

給与制度の見直しに関する基本法、顧問会議「報告」の内容

I 国家公務員制度改革基本法の規定

- 第 5 条第 2 項第 1 号
事務次官、局長、部長その他の幹部職員（地方支分部局等の職員を除く。以下単に「幹部職員」という。）を対象とした新たな制度を設けるものとする。
- 第 5 条第 2 項第 2 号
課長、室長、企画官その他の管理職員（地方支分部局等の職員を除く。以下単に「管理職員」という。）を対象とした新たな制度を設けるものとする。
- 第 5 条第 2 項第 5 号
幹部職員等の任用、給与その他の処遇については、任命権者が、それぞれ幹部職員又は管理職員の範囲内において、その昇任、降任、昇給、降給等を適切に行うことができるようにする等その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的なものとするための措置を講ずるものとする。
- 第 6 条第 5 項
政府は、高度の専門的な知識又は経験の求められる職に充てる人材を国の行政機関の内
外から登用し、その能力を十分に発揮させるため、兼業及び給与の在り方を見直し、必要
な措置を講ずるものとする。
- 第 7 条
政府は、官民の人材交流を推進するとともに、官民の人材の流動性を高めるため、現行
の制度を抜本的に見直し、次に掲げる措置を講ずるものとする。
（一、二 略）
三 給与、退職手当、年金その他の処遇を見直し、必要な措置を講ずること。
- 第 10 条第 2 号
優秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引上げ、職員の能力及
び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ず
ること。
- 第 10 条第 3 号
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。

II 顧問会議「報告」の記述

2. 論点整理事項

2-1 一元管理のあり方

(2) 公募・官民交流のあり方

(官民人材交流推進のための制度改革) 【「報告」P.6】

- 企業との人事交流だけではない「官民の人材流動化」、特に幹部レベルでの民間からの登用拡大を図るため、処遇については、国民の納得も得ながら、公募を促進するようなバランスを持った設定とするなど、抜本的な制度改革を推進するべきである。また、企業との人事交流を対象とする官民人事交流法について、所管業種との交流に関する規制の見直しを行う。

2-3 定年まで勤務できる環境の整備（人事の停滞への対策を含む）、定年延長及びこれに伴う給与体系の整備 【「報告」P.7~8】

<基本法等から想定される仕組み>

- ・ 早期勧奨退職の見直し
早期勧奨退職の慣行を根本から見直し、組織としての新陳代謝を図りつつ職員が定年まで働ける環境整備を行う。特に幹部職員等の任用、給与等について必要な措置を講じる。
- ・ 専門スタッフ職制度の拡充
平成20年度から導入された専門スタッフ職制度の運用状況等を勘案しつつ、適任官職の掘り起こしその他の方策を講じることにより、さらなる活用が図られるようにする。
- ・ 再任用の拡充
再任用に係る要件の緩和等を行い、現行の再任用制度について、さらなる活用が図られるようにする。
- ・ 役職定年制等の導入について検討
上記3点の円滑な実施に向け、幹部職員等に関して、ラインの官職にとどまることに上限年齢を定める役職定年制等の仕組みの導入について検討する。
- ・ 公務員の定年の延長について検討
組織活力の維持や総人件費抑制を念頭に置きつつ、年金支給開始年齢の引き上げ時期もにらんで、定年を段階的に65歳まで引き上げる措置について、検討を行う。この際あわせて給与体系のあり方についても検討する。

(定年まで勤務できる環境の整備等に応じた処遇)

- 今後、定年まで勤務できる環境の整備や定年延長の検討を行っていくにあたり、幹部職員・管理職員については、組織の新陳代謝を確保する観点から、任用・給与の弾力化、役職定年制の導入等について検討する。さらに、総人件費の増嵩を招かないようにする観点から、一般職員についても、給与カーブのさらなるフラット化や、高齢期に給与が下がる仕組みを検討する。その際、個々人については、若年期から能力・実績主義を徹底することにより、メリハリの効いた処遇を実現する。

(高齢職員の離職支援)

- 定年まで働ける環境を整備する一方で、自らの能力を活かした高齢職員の自発的な離職については、内閣府官民人材交流センターの活用等のほか、政府として、職員の市場価値を高めるためのプログラムを充実するなど積極的に支援する。

(再任用制度の活用の拡大)

- 再任用制度については、雇用と年金の接続の観点から、平成 25 年度までには、やる気と能力のある希望者について、原則として再任用することを目指すべきである。

(定年の延長)

- 将来的な定年延長については、直ちに結論を出すことは困難であるが、民間企業における 65 歳までの定年延長の進捗度合いを見ながら検討する必要がある。

(総人件費抑制、定員削減との関係等)

- 定年まで勤務できる環境の整備、再任用制度の活用拡大、定年延長は、高齢職員層の大幅な人員増につながる。このままでは、これらの取組みと現在の総人件費抑制、定員削減との両立は困難であることを踏まえ、給与体系を含め抜本的な対策を講じなければならない。その際、高齢職員の知識・経験を有効に活用しうよう、現在の勤務形態・組織編制のあり方自体も抜本的に見直すべきである。

2-4 幹部職員の任用・給与の弾力化

【「報告」P.9】

＜基本法等から想定される仕組み＞

- ・ 現行の国家公務員法第 78 条で列挙されている事由に該当しなくても、幹部職員又は管理職員の範囲内において、その職務の特性並びに能力及び実績に応じた弾力的な任用、給与等の処遇を行えるようにする。

(幹部職員の弾力的降任に関する措置)

- 当面、内閣一元管理（候補者名簿作成）の対象である幹部職員の任用について、勤務成績不良でない場合でも、より適任である者を充てる必要がある場合には、基準、ルールづくりなど公正・中立性の問題に留意しつつ、幹部職員の範囲内で弾力的に降任できるよう措置する方向で検討すべきである。

(幹部職員、管理職員の「新たな制度」等)

- 上記のほか、基本法第 5 条第 2 項に定める、管理職員の範囲内での弾力化や、さらには幹部職員、管理職員それぞれの任用、給与のあり方については、同項に定める「新たな制度」として、一般職員とは異なる制度とすることを含め検討すべきである。
- 国家公務員の給与体系を含めた全体の見直しの中で、役職定年制、専門スタッフ職等への異動等幹部職員、管理職員の一般職員までの降任が可能となる措置を検討すべきである。