

国家公務員の雇用と年金の接続に関する 意見交換会（第1回）

平成24年2月29日
国家公務員制度改革推進本部事務局

論点1 : 国家公務員の雇用と年金の接続を図るための方策

○ 退職共済年金の支給開始年齢が平成25年度以降 段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生する事態を回避するため、国家公務員について、雇用と年金の接続を図るための措置が必要ではないか。

○ 雇用と年金の接続を図るための選択肢として、

- ① 人事院の意見の申出に即した「定年の段階的引上げ」、
- ② 民間の雇用者に関する法制の見直しの検討状況を踏まえて、「再任用を希望する定年退職者の採用の任命権者に対する義務付け」

等が考えられるが、それぞれのメリット・デメリットをどのように考えるか。

また、上記の2つの選択肢の比較に当たって、どのようなことに留意すべきか。

論点1－参考1

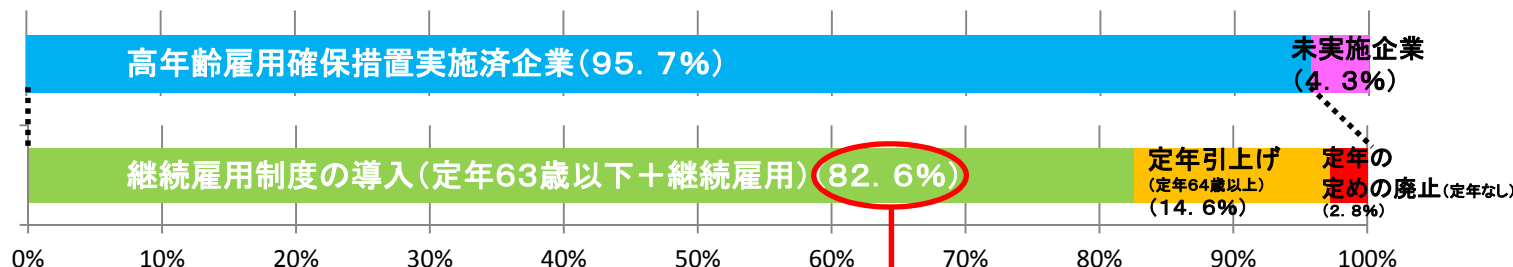
公的年金(1階部分)の支給開始年齢の段階的引上げへの対応(民間と公務の現行制度)

(平成13年度から、定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、平成25年度に65歳)

民間の雇用者：事業主に選択的な雇用確保措置を義務付け

高齢者雇用安定法における高齢者雇用確保措置(法定定年年齢を60歳とした上での雇用確保措置)

- ・ 事業主に対し、高齢者の65歳までの安定雇用の確保のため、次のいずれかの措置を義務付け。
① 定年の引上げ ② 継続雇用制度 ③ 定年の定め廃止
- ・ ②について、事業主が、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、②の措置を講じたものとみなす。



うち56.8%(全企業の44.9%)が労使協定により継続雇用制度の対象者に係る基準を設定

出所：平成23年「高齢者の雇用状況」（厚生労働省／平成23年6月1日現在／規模31人以上の民間企業が対象／調査時点で64歳まで義務付け）

国家公務員：任命権者は従前の勤務実績等に基づき選考による再任用が可能(義務付けなし)

- ・ 国家公務員法の規定により、任命権者は、従前の勤務実績等に基づく選考により、定年退職者等をフルタイム又はパートタイムの再任用職員として、採用することが可能となっている。
- ・ 平成19～22年度の一般職の定年退職者15,627人に対し、平成23年度の再任用予定者は4,644人(29.7%)。

(参考) 国家公務員の再任用制度に関する運用状況

○ 平成13年4月から導入されている現行再任用制度においては、定年前と比べ、職制上の段階が低い官職に採用する運用が各府省で定着している。背景には、基礎年金部分の支給開始年齢の段階的引上げに対応した制度として設けられてきた経緯が存在する。

- ※再任用後のポスト: ①係員59.0%、②スタッフ職・専門職33.0%、③ラインの役職者7.2%、④不明0.8%
- ※再任用後の官署: ①退職時の官署で同じ部署41.0%、②退職時の官署で異なる部署30.1%、③その他・不明28.9%
- ※再任用希望者のうち再任用された職員: 88.4%

出所:「平成22年度退職公務員生活調査」(人事院) (現業・特定独法職員を含むデータ)
 (注)「スタッフ職・専門職」は出先機関の独任官等を含み、「ラインの役職者」は出先機関の係長等を含む。

○ 現行の再任用制度の運用を一般職非現業の職員で見ると、ストックベースで対象層の2~3割程度が再任用されるか、その予定になっており、再任用職員の約7割が短時間再任用職員(週15時間30分~31時間勤務)である。

平成18~21年度定年退職者数	15,352人
平成22年度再任用職員数	3,297人 (100.0%)
うち フルタイム再任用職員数	992人 (30.1%)
うち 短時間再任用職員数	2,305人 (69.9%)

平成19~22年度定年退職者数	15,627人
平成23年度再任用 予定 職員数	4,644人 (100.0%)
うち フルタイム再任用職員数	1,301人 (28.0%)
うち 短時間再任用職員数	3,343人 (72.0%)

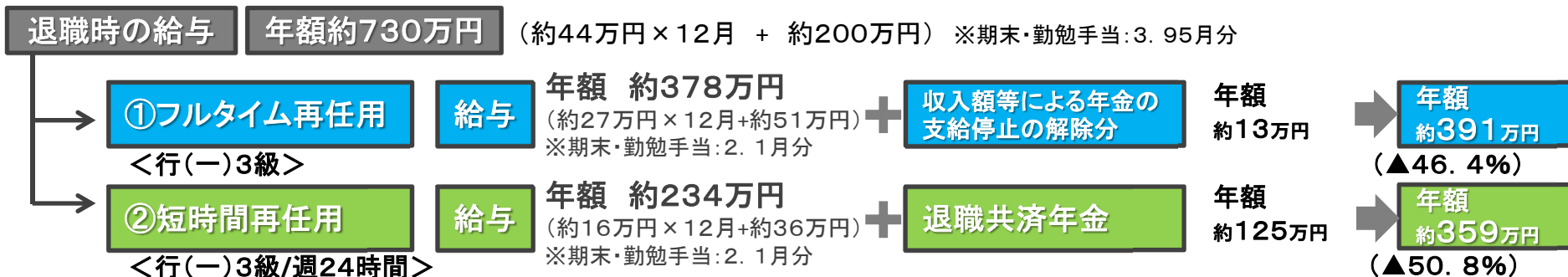
※フルタイム再任用は法務省、国交省(海上保安庁等)で増

○ 総務省が示しているモデルケースにより再任用職員の収入を見ると以下のとおりである。

{ モデルケース }

昭和26年10月生 ⇒ 昭和45年4月採用 ⇒ 平成24年3月末定年退職

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

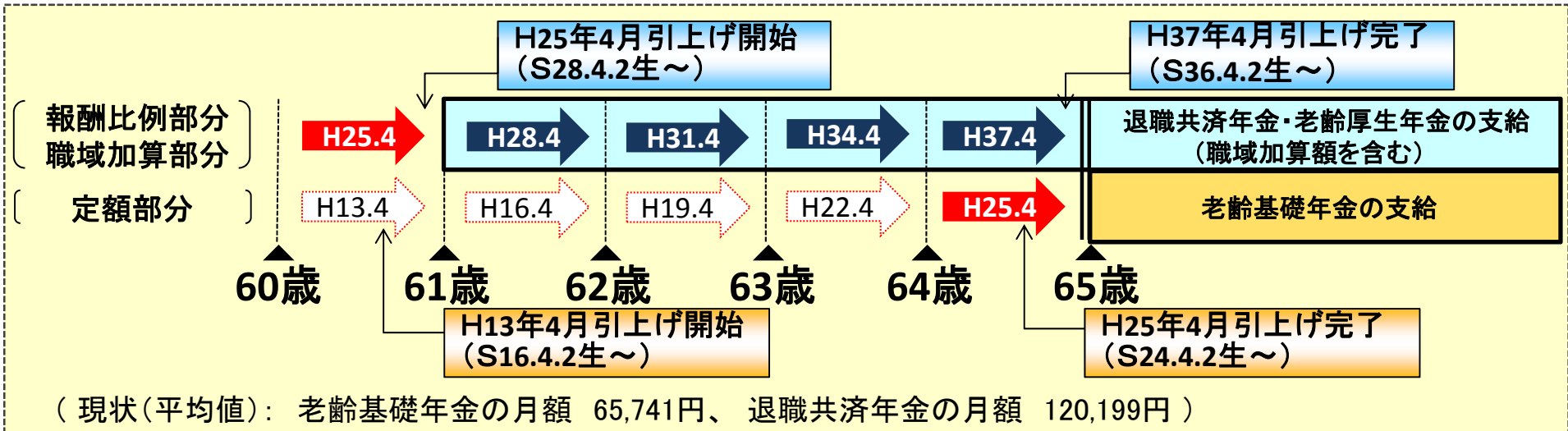


論点1ー参考2

公的年金(2階部分)の支給開始年齢の段階的引上げへの対応

(平成25年度から、報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、平成37年度から65歳)

<年金の支給開始年齢引上げのスケジュール>



民間の雇用者

<厚生労働省労働政策審議会 建議「今後の高齢者雇用対策について」のポイント> (平成24年1月6日)

- 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は、企業の労務管理上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ニーズが多様であることから困難。法定定年年齢引上げは中長期的に検討していくべき課題。
- 平成25年度からの報酬比例部分の支給開始年齢引上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じないよう、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当。
- 使用者側から継続雇用の対象者基準の存続を求める意見が示されている事情に対する一つの方策として、報酬比例部分が支給される年代の者(注)に対しては、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る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。

(注)報酬比例部分の支給開始年齢については、H25.4.1から、3年に年齢1歳ずつ段階的に引き上げることとされている。(具体的には、例えば、H25.4.1~H28.3.31の期間は「61歳」、H28.4.1~H31.3.31の期間は「62歳」・・・等となる。)

➡ 「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)において、「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」とされている。

国家公務員

◆人事院からの意見の申出(平成23年9月30日)

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金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



◆意見の申出後の公務員制度改革担当大臣閣議発言(平成23年10月4日)

- 年金支給開始年齢の引き上げに伴い空白期間が生じないように、**60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たい。**

【参考】国家公務員制度改革基本法(平成20年6月13日法律第68号)(抄)

(能力及び実績に応じた処遇の徹底等)

第十条 政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一・二 (略)

三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる措置を講ずること。

イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図るための措置を講ずること。

ロ 定年を段階的に六十五歳に引き上げることについて検討すること。

ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。

	メリットの例	デメリット・留意点の例
<p><選択肢①></p> <p>定年の段階的引上げ案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現行の人事管理の枠組を維持でき、当面は業務遂行への影響は小さい。 ○ 職員にとっては定年までを見通した長期的な生活設計が立てやすく、安んじて公務に専心出来る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間企業における定年延長の実施率が低く、また民間法制では定年延長の制度化は見送られ、継続雇用制度の改正により対応する政府方針の一方で、公務において定年延長を制度化することは、官民の均衡を欠くのではないか。 <p>(○ 役職定年制など新しい制度の導入・定着に係る対応が必要である。)</p>
<p><選択肢②></p> <p>任命権者に対し、再任用を希望する定年退職者の採用を義務付ける案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 継続雇用制度が主流となっている民間企業の実態に準ずるとともに、民間法制では継続雇用制度の義務化により雇用と年金の接続を図ることとしている政府方針と整合的な措置となるのではないか。 ○ 雇用と年金の接続を図る一方で、改めて採用する時点での対象者の能力と適性に応じた再配置を行いやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方の職場等でポストを適切に準備できるか、採用ポストをめぐるトラブルを生じないか、職場における上司・部下の立場の逆転がしばしば生じても士気や人間関係は維持できるかといった新たな課題が生じる。 <p>(○ 再任用職員が担う職務の再検討、ライン職とスタッフ職の業務配分の見直しなど、制度の導入・定着に係る組織・人事管理上の対応が必要である。)</p>

(備考) 人事院の意見の申出では、「政策の立案や行政事務の執行等の管理・事務・技術的な業務が主体である公務においては、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しい」とされている。

(参考) 2つの選択肢以外の案について

- 選択肢①、②以外に、当面の間の措置として以下の選択肢もあり得る。

平成25年4月1日から平成27年3月31日までの間に60歳に達する職員について、(a)「定年年齢を1年引き上げる」又は(b)「定年自体は60歳としつつ1年間勤務延長を行う」という暫定措置を講じた上で、平成27年4月1日以降に60歳に達する職員への対応については改めて検討するという選択肢。

- (a)の暫定措置として定年年齢を1年引き上げることについては、以下の課題が存在する。

(1) 暫定措置を講じた後の取扱いについて検討した結果、仮に年金支給開始年齢が引き上げられるたびに暫定的に定年年齢を引き上げる等の対応を重ねることとなれば、雇用と年金の接続に関する考え方を国民に体系的に説明しないまま、結果的に段階的定年延長と同一の措置を講ずることとなること。

(2) 暫定措置を講じた後の取扱いについて検討した結果、仮に再任用の義務化により対応することとなれば、雇用と年金の接続の在り方に関し、世代間で説明しにくい不均衡を招来することとなること。

- (b)の暫定措置として1年間国家公務員法上の勤務延長を行うことについては、以下の課題が存在する。

現行の国家公務員法における勤務延長は「退職の特例」として、当該職員の職務の特殊性又は職務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場合の措置であり、こうした制度の基本的性格を見直さない限り、雇用と年金の一般的な接続方策として活用することは困難であること。

論点 2

: 雇用と年金の接続を図るための環境整備のための方策

○ 段階的定年延長にせよ、再任用の義務化にせよ、公務部内に多数の高齢職員がとどまることに伴う課題にどのように対応していくか。

○ 組織の新陳代謝の必要性に照らした人事管理上の対応として、公務内さらには公務外での人材活用策の充実、自発的な早期退職支援のための措置等が考えられるのではないか。

自発的な早期退職支援のための措置としてノウハウを有する再就職支援会社の活用を含め、どのような方策を講ずることが効果的か。

○ なお、段階的定年延長にせよ、再任用の義務化にせよ、60歳超職員の給与を抑制する前提に立てば、総給与費を抑制することになるもの。

論点2 - 参考1

公務部内に多数の高齢職員がとどまることに伴う定員・昇格面の課題

○ 人事管理上の措置によって対応しきれない以下の問題が発生。

- ① 3年度に一度、60歳超職員の追加的純増
- ② 職場の中堅層を中心に、60歳超職員の割合が増加するため、昇格ペースの鈍化が発生すること

①組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保を阻害

「新規採用可能数＝前年度定年退職者数＋当該年度のその他の退職者数」が基本

	① 年度末定員	② 前年度定年 退職	③ 当該年度その他退 職者	④ ②に対応した新規 採用(最大値)	⑤ ③に対応した新 規採用(最大値)
24年度	30万人	6,000	3,000	6,000	3,000
25年度	30万人	6,000	3,000	6,000	3,000
26年度	30万人	0	3,000	0	3,000
27年度	30万人	6,000	3,000	6,000	3,000
28年度	30万人	6,000	3,000	6,000	3,000
29年度	30万人	0	3,000	0	3,000

3年度に一度、前年度の定年退職者数が0となり、若手職員の確保が例年に比べて困難となる年が生ずる。

②高齢職員の滞留 ⇒ 自然体のままでは本省補佐クラス以上への若手の昇格枠が減少 ⇒ 人材の新陳代謝を阻害

	4級		5級		6級		7級		8級		行(一)1級から10級合計							
	本省:係長(困) 管区:課長補佐、係長(困)		本省:課長補佐 管区:課長補佐(困)		本省:課長補佐(困) 管区:課長		本省:室長 管区:課長(特因)		本省:室長(困) 管区:部長(重)		60歳前	60歳超						
	60歳前	60歳超	60歳前	60歳超	60歳前	60歳超	60歳前	60歳超	60歳前	60歳超	60歳前	60歳超						
25年度	32,695	0	0.0%	16,867	0	0.0%	15,213	0	0.0%	3,305	0.0%	2,045	0.0%	145,687	0	0%		
26年度	32,414	281	0.9%	16,021	846	5.0%	14,049	1,164	7.7%	3,044	261	7.9%	1,890	155	7.6%	142,881	2,806	1.9%
29年度	32,038	657	2.0%	14,351	2,516	14.9%	12,871	2,342	15.4%	2,783	522	15.8%	1,734	311	15.2%	139,111	6,576	4.5%
32年度	31,614	1,081	3.3%	12,142	4,725	28.0%	11,803	3,410	22.4%	2,545	760	23.0%	1,588	457	22.3%	134,886	10,801	7.4%
35年度	31,183	1,512	4.6%	9,823	7,044	41.8%	10,765	4,448	29.2%	2,313	992	30.0%	1,439	606	29.6%	130,571	15,116	10.4%
38年度	29,547	3,148	9.6%	8,596	8,271	49.0%	9,872	5,341	35.1%	2,115	1,190	36.0%	1,305	740	36.2%	126,473	19,214	13.2%

※1 人事院の「意見の申出」ベースでの機械的試算。

※2 8級には、9級・10級からの「意見の申出」に盛り込まれている役職定年による役降りした者が含まれる。

【現状】○ライン職中心・年功序列的な人事管理の傾向
 ○再就職あっせんの全面禁止の下、人事の滞留の傾向
 ○「官を開く」、「新しい公共」など、新たなテーマへの対応の必要性の高まり

《留意すべき要素》
 ◆3年に1度、60歳超職員の追加的増加
 ◆高齢職員の公務部門での滞留
 ◆総人件費の抑制

【平成25年度～】公的年金の支給開始年齢の引上げ(報酬比例部分:61歳支給)開始(無年金・無収入者が生じる可能性)
 ⇨「定年延長」又は「再任用の義務化」により、60歳以降の雇用と年金を接続

雇用と年金の接続のための環境整備として、人事管理上の新たな対応が必要

1. 公務内外での活用

➢公務内:専門スタッフ職の整備、公務外:官民人事交流・休職出向等の機会の拡充を検討

■節目(例えば30,40歳台)で職員のキャリアの意向を把握しつつ、適材適所で人材を活用(複線型人事管理)
 ⇨多様な職務経験の付与を通じ、公務内外で専門的知見を高め、キャリア形成を支援 ⇨人事院「意見の申出」
 ⇨中高年期の職員が培ってきた専門的知見を、公務内外の多様な分野で活用 ⇨退職管理基本方針等

2. 自発的な早期退職の支援

①早期退職を支援する「退職手当」上の措置

■「任命権者が予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、認定を受けてその退職手当を(自己都合退職に係る退職手当よりも)特例的に割り増す」という退職理由を検討 ⇨退職管理基本方針
 ⇨官民均衡(財源)の制約、退職手当の水準見直し(人事院調査)、スケジュール(年金一元化等)に留意

②民間(再就職支援会社)の活用

■職員の自発的な再就職活動を支援するため、支援会社を活用し、様々なメニュー(セミナー、説明会等)の提供を検討
 ⇨国公法の規制(あっせん規制、求職活動規制)に留意

③その他の方策

■上記の他、再就職活動の支援に係る制度面での対応(例えば、特別休暇)が可能かどうか、検討

論点2 - 参考3

65歳まで定年を引き上げた場合の総給与費に関する人事院試算【行(一)】

* 再任用制度による対応を講じた場合も基本的な構造は同じ。

- 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)						0年目総給与費 (9,418億円) との差
	60歳前 (人員)		61~65歳 (人員)				
	億円	人	億円	人	億円	人	億円
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。

(参考) 人事院の意見の申出 (抜粋)

第3 定年の引上げに関連する取組 (抄)

2 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 (抄)

定年の引上げのための諸施策を実施するに際しては、第1の3に述べた能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援、行政事務の執行体制の見直し等が必要であるが、各府省においてそうした見直しを進めていくことを前提に、以下の課題について公務全体で取り組むことが必要である。

- ① 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を図るとともに、公益法人や特定非営利活動法人(NPO法人)等への職員派遣について、その意義や妥当性を整理しながら検討を行うなどの人事交流機会の拡充を図る。
- ② 定年の引上げの下で組織活力を維持するため、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置として、定年前に退職する高齢層職員の退職手当について、定年退職に比べて不利に扱わないようにすることや早期退職に対するインセンティブを付与すること等の措置を適切に講ずる。
- ③ 民間企業従業員については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、事業主に65歳までの雇用確保措置を義務付けるとともに、企業内での雇用が確保されない場合、事業主が再就職を希望する者に対し求人の開拓などの再就職のための援助措置を講ずるよう努めなければならないと定められている。こうした状況を踏まえ、公務の公正性を確保するための適正なルールに基づきつつ、職員が公務外でその能力・経験を活用することや、人材活用のニーズを有する民間企業等がそのニーズに適合する能力・経験を有する公務内の人材を見いだすことを円滑にできるようにするなど、退職管理の在り方について検討する。
- ④ 段階的な定年の引上げにより3年ごとに定年退職者が生じないこととなるが、その場合、その翌年度の新規採用者数が大幅に減少し、職員の年齢構成にゆがみが生ずるおそれがある。こうした事態を緩和し、新規採用を安定的に行うことができるようにするため、定員上の経過的な取扱い等の措置を適切に講ずる。
- ⑤ 定年前の短時間勤務制の導入等、定年の引上げに伴う任用・給与制度の見直しを踏まえ、定員、退職手当、共済等の関連制度における取扱いを適切に講ずる。
- ⑥ 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ては、第2の1(3)に述べたとおり、その職務の特殊性を踏まえ、必要な検討を行い、所要の措置を講ずる。

これらの課題については、関係制度官庁が協力しながら、本院も含め政府全体として検討を進めることが必要である。

(注) について、平成17年の国家公務員退職手当法の一部改正により、中期勤続退職者の支給率を引き上げ、支給率カーブのフラット化を図ったところ(平成18年4月施行)。

論点 3 : 60歳超職員の給与の在り方

* 60歳超職員の給与の在り方については、別途、総人件費改革の観点からの議論も必要。

- 人事院の意見の申出においては、定年引上げ後の60歳台前半層職員の給与について、
「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」

等としているところ。

- 現行の再任用職員の給与については、フルタイム勤務職員であっても、俸給が同一の職務の級の他の職員より低く設定されており、諸手当のうち生活関連手当(扶養手当、住居手当等)等は支給されないため、同一の職務の級の官職にフルタイム再任用されても、給与は相当低下。(同一の職の級の官職に再任用された場合の例は以下のとおり。下位の職務の級の官職に再任用された場合の例については、3頁参照)

(例) 行政職俸給表(一)の年間給与(人事院のモデル給与例を基に算出)

職務の級 6級の再任用職員以外の職員(地方機関課長) 約791万円 …(a) ⇒ 再任用職員(6級) 約586万円 …(b)

$$b / a \times 100 = 74\%$$

職務の級 6級の再任用職員以外の職員(本府省課長補佐) 約891万円 …(a) ⇒ 再任用職員(6級) 約586万円 …(b)

$$b / a \times 100 = 66\%$$

※ 再任用職員以外の職員のモデル給与例の年間給与は、俸給、扶養手当、住居手当、通勤手当、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当(地方機関課長:0%、本府省課長補佐:18%)を基礎に算出(ボーナスについては、年間3.95月)。

※ 再任用職員のモデル給与例の年間給与は、俸給、通勤手当、俸給の特別調整額、地域手当(一律10%)を基礎に算出(ボーナスについては、年間2.10月)。

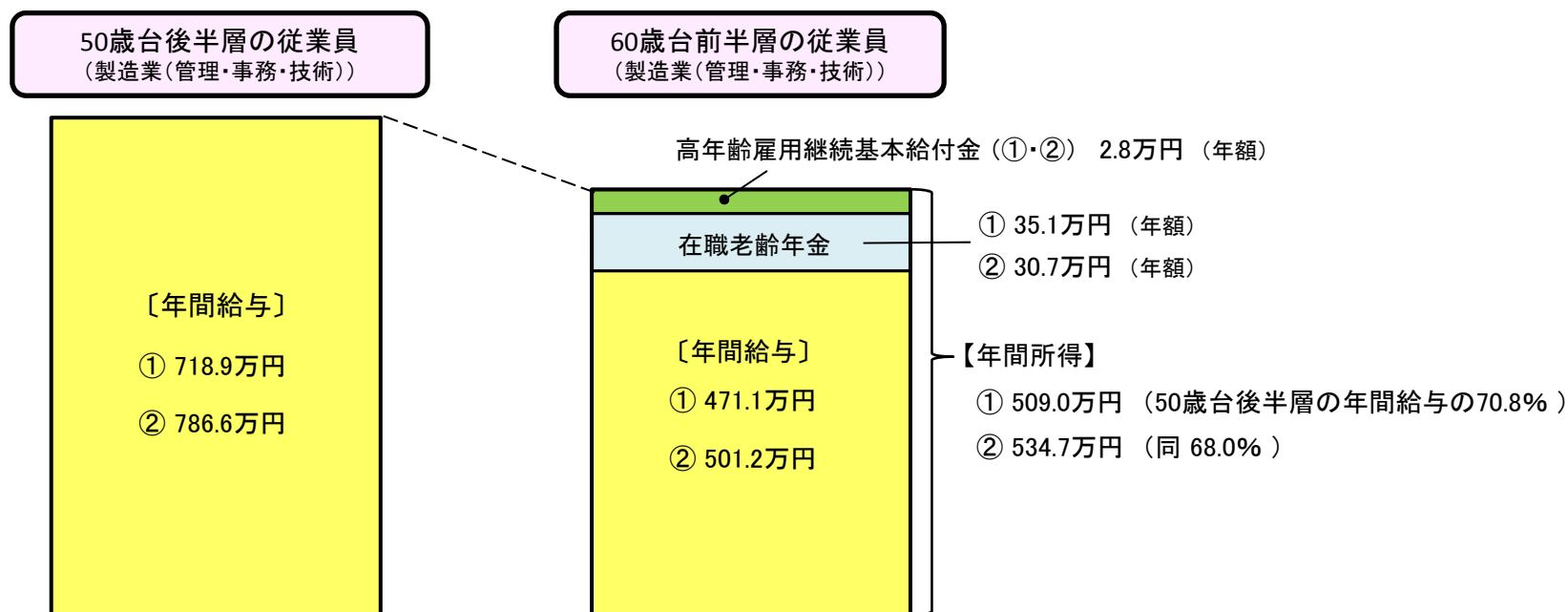
- なお、現在、国会上程中の国家公務員制度改革関連四法案において、非現業国家公務員に協約締結権を付与し、給与等の勤務条件について、自律的に決定し得る労使関係制度を措置することとしているところ(公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内で政令で定める日から施行)。

論点3 - 参考1

意見の申出における60歳を超える職員の給与水準の設定

- 60歳を超える職員の給与は、民間企業従業員の60歳前半層の年間所得が50歳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)。

論点3 — 参考2

意見の申出における60歳を超える職員に適用される給与制度の概要

俸給

俸給月額とは、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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.775月分、12月期 0.875月分 (年間 1.65月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.675月分 (年間 1.35月分) 	3.00月	[60歳前] 年間 2.60月分 年間 1.35月分	3.95月
特定管理職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.575月分、12月期 0.675月分 (年間 1.25月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.875月分 (年間 1.75月分) 	3.00月	[60歳前] 年間 2.20月分 年間 1.75月分	3.95月
指定職職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.325月分、12月期 0.425月分 (年間 0.75月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.775月分 (年間 1.55月分) 	2.30月	[60歳前] 年間 1.40月分 年間 1.55月分	2.95月

(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)。

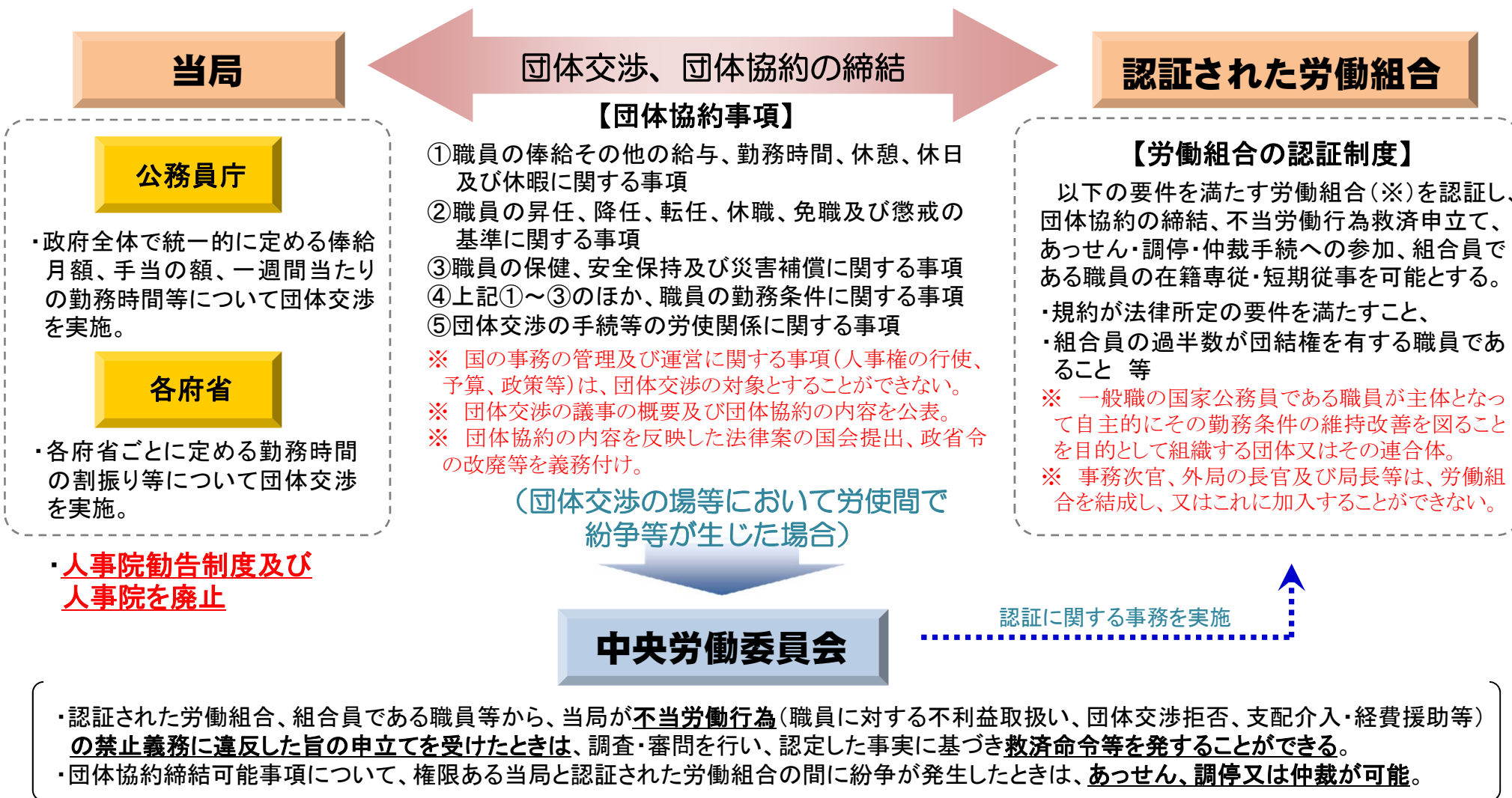
論点3 - 参考3

現行の再任用職員の給与等

	位置づけ	給与	共済 <small>(年金・医療保険)</small>	退職手当	宿舎
<p>定年退職者等のフルタイム再任用</p> <p>(国家公務員法 81条の4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 任命権者は、定年退職者や勤務延長後退職者等を従前の勤務実績等に基づく選考により、1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制度。 任期は1年を超えない範囲で更新可能であるが、その末日は対象者が65歳(※)に達する日以後の最初の3月31日以前でなければならない。 <p>※基礎年金部分の支給開始年金の引上げに対応した読替え規定あり。</p>	<p>[俸給]</p> <p>各俸給表(指定職俸給表を除く。)の「再任用職員の区分」(単一号俸)を適用。(単一号俸のため昇給概念はない。)</p> <p>[手当]</p> <p>通勤手当、超過勤務手当、期末・勤勉手当等は支給している。生活関連手当(扶養手当、住居手当等)や主として人材確保を目的とする手当(特勤勤務手当等)は支給されない。</p>	<p>共済組合員となる。</p>	<p>定年退職前の勤続期間についての退職手当は当該定年退職時に支給。再任用期間に係る退職手当は支給されない。</p>	<p>宿舎については、条件を満たせば貸与可能。</p>
<p>定年退職者等の短時間再任用</p> <p>(国家公務員法 81条の5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 任命権者は、定年退職者が勤務延長後退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職に採用することができる制度。 任期についての定めはフルタイム再任用と同じ。 	<p>[俸給]</p> <p>各俸給表(指定職俸給表を除く。)の「再任用職員の区分」(単一号俸)の俸給月額に、1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額。</p> <p>[手当]</p> <p>フルタイム再任用とほぼ同様。(通勤手当及び超過勤務手当の支給に関し特例あり。)</p>	<p>共済組合員とならない。 (支給資格があれば、退職共済年金を受給) 勤務時間が一般職員の3/4以上の者は健康保険(全国健康保険協会管掌)と厚生年金の被保険者となる。その他の者は国民健康保険の被保険者となる。(国民年金には原則として60歳以降加入できない。) なお、退職後2年間は、共済の任意継続組合員として短期給付受給(健康保険)等が可能。</p>	<p>定年退職前の勤続期間についての退職手当は当該定年退職時に支給。再任用期間に係る退職手当は支給されない。</p>	<p>宿舎については、基本的に貸与不可能。 (無料宿舎が貸与される職員については貸与可能。)</p>

公務員制度改革関連法案（国会上程中）における自律的労使関係制度の措置

- 労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革。
- 時代の変化に対応し、主体的に人事・給与制度改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を高め有為な人材を確保・活用。
- 職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定。
- これらにより、新たな政策課題に迅速かつ果敢に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を図る。



【現行】

＜総務省＞

○人事・恩給局

- ・国家公務員制度の企画・立案、人事管理の方針の総合調整
- ・人事評価、サービス、退職管理、給与（特別職）、退職手当 等
(・恩給行政 ⇒ 総務省に存置)

○行政管理局

- ・行政機関の機構・定員管理、運営の改善・効率化
- ・独立行政法人等の管理
(・行政手続法等 ⇒ 総務省に存置)

＜官民人材交流センター:内閣府本府＞ ⇒ 廃止

- ・あっせんによる再就職援助（組織改廃時のみ）

＜人事院＞

○官房機能(総務課、人事課、会計課等)

- ・総務、人事、会計等

○職員福祉局

- ・懲戒、災害補償、育児休業等

○人材局

- ・採用試験、任用、分限、研修等

○給与局

- ・給与（一般職）、定年制度（・人事院勧告 ⇒ 廃止）

○公平審査局

- ・不服申立てその他の苦情の処理

＜国家公務員倫理審査会:人事院＞

- ・国家公務員倫理法の事務

＜再就職等監視委員会:内閣府本府＞

- ・再就職等規制の施行に関する事務

【改正後】

総務省

- ・恩給行政
- ・行政手続法等

＜2局削減＞

公務員庁

移管された業務
+
新規業務

- ・団体交渉、団体協約
- ・国家公務員の総人件費の基本方針
- ・幹部候補育成課程 等

＜官房・局の上限は5＞

人事公正委員会(※)

＜事務局を設置＞

国家公務員倫理審査会

再就職等監視・適正化委員会

監視機能は強化

※ 人事院の機能のうち、公平審査局の機能のほか、各局が所掌する、政治的行為の制限、営利企業に関する制限、官民人事交流基準、人事行政改善勧告、法令の制定改廃に関する意見の申出も移管

その他の論点・スケジュール

○ 論点1～3のほかに、例えば、以下のような論点についても、可能な範囲で御議論いただいておりますか。

① 役職定年制の導入（人事院の意見の申出では、法制化が提示されているところ。）

- ・ 公務部内に60歳超職員が増加する中で、管理職の新陳代謝を図り、組織活力を維持するため、例えば、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の導入について、どのように考えるか。

② 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

- ・ 職員の在職期間が長期化する中で、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直しや年次的な昇進管理の打破など、能力・実績に基づく人事管理の徹底や、節目節目で職員のキャリアプランに対する意向を聴取し、多様な職務経験を付与する機会の拡充の必要があるものと考えられないか。

○ なお、国家公務員の雇用と年金の接続の在り方について、速やかに政府として基本的な方針を定め、その後、詳細な制度設計についても早急に詰めていくことが必要と考えられる（次頁参照）。

参考：雇用と年金の接続に関するスケジュール

例：昭和28年（1953年）10月1生まれの職員 ⇒ 現行定年退職日は平成26年（2014年）3月31日

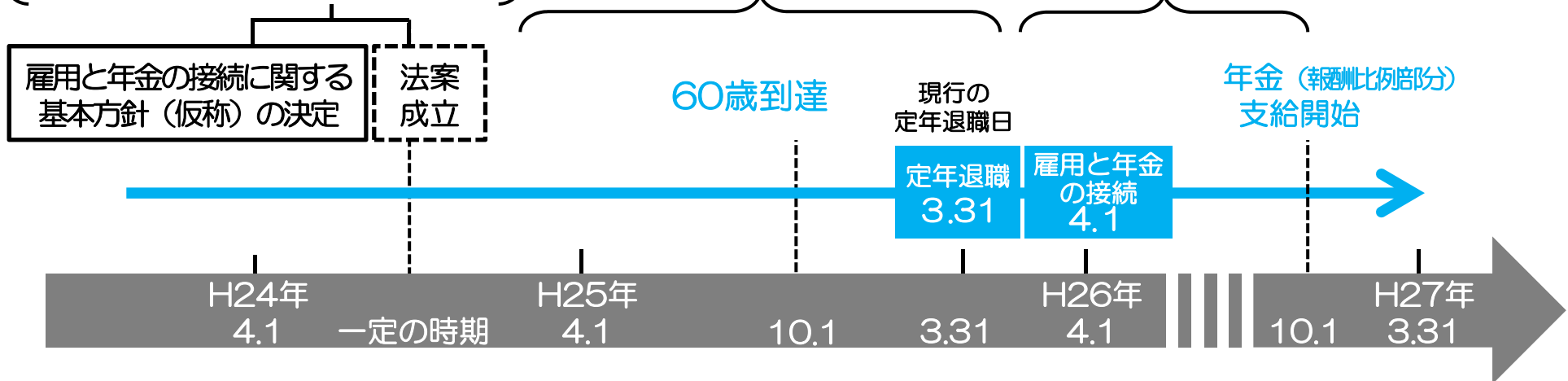
●24年初夏に政府の方針が確定しなければ、25年度の採用計画策定や25年度の人事管理方針の立案等が不可能になる。

▲職員自身による将来設計もできなくなる。

(例：自力での再就職先確保の要否の判断、退職金支払い時期を見据えたローン返済計画の確定、介護についての親族との調整等)

●雇用と年金の接続を見据えた人事異動等の実施

▲雇用と年金の接続を行わなければ、無年金・無収入（空白期間）



(注) ●：人事当局の視点 ▲：職員の視点

【参考：過去の制度改正の例】

平成13年4月1日に公的年金（定額部分）の支給開始年齢が引き上がることに対応するため、法改正により平成13年4月から現行の再任用制度を導入することとするなど、公的年金（定額部分）の支給開始年齢が実際に61歳に引き上がる時点までに十分間に合うよう、所要の措置を講じた。

平成10年5月13日	人事院が国会及び内閣に対して意見の申出	
平成11年3月10日	国家公務員法等の一部を改正する法律案	国会提出
平成11年7月7日	国家公務員法等の一部を改正する法律	公布
平成13年4月1日	国家公務員法等の一部を改正する法律	施行（＝現行の再任用制度スタート）