

# 第1回 定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議

## 議 事 次 第

平成21年3月27日（金）  
13：00～14：30  
於 合同庁舎4号館共用第1特別会議室

### 開 会

1. 「定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議の設置について（案）」関係省庁申合せ
2. 各制度官庁等から発言
3. 意見交換
4. その他

### 閉 会

#### <資料>

- （資料1）国家公務員制度改革推進本部事務局提出資料
- （資料2）総務省人事・恩給局提出資料
- （資料3）総務省自治行政局提出資料
- （資料4）人事院提出資料
- （参 考）国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）

定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議の設置について（案）

〔平成 21 年 3 月 27 日  
関係省庁申合せ〕

1. 「国家公務員制度改革基本法」（平成 20 年法律第 68 号）及び「公務員制度改革に係る「工程表」について」（平成 21 年 2 月 3 日国家公務員制度改革推進本部決定）に基づき、定年まで勤務できる環境の整備、再任用制度の原則化に向けた取組、定年延長の検討など、今後の高齢職員対策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」（以下「検討会議」という。）を設置する。
2. 検討会議の構成員は、次のとおりとする。ただし、必要があると認めるときは、構成員を追加することができる。

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>

内閣法制局総務主幹  
内閣府大臣官房長  
宮内庁長官官房審議官  
公正取引委員会事務総局官房総括審議官  
警察庁長官官房長  
金融庁総務企画局総括審議官  
総務省大臣官房長  
法務省大臣官房長  
外務省大臣官房長  
財務省大臣官房長  
文部科学省大臣官房長  
厚生労働省大臣官房長  
農林水産省大臣官房長  
経済産業省大臣官房長  
国土交通省大臣官房長  
環境省大臣官房長  
防衛省大臣官房長  
会計検査院事務総局次長  
人事院事務総局総括審議官

3. 検討会議の下に幹事会を置く。幹事会の構成員は、関係行政機関の職員で議長が指名する官職にある者とする。
4. 議長は、必要に応じ、構成員以外の関係行政機関の職員又はその他の関係者の出席を求めることができる。

5. 検討会議（幹事会を含む。以下同じ。）の庶務は、総務省人事・恩給局の協力を得て、国家公務員制度改革推進本部事務局において処理する。
6. 前各号に定めるもののほか、検討会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

(別紙)

定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議幹事会

国家公務員制度改革推進本部事務局審議官

総務省人事・恩給局次長

内閣官房内閣総務官室内閣審議官

総務省行政管理局企画調整課長

総務省自治行政局公務員部公務員課長

財務省主計局給与共済課長

人事院事務総局職員福祉局生涯設計課長

内閣法制局長官総務室総務課長

内閣府大臣官房人事課長

宮内庁長官官房秘書課長

公正取引委員会事務総局官房人事課長

警察庁長官官房人事課長

金融庁総務企画局総務課長

総務省大臣官房秘書課長

法務省大臣官房人事課長

外務省大臣官房人事課長

財務省大臣官房秘書課長

文部科学省大臣官房人事課長

厚生労働省大臣官房人事課長

農林水産省大臣官房秘書課長

経済産業省大臣官房秘書課長

国土交通省大臣官房人事課長

環境省大臣官房秘書課長

防衛省大臣官房秘書課長

会計検査院事務総長官房人事課長

人事院事務総局人事課長

## 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。

## 定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議における検討項目等

### 1. 検討項目の例

- 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

### 2. 今後のスケジュール

- 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

# 定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議 説明資料

平成21年3月27日  
総務省人事・恩給局



# 目次

---

- 1 国家公務員の在職・退職の現状 … 2
- 2 専門スタッフ職制度 … 4
- 3 再任用制度 … 8

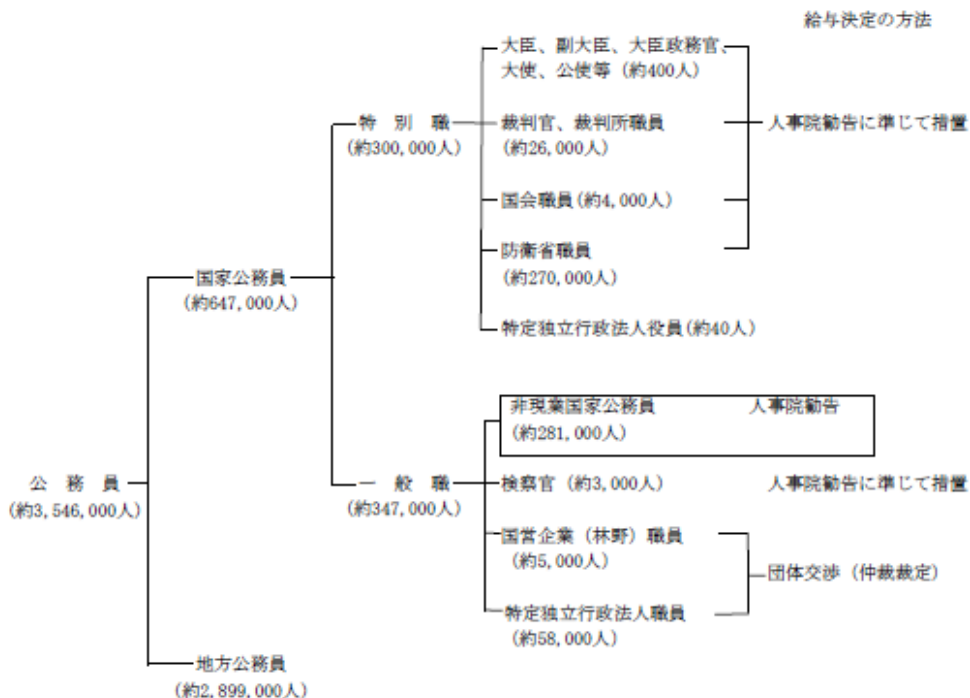
# 1 国家公務員の在職・退職の現状

## 2 専門スタッフ職制度

## 3 再任用制度

# 国家公務員の在職・退職の現状

## 公務員の種類と数



- (注) 1 国家公務員の数は、以下を除き、平成21年度末予算定員による。
- ① 特定独立行政法人役員の数、平成20年10月1日現在の常勤役員数。
  - ② 特定独立行政法人職員の数、平成21年1月1日現在の常勤職員数。
- 2 地方公務員の数は、「平成20年地方公共団体定員管理調査」による一般職に属する地方公務員数である。
- 3 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。

## 過去3年間の退職理由別退職者数 (検察官を含む)

常勤の一般職国家公務員(日本郵政公社の職員を除く)

退職事由	17年度	18年度	19年度
	退職者数	退職者数	退職者数
計	16,413	16,947	18,293
定年	4,026	4,434	5,869
勸奨	4,199	3,840	3,458
自己都合	6,711	7,115	7,432
その他	1,477	1,558	1,534

注)「その他」には、死亡等による退職者が含まれ、地方公務員等となった者等の退職手当が支給されていない者が除かれている。

(参考1) 退職者数に占める勸奨退職者数の割合の推移

平成17年度 (約25.6%)	平成18年度 (約22.7%)	平成19年度 (約18.9%)
--------------------	--------------------	--------------------

(参考2) 退職者数に占める定年退職者数の割合の推移

平成17年度 (約24.5%)	平成18年度 (約26.2%)	平成19年度 (約32.1%)
--------------------	--------------------	--------------------

---

1 国家公務員の在職・退職の現状

2 専門スタッフ職制度

3 再任用制度

### 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 (略)

#### (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。

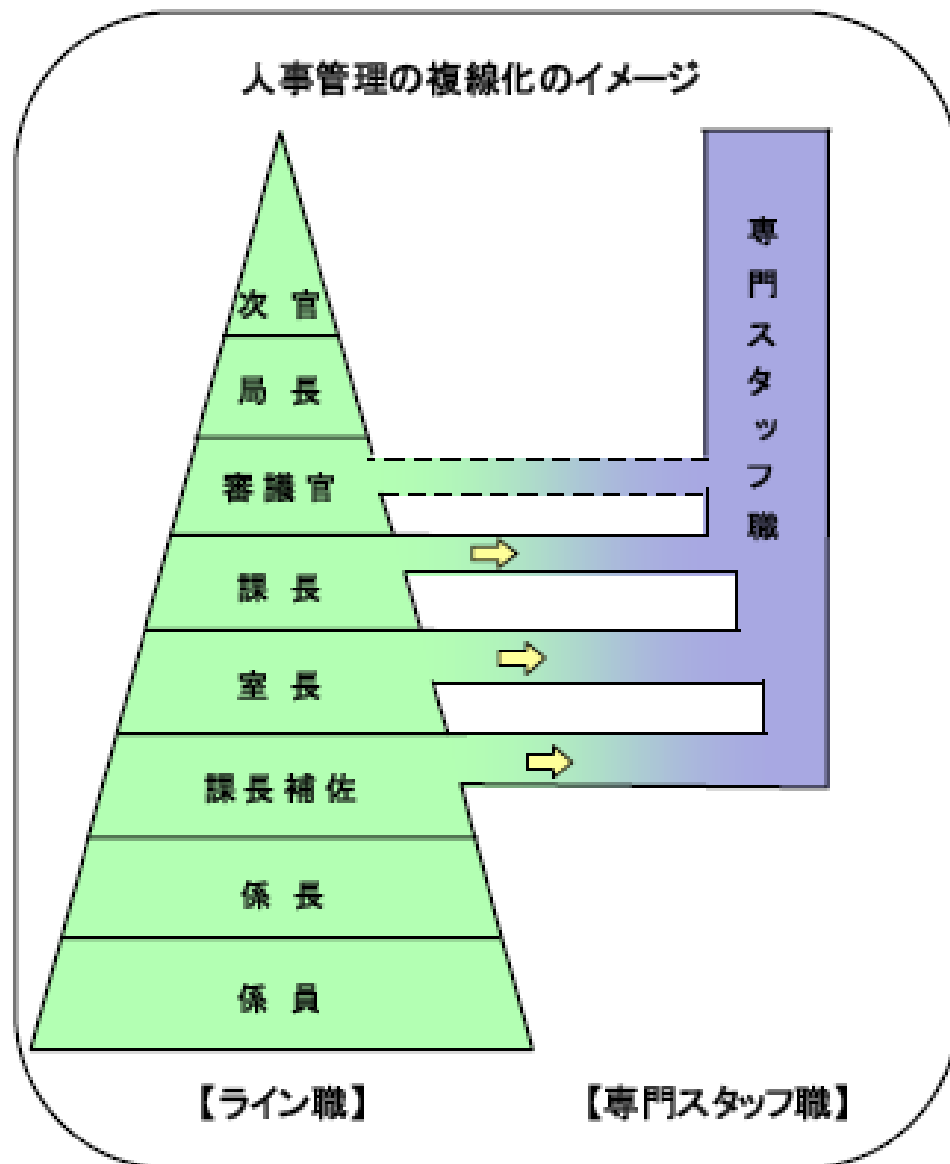
このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成22年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。(以下、略)

# 専門スタッフ職制度の概要

- 行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、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、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)
- 俸給表は3級構成
  - 1級職員(課長補佐級):650万円~840万円
  - 2級職員(企画官級):860万円~990万円
  - 3級職員(課長級):980万円~1110万円
- 管理職手当は不支給。2・3級職員について超過勤務手当等を適用除外。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100分の10)
- 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)を導入
- (参考)専門スタッフ職数

20年度予算ベース	21年度予算ベース	計
59	75	134

# 人事管理の複線化及び専門スタッフ職ポストのイメージ



## 専門スタッフ職ポストのイメージ

### ・ ○○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

### ・ ○○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

### ・ ○○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

---

1 国家公務員の在職・退職の現状

2 専門スタッフ職制度

3 再任用制度



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

(2) 再任用の原則化に向けた取組

(略) 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。(以下、略)

# 再任用制度の概要

## 1 定年退職者の再任用

(1) 任命権者は、定年退職者等を、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、再任用することができる※。任期は更新可。平成13年4月1日から導入

※ 任命権者等は、意欲と能力のある再任用希望者をできる限り採用するように努める

【「国家公務員高齢者雇用推進に関する方針」(平成13年6月27日人事管理運営協議会決定。平成20年4月9日最終改正。)]

(2) 上限年齢は、満額年金の支給開始年齢の引上げに合わせて65歳まで段階的に引上げ

(参考) 再任用可能上限年齢

平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳
平成25年4月1日から	65歳

## 2 再任用職員の勤務時間と給与

① 勤務形態は、フルタイム勤務(週38時間45分)のほか、短時間勤務(週15時間30分～31時間)※を設定可能

※ 短時間勤務職員については、別途定員管理

② 行(一)3級再任用職員(本省勤務)の給与

○フルタイム勤務: 年額約430万円

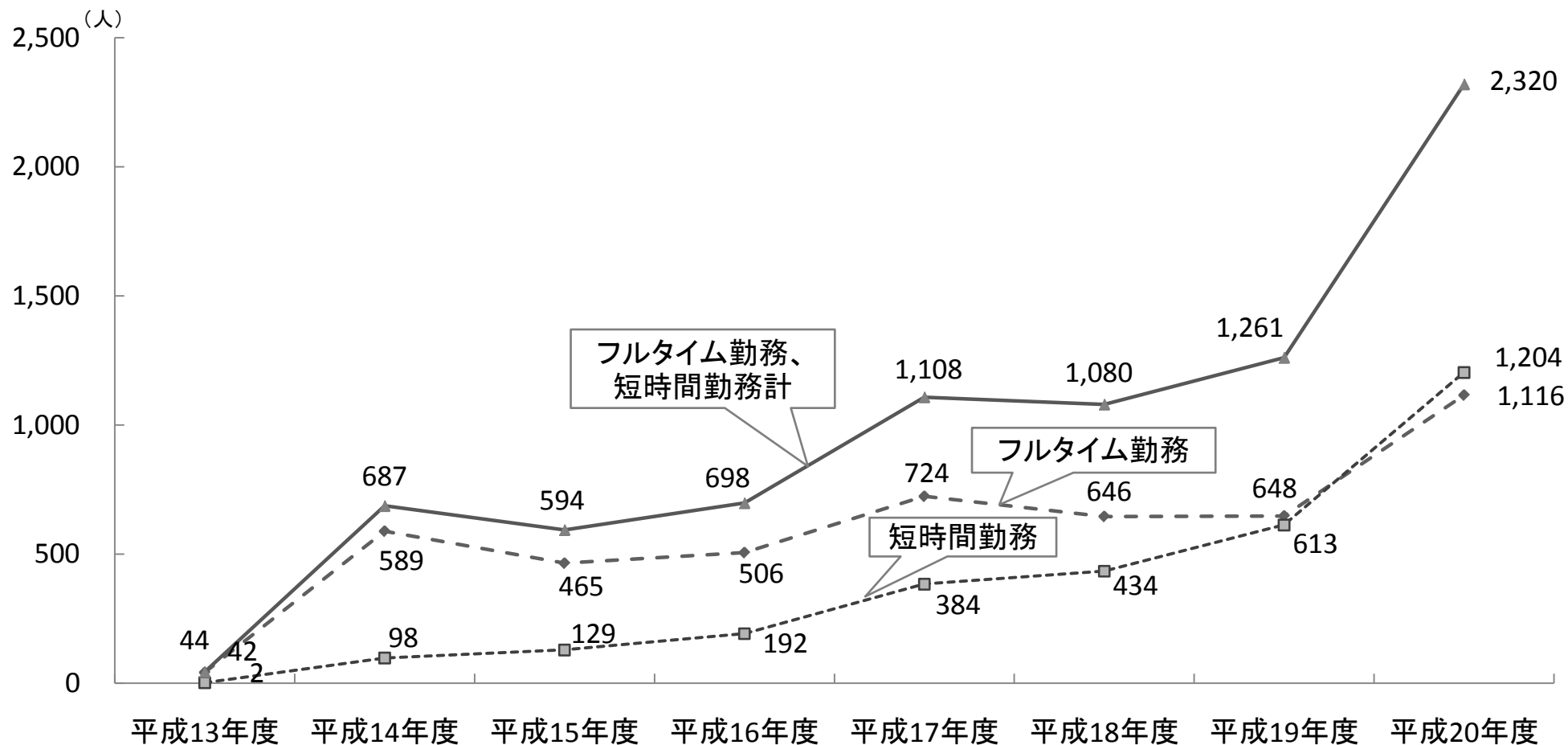
○短時間勤務(週30時間): 年額約320万円

## 3 定員

○ フルタイム勤務職員: 定員内(常勤職員と同様)

○ 短時間勤務職員 : 定員外(短時間勤務職員の業務量に見合う常勤職員の定員を削減)

# 府省等における再任用者数の推移(平成13年度～20年度)



注)平成13年度～平成19年度は実績であり、平成20年度は実施予定である。  
平成16年度以降の再任用者数には、更新等により再任用された者も含む。

## 参考

(参考1) 国家公務員制度改革基本法(抜粋)

(参考2) 平成19年度における職員の在職、離職状況等一覧表

(参考3) 専門スタッフ職俸給表・級別標準職務表

(参考4) 再任用可能年齢の引上げ

(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。

# 平成19年度における職員の在職、離職状況等一覧表 (参考2)

項目	俸給表	全職員	給 与 法																		給与特例法職員		特定独立行政法人職員	
			計	行政職(一)	行政職(二)	専門行政職	税務職	公安職(一)	公安職(二)	海事職(一)	海事職(二)	教育職(一)	教育職(二)	研究職	医療職(一)	医療職(二)	医療職(三)	福祉職	指定職	任期付職員	任期付研究員	給与特例法職員		
																						林 野		
在職	19歳以下	580	520	409	2	-	-	106	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	
	20～24歳	18,566	10,975	5,656	22	306	2,423	1,110	885	6	26	-	-	-	27	505	3	-	-	-	-	259	7,332	
	25～29歳	38,154	29,235	17,595	50	1,051	4,385	2,472	2,377	10	31	2	2	6	11	121	1,034	45	-	33	3	462	8,421	
	30～34歳	50,604	42,214	27,455	229	1,144	5,640	3,137	3,119	13	54	15	6	177	134	146	881	64	-	180	47	626	7,537	
	35～39歳	58,331	50,400	30,860	525	1,261	9,986	2,609	3,614	28	48	26	22	308	275	163	641	34	-	183	55	487	7,206	
	40～44歳	53,417	45,606	27,073	708	1,173	9,087	2,800	3,367	41	42	16	18	317	283	159	487	34	1	128	40	861	6,782	
	45～49歳	51,191	43,317	26,222	861	776	7,980	3,000	3,068	37	44	18	23	357	277	151	453	47	3	90	13	905	6,866	
	50～54歳	44,898	37,911	20,561	954	983	7,626	2,946	3,196	41	55	21	14	282	218	138	427	22	427	43	-	440	6,504	
	55～59歳	37,588	31,071	14,734	1,314	1,205	6,481	2,962	2,869	41	71	24	31	212	187	116	399	29	396	31	1	715	5,770	
	60～64歳	6,248	5,072	2,399	538	136	442	638	564	7	20	10	6	44	100	25	67	8	68	9	1	101	1,066	
65歳以上	82	43	6	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	26	-	-	-	-	8	2	-	37		
計	359,659	296,364	172,970	5,203	8,035	54,050	21,780	23,059	224	394	134	122	1,753	1,511	1,046	4,894	286	903	699	159	4,886	57,551		
任用	試験任用	15,356	15,039	11,257	-	1,595	192	472	221	-	-	-	513	-	-	-	-	-	789	-	-	198	119	
	Ⅰ種	52,631	50,907	44,864	-	1,152	18	342	4,454	-	-	-	77	-	-	-	-	-	-	-	-	397	1,327	
	Ⅱ種	162,520	155,459	89,279	-	2,068	35,416	15,436	13,155	-	-	-	88	-	-	-	-	-	-	-	-	4,136	2,925	
	Ⅲ種	21,628	21,616	3,778	-	6	17,786	10	16	-	-	-	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
計	12,593	12,188	10,817	-	637	14	29	677	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	67	-	34	371		
採用	試験採用	264,728	255,209	159,995	-	5,458	53,426	16,289	18,523	-	-	-	699	-	-	-	-	-	819	-	-	4,765	4,754	
	Ⅰ種	590	586	555	-	2	-	15	8	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	
	Ⅱ種	2,002	1,851	1,718	-	9	-	15	107	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	45	106	
	Ⅲ種	2,526	2,407	1,504	-	-	-	903	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52	67	
計	887	867	62	-	825	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任用	特・地・公等からの任用	6,005	5,731	3,839	-	11	825	933	115	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	100	174	
	その他	4,202	3,807	2,770	1	59	45	749	17	5	18	3	45	38	3	11	-	63	-	5	257	58	25	
	計	8,642	2,482	1,042	141	33	6	186	202	9	19	6	39	182	80	488	22	5	5	5	5	-	-	370
	計	12,844	6,289	3,812	142	92	51	935	219	14	37	9	2	84	220	83	499	22	68	257	58	25	6,215	
任用	他府省等からの転任	18,849	12,020	7,651	142	103	876	1,868	334	14	37	9	2	92	220	83	499	22	68	257	58	125	6,389	
	他府省等からの異動	5,564	5,121	4,288	7	28	293	142	88	-	-	4	5	10	19	47	39	10	141	-	-	16	427	
	計	7,360	4,612	1,351	1	431	942	368	1,124	4	1	15	-	87	6	14	152	1	115	-	-	436	2,312	
	計	18,449	12,202	7,651	142	103	876	1,868	334	14	37	9	2	92	220	83	499	22	68	257	58	125	6,389	
離職	定年退職	5,038	4,053	1,999	285	108	434	549	512	8	20	4	4	35	-	19	49	6	21	-	-	101	884	
	60歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	62歳	76	76	23	49	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	63歳	36	15	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	3	-	-	-	21	
	計	5,150	4,144	2,024	334	111	434	549	512	8	20	5	4	35	9	19	49	6	25	-	-	101	905	
	勤務延長の期限到来・再任用の任期満了	194	185	115	19	2	3	18	18	-	1	-	-	1	-	-	2	-	4	-	-	-	9	
	19歳以下	52	50	38	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20～24歳	1,040	486	237	1	5	47	115	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
	25～29歳	2,431	1,720	1,017	1	27	76	101	39	2	2	1	1	-	7	2	56	2	-	1	-	8	551	
	30～34歳	2,110	1,165	823	-	20	34	65	27	-	4	-	-	3	54	8	126	1	-	4	6	3	1,205	
35～39歳	3,199	1,143	815	3	16	61	29	1	-	-	-	-	10	64	5	67	3	-	11	4	6	932		
40～44歳	1,428	1,087	733	1	17	58	175	22	3	4	2	-	10	40	5	16	1	-	4	1	8	328		
45～49歳	1,314	1,036	688	1	11	76	176	18	2	2	-	-	12	16	5	22	1	-	8	6	1	263		
50～54歳	1,478	1,201	775	12	21	115	126	12	3	4	-	-	23	21	3	12	1	73	3	-	6	268		
55～59歳	3,116	2,683	1,859	22	122	219	101	2	1	2	-	-	13	6	7	31	1	134	2	-	23	408		
60～64歳	1,051	989	211	12	32	606	70	19	-	1	4	-	3	7	1	2	-	21	1	-	61			
65歳以上	8	8	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-		
計	15,827	11,065	6,900	59	272	1,236	1,128	284	13	22	9	1	74	221	39	565	14	228	34	17	52	4,659		
(うち勤奨)	(3,550)	(3,368)	(1,804)	(18)	(155)	(875)	(190)	(94)	(1)	(1)	(3)	(1)	(17)	(5)	(4)	(18)	(2)	(181)	(2)	(1)	(25)	(157)		
(うち特・地・公等)	(4,185)	(3,828)	(3,004)	(-)	(50)	(34)	(578)	(20)	(9)	(19)	(-)	(-)	(28)	(31)	(2)	(17)	(-)	(36)	(-)	(-)	(13)	(344)		
定年退職・任期満了	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
任期付任用の任期満了	609	458	406	3	10	-	8	9	-	-	-	-	2	1	3	14	2	-	100	22	-	29		
分限	17	16	10	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1		
懲戒	52	46	27	2	-	7	5	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
失職	8	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3		
死亡	333	293	159	10	10	52	26	23	1	1	-	-	-	2	3	1	2	1	2	-	7	33		
計	22,193	16,215	9,647	428	405	1,734	1,737	849	22	44	14	6	113	237	63	633	23	260	134	39	161	5,644		

(注) 「特・地・公等」とは、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をいう。

# 専門スタッフ職俸給表・級別標準職務表

(参考3)

## 1 専門スタッフ職俸給表 (一般職の職員の給与に関する法律 別表第10(第6条関係) (抄))

職員の区分	職務の級	1級(650～840万円)	2級(860～990万円)	3級(980～1110万円)
	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	330,800円	435,600円	492,100円
	21	371,600円	494,500円	559,100円
	22	373,500円	495,800円	—
	23	375,400円	497,100円	—
	24	377,300円	—	—
	77	425,900円	—	—
再任用職員		330,800円	435,600円	492,100円

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。

## 2 専門スタッフ職級別標準職務表 (人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)別表第一 級別標準職務表(第三条関係)(抄))

職務の級	標準的な職務
1級	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を行う職務
2級	行政の特定の分野における特に高度の専門的な知識経験に基づく困難な調査、研究、情報の分析等を行うことにより、重要な政策の企画及び立案等を支援する業務を行う職務
3級	行政の特定の分野における特に高度の専門的な知識経験に基づく特に困難な調査、研究、情報の分析等を行うことにより、特に重要な政策の企画及び立案等を支援する業務を行う職務

## 国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)

### ◆ フルタイム勤務職員の再任用

第81条の4 任命権者は、第81条の2第1項の規定により退職した者(・中略・)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 (略)

3 前2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65年に達する日以後における最初の3月31日以前でなければいけない。

### ◆ 短時間勤務職員の再任用

第81条の5 任命権者は、定年退職者等(・中略・)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(・中略・)に採用することができる。

(※) 週 16時間~32時間の範囲 (一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第5条第2項で規定)

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2項及び第3項の規定を準用する。

3 (略)

## 附 則 (平成11年法律第83号) 抄

### ◆ 再任用可能年齢の段階的引上げ

第4条 次の表の上欄に掲げる期間における新国家公務員法第81条の4第3項(・中略・)の規定の適用については、新国家公務員法第81条の4第3項中「65年」とあるのは、同表の上欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

平成13年4月1日から平成16年3月31日まで	61年
平成16年4月1日から平成19年3月31日まで	62年
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63年
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64年



# 定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議 説明資料

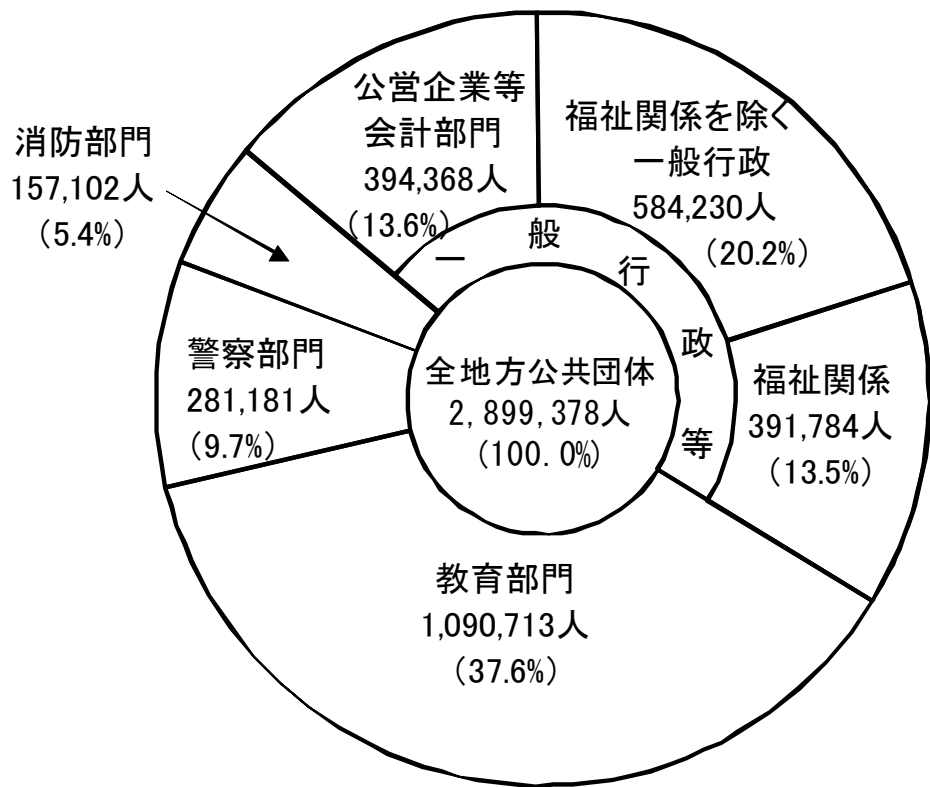
平成21年3月27日  
総務省自治行政局

# 地方公務員の部門別職員数

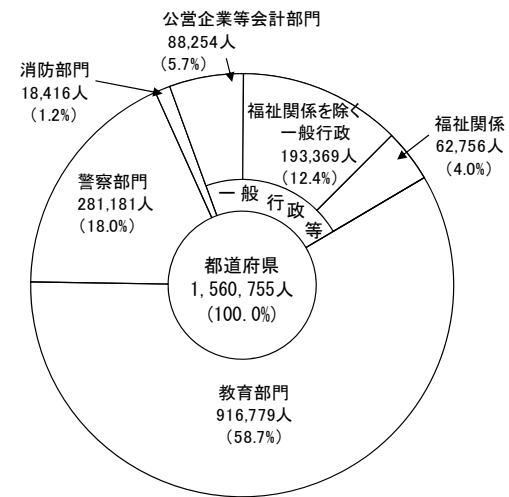
平成21年3月27日  
総務省自治行政局

- 地方公務員の総数は289万9,378人
- 国が定員に関する基準を幅広く定めている教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係が約66%を占めている

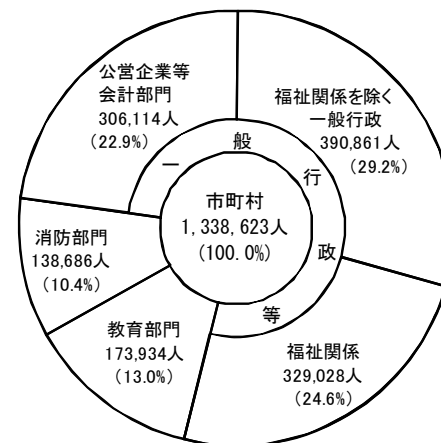
## 全地方公共団体



## 都道府県



## 市区町村(一部事務組合を含む)



(出典:平成20年地方公共団体定員管理調査(平成20年4月1日現在))

定年まで勤務できる環境の整備等に関する検討会議  
説明資料

平成21年3月27日  
人 事 院

# 高齢期の雇用問題に関するこれまでの取組と現在の検討状況

## 目次

1	今後の公務員の高齢期の雇用問題について(中間取りまとめ)概要	2
2	給与構造改革の概要	3
3	再任用制度の概要	6
4	平成20年度再任用実施予定	7

# 今後の公務員の高齢期の雇用問題について(中間取りまとめ)概要

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」(座長：清家 篤 慶應義塾大学商学部教授)

## 背景

公的年金支給開始年齢の引上げに伴う雇用と年金の連携の必要性

民間

年 度	H 20年度	H 25年度	H 37年度 (H 33年度定年退職者から)
報酬比例部分(2階)	60歳	61歳	65歳
基礎年金(相当)部分(1階)	63歳	65歳	65歳

定年制の廃止  
65歳までの段階的定年延長 } のいずれかの  
原則希望者全員の再雇用等  
実施を平成18年4月1日から義務化(高齢者雇用安定法)  
92.7%が実施済み(平成19年6月1日現在)

公務員についても民間に準拠した措置が必要

## 主な議論

### 基本的視点

- ①優秀な人材を確保するための公務員の生涯設計
- ②公務の公正さ・清廉さの維持 ③組織活力の維持

### 公務の特殊性

- 行政簡素化・効率化の要請
- 再就職あつせんの原則禁止

### 再任用義務化の問題点

- 再任用官職の確保が困難

民間企業における雇用確保措置の普及割合だけでは判断困難  
(民間企業は転籍や外部委託業務の取り込みを活用)

「国家公務員制度改革基本法」  
(H20年6月6日成立)  
・定年を段階的に65歳に引き上げるについて検討  
・その他役職定年制や職種別定年制の導入についても検討

### 65歳までの定年延長

- 組織活力の維持の必要性(能力・実績主義の徹底、役職定年制)
- 人件費の抑制と給与水準
- 定員・新規採用の抑制の問題

## 検討の方向性

65歳までの段階的定年延長について検討

定年延長との組合せとしての再任用制度などについても必要に応じて検討

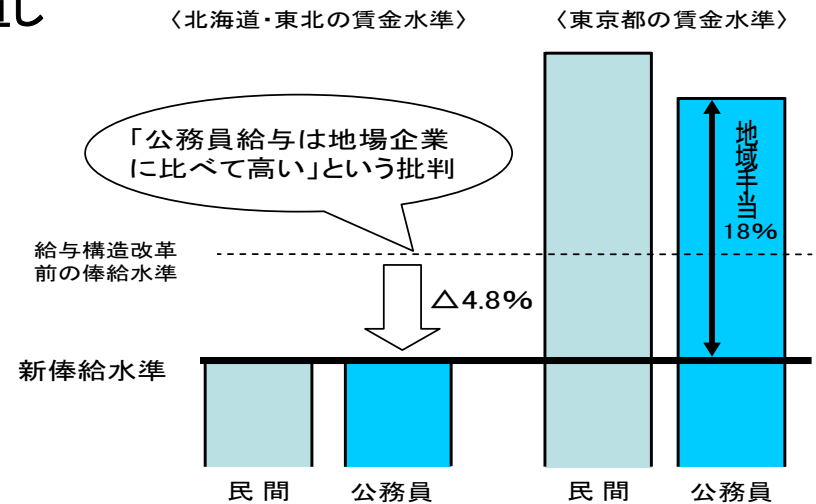
政府横断的な検討の場を設けた総合的な検討の必要性

更に議論を深め、平成21年夏を目途に最終とりまとめ

## 給与構造改革の概要 —平成18年度から5年間で段階的に導入—

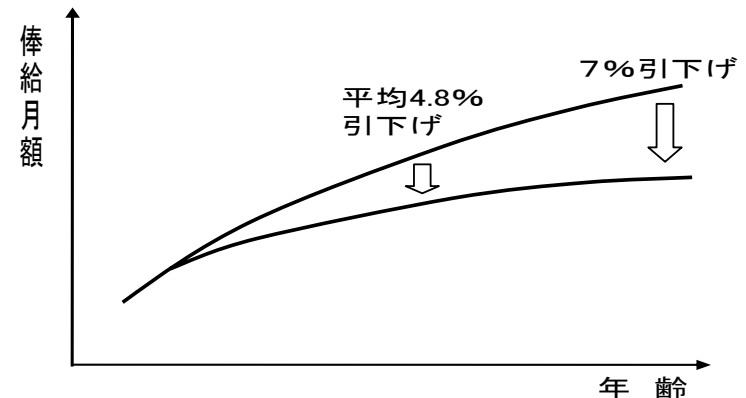
### I 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施（平成18年度から実施）
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設（平成18年度から実施）
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設（平成19年度から実施）



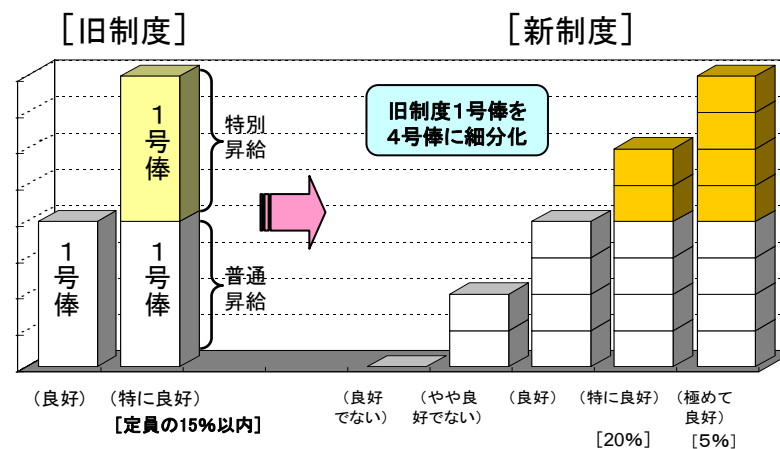
### II 職務・職責に応じた俸給構造への転換 (平成18年度から実施)

- ① 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ② 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設



### Ⅲ 勤務実績の給与への反映の推進(平成18年度から実施)

- ① 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に一本化
- ② ボーナス(勤勉手当)についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大

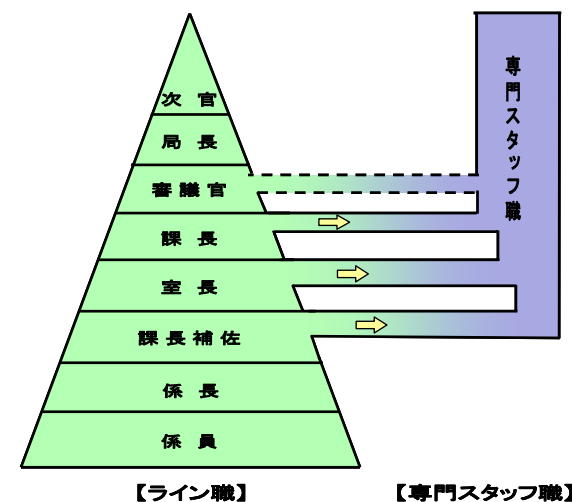


(注) 管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

### Ⅳ 複線型人事管理に向けた環境整備

#### — 専門スタッフ職俸給表の新設(平成20年度から実施)

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、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 [別紙参照]



## 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、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、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

### (制度の概要)

#### 1 俸給表の適用範囲

俸給表は、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

#### 2 俸給表

俸給表は3級構成とし、各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

#### 3 昇給及び勤勉手当

昇給及び勤勉手当については、成果をより反映し得る仕組みを導入

#### 4 諸手当

- ・ 俸給の特別調整額は支給しない。2・3級職員について超過勤務手当等を適用除外
- ・ 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100分の10)

#### 5 勤務時間の弾力化

勤務時間について、職員の申告を経て、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(フレックスタイム制)を導入



# 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内、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）。

任期の上限は、満額年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせて、65歳に達する年度の末日まで段階的に引上げ。

## 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40時間、短時間勤務は週16時間～32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つては、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。平成18年3月以前は、調整手当）、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、2.35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	214,600円
〃 係長級	行政職(→)3級	約370万円	259,000円
管区機関の課長補佐級	行政職(→)4級	約400万円	279,400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。

# 平成20年度再任用実施予定

表 府省等別再任用職員数  
〔給与法適用職員〕

(単位:人)

府省名	再任用職員数							新規再任用職員数	前年度定年退職者数
	合計	フルタイム勤務			短時間勤務				
		計	新規	更新等	計	新規	更新等		
会計検査院	21	9	5	4	12	11	1	16 (59.3)	27
内閣官房	1	-	-	-	1	1	-	1 (33.3)	3
内閣法制局	-	-	-	-	-	-	-	-	-
人事院	10	-	-	-	10	3	7	3 (27.3)	11
内閣府	18	9	3	6	9	7	2	10 (27.8)	36
宮内庁	23	13	8	5	10	8	2	16 (61.5)	26
公正取引委員会	-	-	-	-	-	-	-	- (0.0)	7
警察庁	14	11	6	5	3	2	1	8 (4.4)	182
金融庁	-	-	-	-	-	-	-	- (0.0)	1
総務省	38	4	2	2	34	21	13	23 (31.5)	73
公害等調整委員会	-	-	-	-	-	-	-	-	-
消防庁	-	-	-	-	-	-	-	-	-
法務省	275	245	168	77	30	21	9	189 (21.4)	885
公安調査庁	7	7	7	-	-	-	-	7 (14.9)	47
外務省	18	18	9	9	-	-	-	9 (23.1)	39
財務省	257	103	58	45	154	47	107	105 (70.9)	148
国税庁	336	22	8	14	314	159	155	167 (33.6)	497
文部科学省	4	2	-	2	2	2	-	2 (11.8)	17
文化庁	-	-	-	-	-	-	-	-	-
厚生労働省	141	12	10	2	129	118	11	128 (18.5)	691
社会保険庁	32	32	21	11	-	-	-	21 (22.8)	92
農林水産省	56	-	-	-	56	21	35	21 (5.4)	387
林野庁	1	-	-	-	1	-	1	- (0.0)	1
水産庁	-	-	-	-	-	-	-	- (0.0)	22
経済産業省	28	-	-	-	28	16	12	16 (27.1)	59
資源エネルギー庁	8	-	-	-	8	7	1	7 (38.9)	18
特許庁	24	16	7	9	8	6	2	13 (28.9)	45
中小企業庁	4	-	-	-	4	4	-	4 (100.0)	4
国土交通省	286	79	48	31	207	115	92	163 (38.8)	420
気象庁	68	49	26	23	19	9	10	35 (22.7)	154
海上保安庁	183	62	42	20	121	76	45	118 (38.9)	303
海難審判庁	4	-	-	-	4	4	-	4 (66.7)	6
環境省	34	1	-	1	33	11	22	11 (45.8)	24
防衛省	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	1,891	694	428	266	1,197	669	528	1,097 (26.0)	4,225

(注)1. 再任用職員数は、平成20年4月1日現在で集計したものであり、再任用予定者を含む。

2. 「新規」には、平成19年度定年退職者のほか、それ以外の退職者で平成20年度に新たに再任用された者を含む。

3. 「更新等」には、再度の再任用職員(任期を更新せず、任期満了・退職の翌日再度再任用した者及び任期満了により退職後、期間をおいて再度再任用した者)を含む。

4. 「新規再任用職員数」は、フルタイム勤務及び短時間勤務それぞれの「新規」の合計数で、( )内は、前年度定年退職者数に対する新規再任用職員数の割合。

## 国家公務員制度改革基本法（平成 20 年法律第 68 号）

### 目次

第一章 総則(第一条－第四条)

第二章 国家公務員制度改革の基本方針(第五条－第十二条)

第三章 国家公務員制度改革推進本部(第十三条－第二十三条)

附則

### 第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、行政の運営を担う国家公務員に関する制度を社会経済情勢の変化に対応したものとすることが喫緊の課題であることにかんがみ、国民全体の奉仕者である国家公務員について、一人一人の職員が、その能力を高めつつ、国民の立場に立ち、責任を自覚し、誇りを持って職務を遂行することとするため、国家公務員制度改革について、その基本理念及び基本方針その他の基本となる事項を定めるとともに、国家公務員制度改革推進本部を設置することにより、これを総合的に推進することを目的とする。

(基本理念)

第二条 国家公務員制度改革は、次に掲げる事項を基本として行われるものとする。

- 一 議院内閣制の下、国家公務員がその役割を適切に果たすこと。
- 二 多様な能力及び経験を持つ人材を登用し、及び育成すること。
- 三 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こと。
- 四 国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成すること。
- 五 国民全体の奉仕者としての職業倫理を確立するとともに、能力及び実績に基づく適正な評価を行うこと。
- 六 能力及び実績に応じた処遇を徹底するとともに、仕事と生活の調和を図ることができる環境を整備し、及び男女共同参画社会の形成に資すること。
- 七 政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負う体制を確立すること。

(国の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、国家公務員制度改革を推進する責務を有する。

(改革の実施及び目標時期等)

第四条 政府は、次章に定める基本方針に基づき、国家公務員制度改革を行うものとし、このために必要な措置については、この法律の施行後五年以内を目途として講ずるものとする。この場合において、必要となる法制上の措置については、この法律の施行後三年以内を目途として講ずるものとする。

2 政府は、前項の措置を講ずるに当たっては、職員の職務の特殊性に十分に配慮するものとする。

### 第二章 国家公務員制度改革の基本方針

(議院内閣制の下での国家公務員の役割等)

第五条 政府は、議院内閣制の下、政治主導を強化し、国家公務員が内閣、内閣総理大臣及び

各大臣を補佐する役割を適切に果たすこととするため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 内閣官房に、内閣総理大臣の命を受け、内閣の重要政策のうち特定のものに係る企画立案に関し、内閣総理大臣を補佐する職(以下この項において「国家戦略スタッフ」という。)を、各府省に、大臣の命を受け、特定の政策の企画立案及び政務に関し、大臣を補佐する職(以下この項において「政務スタッフ」という。)を置くものとする。
- 二 国家戦略スタッフ及び政務スタッフ(以下この号において「国家戦略スタッフ等」という。)の任用等については、次に定めるところによるものとする。
  - イ 国家戦略スタッフ等は、特別職の国家公務員とするとともに、公募を活用するなど、国の行政機関の内外から人材を機動的に登用できるものとする。
  - ロ 国家戦略スタッフ等を有効に活用できるものとするため、給与その他の処遇及び退任後の扱いについて、それぞれの職務の特性に応じた適切なものとする。
- 2 政府は、縦割り行政の弊害を排除するため、内閣の人事管理機能を強化し、並びに多様な人材の登用及び弾力的な人事管理を行えるよう、次に掲げる措置を講ずるものとする。
  - 一 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。
  - 二 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。
  - 三 幹部職員の任用については、内閣官房長官が、その適格性を審査し、その候補者名簿の作成を行うとともに、各大臣が人事を行うに当たって、任免については、内閣総理大臣及び内閣官房長官と協議した上で行うものとする。
  - 四 幹部職員及び管理職員(以下「幹部職員等」という。)の任用に当たっては、国の行政機関の内外から多様かつ高度な能力及び経験を有する人材の登用に努めるものとする。
  - 五 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。
- 3 政府は、政官関係の透明化を含め、政策の立案、決定及び実施の各段階における国家公務員としての責任の所在をより明確なものとし、国民的的確な理解と批判の下にある公正で民主的な行政の推進に資するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
  - 一 職員が国会議員と接触した場合における当該接触に関する記録の作成、保存その他の管理をし、及びその情報を適切に公開するために必要な措置を講ずるものとする。この場合において、当該接触が個別の事務又は事業の決定又は執行に係るものであるときは、当該接触に関する記録の適正な管理及びその情報の公開の徹底に特に留意するものとする。
  - 二 前号の措置のほか、各般の行政過程に係る記録の作成、保存その他の管理が適切に行われるようにするための措置その他の措置を講ずるものとする。
- 4 政府は、職員の育成及び活用を府省横断的に行うとともに、幹部職員等について、適切な人事管理を徹底するため、次に掲げる事務を内閣官房において一元的に行うこととするための措置を講ずるものとする。
  - 一 幹部職員等に係る各府省ごとの定数の設定及び改定
  - 二 次条第三項に規定する幹部候補育成課程に関する統一的な基準の作成及び運用の管理
  - 三 次条第三項第三号に規定する研修のうち政府全体を通ずるものの企画立案及び実施

- 四 次条第三項に規定する課程対象者の府省横断的な配置換えに係る調整
- 五 管理職員を任用する場合の選考に関する統一的な基準の作成及び運用の管理
- 六 管理職員の府省横断的な配置換えに係る調整
- 七 幹部職員等以外の職員の府省横断的な配置に関する指針の作成
- 八 第二項第三号に規定する適格性の審査及び候補者名簿の作成
- 九 幹部職員等及び次条第三項に規定する課程対象者の人事に関する情報の管理
- 十 次条第四項第二号に規定する目標の設定等を通じた公募による任用の推進
- 十一 官民の人材交流の推進  
(多様な人材の登用等)

第六条 政府は、採用試験について、多様かつ優秀な人材を登用するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

- 一 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直し、採用試験に次に掲げる種類を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
  - イ 総合職試験 政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う試験
  - ロ 一般職試験 的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験
  - ハ 専門職試験 特定の行政分野に係る専門的な知識を有するかどうかを重視して行う試験
- 二 前号の措置に併せ、次に掲げる採用試験の区分を設けるとともに、その内容をそれぞれ次に定めるものとする。
  - イ 院卒者試験 大学院の課程を修了した者又はこれと同程度の学識及び能力を有する者を対象とした採用試験
  - ロ 中途採用試験 係長以上の職への採用を目的とした採用試験
- 2 政府は、職員の職務能力の向上を図るため、研修その他の能力開発によって得られた成果を人事評価に確実に反映させるとともに、自発的な能力開発を支援するための措置を講ずるものとする。
- 3 政府は、次に定めるところにより、管理職員としてその職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための仕組み(以下「幹部候補育成課程」という。)を整備するものとする。この場合において、幹部候補育成課程における育成の対象となる者(以下「課程対象者」という。)であること又は課程対象者であったことによって、管理職員への任用が保証されるものとしてはならず、職員の採用後の任用は、人事評価に基づいて適切に行われなければならない。
  - 一 課程対象者の選定については、採用後、一定期間の勤務経験を経た職員の中から、本人の希望及び人事評価に基づいて随時行うものとする。
  - 二 課程対象者については、人事評価に基づいて、引き続き課程対象者とするかどうかを定期的に判定するものとする。
  - 三 管理職員に求められる政策の企画立案及び業務の管理に係る能力の育成を目的とした研修を行うものとする。
  - 四 国の複数の行政機関又は国以外の法人において勤務させることにより、多様な勤務を経験する機会を付与するものとする。
- 4 政府は、幹部職員等に関し、その職責を担うにふさわしい能力を有する人材を確保するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。
  - 一 幹部職員等に求められる役割及び職業倫理を明確に示すとともに、これらを人事評価の基準とするための措置を講ずること。

ニ 公募に付する幹部職員等の職の数について目標を定めるものとする。

5 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。

(官民の人材交流の推進等)

第七条 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 民間企業その他の法人の意向を適切に把握した上で、国と民間企業との間の人事交流に関する法律(平成十一年法律第二百二十四号)第一条に規定する人事交流について、その透明性を確保しつつ、手続の簡素化及び対象の拡大等を行うこと。

二 課程対象者に、民間企業その他の法人における勤務の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

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。

(国際競争力の高い人材の確保と育成)

第八条 政府は、国際社会の中で国益を全うし得る高い能力を有する人材を確保し、及び育成するため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 国際対応に重点を置いた採用を行うための措置を講ずること。

二 課程対象者に国際機関、在外公館その他の外国に所在する機関における勤務又は海外への留学の機会を付与するよう努めるものとし、そのための措置を講ずること。

(職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底)

第九条 政府は、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底のため、次に掲げる措置を講ずるものとする。

一 人事評価について、次に定めるところにより行うものとする。

イ 国民の立場に立ち職務を遂行する態度その他の職業倫理を評価の基準として定めること。

ロ 業績評価に係る目標の設定は、所属する組織の目標を踏まえて行わなければならないものとする。

ハ 職員に対する評価結果の開示その他の職員の職務に対する主体的な取組を促すための措置を講ずること。

二 職務上知ることのできた秘密を漏らした場合その他の職務上の義務に違反した場合又は職務を怠った場合における懲戒処分について、適正かつ厳格な実施の徹底を図るための措置を講ずること。

三 国家賠償法(昭和二十二年法律第二百五号)に基づく求償権について、適正かつ厳格な行使の徹底を図るための措置を講ずること。

(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 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずること。

二 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。

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。

(内閣人事局の設置)

第十一条 政府は、次に定めるところにより内閣官房に事務を追加するとともに、当該事務を行わせるために内閣官房に内閣人事局を置くものとし、このために必要な法制上の措置について、第四条第一項の規定にかかわらず、この法律の施行後一年以内を目途として講ずるものとする。

一 内閣官房長官は、政府全体を通ずる国家公務員の人事管理について、国民に説明する責任を負うとともに、第五条第四項に掲げる事務及びこれらに関連する事務を所掌するものとする。

二 総務省、人事院その他の国の行政機関が国家公務員の人事行政に関して担っている機能について、内閣官房が新たに担う機能を実効的に発揮する観点から必要な範囲で、内閣官房に移管するものとする。

(労働基本権)

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自立的労使関係制度を措置するものとする。

### 第三章 国家公務員制度改革推進本部

(国家公務員制度改革推進本部の設置)

第十三条 国家公務員制度改革を総合的かつ集中的に推進するため、内閣に、国家公務員制度改革推進本部(以下「本部」という。)を置く。

(所掌事務)

第十四条 本部は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 国家公務員制度改革の推進に関する企画及び立案並びに総合調整に関すること。

二 国家公務員制度改革に関する施策の実施の推進に関すること。

(組織)

第十五条 本部は、国家公務員制度改革推進本部長、国家公務員制度改革推進副本部長及び国家公務員制度改革推進本部員をもって組織する。

(国家公務員制度改革推進本部長)

第十六条 本部の長は、国家公務員制度改革推進本部長(以下「本部長」という。)とし、内閣総理大臣をもって充てる。

2 本部長は、本部の事務を総括し、所部の職員を指揮監督する。

(国家公務員制度改革推進副本部長)

第十七条 本部に、国家公務員制度改革推進副本部長(以下「副本部長」という。)を置き、国務大臣をもって充てる。

2 副本部長は、本部長の職務を助ける。

(国家公務員制度改革推進本部員)

第十八条 本部に、国家公務員制度改革推進本部員(以下「本部員」という。)を置く。

2 本部員は、本部長及び副本部長以外のすべての国務大臣をもって充てる。

(資料の提出その他の協力)

第十九条 本部は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、国の行政機関の長に対して、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。

2 本部は、その所掌事務を遂行するため特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(事務局)

第二十条 本部に、その事務を処理させるため、事務局を置く。

2 事務局に、事務局長その他の職員を置く。

3 事務局長は、関係のある他の職を占める者であって、かつ、公務内外の人事管理制度に関し識見を有する者をもって充てられるものとする。

4 事務局長は、本部長の命を受け、局務を掌理する。

(設置期限)

第二十一条 本部は、その設置の日から起算して五年を経過する日まで置かれるものとする。

(主任の大臣)

第二十二条 本部に係る事項については、内閣法(昭和二十二年法律第五号)にいう主任の大臣は、内閣総理大臣とする。

(政令への委任)

第二十三条 この法律に定めるもののほか、本部に関し必要な事項は、政令で定める。

## 附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章の規定は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(地方公務員の労働基本権等)

第二条 政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。

2 本部は、第十四条に掲げる事務のほか、前項の検討に関する事務をつかさどる。