

## 「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」の概要

1. 「工程表」に基づき、定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討に関する諸課題について実務的な観点から検討するため、政府部内に関係府省等からなる「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議」を設置する。

### 2. 構成員

議長 国家公務員制度改革推進本部事務局次長  
副議長 総務省人事・恩給局長 内閣官房内閣総務官  
構成員 <制度官庁>  
総務省行政管理局長  
総務省自治行政局長  
財務省主計局長  
人事院事務総局給与局長  
<人事当局>  
各府省人事所管局長等（官房長等）

※ 関係課長等からなる幹事会を設置する。

### 3. 検討項目（例）

- ① 雇用と年金の連携・接続、定年まで勤務できる環境の整備、再任用及び定年延長に関する基本的な考え方
- ② 組織の活性化を図るための能力実績主義に基づく適材適所の人事、役職定年制の導入等による新陳代謝の促進方策
- ③ 高齢職員の知識・経験・技術を活かすにふさわしい職務や勤務形態のあり方（専門スタッフ職、短時間勤務等を含む。）
- ④ 公務員の給与体系、高齢職員の給与、退職給付等のあり方
- ⑤ 自発的な退職の退職準備プログラム等の支援策のあり方
- ⑥ 総人件費の抑制に向けた取組み

### 4. 今後の検討会議の検討スケジュール

- ① 平成21年7月頃 検討諸課題に関する実務的検討の中間的なとりまとめ
- ② 平成21年中 検討諸課題（定年延長に関するものを除く）に関する実務的検討の取りまとめ  
→政府から平成21年中に人事院へ勧告要請等（平成22年中に法制化）
- ③ 平成23年中 定年延長に関する検討諸課題に関する実務的検討の取りまとめ  
→平成23年中に国家公務員制度改革推進本部としての定年延長に関する一定の結論を得る

以上

(参 考)

公務員制度改革に係る「工程表」について（抄）

平成 21 年 2 月 3 日  
国家公務員制度改革推進本部決定

(別紙 1)

## 公務員制度改革に係る「工程表」

### 5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 - 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築

平成 19 年の国家公務員法改正により、法の定める暫定期間経過後、各府省等職員による再就職のあっせんは全面禁止される。また、暫定期間中も、予算と権限を背景にした押しつけ的あっせんは禁止されている。これらの法改正を厳正に施行する。

これに加え、平成 21 年以降、以下のとおり定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取組を進めることで、早期退職慣行について更なる是正を図り、平成 23 年から、いわゆる「天下り」の根絶に対応した新たな人事制度を実現する。

#### (1) 定年まで勤務できる環境の整備

早期退職慣行の是正に伴う職員の在職期間の長期化による人事の停滞を防ぎ、組織の新陳代謝を確保するため、能力・実績主義に基づき適材適所の人事を進める一方、総人件費の抑制を図りながら、高齢職員の能力を活かすための任用・給与制度の運用を可能とする必要がある。このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成 22 年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成 21 年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。また、職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直しを行い、平成 22 年度から実施する。

#### (2) 再任用の原則化に向けた取組

雇用と年金の連携を図ることにより職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備していく必要がある。また、高齢職員がこれまでに培ってきた知識や経験、技術を活用して、より質の高い行政サービスを国民に提供できるようにしていくことは、重要な課題である。定年延長の制度化に先

駆けて、当面、意欲と能力のある希望者について、原則再任用できるようにする必要がある。このため、再任用職員の担う業務や組織のあり方、定員・定数管理のあり方等を見直すとともに、必要な措置について検討を行い、平成 21 年中に結論を得ることとする。また、平成 25 年度から 60 歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえ、再任用職員の給与等について所要の措置を講じた上で、平成 24 年度から、意欲と能力のある希望者についての再任用の原則化を実施することとする。なお、その際、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

### (3) 定年延長の検討

定年延長の制度化により雇用と年金の接続が可能となる一方で、高齢職員層の人員が大幅に増加し、総人件費の増大の要因となる。そのため、総人件費の抑制という観点にも留意して、役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成 23 年中に一定の結論を得ることとする。また、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。なお、定年延長を制度化する時期については、民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする。

なお、上記(1)から(3)までの検討に際しては、民間企業において、定年制度の廃止、定年延長又は継続雇用制度の導入が義務付けられていることを踏まえるとともに、総人件費の抑制を念頭に置きつつ、総合的な対策を講じていく必要がある。このため、職員の在職期間の長期化、高齢職員の増加に対応して高齢職員の知識や経験、技術を活かすにふさわしい職務のあり方や勤務形態を検討するとともに、組織のフラット化やスタッフ職の増加への対応を含む組織のあり方や業務実施体制についても併せて検討する必要がある。また、高齢職員の給与水準及び給与体系のあり方、退職給付のあり方、定員・定数管理のあり方等について抜本的に見直す。加えて、優秀な人材を公務部内に確保する観点からも、給与カーブの更なるフラット化や、民間における取組も踏まえた、職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策、職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく必要がある。また、(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討する。このため、政府部内に関係府省からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進めることとする。