

(早期退職に対するインセンティブを付与する措置の要否)

(目次)

- P. 1 人事院見解（抄）～早期退職のインセンティブ～
- P. 2 退職管理基本方針（抄）
- P. 3 雇用と年金の接続に関する基本方針（抄）
- P. 4 退職手当の支給状況（平成 20～22 年度退職者数）
- P. 5 高齢化する国家公務員の年齢別構成
- P. 6 民間における早期退職優遇・希望退職の状況
(人事院調査結果)
- P. 8 定年前早期退職特例措置の概要
- P. 9 再就職支援関係

「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」（平成24年3月7日人事院）（抄）

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

2 早期退職に対するインセンティブの付与

国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たっては、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要がある。

第13表 企業規模別早期退職優遇制度の状況

(単位:%)

項目		企業規模				
		規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
早期退職優遇制度がある		11.6 (100.0)	43.9 (100.0)	26.4 (100.0)	10.7 (100.0)	5.2 (100.0)
適用条件	年齢	(94.5)	(94.7)	(97.0)	(92.0)	(100.0)
	勤続年数	(52.3)	(60.7)	(58.6)	(51.5)	(37.6)
	役職(資格)	(6.5)	(11.2)	(6.7)	(5.6)	(3.4)
	その他	(6.8)	(11.3)	(4.4)	(7.5)	(0.6)
	不明	(0.5)	—	(1.1)	(0.6)	—
早期退職優遇制度がない		87.3	55.6	72.5	88.4	93.4
不明		1.1	0.5	1.1	0.9	1.5

複数回答

(注) 1 退職一時金制度を有する企業28,274社について集計した。

2 ()内は早期退職優遇制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

「退職管理基本方針」（平成22年6月22日閣議決定）（抄）

（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。

「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成 24 年 3 月 23 日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）（抄）

2 組織活力の維持及び職員の能力の活用のための方策

（早期退職の支援）

- ④ 意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。

退職手当の支給状況

国家公務員退職手当法の適用を受けて平成20～22年度中に退職した者について各省庁等からデータの提供を受け、総務省人事・恩給局で集計した結果による。

表1 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成20年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	40,589 人	10,861 千円	6,587 人	17,224 千円
定 年	11,309 人	24,523 千円	1,933 人	25,914 千円
勸 奨	3,369 人	31,502 千円	1,643 人	28,782 千円
自己都合	10,981 人	3,060 千円	1,821 人	6,887 千円
その他	14,930 人	1,591 千円	1,190 人	2,971 千円

注)「その他」には、任期制自衛官等の任期終了や死亡等による退職が含まれている。
表2・表3も同じ。

表2 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成21年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	36,120 人	11,378 千円	7,630 人	14,744 千円
定 年	10,725 人	24,670 千円	1,934 人	26,019 千円
勸 奨	2,914 人	30,340 千円	1,751 人	26,204 千円
自己都合	9,508 人	3,497 千円	1,181 人	7,046 千円
その他	12,973 人	1,907 千円	2,764 人	2,883 千円

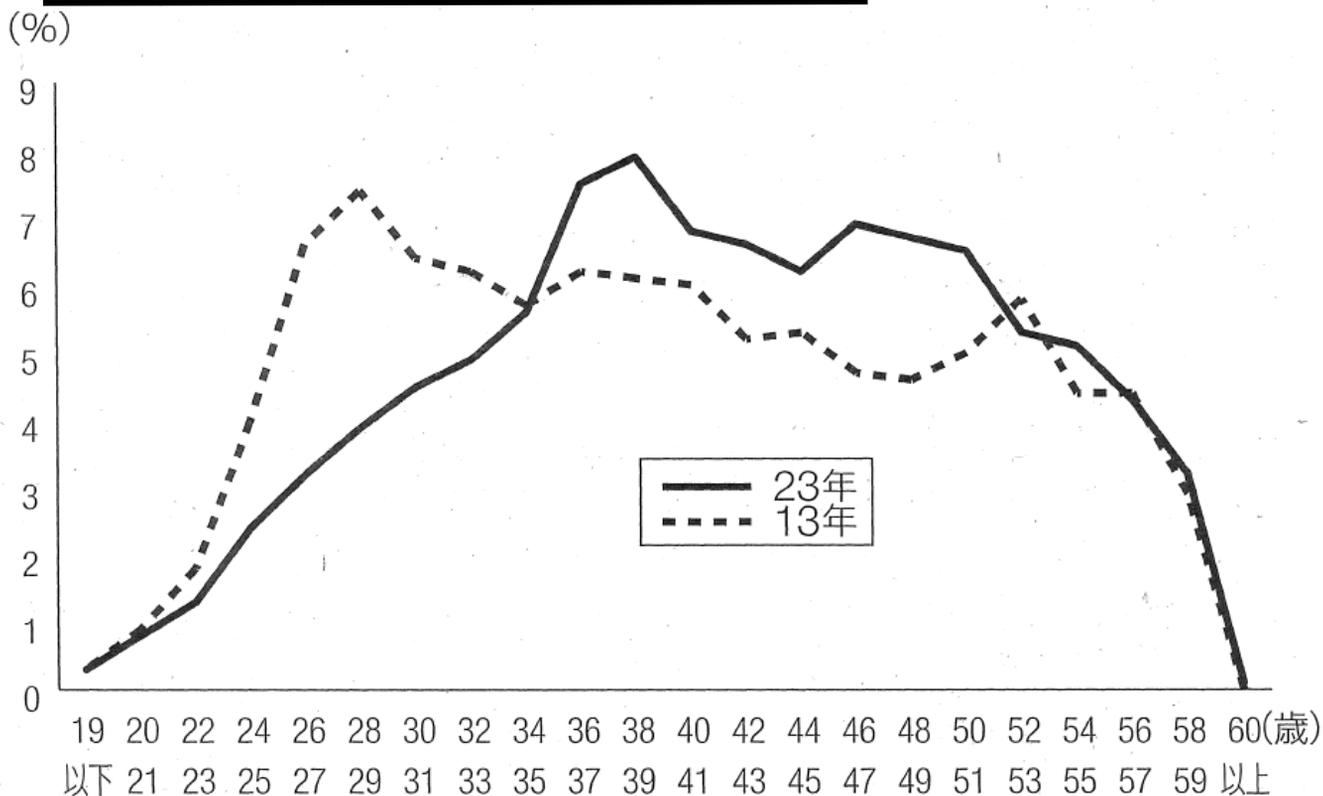
表3 退職理由別退職者数及び平均退職手当(平成22年度退職者)

退職事由	常勤職員		うち行政職俸給表(一)適用者	
	退職者数	平均退職手当	退職者数	平均退職手当
計	32,260 人	10,286 千円	4,247 人	17,114 千円
定 年	9,845 人	24,515 千円	1,804 人	26,313 千円
勸 奨	1,072 人	34,903 千円	479 人	28,422 千円
自己都合	8,854 人	3,584 千円	1,021 人	7,980 千円
その他	12,489 人	1,708 千円	943 人	3,663 千円

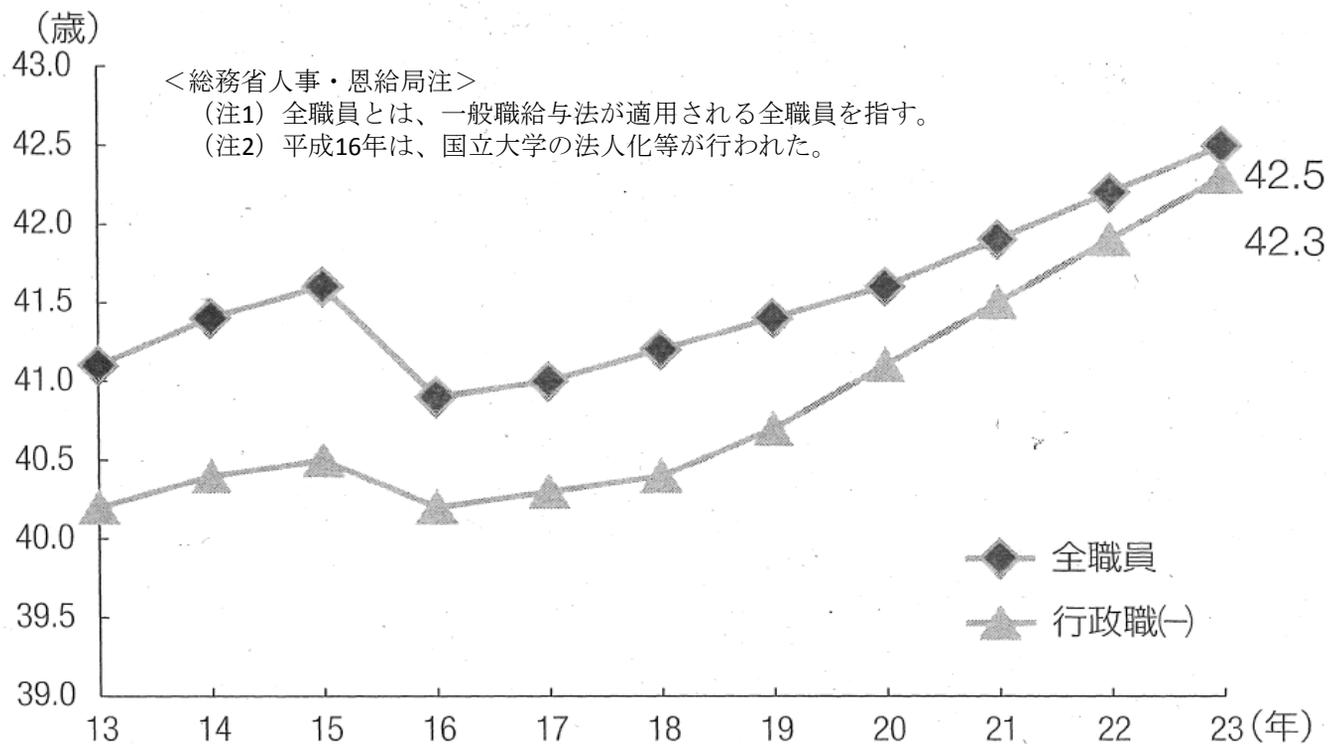
高齢化する国家公務員の年齢別構成

出典：『国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の概要』
 (人事院月報2012年2月号 NO.750)

(1) 年齢階層別人員構成比 (行政職(-))



(2) 平均年齢の推移



民間における早期退職優遇・希望退職の状況

(人事院調査結果)

以下の表は、人事院調査結果(平成23年民間企業の勤務条件制度等調査)に基づいて、総務省人事・恩給局が作成したもの。

ア 企業規模別早期退職優遇制度の状況

(単位：%)

項目	規模計	企業規模			
		1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
早期退職優遇制度がある	11.6	43.9	26.4	10.7	5.2
早期退職優遇制度がない	87.3	55.6	72.5	88.4	93.4
不明	1.1	0.5	1.1	0.9	1.5

(注) 退職一時金制度を有する企業について集計した。

イ 企業規模別希望退職制度の退職一時金の割増しの状況

(単位：%)

項目	規模計	企業規模			
		1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金の割増しを行う	87.6	94.4	90.0	87.8	83.3
退職一時金の割増しを行わない	11.8	4.4	10.0	12.2	14.1
不明	0.6	1.2	—	—	2.6

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社について集計した。

ウ 希望退職制度における退職一時金以外の措置の状況

(単位：%)

項目	割合
退職一時金以外の措置がある	60.8 (100.0)
就職活動のための特別休暇制度を設けている	(19.7)
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている	(58.4)
居住中の社宅の退去日の延長等貸与物償還の期限緩和	(21.6)
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん	(60.1)
その他(国内外旅行券等の供与、ストックオプションの買上げ等)	(2.9)
特になし	36.0
不明	3.1

複数回答

(注1) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社について集計した。

(注2) ()内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

エ 希望退職制度における在職中の求職活動の状況

(単位：%)

項目	割合
在職中の求職活動を認めている	67.1 (100.0)
会社側の事前承諾が必要	(46.2)
会社側の事前承諾は不要	(53.8)
在職中の求職活動を認めていない	29.6
不明	3.3

(注1) 集計対象はウと同じ。

(注2) ()内は在職中の求職活動を認めている企業を100とした場合の割合を示す。

オ 早期退職優遇制度及び希望退職制度の退職一時金の割増率の状況

< 早期退職優遇制度 >

(単位:%)

年齢 割増率 %以上 %未満	規模計			1,000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1～20	8.4	11.0	33.9	15.6	9.1	27.9	—	14.6	25.1	8.9	8.6	30.8	—	17.6	59.8
20～40	18.0	34.6	31.3	13.1	22.1	24.5	14.9	21.0	40.5	19.7	44.7	33.8	33.4	32.9	20.6
40～60	23.2	21.2	20.0	13.6	17.3	22.0	16.4	27.6	16.5	26.9	18.7	22.2	51.4	28.7	13.9
60～80	8.9	11.3	7.1	7.4	10.1	9.1	13.7	10.4	3.8	8.7	15.4	8.5	—	—	2.9
80～100	12.7	8.9	1.4	9.2	10.9	2.8	8.0	7.6	1.4	15.4	7.6	0.8	15.2	11.5	1.9
100～120	15.8	4.5	2.6	13.4	10.6	8.2	19.2	2.3	5.1	16.9	1.2	0.8	—	9.3	—
120～140	1.9	2.4	2.7	3.4	6.8	2.2	6.6	4.6	3.7	—	0.4	3.1	—	—	0.9
140～160	2.7	1.4	0.4	5.1	5.8	1.7	6.3	1.4	0.6	0.8	—	—	—	—	—
160～180	0.5	0.4	—	2.5	1.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
180～200	—	2.3	0.4	—	1.6	—	—	2.1	2.6	—	3.3	—	—	—	—
200～	7.8	2.1	0.4	16.5	3.7	1.4	14.9	8.4	0.9	2.7	—	—	—	—	—
平均 割増率	80.6	56.1	35.2	94.4	77.8	46.4	113.1	68.0	43.2	67.6	47.3	32.9	45.1	41.4	23.4

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度を有する企業3,273社(退職一時金制度を有する企業のうち11.6%)について、割増率(自己都合の退職者の退職一時金と比べた場合の各年齢における割増率であり、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとしたもの。第19表において同じ。)の回答があった企業を集計した。

< 希望退職制度 >

(単位:%)

年齢 割増率 %以上 %未満	規模計			1,000人以上			500人以上 1,000人未満			100人以上 500人未満			50人以上 100人未満		
	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳	45歳	50歳	55歳
1～20	13.3	15.5	21.9	11.6	15.9	22.9	1.6	3.9	3.6	14.6	17.1	22.5	16.5	17.1	31.6
20～40	24.3	24.3	24.7	18.8	14.1	20.7	21.6	19.7	43.7	22.9	23.4	21.4	36.6	38.7	28.5
40～60	18.3	19.0	20.4	15.9	17.8	20.4	14.1	24.3	13.4	16.2	16.7	24.0	32.8	26.2	9.1
60～80	7.3	8.7	4.0	2.0	5.9	6.8	7.7	4.2	8.2	7.0	9.7	1.0	11.7	9.1	12.7
80～100	2.2	5.3	5.6	7.6	6.7	5.7	4.2	9.7	3.3	1.5	3.8	7.1	0.9	7.6	—
100～120	14.1	14.9	13.0	8.0	6.3	4.5	14.4	13.1	9.9	17.8	19.7	15.9	—	—	7.2
120～140	4.3	2.4	2.5	—	10.7	8.6	4.1	3.7	3.8	5.8	1.6	1.7	—	—	1.1
140～160	1.8	2.4	1.9	6.2	7.2	2.6	12.9	5.8	3.3	—	1.7	1.9	—	—	—
160～180	1.1	1.1	0.2	4.8	5.4	—	4.1	4.9	2.1	0.4	—	—	—	—	—
180～200	0.4	1.4	0.7	4.8	—	7.8	—	—	—	—	2.2	—	—	—	—
200～	12.8	5.0	5.2	20.3	10.1	—	15.4	10.6	8.7	13.8	4.1	4.4	1.5	1.3	9.9
平均 割増率	89.2	68.1	59.5	167.3	89.4	61.2	107.7	94.8	76.7	86.1	66.3	58.0	39.9	41.2	52.8

(注) 退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある又は希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について、割増率の回答があった企業を集計した。

(参考) 公務における定年前早期退職による退職手当の割増率の状況

年齢	45歳	50歳	55歳
割増率	24.7	47.1	37.4

(注) 22歳採用の大卒職員モデル(定年年齢60歳)の勸奨退職について、自己都合退職者と比べた場合の各年齢における割増率。

定年前早期退職特例措置の概要

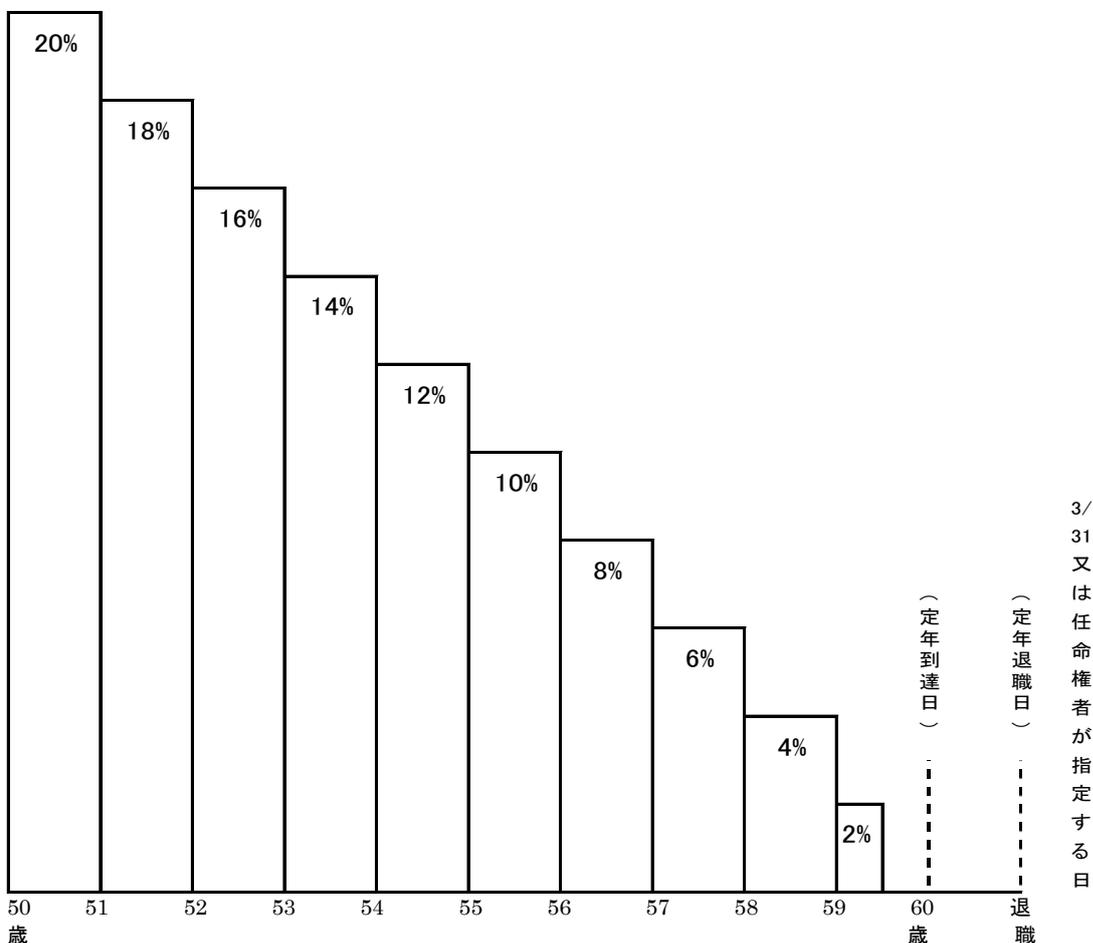
定年前早期退職特例措置（国家公務員退職手当法第5条の3）は、昭和60年の国家公務員の定年制施行時に、公務員の円滑な退職管理等を目的として導入された制度である。

以下の要件を満たす場合に、定年年齢と退職時年齢の差に相当する年数1年につき2%の割合で、退職時俸給月額が割増しされる。なお、「2%」については、一般的な定期昇給の考え方を基本としつつ、定年まで勤務する場合の人件費（給与等）の節減効果等諸般の事情を総合的に勘案して定められたものである。（すなわち、基本的には定期昇給が見込まれる部分の不利益を補填する趣旨のものであり、若年退職により失われる所得までをも補填する趣旨のものではない。）

- (1) 定年前6月を超え10年以内の期間内に退職していること。
- (2) 退職理由が、勸奨、整理、公務上傷病、公務上死亡のうちのいずれかであること。
- (3) 勤続25年以上であること。

※ 事務次官・外局長官クラス（一般職給与法指定職俸給表6号俸相当額）以上の者は割増不適用、局長クラス（一般職給与法指定職俸給表4号俸相当額）以上の者は割増率1%となっている。

退職時俸給月額の割増率（60歳定年の場合）



民間企業における再就職支援(希望退職制度における退職一時金以外の措置)

【平成24年3月7日人事院「民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに当該調査の結果に係る本院の見解について」より】(再掲)

項目	企業規模				
	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職一時金以外の措置がある	60.8 (100.0)	79.9 (100.0)	63.5 (100.0)	65.6 (100.0)	37.2 (100.0)
求職活動のための特別休暇制度を設けている	(19.7)	(21.4)	(28.7)	(18.3)	(19.2)
未消化の年次有給休暇の買い取り制度を設けている	(58.4)	(25.5)	(34.9)	(62.4)	(81.4)
居住中の社宅の退去日の延長等貸与物償還の期限緩和	(21.6)	(21.6)	(22.7)	(24.0)	(7.8)
再就職支援会社を利用した再就職のあっせん	(60.1)	(89.1)	(86.2)	(55.7)	(40.7)
その他(国内外旅行券等の供与、ストックオプションの買い上げ等)	(2.9)	(0.6)	(3.3)	(3.8)	—
特になし	36.0	18.9	36.5	31.9	55.6
不明	3.1	1.2	—	2.5	7.2

複数回答

6

※1:退職一時金制度を有する企業(50人以上の企業:28,274社)のうち、「平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある」又は「希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業」3,074社(退職一時金制度を有する企業のうち10.9%)について集計した。

※2:()内は退職一時金以外の措置がある企業を100とした場合の割合を示す。

再就職支援についての官民の対比(公務における再就職規制)

【民間の場合】 ⇨ 再就職支援会社を活用した再就職あっせんを幅広く実施

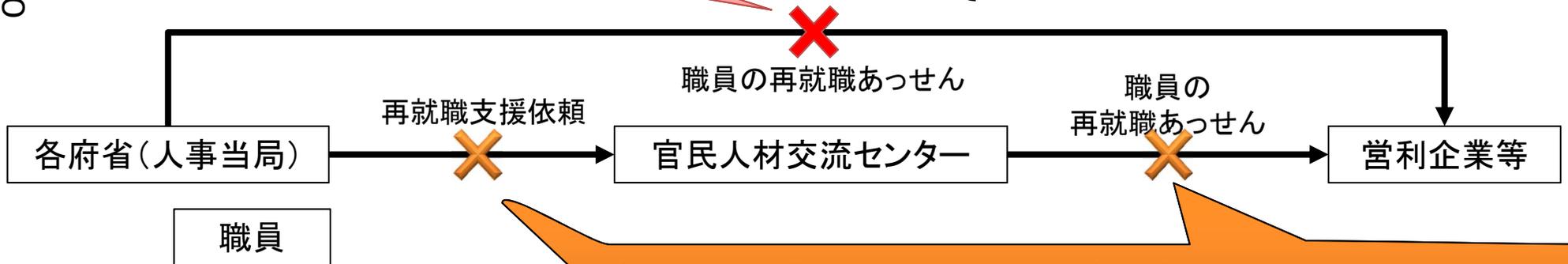


【公務の場合】 ⇨ 再就職規制(あっせん規制)が存在

職員(府省の人事当局)が営利企業等に対し、他の職員の再就職あっせん^{※1}を行うこと
⇨ 法律上禁止されている(国家公務員法106条の2)

※1:再就職あっせんとは、営利企業等に対し、他の職員を当該営利企業等に再就職させることを目的として、
①他の職員に係る情報提供、
②当該営利企業等の地位に係る情報提供の依頼、
③他の職員を再就職させるよう要求・依頼を行うことをいう。

10



※2:国家公務員の退職後の再就職の支援を一元的に行うため、内閣府に設置された機関。右の総理発言を受け、当該再就職支援業務は21年度末をもって終了。

官民人材交流センター^{※2}による再就職あっせん
⇨ 法律上例外的に認められているが(国家公務員法106条の2第2項第3号)、政府の方針として、組織改廃の場合を除き行わないこととされている。(平成21年9月29日閣議における内閣総理大臣発言)

【国家公務員法】(抄)

(他の役職員についての依頼等の規制)

第百六条の二 職員は、営利企業等(営利企業及び営利企業以外の法人(国、国際機関、地方公共団体、特定独立行政法人及び地方独立行政法人法(平成十五年法律第百十八号)第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人を除く。)をいう。以下同じ。))に対し、他の職員若しくは特定独立行政法人の役員(以下「役職員」という。)をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人(当該営利企業等に財務及び営業又は事業の方針を決定する機関(株主総会その他これに準ずる機関をいう。)を支配されている法人として政令で定めるものをいう。以下同じ。))の地位に就かせることを目的として、当該役職員若しくは役職員であつた者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該役職員をその離職後に、若しくは役職員であつた者を、当該営利企業等若しくはその子法人の地位に就かせることを要求し、若しくは依頼してはならない。

2 前項の規定は、次に掲げる場合には適用しない。

一 職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)その他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

二 退職手当通算予定職員を退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合(独立行政法人通則法第五十四条の二第一項において読み替えて準用する第四項に規定する退職手当通算予定役員を同条第一項において準用する次項に規定する退職手当通算法人の地位に就かせることを目的として行う場合を含む。)

三 官民人材交流センター(以下「センター」という。)の職員が、その職務として行う場合

3・4 (略)

【天下りのあっせんの根絶について】(平成21年9月29日閣議 内閣総理大臣発言要旨)

一 さきほど独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針を閣議決定いただきましたが、私より公務員の天下りのあっせんの根絶について申し上げます。

二 公務員の天下りに対する国民の厳しい批判に應えるとともに、行政のムダを無くす観点から、公務員の再就職について、府省庁によるあっせんを直ちに禁止するとともに、官民人材交流センターによるあっせんも、組織の改廃等により離職せざるを得ない場合を除き、今後は一切行わないこととして、天下りのあっせんの根絶を図ります。

三 あわせて、公務員が天下りをせず定年まで勤務できる環境を整備するなど公務員制度改革を速やかに実施していくこととしておりますので、閣僚の皆様のご協力をお願い致します。