている営利企業等
- ⑥ 契約（電気・ガス・水道等の契約を除く。）を締結している営利企業等（総額が2千万円未満である場合を除く。）、申込みをしている営利企業等、申込みをしようとしていることが明らかである営利企業等
- ⑦ 犯罪の捜査を受けている被疑者である営利企業等、公訴の提起を受けている被告人である営利企業等、刑の執行を受ける営利企業等

次に該当する利害関係企業等への求職活動は、行うことができます。

- ✓ 特殊法人等へ人事交流として出向する場合
- ✓ 本省係長級以下の職員が行う場合
- ✓ 再就職等監視委員会又は再就職等監察官の承認を得た場合
- ✓ 官民人材交流センターから紹介された利害関係企業等に対して行う場合

※ ただし、官民人材交流センターは平成21年9月の運用変更により、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除き、再就職支援を行わないこととなりました。



求職活動の承認基準の概要 （退職管理政令第8条）

1. 関係法令の規定及びその運用状況に照らして職員の裁量の余地が少ない場合
2. 高度の専門的な知識経験を有する職員が、利害関係企業等からの依頼を受けて、再就職しようとする場合
3. 家業を継ぐ場合
4. 一般に募集され、公正かつ適正な手続で選考される公募に応募する場合

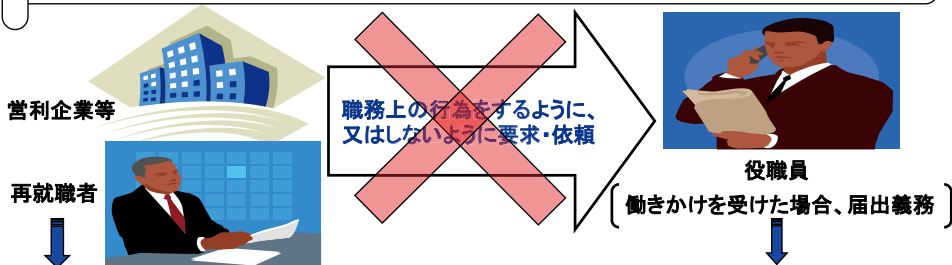
（注）利害関係企業等への求職活動とは、利害関係企業等（職員の現在の職務に利害関係を有するものとして政令で定める営利企業等）に対し、次の行為をすることです。

- ・ 当該利害関係企業等又はその子法人に再就職することを目的として、自己に関する情報を提供すること
- ・ 当該利害関係企業等又はその子法人に再就職することを目的として、当該利害関係企業等又はその子法人の地位に関する情報提供を依頼すること
- ・ 当該利害関係企業等又はその子法人に再就職することを要求又は約束すること

再就職者による働きかけの禁止

(国家公務員法第106条の4関係)

- 再就職者が、離職前に在職した府省等の役職員に対して働きかけ(職務上の行為をするよう(しないよう)に、要求又は依頼をすること)を行うことは禁止されます。(働きかけの内容が不正か否かを問いません。)
- 働きかけを受けた職員は、再就職等監察官に届出をしなければなりません。



- 規制に違反して働きかけを行った場合、10万円以下の過料の対象となります。
- 不正な行為を行うよう働きかけを行った場合、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられます。

- 届出義務に違反して届出を行わなかった場合、懲戒処分の対象となります。
- 不正な行為を行うよう働きかけを受け、これに応じ不正な行為を行った場合、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられます。

再就職者の離職前に就いていたポストや職務内容により規制内容が異なります。

パターン1(基本型)

離職前5年間に在職した局等の役職員に対し、契約等事務であって、離職前5年間の職務に属するものに関して、離職後2年間働きかけをすることが禁止されます。

パターン2(離職前5年より前に部長・課長級ポストの経験がある場合)

パターン1に加え、離職前5年より前の部長・課長級ポストに就いていたときの局等の役職員に対し、契約等事務であって、当該部長・課長級ポストの職務に属するものに関して、離職後2年間働きかけをすることが禁止されます。

パターン3(局長級以上ポストの経験がある場合)

パターン1・2に加え、局長級以上ポストに就いていた府省等の役職員に対し、契約等事務であって、当該局長級以上ポストのある府省等の所掌に属するものに関して、離職後2年間働きかけをすることが禁止されます。

パターン4(自らが締結・決定した契約・処分がある場合)

パターン1～3に加え、在職した府省等の役職員に対し、自ら締結・決定した契約・処分であって、現に再就職している営利企業等との間のものであり、働きかけをすることが禁止されます。

【契約等事務】各府省等と再就職先の営利企業等との間で締結される契約や、前者から後者に対して行われる処分に關する事務

次に該当する働きかけは、行うことができます。



- ✓ 試験、検査、検定など、行政庁からの委託等を受けてその事務の一部を行う法人に再就職した職員が当該事務を行うために必要な場合等
- ✓ 法令や契約に基づく権利を行使したり、義務を履行する場合等
- ✓ 法令に基づく申請及び届出を行う場合
- ✓ 一般競争入札等における契約を締結するために必要な場合
- ✓ 公開情報の提供を求める場合
- ✓ 電気、ガス、水道に関する契約等裁量の余地が少ない職務に関するものについて、再就職等監視委員会又は再就職等監察官の承認を得て行う場合

国家公務員の退職手当制度の概要

退職手当の基本算定構造(国家公務員退職手当法)

退職手当＝基本額(退職日の俸給月額×退職理由別・勤続年数別支給率)＋調整額【5年分の職責加算】

【支給率(例)(平成18年4月1日～)】

勤続年数	1年	5年	10年	15年	19年	20年	24年	25年	30年	35年	45年
自己都合	0.600	3.000	6.000	12.400	19.710	23.500	31.500	33.500	41.500	47.500	59.280
定年・勸奨	1.000	5.000	10.000	19.375	27.375	30.550	38.870	41.340	50.700	59.280	59.280
整理退職	1.500	7.500	15.000	23.250	29.850	32.760	39.624	41.340	50.700	59.280	59.280

◇ 国家公務員退職手当法上の主な退職理由

- 自己都合退職：その者の都合により退職。支給率は定年・勸奨より低い（例えば勤続30年の職員の
場合で、定年・勸奨の約8割）。
- 定年退職：定年に達したことによる退職。
- 勸奨退職：人事の刷新、行政能率の維持・向上を図る等のため、任命権者等が勸奨して退職。退職手当支給率は定年退職と同じ。
- 整理退職：国が一般的な政策として行う定員の減少や組織の改廃等により退職。支給率は最も高いが、勤続25年以上は定年・勸奨と同じ。

平成24年度
公務員人件費

(政府案)

平成23年12月
財務省主計局

公務部門の人事費の姿 (平成24年度予算政府案)



(注) 計数は、四捨五入しているため、計において一致しないことがある。

公務員人件費

(平成24年度予算政府案)

◆ 国・地方を通じて、4千億円程度の削減

公務部門(国+地方)の人件費

	23年度	24年度	増減
公務部門の人件費(概数)	27.2兆円	26.9兆円	▲0.4兆円

(注) 国が負担する人件費と地方公務員の人件費の純計。

公務部門(国+地方)の人数

	23年度	24年度	増減
国家公務員	56.2万人	56.0万人	▲0.1万人
地方公務員	235.1万人	234.0万人	▲1.1万人

(注1) 国家公務員は、年度未定員。ただし、自衛官については実員数で計算。
 (注2) 地方公務員は、23年度は地方財政計画、24年度は地方財政収支見通しにおける給与関係経費計上の職員数(復旧・復興事業等に係る職員数の増を除く)。

国

- 国家公務員の定員を▲1,388人(▲0.25%)削減 ※自衛官については実員数で計算
- 国家公務員共済組合負担金等の減▲855億円

	23年度	24年度	増減
国家公務員の人件費	5兆1,605億円	5兆944億円	▲661億円

※政府は、23年6月3日、国家公務員の給与を平均7.8%減額する法案を提出。これが成立すれば、国家公務員の人件費ベースで2,900億円程度(平年度)の削減効果。

(参考) 国家公務員の人件費に議員歳費や義務教育費国庫負担金等を加えた国が負担する人件費は、▲803億円の7兆4,517億円。

地方

- 定員純減(▲1.1万人、▲0.5%)などの取組を推進

	23年度 地方財政計画	24年度 地方財政収支見通し	増減
地方公務員の人件費	21.3兆円	21.0兆円	▲0.3兆円

(注) 地方財政計画または地方財政収支見通しにおける給与関係経費(復旧・復興事業等に係る職員数の増を除く)。

○国家公務員共済組合法（昭和三十三年五月一日法律第百二十八号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 職員 常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第七十九条又は第八十二条の規定（他の法令のこれらに相当する規定を含む。）による休職又は停職の処分を受けた者、法令の規定により職務に専念する義務を免除された者その他の常時勤務に服することを要しない国家公務員で政令で定めるものを含むものとし、臨時に使用される者その他の政令で定める者を含まないものとする。）をいう。

二～七 （略）

2・3 （略）

（組合員の資格の得喪）

第三十七条 職員となつた者は、その職員となつた日から、その属する各省各庁及び当該各省各庁の所管する特定独立行政法人の職員をもつて組織する組合（第三条第二項各号に掲げる職員については、同項の規定により同項各号の職員をもつて組織する組合）の組合員の資格を取得する。

民間企業における役職定年制の実施状況

民間企業における役職定年制の実施状況

(1) 人事院「平成22年民間企業の勤務条件制度等調査」(対象:常勤従業員数50人以上企業)

役職定年制の有無別、動向別企業数割合(母集団:定年制がある企業(全体の99.7%)) (%)

項目	役職定年制がある			役職定年制がない			不明
	計	今後も継続	廃止を検討	以前からなく導入予定もなし	廃止した	導入を検討	
企業規模							
規模計	100.0	(96.4)	(3.6)	(89.4)	(5.0)	(5.6)	9.9
500人以上	100.0	(96.0)	(4.0)	(79.8)	(11.8)	(8.4)	3.6

(注) () 内はそれぞれ、役職定年制がある・ないと回答した企業を100とした割合。

(2) 中央労働委員会「平成21年賃金事情等総合調査」(対象:資本金5億円以上かつ労働者1,000人以上企業)

役職定年(停職)制 (社、%)

集計企業	役職定年(停職)制度の採用企業数		役職定年(停職)後の処遇(複数回答)	
	規定がある	慣行による運用	一般の定年(停職)後	その他
集計218社 [100.0%]	82 (78.8)	22 (21.2)	95 (91.3)	4 (3.8)
一般の定年(停職)制度の採用企業数	85 (81.7)	5 (4.8)	15 (14.4)	16 (15.4)
集計218社 [100.0%]	13 (13.7)	48 (50.5)	28 (29.5)	15 (15.8)
一般の定年(停職)制度の採用企業数	13 (13.7)	48 (50.5)	28 (29.5)	15 (15.8)

定年年齢まで在勤する場合の給与水準(複数回答)

役職に関連する手当減額	別の賃金体系へ移行し、基本給を減額	その他の賃金項目を減額
13 (13.7)	48 (50.5)	15 (15.8)

(注) 集計社数に定年年齢を「60歳超」とする企業は含まれていない。

国家公務員制度の概要

目次

◇ 国家公務員の種類に応じた法律	1
◇ 国家公務員の種類	4
◇ 我が国の一般職国家公務員制度の概要	15
◇ 中央人事行政機関（内閣総理大臣及び人事院）	17
◇ 任用制度	18
◇ 勤務条件	23
◇ 給与制度	25
◇ 分限制度	32
◇ 懲戒制度	35
◇ 行政措置要求・不服申立て制度	37
◇ サービスの体系	39
◇ 国家公務員の労働基本権	41
◇ 職員団体制度	44
◇ 交渉制度	45

国家公務員の種類に応じた主な法律

一般職公務員

	任免	給与	分限	服務・懲戒
非現業国家公務員 (約274,000人)	国家公務員法	国家公務員法 一般職給与法 (*1)	国家公務員法	国家公務員法
うち警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員 (約41,000人)	国家公務員法	国家公務員法 一般職給与法(*1)	国家公務員法	国家公務員法（警察職員については、警察法による服務の宣誓の特例あり）
うち外務公務員法で規定する外務職員 (約5,000人)	国家公務員法 外務公務員法	国家公務員法 在外職員給与法 (*2)	国家公務員法	国家公務員法 外務公務員法
検察官 (約3,000人)	国家公務員法 検察庁法	検察官の俸給等に関する法律	検察庁法	国家公務員法
国有林野事業職員 (約5,000人)	国家公務員法	給特法(*3) 労働基準法	国家公務員法 特労法(*4)	国家公務員法 特労法(*4)
特定独立行政法人職員 (約59,000人)	国家公務員法	独立行政法人通則法 労働基準法	国家公務員法 特労法(*4)	国家公務員法 特労法(*4)
計 約 340,000人				

(*1) 一般職の職員の給与に関する法律

(*2) 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律

(*3) 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法

(*4) 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

特別職公務員

	任免	給与	分限	服務・懲戒
裁判所職員 (約26,000人)	裁判所法 裁判所職員 臨時措置法	裁判所職員臨時 措置法	裁判所職員臨 時措置法	裁判所職員臨時 措置法
国会職員 (約4,000人)	国会法 国会職員法	国会職員法(※ 2)	国会職員法	国会職員法
防衛省職員 (約270,000人)	自衛隊法	防衛省の職員の 給与等に関する 法律	自衛隊法	自衛隊法
その他特別職(大臣、副大臣、大臣政務官、大使、公使、裁判官、特定独立 (約4,000人) 行政法人役員 等)				
計 約 300,000人				

※1 職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。

※2 国会職員の受ける給与の種類、額等は、国会職員法及び同法の規定に基づく国会職員の給与等に関する規程の定めるところによる。

(参考)その他の主な特別職国家公務員に関する法制

	任免	給与	分限	服務・懲戒
内閣総理大臣	日本国憲法	特別職給与法(*1)	日本国憲法	
国務大臣	同上	同上	同上	
人事官	国家公務員法	同上	国家公務員法	
検査官	会計検査院法	同上	会計検査院法	
内閣法制局長官	内閣法制局設置法	同上		
内閣官房副長官	内閣法	同上		
内閣危機管理監	同上	同上		内閣法
内閣官房副長官補	同上	同上		同上
内閣広報官	同上	同上		同上
内閣情報官	同上	同上		同上
内閣総理大臣補佐官	同上	同上		同上
副大臣	国家行政組織法、内閣府設置法	同上		
政務官	同上	同上		
秘書官		同上		
特別職の宮内庁職員	宮内庁法(宮内庁長官、侍従長、東宮大夫及び式部官長)	同上		
特命全権大使・公使	外務公務員法	同上、在外職員給与法(*2)	外務公務員法	
裁判官	日本国憲法、裁判所法	裁判官の報酬等に関する法律	日本国憲法、裁判所法、裁判官分限法	日本国憲法、裁判所法、裁判官弾劾法、裁判官分限法
特定独立行政法人の役員	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法	独立行政法人通則法

(*1) 特別職の職員の給与に関する法律

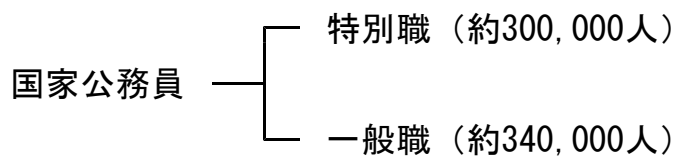
(*2) 在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律

国家公務員の種類

1 一般職と特別職

○ 国家公務員法（以下、「国公法」という）は、同法の定める勤務条件、職務、身分保障等に関する共通の基準を一律的に適用することが必ずしも適当でないものについて、「特別職」として列挙（国公法第2条第3項）し、その適用を除外。これに対して特別職以外の国家公務員の全ての職を「一般職」とし、国公法を適用（国公法第2条第2項及び第4項）。

なお、国家公務員か否か、一般職か特別職かの判断が困難な場合には、人事院が個別に決定（国公法第2条第4項）。



（平成22年度末予算定員）

○ 特別職とする場合の理由

（「逐条 国家公務員法」（鹿児島・森園・北村編）」より）

(1) 裁判所職員、国会職員

三権分立の下でそれらの職員に対し内閣の所轄の下にある人事院の権限を及ぼすことは不適當

(2) 防衛省職員

その職務の性質上、独立して人事管理を行うことが適當

(3) その他の特別職

人事管理の根幹たるべき任用方法についてその職務の特殊性に基づく重大な特殊性が存し、厳密な成績主義に基づく任用制度を基盤とする本法の適用が不適當。また、職務の特殊性から分限、服務等についても一般職と同一に扱うことが不適當

(参考) 国家公務員法 (抄)

(一般職及び特別職)

第二条 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

2 一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

3 特別職は、次に掲げる職員の職とする。

一 内閣総理大臣

二 国务大臣

三 人事官及び検査官

四 内閣法制局長官

五 内閣官房副長官

五の二 内閣危機管理監

五の三 内閣官房副長官補、内閣広報官及び内閣情報官

六 内閣総理大臣補佐官

七 副大臣

七の二 大臣政務官

八 内閣総理大臣秘書官及び国务大臣秘書官並びに特別職たる機関の長の秘書官のうち人事院規則で指定するもの

九 就任について選挙によることを必要とし、あるいは国会の両院又は一院の議決又は同意によることを必要とする職員

十 宮内庁長官、侍従長、東宮大夫、式部官長及び侍従次長並びに法律又は人事院規則で指定する宮内庁のその他の職員

十一 特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員

十一の二 日本ユネスコ国内委員会の委員

十二 日本学士院会員

十二の二 日本学術会議会員

十三 裁判官及びその他の裁判所職員

十四 国会職員

十五 国会議員の秘書

十六 防衛省の職員（防衛省に置かれる合議制の機関で防衛省設置法（昭和二十九年法律第六十四号）第三十九条の政令で定めるものの委員及び同法第四条第二十四号又は第二十五号に掲げる事務に従事する職員で同法第三十九条の政令で定めるもののうち、人事院規則で指定するものを除く。）

十七 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下「特定独立行政法人」という。）の役員

4 この法律の規定は、一般職に属するすべての職（以下その職を官職といい、その職を占める者を職員という。）に、これを適用する。人事院は、ある職が、国家公務員の職に属するかどうか及び本条に規定する一般職に属するか特別職に属するかを決定する権限を有する。

5 この法律の規定は、この法律の改正法律により、別段の定がなされない限り、特別職に属する職には、これを適用しない。

6 政府は、一般職又は特別職以外の勤務者を置いてその勤務に対し俸給、給料その他の給与を支払ってはならない。

7 前項の規定は、政府又はその機関と外国人の間に、個人的基礎においてなされる勤務の契約には適用されない。

2 労働基本権の制約による類型化

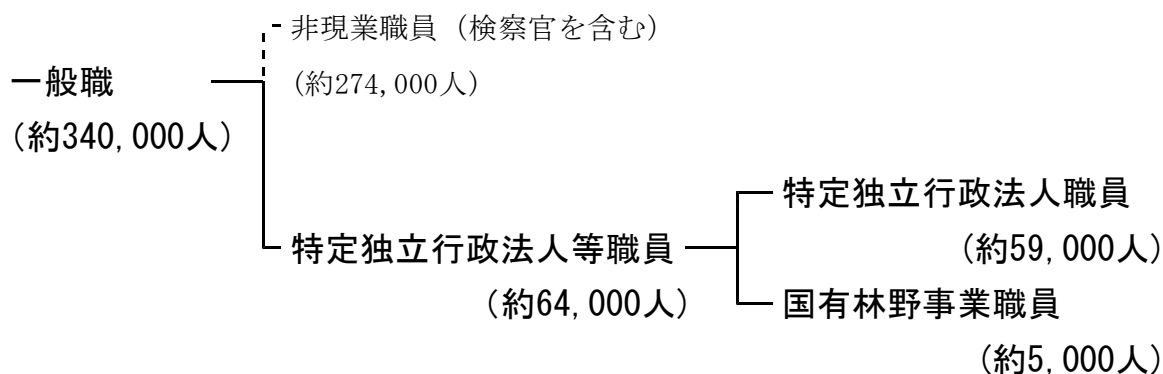
区分		団結権	団体交渉権		争議権
				協約締結権	
国家公務員	非現業職員	○	△※注	×	×
	うち、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員	×	×	×	×
	国有林野及び特定独法職員	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

(1) 特定独立行政法人等職員（現業等職員）

一般職の職員のうち、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（以下「特労法」という）」第2条第3号にいう特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員を特定独立行政法人等職員（現業等職員）といい、これらの職員に対しては、特労法が適用され、労働組合を結成し、一定事項につき団体交渉し、労働協約を締結できる（特労法第8条）。

ただし、国有林野事業職員の場合、協定の内容が予算上実施不可能な場合には、国会へ付議（特労法第16条）。



(平成22年度末予算定員、ただし、特定独立行政法人職員数は平成22年1月1日現在の常勤職員数。職員数については、端数処理の関係で必ずしも合計数とは一致しない。)

(参考) 特労法 (抄)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 特定独立行政法人 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。
- 二 国有林野事業 国有林野事業（国有林野事業特別会計において事務を取り扱う治山事業を含む。）及びこれに附帯する事業をいう。
- 三 特定独立行政法人等 特定独立行政法人及び国有林野事業を行う国の経営する企業をいう。
- 四 職員 特定独立行政法人等に勤務する一般職に属する国家公務員をいう。

(団体交渉の範囲)

第八条 第十一条及び第十二条第二項に規定するもののほか、職員に関する次に掲げる事項は、団体交渉の対象とし、これに関し労働協約を締結することができる。ただし、特定独立行政法人等の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

- 一 賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項
- 三 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項

(資金の追加支出に対する国会の承認の要件)

第十六条 国有林野事業を行う国の経営する企業の予算上又は資金上、不可能な資金の支出を内容とするいかなる協定も、政府を拘束するものではない。また、国会によつて所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならない。

- 2 前項の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならない。但し、国会が閉会中のときは、国会召集後五日以内に付議しなければならない。国会による承認があつたときは、この協定は、それに記載された日附にさかのぼつて効力を発生するものとする。

(2) 防衛省職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員

防衛省職員、警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員については団結権が認められていない（自衛隊法第64条、国公法第108条の2第5項）。

国家公務員	—	特別職	——	防衛省職員
		(約300,000人)		(約270,000人)
		一般職	——	警察職員、海上保安庁職員、刑事施設職員
		(約340,000人)		(約40,000人)

防衛省職員：防衛省の職員（一般職の職員を除く）

警察職員：施設等機関、特別の機関、地方機関を含む警察庁の警察官、皇宮護衛官、事務官、技官その他の職員及び入国警備官

海上保安庁職員：海上保安庁の職員

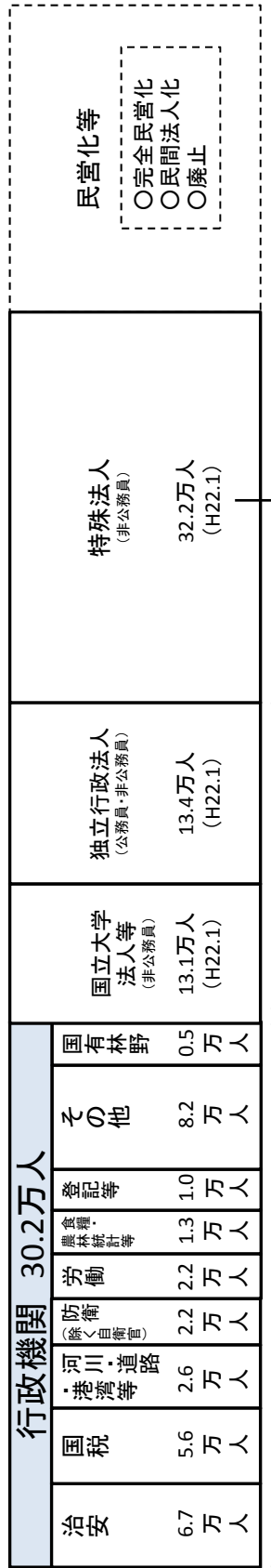
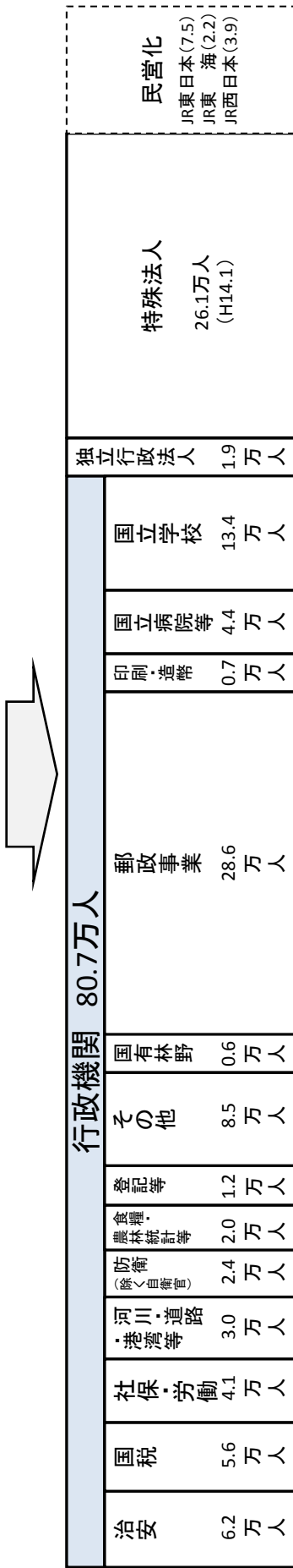
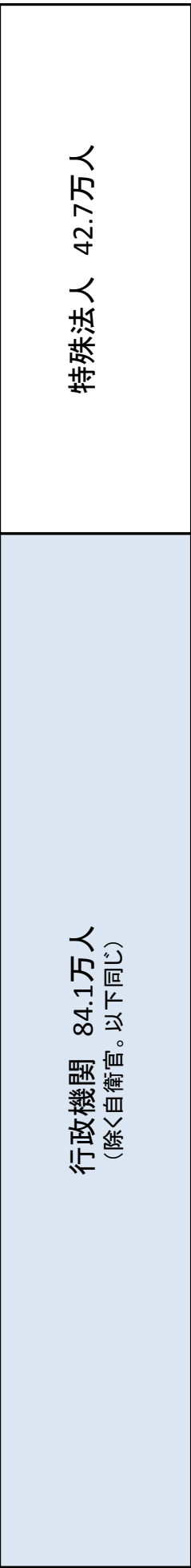
刑事施設職員：刑事施設（刑務所、少年刑務所及び拘置所）の職員

(理由)

職務の性質から、国民の財産、生命の保護や社会の治安の維持に直接的に携わるために、厳しい服務規律を要求され、上司の命令に絶対的に服従することを特に要求される職場では、職員団体の活動はもとより職員団体の結成そのものを認める余地がない。

(「逐条 国家公務員法」(鹿児島・森園・北村編))

省庁再編以降の国の行政組織等の職員数の動向



厳格な定員管理

- 中期的な目標管理と第三者による厳格な事後評価
- 廃止・民営化を含めた組織・業務全般の定期的見直し
- 企業の経営手法による業務・財務運営
- 徹底した情報の公開

NTT、JR(本州3社を除く)、NHK、JT、JP(株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険を除く)等
 ※平成19年10月の郵政民営化に伴い、日本郵政公社が廃止され、郵便局株式会社及び郵便事業株式会社が特殊会社として設立された。なお、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険は会社法上の会社として「民営化等」に区分している。

3 適用される俸給表による分類

- 一般職非現業職員（検察官を除く）の俸給表に関し、以下のとおり、職員の職務の種類に応じて、「一般職の職員の給与に関する法律」において11種17表が定められているほか、「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」において特定任期付職員俸給表、「一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律」により第1号任期付研究員俸給表及び第2号任期付研究員俸給表が定められている。

俸給表の種類	職員の例	適用人員
行政職俸給表（一）	一般行政職員	144,513
行政職俸給表（二）	守衛、用務員、自動車運転手	3,955
専門行政職俸給表	航空管制官、特許庁の審査官	8,207
税務職俸給表	税務署職員	53,025
公安職俸給表（一）	皇宮護衛官、刑務官	21,701
公安職俸給表（二）	海上保安官	22,796
海事職俸給表（一）	船長、航海士	208
海事職俸給表（二）	甲板長、機関員	344
教育職俸給表（一）	大学に準ずる学校（気象大学校等）の教授、准教授	81
教育職俸給表（二）	国立障害者リハビリテーションセンターの教官	103
研究職俸給表	研究員	1,376
医療職俸給表（一）	医師、歯科医師	608
医療職俸給表（二）	薬剤師、栄養士	434
医療職俸給表（三）	保健師、助産師、看護師	1,706
福祉職俸給表	生活支援員、保育士	251
専門スタッフ職俸給表	政策情報分析官、国際総合研究官	98
指定職俸給表	事務次官、本府省局長、審議官	832
特定任期付職員俸給表	高度の専門的業務を行う任期付職員	280
第一号任期付研究員俸給表	招へい型任期付研究員	19
第二号任期付研究員俸給表	若手育成型任期付研究員	44
全俸給表		260,581

（「国家公務員給与の概要」平成22年12月人事院資料より）

（注）平成22年1月15日現在の人員から、1月16日～4月1日の離職者等を除いたもの。

- 具体的にどの俸給表がどの職員に適用されるかは、各俸給表の備考及び人事院規則等によって定められる。

一般職の職員の給与に関する法律 別表第一から別表第十一における備考（抄）

俸給表名	備 考（抄）
行政職俸給表（一）	他の俸給表の適用を受けないすべての職員に適用する。
行政職俸給表（二）	機器の運転操作、庁舎の監視その他の庁務及びこれらに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
専門行政職俸給表	植物防疫官、家畜防疫官、特許庁の審査官及び審判官、船舶検査官並びに航空交通管制の業務その他の専門的な知識、技術等を必要とする業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
税務職俸給表	国税庁に勤務し、租税の賦課及び徴収に関する事務等に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
公安職俸給表（一）	警察官、皇宮護衛官、入国警備官及び刑務所等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
公安職俸給表（二）	検察庁、公安調査庁、少年院、海上保安庁等に勤務する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
海事職俸給表（一）	遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶その他人事院の指定する船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士等で人事院規則で定めるものに適用する。
海事職俸給表（二）	船舶に乗り組む職員（海事職俸給表（一）の適用を受ける者を除く。）で人事院規則で定めるものに適用する。
教育職俸給表（一）	大学に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、学生の教育、学生の研究の指導及び研究に係る業務に従事する職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
教育職俸給表（二）	高等専門学校に準ずる教育施設で人事院の指定するものに勤務し、職業に必要な技術の教授を行う職員その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
研究職俸給表	試験所、研究所等で人事院の指定するものに勤務し、試験研究又は調査研究業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（一）	病院、療養所、診療所等に勤務する医師及び歯科医師で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（二）	病院、療養所、診療所等に勤務する薬剤師、栄養士その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
医療職俸給表（三）	病院、療養所、診療所等に勤務する保健師、助産師、看護師、准看護師その他の職員で人事院規則で定めるものに適用する。
福祉職俸給表	障害者支援施設、児童福祉施設等で人事院の指定するものに勤務し、入所者の指導、保育、介護等の業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
専門スタッフ職俸給表	行政の特定の分野における高度の専門的な知識経験に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用する。
指定職俸給表	事務次官、外局の長、試験所又は研究所の長、病院又は療養所の長その他の官職を占める職員で人事院規則で定めるものに適用する。

適用俸給表別、級別人員（人数は平成22年国家公務員給与等実態調査より）

（単位：人）

級	11級	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	計
俸給表												
行政職俸給表（一）		229	1,282	1,985	3,354	15,262	16,749	31,916	45,953	18,021	9,762	144,513
（参考）官職の格付けの概要 （行（一）の場合）		課長（特重）	課長（重）	室長（因）	室長	課長補佐（因）	課長補佐	係長（因）	係長、主任（因） 専門官（特定）	主任 係員（特高）	係員	本省
		機関の長（重）	機関の長（特重）	部長（重）	課長（特因）	課長	課長補佐（因）	課長補佐 係長（因）	係長、主任（因） 専門官（特定）	主任 係員（特高）	係員	管区機関
				機関の長（因）	機関の長	課長（因）	課長	係長（特因）	係長、主任（因） 専門官（特定）	主任 係員（特高）	係員	府県単位機関
						機関の長（因）	機関の長	課長	係長（相因） 主任（因） 専門官（特定）	主任 係員（特高）	係員	地方出先機関
行政職俸給表（二）							32	448	2,058	1,312	105	3,955
専門行政職俸給表				3	46	200	327	2,026	2,707	1,288	1,610	8,207
税務職俸給表			111	441	1,644	11,277	13,596	10,356	5,856	4,077	5,667	53,025
公安職俸給表（一）		86	377	323	571	836	996	2,424	3,709	6,342	6,033	21,701
公安職俸給表（二）			56	269	555	1,345	1,461	4,636	7,798	3,428	3,248	22,796
海事職俸給表（一）						14	25	61	73	32	3	208
海事職俸給表（二）						4	51	76	82	114	17	344
教育職俸給表（一）							1	25	27	17	11	81
教育職俸給表（二）										103		103
研究職俸給表							439	313	321	290	13	1,376
医療職俸給表（一）								49	146	288	125	608
医療職俸給表（二）								70	140	167	29	434
医療職俸給表（三）					1	5	22	38	173	1,265	216	1,706
福祉職俸給表							18	52	19	103	59	251
専門スタッフ職俸給表									52	39	7	98
指定職俸給表												832
特定任期付職員俸給表												280
第一号任期付研究員俸給表												19
第二号任期付研究員俸給表												44

（注）（特高）特に高度の知識又は経験が必要とする
 （相因）相当困難な業務を所掌する
 （因）困難な業務を所掌する
 （特因）特に困難な業務を所掌する
 （重）重要な業務を所掌する
 （特重）特に重要な業務を所掌する
 （特定）特定の分野についての特に高度の専門的な知識又は経験が必要とする

（本省）府、省又は外局として置かれる庁の内部部局
 （管区機関）数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する地方支分部局
 （府県単位機関）1府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関
 （地方出先機関）1府県の一部の地域を管轄区域とする相当の規模を有する機関

4 府省別一般職公務員の定員

各府省ごとの組織構成別の定員一覧は別紙のとおり

(参考)

審議会等：法律の定める所掌事務の範囲内で、法律又は政令の定めるところにより、重要事項に関する調査審議、不服審査その他学識経験を有する者等の合議により処理することが適当な事務をつかさどらせるための合議制の機関

施設等機関：法律の定める所掌事務の範囲内で、法律又は政令の定めるところにより設置する試験研究機関、検査検定機関、文教研修施設（これらに類する機関及び施設を含む。）、医療更生施設、矯正収容施設及び作業施設

特別の機関：特に必要がある場合において、審議会等又は施設等機関のほか、法律の定める所掌事務の範囲内で、法律の定めるところにより設置する機関（例：日本学術会議、警察庁、検察庁、国税不服審判所、原子力安全・保安院、国土地理院等）

府省別一般職国家公務員の定員一覧表

府省名	内部部局	審議会等	施設等機関	特別の機関	地方支分部局	その他	計
会計検査院	1,276	3					1,279
人事院	本院	462		34		155	651
	国家公務員倫理審査会	12					12
	計	474		34		155	663
内閣官房	785						785
内閣法制局	76						76
内閣府	本府	893	191	182	137	965	2,368
	宮内庁	825		81		73	979
	公正取引委員会	609				166	775
	国家公安委員会	2,101		1,238		4,370	8,335
	金融庁	1,066	442				1,508
	消費者庁	217					217
	計	5,711	633	1,501	137	5,574	626
総務省	本省	2,611	7	90	10	2,471	5,189
	公害等調整委員会	36					36
	消防庁	125		37			162
	計	2,772	7	127	10	2,471	5,387
法務省	本省	798		23,213	11,802	14,908	50,721
	公安審査委員会	4					4
	公安調査庁	354		7		1,171	1,532
	計	1,156		23,220	11,802	16,079	52,257
外務省	2,162		17	3,554			5,733
財務省	本省	1,691		146		13,498	15,335
	国税庁	715		334	477	54,735	56,261
	計	2,406		480	477	68,233	71,596
文部科学省	本省	1,732		207	11	6	1,956
	文化庁	230			7		237
	計	1,962		207	18	6	2,193
厚生労働省	本省	3,240		5,379		23,866	32,485
	中央労働委員会	83				30	113
	計	3,323		5,379		23,896	32,598
農林水産省	本省	3,426		1,612	221	13,211	18,470
	林野庁	594		46		4,616	5,256
	水産庁	732				176	908
	計	4,752		1,658	221	18,003	24,634
経済産業省	本省	2,398		20		1,844	4,262
	資源エネルギー庁	453			793		1,246
	特許庁	2,903					2,903
	中小企業庁	202					202
	計	5,956		20	793	1,844	8,613
国土交通省	本省	4,263		786	823	36,352	42,224
	観光庁	103					103
	気象庁	1,393		505		3,641	5,539
	運輸安全委員会	178					178
	海上保安庁	1,049		526		11,061	12,636
	計	6,986		1,817	823	51,054	60,680
環境省	797		48		400	1,245	
防衛省	31					31	

- (注) 1. 定員は、原則として平成22年7月1日現在。
2. 各府省から提出されたものを人事院においてとりまとめた。
3. 林野庁のうち、国有林野事業職員の数は4,769人。

我が国の一般職国家公務員制度の概要

基本

国家公務員法により国家公務員制度の基本を定める。

- ① 国家公務員法は、国民に対し、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とする。
- ② 内閣は、法律の定める基準に従い、官吏に関する事務を掌理する（日本国憲法第73条第4号）とされており、国家公務員法はこの基準を定めるものである。
- ③ 国家公務員法は、特別職（大臣、裁判官、国会職員、防衛省職員等）には適用されず、一般職に適用される。

制度概要（一般職）

1 任用（採用、昇任等）

- ① 職員の任用は、受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づいて行うことが基本（成績主義の原則）
- ② 採用は、公開平等の競争試験によることが原則
（国家公務員採用Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種試験、国税専門官採用試験、航空管制官採用試験、刑務官採用試験等を人事院が実施）
- ③ 職員の昇任は、任命権者が職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職に係る標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行う

2 給与

- ① 職員の給与は、官職の職務と責任に応じたものとすることが基本（職務給の原則）
- ② 「一般職の職員の給与に関する法律」により、俸給月額や扶養手当、期末手当等の各種手当について具体的に規定
- ③ 給与改定の手順
 - ・ 人事院は、国家公務員給与及び民間給与を調査し、官民の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に、各府省、職員団体等の要望、意見を聴取しながら国家公務員の給与改定を国会及び内閣に勧告
（※人事院勧告制度は労働基本権制約の代償措置）
 - ・ 政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立っており、給

与改定を行う場合には、給与法改正案を国会に提出

※ 現業職員等については、団体交渉等により給与等の労働条件を決定（現業職員に関して予算上実施不可能な場合は国会へ付議）

3 人事評価の実施

職員の執務について、所轄庁の長は、定期的に人事評価を行い、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならない。

4 身分保障

職員は、法律又は人事院規則に定める場合（勤務実績不良、心身故障による職務遂行困難等）以外は、職員本人の意に反して、免職、降任、休職又は降給されることはない。

※ 職員が恣意的にその職を奪われることのないよう身分を保障することにより、公務の中立性・公正性を確保。身分保障を前提とした上で、公務能率を維持するために一定の事由に該当する場合には、職員の意に反する免職、降任、休職、降給を可能としている。

5 定年

原則60歳（一部例外：医師65歳など）

6 服務

国家公務員は、国民全体の奉仕者であることから、次のような服務上の強い制約が課せられている。

①労働基本権の制約（争議行為等の禁止）、②信用失墜行為の禁止、倫理の保持、③職務上知り得た秘密を守る義務（守秘義務）、④政治的行為の制限、⑤兼業の制限など。

7 懲戒

職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒処分（免職、停職、減給、戒告）をすることができる。

① 国家公務員法若しくは国家公務員倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合

② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

③ 国民全体の奉仕者にふさわしくない非行のあった場合

中央人事行政機関(内閣総理大臣及び人事院)

国公法では、国家公務員の人事に関する事項をつかさどる機関として、中央人事行政機関たる内閣総理大臣及び人事院を規定。

内閣総理大臣

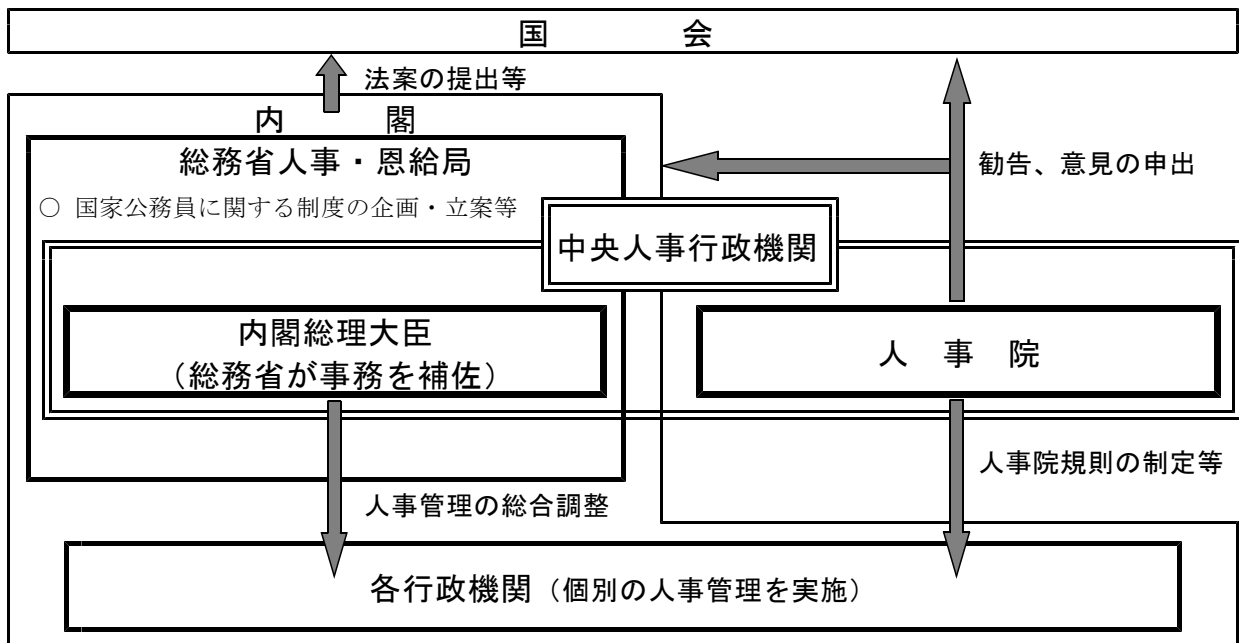
〔所掌事務〕 標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事務並びに職員の人事評価（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）能率、厚生、服務、退職管理等に関する事務（人事院の所掌に属するものを除く）、各行政機関がその職員について行う人事管理に関する方針、計画等に関し、その統一保持上必要な総合調整に関する事務（国公法第18条の2）。

（総務省設置法第4条第2号において、総務省が「内閣総理大臣を補佐すること」を規定）

人事院 内閣の所轄の下に置き、人事官3人（うち総裁1人）で組織（国公法第4条）。

〔所掌事務〕 給与その他の勤務条件の改善及び人事行政の改善に関する勧告、採用試験及び任免（標準職務遂行能力及び採用昇任等基本方針に関する事項を除く。）、給与、研修、分限、懲戒、苦情の処理、職務に係る倫理の保持その他職員に関する人事行政の公正の確保及び職員の利益の保護等に関する事務（国公法第3条）。

※ 職務に係る倫理の保持に関する事務を所掌する組織として、国家公務員倫理審査会が置かれている（国公法第3条の2）。



任用制度

1 任用の概念

- (1) 任用とは、官職の欠員を採用、昇任、降任又は転任のいずれかの方法により補充する行為を指す（国公法第35条）。
- (2) 職員の任用は、常勤・非常勤、恒久・臨時を問わず、すべて平等取扱の原則（第27条）、人事管理の原則（第27条の2）及び成績主義の原則（第33条）に基づいて行わなければならない。
- (3) 成年被後見人又は被保佐人であるなどの欠格条項に該当する者は、官職に就く能力を有しない（第38条）。

2 採用

- (1) 職員以外の者を官職に任命すること（臨時的任用を除く）をいう。
- (2) 競争試験又は選考（競争試験以外の方法による能力実証）による（第36条）。
- (3) 採用試験は、人事院規則の定めるところにより、これを行う（第42条）。
- (4) 採用は、条件付とされ、職員が当該官職において6月以上勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式のものとされる（第59条）。なお、条件付採用期間中は、分限処分に関する不服申立ての規定が適用除外となっている（第81条第1項第2号）。

3 昇任

- (1) 職員をその職員が現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。
- (2) 職員の昇任は、任命権者が、職員の人事評価に基づき、任命しようとする官職の属する職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする官職についての適性を有すると認められる者の中から行う（第58条）。
- (3) 昇任は、条件付とされ、職員が当該官職において6月以上勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式のものとされる（第59条）。

4 降任

- (1) 職員をその職員が現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。
- (2) 職員の意に反して降任することができるのは、
 - ① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
 - ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合
 - ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により、廃職又は過員を生じた場合に限定されている（第78条）。

5 転任

職員をその職員が現に任命されている官職以外の官職に任命すること（昇任、降任又は配置換を除く）をいう。

6 配置換

職員を任命権者を同じくする他の官職（部局又は機関等及び職制上の段階を同じくするものに限る。）に任命すること（昇任又は降任を除く）をいう。

7 併任

現に官職に任命されている職員をその官職を占めさせたまま、他の官職に任命することをいう。

8 臨時的任用

- (1) ①緊急の場合、②臨時の官職に関する場合、③採用候補者名簿がない場合、に限って、人事院の承認を得て、6月を超えない任期で任用することをいう（第60条）。
- (2) 分限処分に関する不服申立ての規定が適用除外となっている（第81条第1項第1号）。

※公務員の分類に応じた任用制度の主な特例

(1) 外務職員

- ① 欠格事由について、国公法第38条に定めるもののほか、無国籍者又は外国国籍の保有者であることを規定（外務公務員法第7条）。
- ② 外務職員の採用で、もっぱら財務、商務、農務、労働等に関する外交領事事務又は特別の技術を必要とする外交領事事務に従事させるためなどには、試験によらず、選考によることができる（外務公

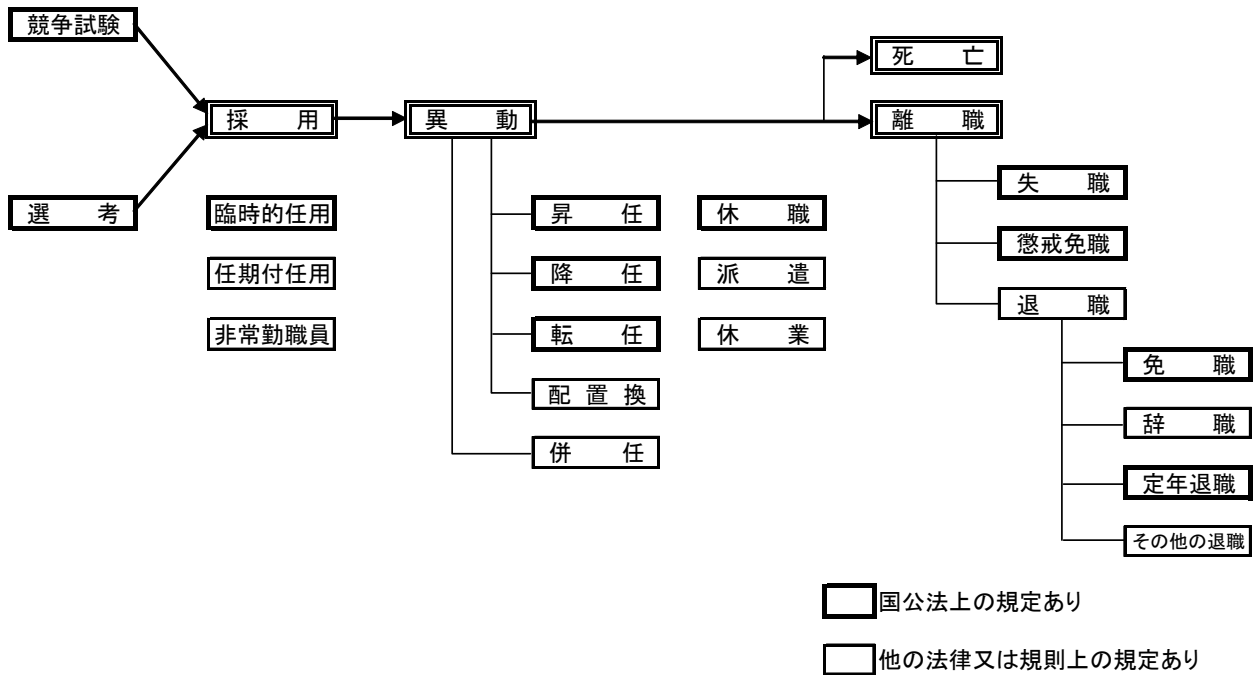
務員法第10条)。

③ 外務職員の人事評価は、外務省令の定めるところにより行う(外務公務員法第14条)。

(2) 検察官

欠格事由について、国公法第38条に定めるもののほか、禁錮以上の刑に処せられた者及び弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者を規定(検察庁法第20条)。

【概略図】



※ 定年退職

定年は、原則として60歳、最高65歳(国公法第81条の2)(国公法の中では、定年は分限の中で規定)。

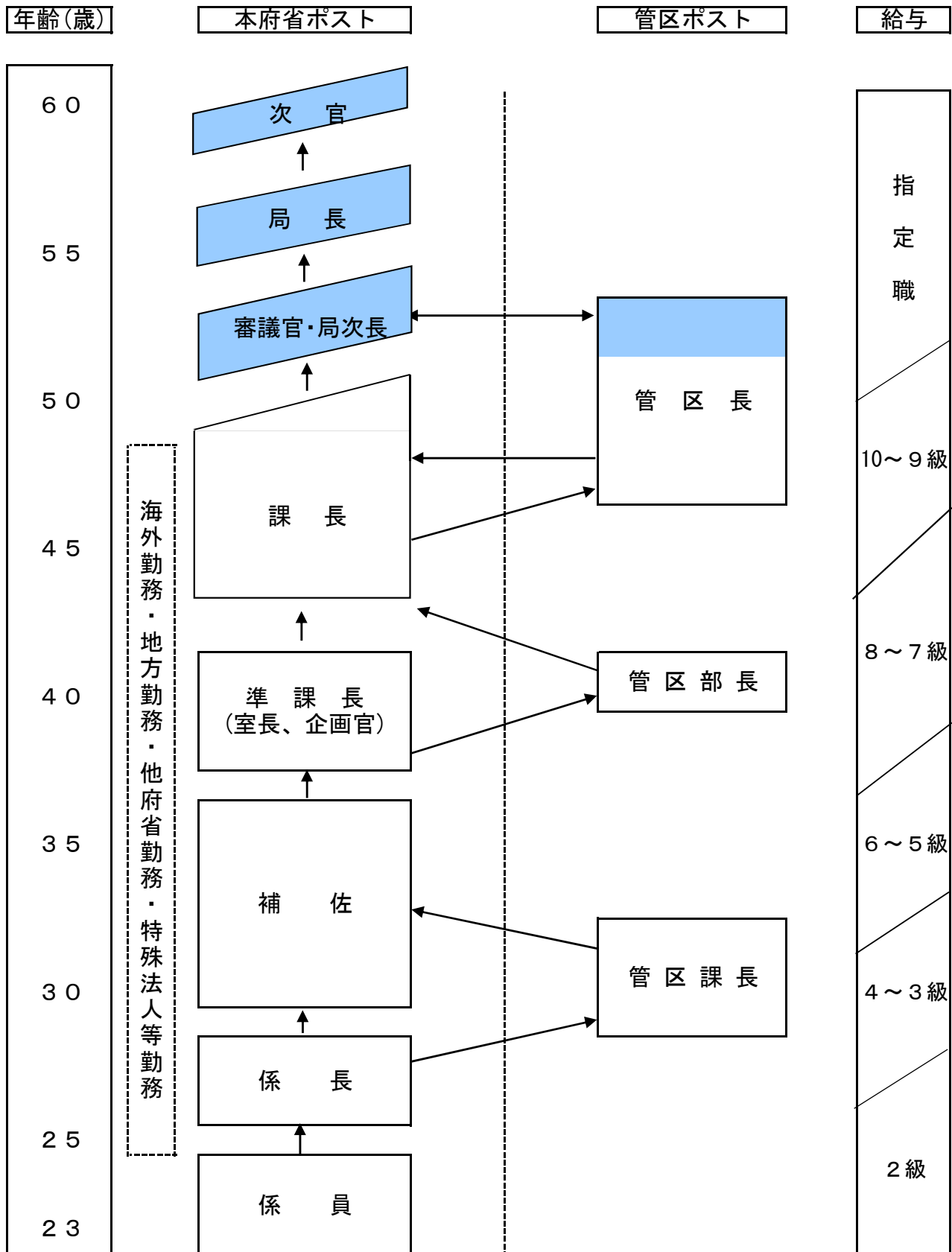
<参考>

総人件費改革に伴う配置転換等の着実な実施

国の行政機関の定員の純減を円滑に進めるため、「国家公務員の配置転換、採用抑制等に関する全体計画」(平成18年6月30日閣議決定)に基づき、平成19年度から22年度までの間に約2,900人の配置転換を実施することになっている。

昇進モデル

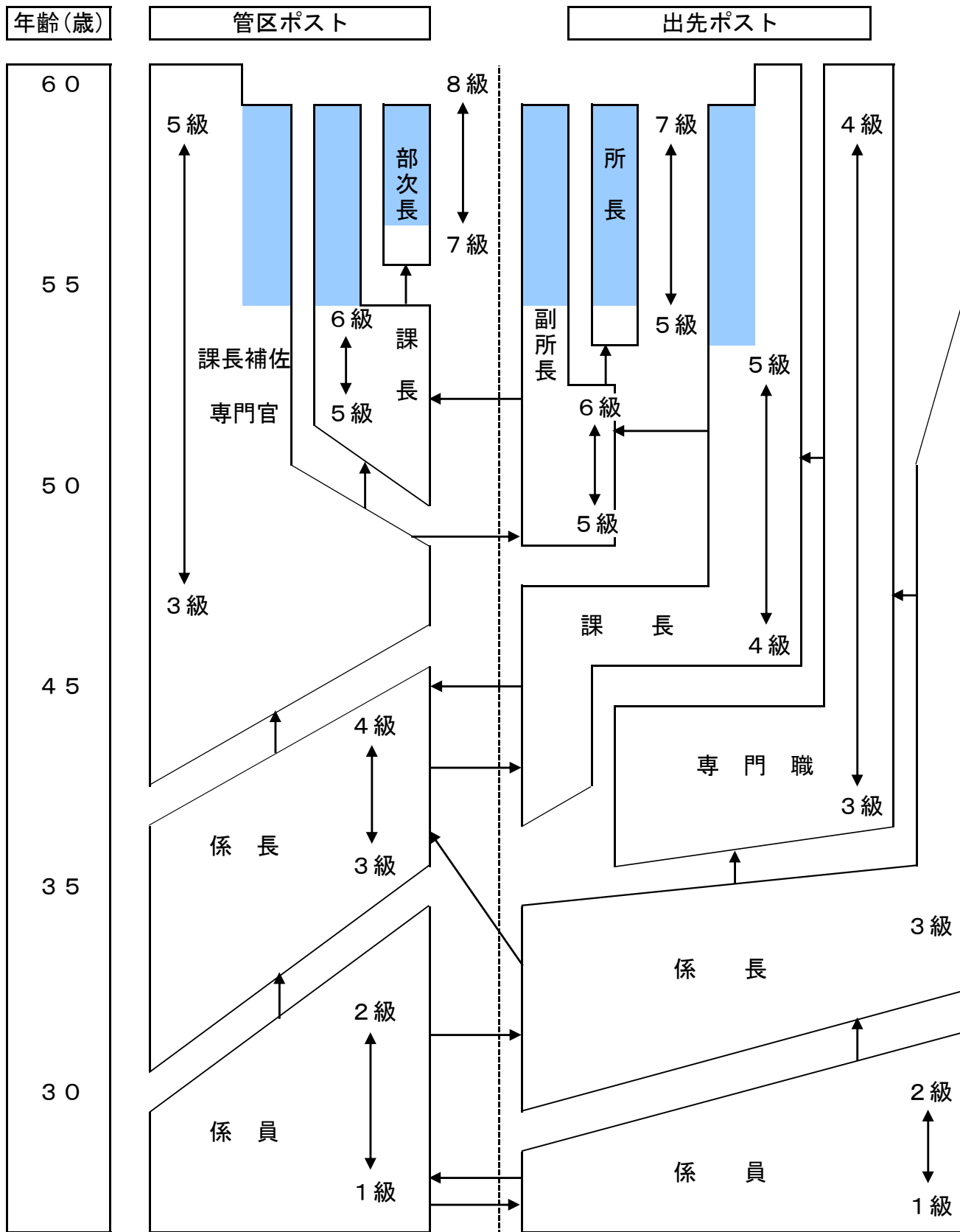
(1) 本府省 I 種採用(事務)昇進モデル



(注) 内は、勸奨退職があることを示す。

(出典: 人事院資料)

(2) 地方採用（I種以外）昇進モデル<管内異動>



(注) 内は、勧奨退職があることを示す。

(出典：人事院資料)

勤務条件

1 勤務条件の定義

- 職員が当局に対し、勤務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の勤務を提供し、またはその勤務の提供を継続するかどうかについての決心をするに当たり、一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係的事項。(地公法に係る法制意見〔昭和33年法制局一発第19号内閣法制局長官〕)

国公法においては、給与及び勤務時間が勤務条件の代表例として明記。

(国公法の中で「勤務条件」が使われている例)

(情勢適応の原則)

第28条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

(勤務条件に関する行政措置の要求)

第86条 職員は、俸給、給料その他あらゆる勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる。

(交渉)

第108条の5 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- 勤務条件については、登録された職員団体から適法な交渉の申入れがあつた場合には、当局は交渉に応ずる義務があるが、国の事務の管理及び運営に関する事項(管理運営事項)は交渉の対象とすることができない(国公法第108条の5)。

※ 管理運営事項

国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項(「逐条国家公務員法」(鹿児島、森園、北村編))。

2 勤務条件法定主義

職員の勤務条件の基礎的事項については、国民の代表者である国会が定めるべきとの原則。

① 給与 「一般職の職員の給与に関する法律」

② 勤務時間、休暇等 「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」

※ 一般職のうち特定独立行政法人等職員については、上記法律の適用を受けず、団体交渉によって勤務条件が決定される。

3 情勢適応の原則

勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように変更することができる。その変更に関しては、人事院は勧告することを怠ってはならない（国公法第28条）。

給 与 制 度

1 非現業国家公務員

- 労働基本権制約の代償措置として人事院勧告制度。
- 国家公務員の給与等の勤務条件は、社会一般の情勢に適応するように定めることとされており、人事院は給与等の変更について、国会及び内閣に勧告。

国家公務員法（抄）

（情勢適応の原則）

第 28 条 この法律に基づいて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

2 人事院は、毎年、少くとも一回、俸給表が適当であるかどうかについて国会及び内閣に同時に報告しなければならない。給与を決定する諸条件の変化により、俸給表に定める給与を百分の五以上増減する必要が生じたと認められるときは、人事院は、その報告にあわせて、国会及び内閣に適当な勧告をしなければならない。

I 給与制度

国家公務員の給与は、法律に基づいて定められており【給与法定主義】（国公法第63条等）、その官職の職務と責任に応じて決められることとされ【職務給の原則】（国公法第62条）、俸給とこれを補完する諸手当とから成り立っている。一般職給与法においては、職務給の原則を実現するため多様な職種をその職務の類似性などによって11種17表の俸給表に分類している（一般職給与法第6条第1項）。

職員の俸給は、①適用俸給表の決定、②職務の級の決定、③号俸の決定の3段階により決定（一般職給与法第6条～第8条）。また、手当は、それぞれの支給要件に該当する職員についてのみ支給（一般職給与法第10条の2～第19条の7（第15条等を除く）、寒冷地手当法等）。

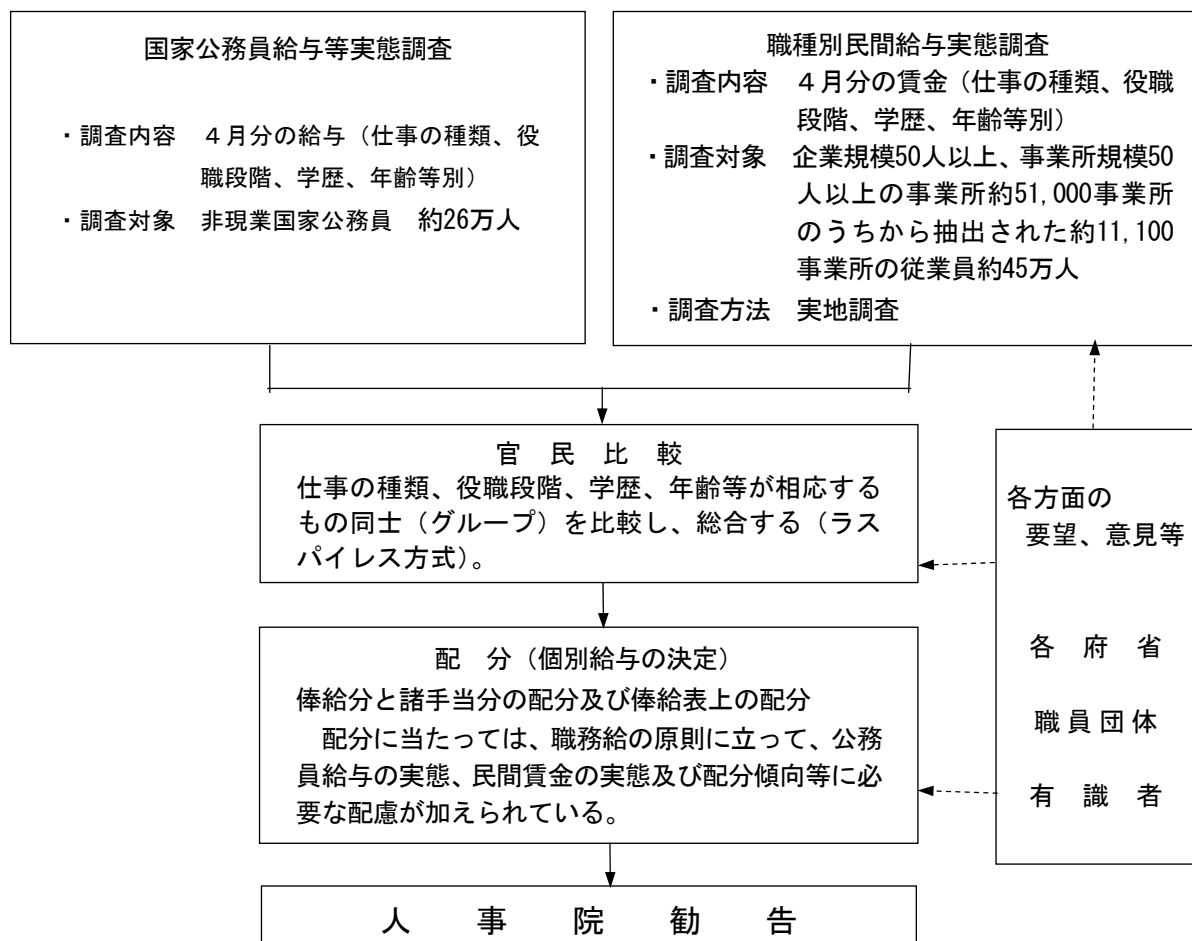
手 当 の 種 類

・ 俸給の特別調整額	・ 本府省業務調整手当	・ 初任給調整手当
・ 専門スタッフ職調整手当	・ 扶養手当	・ 地域手当
・ 広域異動手当	・ 研究員調整手当	・ 住居手当
・ 通勤手当	・ 単身赴任手当	・ 特殊勤務手当
・ 特地勤務手当	・ 超過勤務手当	・ 休日給
・ 夜勤手当	・ 宿日直手当	・ 管理職員特別勤務手当
・ 期末手当	・ 勤勉手当	・ 寒冷地手当
・ 任期付研究員業績手当	・ 特定任期付職員業績手当	等

(注) 平成 23 年 1 月 1 日現在。

Ⅱ 人事院勧告の手順

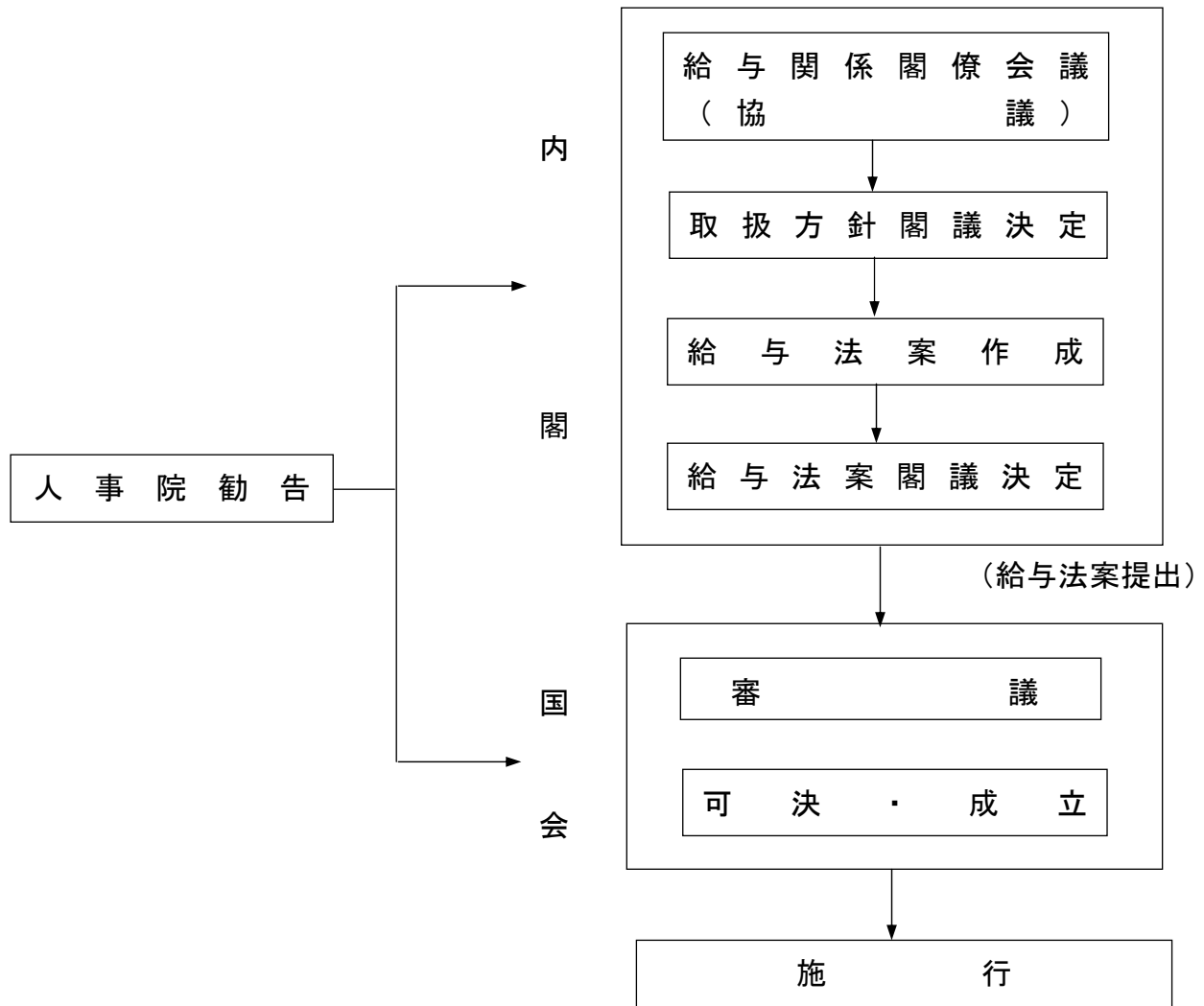
人事院は、国家公務員の給与について、民間の賃金との適正な均衡を確保することを基本として（民間準拠）、同じ条件（仕事の種類、役職段階、学歴、年齢等）にある者同士の官民の給与を比較した上で、所要の勧告。



(注) 平成 22 年の例。

Ⅲ 給与改定の手順

- 国家公務員の給与改定に当たっては、政府は、人事院勧告制度を尊重する基本姿勢に立って、国政全般との関連につき検討の上方針を決定。
- 国家公務員の給与は、最終的には、法律として国民の代表で構成される国会で決定。



※公務員の分類に応じた給与制度の主な特例

(1) 外務職員

在外公館に勤務する外務職員には、「在外公館の名称及び位置並びに在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律」により、外務職員の駐在国における体面を保つなどのため、在勤基本手当等が、一般職給与法に基づき支給される給与にあわせて支給。

(2) 検察官

検察官に関しては、「検察官の俸給等に関する法律」により別途俸給が定められている。毎年の給与水準は「一般職の職員の給与に関する法律」に準じて決定。

2 特定独立行政法人等の職員

I 特定独立行政法人等の職員の給与決定の仕組み（別紙参照）

- 給与に関する事項は団体交渉の対象であり、これに関して労働協約を締結することができる。（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和23年法律第257号）第8条）
- 団体交渉によって決着しない場合は、中央労働委員会に対し調停・仲裁を申請することができる。

※ 給与総額制（国有林野のみ）

- 国有林野事業を行う国の経営する企業の業務を遂行するために恒常に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員に係る給与準則については、その給与準則に基づいて各会計年度において支出する給与の額が、その会計年度の予算の中で給与の総額として定められた額を超えないようにしなければならない。（国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）第5条）

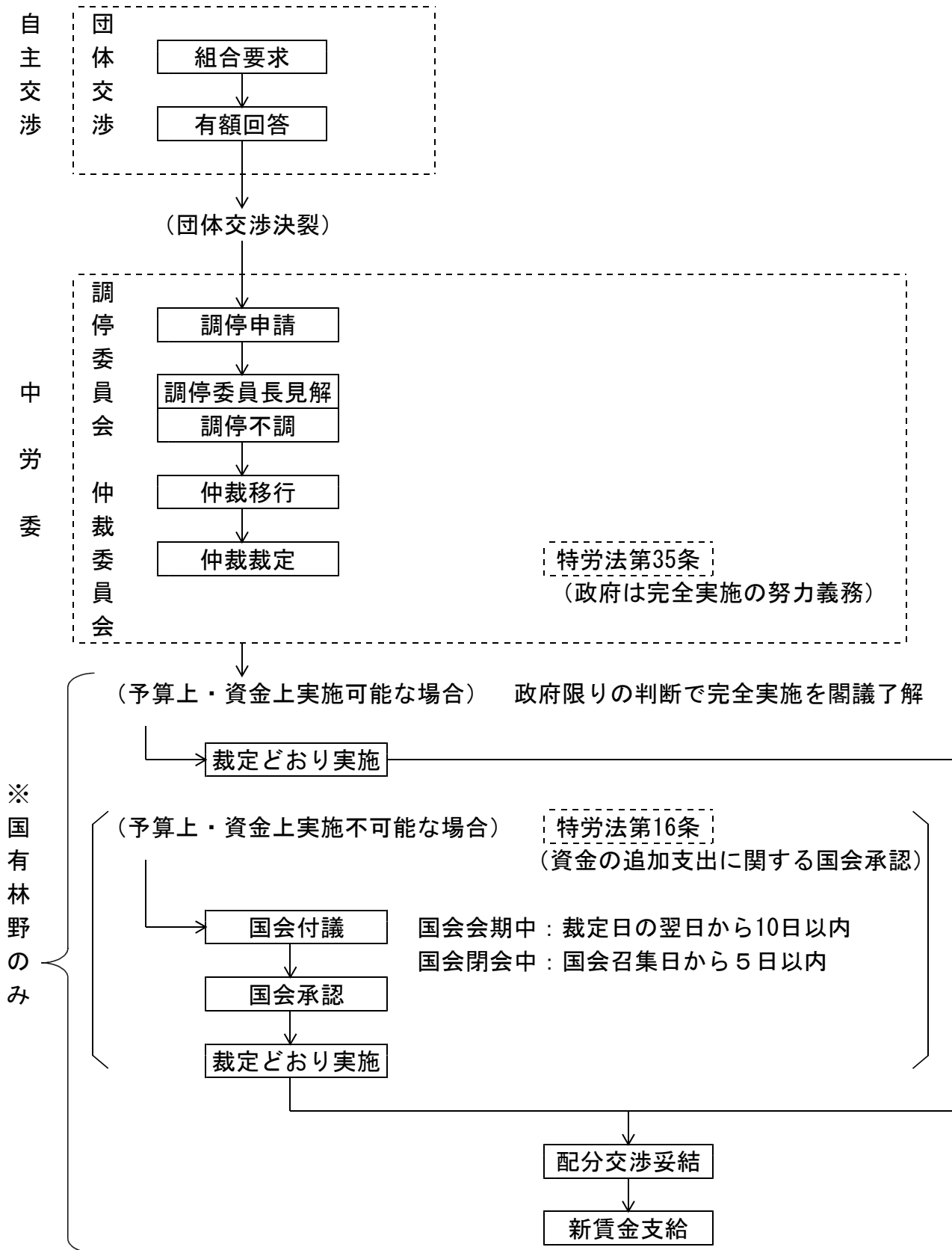
II 給与の支給の基準等

（例） 特定独立行政法人の職員

- 特定独立行政法人の職員の給与は、その職務の内容と責任に応ずるものであり、かつ、職員が発揮した能率が考慮されるものでなければならない。
- 特定独立行政法人は、その職員の給与の支給の基準を定め、これを主務大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 前項の給与の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当該特定独立行政法人の業務の実績及び中期計画の人件費の見積りその他の事情を考慮して定められなければならない。

（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第57条）

特定独立行政法人等の給与決定過程



国家公務員の給与改定の推移

年度	人事院勧告		給与改定の実施内容	仲裁 裁定 (現業)	民間 賃上率 (定昇込み)	経済指標		内閣
	改定率	改定時期				経済成長率 (実質)	消費者物価 (前年度比)	
昭和38	7.5	38.5	(38.10)	6.5	9.1	10.4	6.6	池田
39	8.5	39.5	↑ (39.9)	7.76	12.4	9.5	4.6	
40	7.2	40.5	4月遅れ実施 (40.9)	6.25	10.6	6.2	6.4	佐藤
41	6.9	41.5	↓ (41.9)	6.50	10.6	11.0	4.7	
42	7.9	42.5	3月遅れ実施 (42.8)	7.28	12.5	11.0	4.2	
43	8.0	43.5	2月遅れ実施 (43.7)	7.93	13.6	12.4	4.9	
44	10.2	44.5	1月遅れ実施 (44.6)	10.10	15.8	12.0	6.4	
45	12.67	45.5	↑	12.51	18.5	8.2	7.3	
46	11.74	46.5	↑	11.68	16.9	5.0	5.9	
47	10.68	47.4		10.60	15.3	9.1	5.7	
48	15.39	48.4		14.74	20.1	5.1	15.6	
49	29.64	49.4		26.71	32.9	△0.5	20.9	三木
50	10.85	50.4	勧告どおり実施	11.78	13.1	4.0	10.4	
51	6.94	51.4	↓	6.49	8.8	3.8	9.5	福田
52	6.92	52.4		6.84	8.8	4.5	6.9	
53	3.84	53.4		3.13	5.9	5.4	3.8	大平
54	3.70	54.4	(指定職の職員は54.10)	3.43	6.0	5.1	4.8	
55	4.61	55.4	(" 55.10)	4.39	6.74	2.6	7.6	鈴木
56	5.23	56.4	指定職・本省課長等の職員及び調整 手当は1年遅れ実施	5.38	7.68	2.8	4.0	
57	4.58	57.4	実施見送り	4.60	7.01	2.6	2.6	中曽根
58	6.47	58.4	2.03%実施	1.83	4.40	1.7	1.9	
59	6.44	59.4	3.37%実施	1.95	4.46	3.9	2.2	
60	5.74	60.4	3月遅れ実施 (60.7)	2.58	5.03	4.5	1.9	
61	2.31	61.4	勧告どおり実施	2.02	4.55	2.8	0.0	竹下
62	1.47	62.4	↓	1.12	3.56	5.0	0.5	
63	2.35	63.4		1.99	4.43	6.7	0.8	宇野
平成元	3.11	元.4		2.77	5.17	4.3	2.9	
2	3.67	2.4		3.58	5.94	6.0	3.3	海部
3	3.71	3.4		3.35	5.65	2.2	2.8	
4	2.87	4.4		2.89	4.95	1.1	1.6	宮澤
5	1.92	5.4		1.76	3.89	△1.0	1.2	
6	1.18	6.4		1.05	3.13	2.3	0.4	細川
7	0.90	7.4		0.80	2.83	2.5	△0.1	
8	0.95	8.4		1.09	2.86	2.9	0.4	橋本
9	1.02	9.4	(指定職の職員は10.4)	0.90	2.90	0.0	2.0	
10	0.76	10.4		0.70	2.66	△1.5	0.2	小淵
11	0.28	11.4		0.25	2.21	0.7	△0.5	
12	0.12	12.4		0.12	2.06	2.6	△0.5	森
13	0.08	13.4		0.07	2.01	△0.8	△1.0	
14	△2.03	} (注6)	(14.12)	△1.90	1.66	1.1	△0.6	小泉
15	△1.07		(15.11)	△2.49	1.63	2.1	△0.2	
16	- (注7)		(16.10)	-	1.67	2.0	△0.1	
17	△0.36		(17.12)	-	1.71	2.3	△0.1	
18	-	19.4	↓ (19.4)	-	1.79	2.3	0.2	安倍
19	0.35	19.4	指定職の職員は実施見送り	-	1.87	1.8	0.4	
20	- (注7)	21.4	勧告どおり実施	-	1.99	△4.1	1.1	藤生
21	△0.22	} (注6)	(21.12)	-	1.83	△2.4	△1.7	
22	△0.19		(22.12)	↓	-	1.82	3.1(見込)	△0.6(見込)

(注) 1 仲裁裁定は、昭和35～41年度は単純平均、昭和42年度以降は加重平均である。平成15年度からは、現業は国有林野事業のみとなった。平成16～18年度は改定なし。
 2 民間賃上率は厚生労働省調査による主要企業である。昭和54年度までは単純平均、昭和55年度以降は加重平均である。
 3 経済成長率(実質)は、昭和55年度までは旧68SNA・平成2年基準、昭和56年度から平成6年度までは93SNA・平成7年基準、平成7年度以降は93SNA・平成12暦年連鎖価格の国内総支出の伸び率である。
 4 昭和58年度、59年度及び60年度の人事院勧告には、昭和57年度の給与改定見送りによる官民較差が含まれている。
 5 昭和40年度は指定職の一部、昭和53年度は指定職、平成11年度は指定職・本省庁課長級についてベアを見送る勧告が出された。
 6 平成14年度、15年度、17年度及び21年度の人事院勧告の「改定時期」は、「公布の日の属する月の翌月の初日」とされている。平成16年度の人事院勧告の「改定時期」は、「公布の日」とされている。
 7 平成16年度、18年度、20年度は水準改定なし。官民較差は16年度は0.01%、18年度は0.00%、20年度は0.04%。

近年の（旧）国営企業における新賃金妥結状況

○平成15年

1. 郵政事業

平成15年3月～4月	有額回答要求書提出
4月下旬	あっせん申請、調停申請
5月下旬	調停不調、仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

2. 印刷事業

平成15年4月上旬	有額回答要求書提出
5月上旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

3. 造幣事業

平成15年4月上旬	有額回答要求書提出
4月下旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

4. 林野事業

平成15年4月	有額回答要求書提出
5月中旬	調停申請
5月下旬	調停不調・仲裁手続に移行
6月17日	仲裁裁定

○平成16年～22年

労使間の交渉による自主決着

分 限 制 度

- 分限とは、身分保障を前提としたうえで、公務能率を維持するための公務員の身分上の変動で不利益を及ぼすもの。
- 分限の根本基準として公正でなければならないことを規定（国公法第74条第1項）。
- 分限には、(i) 処分性のあるもの（降任、免職、休職、降給）と(ii) 処分性のないもの（失職、定年）がある。
- 休職及び免職等は、「任命権者」が、「この法律及び人事院規則に従いこれを行う」（国公法第61条）とされる。

1 降任及び免職

「降任」とは、職員をその職員が現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命することをいい、「免職」とは職員をその意に反して退職させることをいう。意に反する「降任」及び「免職」のできる事由は、次のように規定（国公法第78条）。

- ① 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- ② 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- ③ その他その官職に必要な適格性を欠く場合
- ④ 官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により、廃職又は過員を生じた場合

2 休職

「休職」は、職員としての身分を保有させたまま、職務に従事させないことをいう。休職の事由は、次のように規定（国公法第79条）。

- ① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- ② 刑事事件に関し起訴された場合
- ③ その他人事院規則で定める場合

3 降給

「降給」には、「降格」と「降号」がある。「降格」とは、職員の意に反して、当該職員の職務の級を同一の俸給表の下位の職務の級に変更することをいい、「降号」とは、職員の意に反して、当該職員の号俸を同一の職務の級の下位の号俸に変更することをいう。

「降格」は、「降任」と同様の事由を、「降号」は、「降任」の①に掲げる事由と同様の事由を人事院規則において規定。

4 失職

職員が、以下の国家公務員の欠格事由（国公法第38条）に該当することとなった場合には、当然に失職する（国公法第76条）。

- ① 成年被後見人又は被保佐人
- ② 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- ③ 懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者
- ④ 人事院の人事官又は事務総長の職にあつて、第109条から第112条までに規定する罪を犯し刑に処せられた者
- ⑤ 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者

（参考）分限処分の状況（出典：人事院資料より）

<職員の意に反する降任・免職（平成21年度）> （単位：人）

	勤務実績がよくない場合	心身の故障のため職務遂行に支障がある場合	官職に必要な適格性を欠く場合	廃職又は過員を生じた場合	計
降任	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (1)
免職	2 (1)	2 (5)	11 (6)	525 (0)	540 (12)

（注）1 （ ）内は前年度の人数を示す。

2 降任・免職事由の「勤務実績がよくない場合」には、「官職に必要な適格性を欠く場合」にも該当したものを含む。

<休職（平成21年7月1日現在）> （単位：人）

心身の故障のため長期の休養を要する場合					刑事事件に関し起訴された場合	学術に関する研究等に從事する場合	共同研究等に從事する場合	研究成果活用企業の役員等に兼業する場合	公共的機関の設立を援助する場合	災害により行方不明になった場合	復職時に欠員がない場合	合計
公務傷病	通勤傷病	結核性疾患	非結核性疾患	小計								
9 (5)	5 (3)	2 (0)	1,392 (1,277)	1,408 (1,285)	19 (13)	366 (356)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1,793 (1,656)

(注) () 内は平成 20 年 7 月 1 日現在の人数を示す。

※ 公務員の分類に応じた主な特例

(1) 検察官

検察官の身分保障については、検察官適格審査会による事前審査制度が整備されており、また検事長、検事、副検事については剰員となった場合でも俸給の半額を給して欠位を待たせる制度がある。また、検察官は、懲戒処分に付される場合を除き、定年による場合、心身の故障、職務の非能率等の事由により罷免を相当とする場合及び剰員により欠員を待つ場合のほかは、不利益な身分取扱をされない（検察庁法第23～25条）。

(2) 特定独立行政法人等職員

離職に関する規定（国公法第 77 条）が適用されない（特労法第 37 条）。

懲戒制度

1 懲戒の意義

- 懲戒は、職員の服務義務違反に対して公務員関係における秩序維持のため科せられる制裁。
- 懲戒の根本基準として公正でなければならないことを規定（国公法第74条第1項）。
- 懲戒処分は、原則として任命権者がこれを行う（国公法第84条）。
- 懲戒処分を行う事由として、以下を掲げる（国公法第82条第1項）。
 - ① 国公法若しくは倫理法又はこれらの法律に基づく命令に違反した場合
 - ② 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
 - ③ 国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

2 懲戒の種類

(1) 免職

職員の身分を失わせ、公務員関係から排除する処分である。この処分を受けた者は、処分の日から2年間官職につくことができず、退職手当法による退職手当も支給されない。

(2) 停職

職員としての身分は保有したまま職務に従事させない処分である。停職の期間は1日以上1年以下と定められており、停職期間中は無給とされる。

(3) 減給

1年以下の期間、俸給の月額額の5分の1以下に相当する額を給与から減ずる処分である。

(4) 戒告

職員の義務違反に対してその責任を確認し、将来を戒める処分である。

(参考) 懲戒処分の状況 (平成21年 人事院資料より)

(単位：人)

処分の種類 処分事由	免職	停職	減給	戒告	計
一般サービス関係 (欠勤、勤務態度不良等)	2 (5)	35 (16)	151 (59)	88 (16)	276 (96)
通常業務処理関係 (業務処理不適正、報告怠慢等)	10 (4)	17 (14)	80 (52)	136 (19)	243 (89)
公金官物取扱関係 (紛失、不正取扱等)	(0)	(2)	1 (6)	3 (5)	4 (13)
横領等関係	6 (7)	(1)	5 (10)	6 (8)	17 (26)
倫理法等違反	1 (14)	2 (8)	4 (40)	11 (71)	18 (133)
交通事故・交通法規違反関係	4 (1)	15 (12)	24 (26)	22 (30)	65 (69)
公務外非行関係	11 (10)	31 (24)	44 (57)	22 (22)	108 (113)
監督責任関係	(0)	2 (1)	13 (30)	11 (23)	26 (54)
計	34 (41)	102 (78)	322 (280)	299 (194)	757 (593)

注1：処分事由が複数ある事案については、主たる事由で分類している。

注2：()内の数字は、前年の処分数である。

行政措置要求・不服申立て制度

1 勤務条件に関する行政措置要求

職員の経済的権利の保障を図るものであると同時にその労働基本権が制約されていることを補完する機能を有するもの。

- (1) 職員は、勤務条件に関し、人事院に対して、人事院若しくは内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長により、適当な行政上の措置が行われることを要求することができる（国公法第86条）（登録職員団体を通じて行うことも可）。
- (2) 人事院は、要求のあったときは、必要と認める調査等を行い、一般国民及び関係者に公平なように、且つ、職員の能率を發揮し、及び増進する見地において、事案を判定しなければならない（国公法第87条）。
- (3) 人事院は、審査・判定に基づき、勤務条件に関し一定の措置を必要と認めるときは、その権限に属する事項については、自らこれを実行し、その他の事項については、内閣総理大臣又はその職員の所轄庁の長に対し、その実行を勧告しなければならない（国公法第88条）。

2 不利益処分に関する不服申立て

不当な不利益処分から職員の身分を保障しようとするもの。

- (1) 職員が、降給、降任、休職、免職その他著しく不利益な処分又は懲戒処分を受けた場合には、人事院に対してのみ行政不服審査法による不服申立て（審査請求又は異議申立て）をすることができる（国公法第90条）。
- (2) 人事院は、調査の結果、①処分の承認、②処分の修正、③処分の取消し及びそれに伴う権利回復措置、を行う（国公法第92条）。

※ 公務員の分類に応じた行政措置要求・不服申立て制度の主な特例

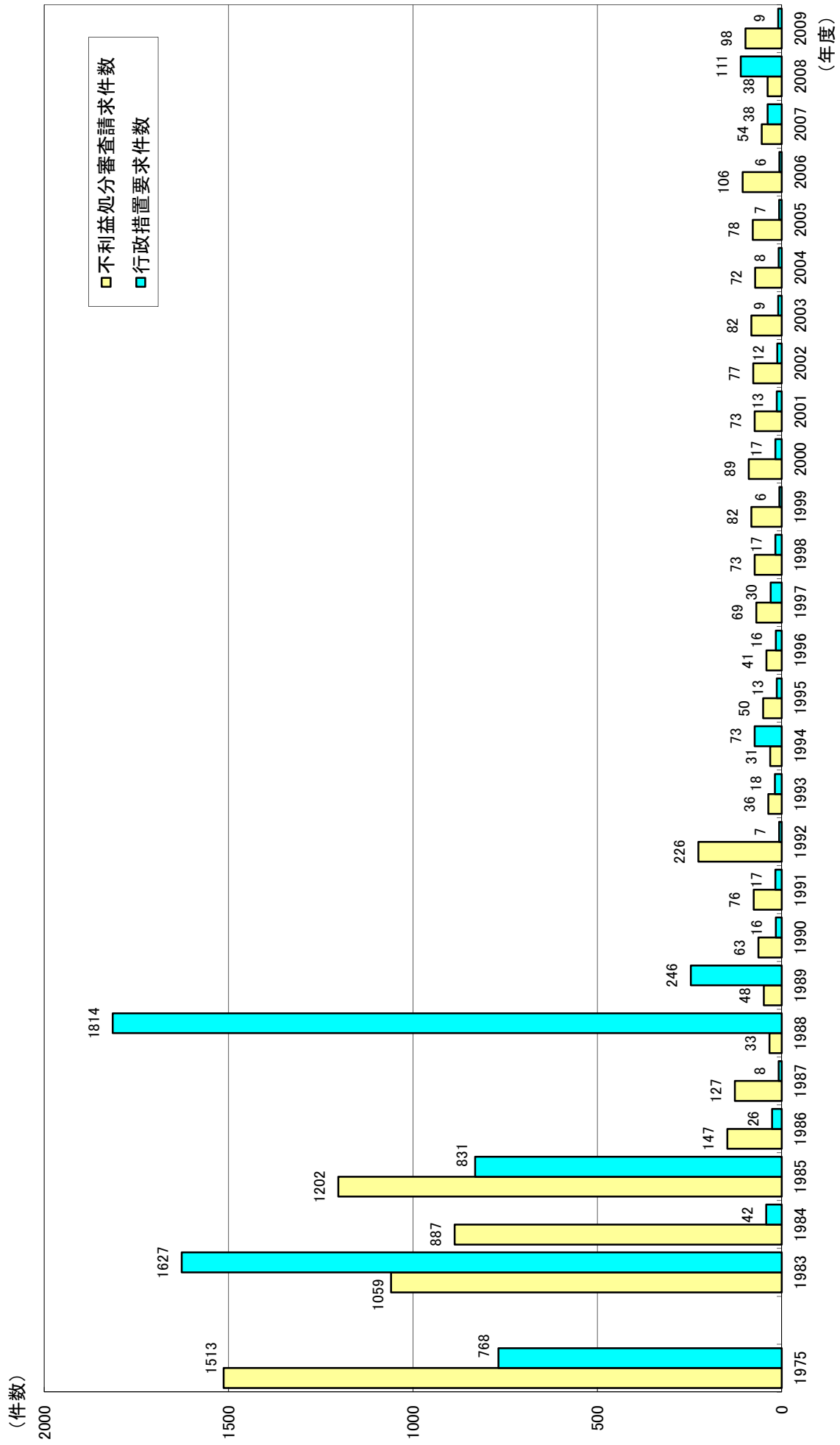
(1) 外務職員

- ① 勤務条件に関し、外務大臣により適当な行政上の措置が行われることを要求しようとするときは、外務人事審議会に対して要求しなければならない（外務公務員法第17条）
- ② 外務職員が、外交機密の漏えいにより国家の重大な利益をき損したという理由で懲戒処分を受けた場合における行政不服審査法による不服申立ては、外務大臣に対し行われなければならない（外務公務員法第19条）

(2) 特定独立行政法人等職員

勤務条件に関する行政措置の要求（国公法第86～88条）は適用されない（特労法第37条）。

不利益処分審査請求件数及び行政措置要求件数



(人事院資料より作成)

注) 近年において、職員団体に係る不利益処分審査請求はされていない。行政措置要求においては、「組合活動家に対する昇任、昇格差別の是正」に関し、2002、2003年度に1件ずつ判定が行われている(両件とも棄却)。

服 務 の 体 系

サービスの根本基準

(国公法第96条)

職員は、国民全体の奉仕者として、公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

サービスの宣誓

(国公法第97条)

法令及び上司の命令に従う義務

(国公法第98条)

争議行為等の禁止

(国公法第98条、罰則あり)

信用失墜行為の禁止

(国公法第99条)

秘密を守る義務

法令等による証人等となる場合で、所轄庁の長の許可を得た場合には解除 (国公法第100条、罰則あり)

職務に専念する義務

法律、政令、人事院規則等の規定により解除 (国公法第101条)

政治的行為の制限

(国公法第102条、罰則あり)

私企業からの隔離

人事院の承認を得た場合には不適用 (国公法第103条、罰則あり)

他の事業又は事務の関与制限

内閣総理大臣及び所轄庁の長の許可を得た場合には解除 (国公法第104条)

- この他に、国家公務員の職務に係る倫理の保持を図る観点から、国家公務員倫理法等が定められている。

※ 公務員の分類に応じたサービスの主な特例

(1) 警察職員

サービスの宣誓について、国家公安委員会は内閣総理大臣の承認を得て、別段の定めをすることができる（職員のサービスの宣誓に関する政令第1条）。

(2) 外務職員

外務大臣は、在外公館に一定期間をこえて勤務する外務公務員に対し、休暇帰国を許すことができる（外務公務員法第23条）。

(3) 特定独立行政法人職員等

- ① 争議行為等の禁止（国公法第98条第2項、第3項）は適用除外（特労法第37条）。なお、特労法第17条で争議行為が禁止されている。
- ② 秘密を守る義務のうち、人事院による調査や審理への応諾義務（国公法第100条第4項）は適用除外（特労法第37条）。

国家公務員の労働基本権

1 労働基本権（労働3権）について

- ・ 憲法28条で労働者の基本的権利を規定。
- ・ 労働基本権は、団結権、団体交渉権、争議権の3つの権利から構成。

- ①団結権 勤労者がその労働条件を維持・改善するために組合を組織する権利
- ②団体交渉権 労働組合が使用者と労働条件について交渉する権利
- ③争議権 団体交渉の裏づけとして、ストライキなどを行う権利

※ 憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

2 国家公務員（一般職）の労働基本権の現状

区 分		団 結 権	団 体 交 渉 権		争 議 権
			協約締結権		
国家公務員	非現業職員	○	△※注	×	×
	うち、警察職員、 海上保安庁職員、 刑事施設職員	×	×	×	×
	国有林野及 び特定独法 職員	○	○	○	×
(参考)民間		○	○	○	○

※注 非現業職員は、交渉を行うことができるが、団体協約は締結できない。

全農林最高裁判決（昭 48. 4. 25）における 公務員の労働基本権制約の根拠

総論 公務員の「地位の特殊性」と「職務の公共性」を根拠として、公務員の労働基本権に対し必要やむを得ない限度で制限を加えることは充分合理的な理由がある。

1 公務員の地位の特殊性

（1） 議会制民主主義・財政民主主義（憲法 41 条、83 条）

公務員の勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、その決定は民主国家のルールに従い、立法府において論議のうえなされるべきものである。

憲法 41 条 国会は、国権の最高機関であつて、国の唯一の立法機関である。

憲法 83 条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

（2） 市場の抑制力の欠如

市場の機能が作用する余地がないため、公務員の争議行為は場合によっては一方的に強力な圧力となる。

2 職務の公共性（憲法 15 条）

憲法 15 条の示すとおり、実質的にはその使用者は国民全体であり、公務員の労働提供義務は国民に対して負うものであるとともに、争議行為は公務の停廃をもたらし、国民全体の共同利益に重大な影響を及ぼす。

憲法 15 条第 2 項 すべての公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3 労働基本権制約の代償措置

公務員は労働基本権に対する制限の代償として、制度上整備された生存権擁護のための関連措置による保障を受けている。

（法定された勤務条件の享有、人事院勧告制度、人事院に対する行政措置要求及び審査請求）

憲法の関係条文

第十五条 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

3 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。

4 (略)

第二十五条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 (略)

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

第七十三条 内閣は、他の一般行政事務の外、左の事務を行ふ。

一～三 (略)

四 法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること。

五～七 (略)

第八十三条 国の財政を処理する権限は、国会の議決に基いて、これを行使しなければならない。

職員団体制度

1 職員団体の意義

職員団体とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体（国公法第108条の2）。

- ・ 解釈上、職員団体であるためには、少なくとも過半数の構成員が職員でなければならないとされている。
- ・ 重要な行政上の決定を行う職員、管理的又は監督的地位にある職員等とそれ以外の職員とは、同一の職員団体を組織できない。
- ・ 警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員は、職員団体を結成したり、これに加入ができない。

2 登録職員団体

登録職員団体制度は、職員団体が職員により自主的、民主的に結成、運営され、職員の代表として当局と交渉する当事者となる適格性を備えていることを登録機関である人事院があらかじめ客観的に証明することにより、当局と職員団体との間の交渉の効果的な運営を図り、正常で安定した労使関係を確保するためのもの（国公法第108条の3）。

【登録の要件】

- ① 職員団体の規約に一定の事項が定められていること。
- ② 職員団体の重要事項の決定が民主的な手続きで行われていること。
- ③ 職員団体の構成員が警察職員等団結権禁止職員を除く職員だけであること。
* 例外として、「当該職員団体の役員である者」を構成員としても登録は可能（国公法第108条の3第4項但書）。

【登録の効果】

- ① 適法な交渉申入れに対しては、当局はその申入れに応ずべき地位に立つ。
- ② 在籍専従職員を置くことが認められる。
- ③ 年間30日を限度に、「短期従事の許可」という形で職務専念義務の免除を受けることが可能。
- ④ 登録機関への申し出により法人格を取得することが可能。
- ⑤ 行政措置要求を代表者により団体的に行うことが可能。

交渉制度

1 交渉の法的性格

○ 国公法上の交渉

勤務条件等に関して、職員団体が当局と行う協議、意見の交換

(合意事項は法的拘束力を有しないが、紳士協定としての道義的責任が生ずる。)

(参考) 労働協約締結権に基づく交渉(労働組合法)：労働協約締結を目的とした交渉

2 交渉対象事項

職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動にかかる事項(国公法108条の5第1項)

(1) 勤務条件

職員が当局に対し、職務を提供するについて存する諸条件で、職員が自己の職務を提供し、またはその職務の提供を継続するかどうかについての決心をするに当たり、一般的に当然考慮の対象となるべき利害関係事項

(2) 管理運営事項の除外

管理運営事項は、交渉の対象外(国公法第108条の5第3項)。ただし、管理運営事項の処理によって影響を受ける勤務条件は、交渉の対象。

※ 管理運営事項とは、国家行政組織法や各省庁の設置根拠法令に基づいて、各省庁に割り振られている事務、業務のうち、行政主体としての各機関がみずからの判断と責任において処理すべき事項。

3 交渉当事者

(1) 当局

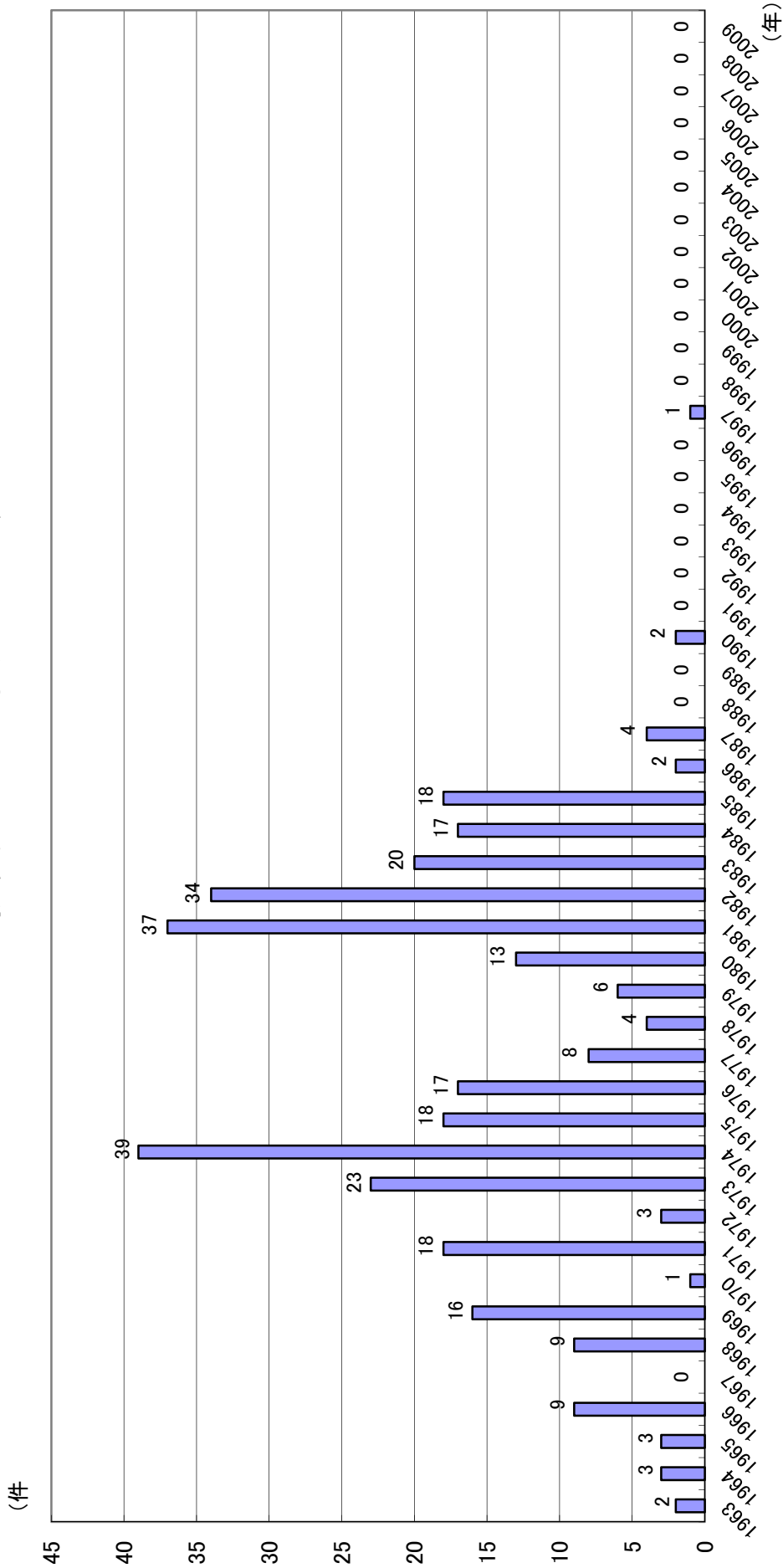
交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局(国公法第108条の5第4項)

(2) 職員団体

登録された職員団体(国公法第108条の5第1項)

なお、登録されていない職員団体については、国公法上、交渉の申入れに対して応ずべき義務はないが、本条の規定の趣旨から、みだりに交渉の申入れを拒否することはできない。

国家公務員による争議行為件数



出所：厚生労働省「労働争議統計調査」より、産業種別別の争議件数のうち「国家公務」の分類の数値を抽出して作成。
 ※1 本調査の産業分類は、「日本標準産業分類」による。
 ※2 本調査は、各都道府県労政主管課及び労政主管事務所、中央労働委員会等の報告を集計したものである。

違法な職員団体活動を理由とする懲戒処分数の推移

(人事院年次報告書より)

年	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
人数	7,894	190	33,206	8,420	2,046	6,199	11,680	9,235	22,632	35,014	13,274	2,719	2,399	29,774	1,497	9,993	3,638	674	1,255	1,313

年	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
人数	1,059	894	1,228	118	97	3	1	1	1	174	1	2	0	0	0	4	0	0	0	0

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
人数	0	0	0	0	0	0	0

* 暦年で集計している。