

退職管理基本方針について

〔平成22年6月22日〕
閣 議 決 定

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第106条の26第1項の規定に基づき、職員の退職管理に関する基本的な方針として、退職管理基本方針を別紙のとおり定める。

退職管理基本方針

1 基本的な考え方

退職管理に関する政府の当面の重要課題は、天下りのあつせいを根絶し、国家公務員が定年まで勤務できる環境を整備するとともに、公務員人件費の抑制を進めることにある。

これらの対策を進めると同時に、公務員の意識改革を進めることにより公務組織の活力を確保することが重要であり、次に掲げる事項についての指針を定めるものである。

- i 国家公務員の再就職に関し、天下りのあつせいの根絶を図るため、再就職あつせいの禁止等の規制遵守、再就職に係る情報公開推進など任命権者がとるべき措置
- ii 「官を開く」との基本認識の下、中高年期の職員が公務部門で培ってきた専門的な知識・経験を民間等の他分野で活用するとともに、他分野での勤務を経験することにより公務員のコスト意識・現場感覚を高める観点から、任命権者が、官民の人事交流等の拡充を図るためにとるべき措置
- iii 雇用と年金の接続の重要性に留意して、再任用制度の一層の活用を図るため、任命権者がとるべき措置

2 職員の再就職の規制等に係る指針

国家公務員の再就職に関し、天下りのあつせいの根絶を図るため、任命権者は、公務の能率的な運営を確保しつつ、国家公務員法に規定された再就職等規制を厳格に遵守するとともに情報公開を進める等により、公務に対する国民の信頼確保を図る。

(1) 再就職に係る国家公務員法の運用

ア 再就職等規制の運用

任命権者は、職員の退職管理に際し、国民の疑念を招くことのないよう、国家公務員法に規定する再就職あつせいの禁止等の再就職等規制を厳格に遵守する。また、任命権者は、職員に対し、再就職あつせいの禁止、利害関係企業等に対する求職活動の禁止などの再就職等規制について指導・周知の徹底を図る。

イ 再就職情報の一元管理・公表等

再就職情報について、政府としての一元管理及び国民への情報公開を的確に実施する観点から、任命権者は、管理職職員に対し、離職後2年間の再就職情報について適切かつ速やかに各種届出を行うよう、指導・周知の徹底を図る。また、任命権者は、当該届出に係る情報に基づき、再就職等規制及びこの基本方針の遵守を確認するなど、適切に事務を遂行する。

さらに、内閣総理大臣は、これらの届出に係る情報を四半期ごとに取りまとめ、国家公務員法第106条の25第1項の規定に基づき閣議報告し、併せてその内容について公表する。また、政府は、同条第2項の規定に基づき、毎年度、報告を取りまとめ、公表する。

(2) 再就職状況に係る情報公開の推進等

職員等の再就職状況についての透明性を高め、また、再就職等規制の違反行為に対する監視に資するため、内閣総理大臣等は、国民の関心が高い再就職状況について、必要に応じ、調査を行い適切に情報公開を進める。

任命権者は、これらの調査の実施に当たり、積極的に協力するものとする。

(3) 任命権者による再就職適正化のための措置の実施

任命権者は、再就職情報、各種調査結果等に基づき、職員等の再就職に関し、以下の方針に従い、再就職適正化のための措置を実施する。

ア 同一府省退職者が何代も連続して再就職している独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等におけるポスト

内閣総理大臣、任命権者等は、同一府省退職者が何代も連続して再就職している独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等における理事長等のポスト（以下「特定ポスト」という。）について、ア）当該府省の当該独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等に対する行政上の権限、イ）契約・補助金等の関係、ウ）当該再就職の経緯等を精査するとともに、任命権者は、当該精査の結果を踏まえ、以下の措置を講ずる。

- i 特定ポストに係る再就職について、再就職等規制の違反の疑いがある場合には、国家公務員法の規定に基づき、調査を行うなど適切な措置をとる。
- ii 特定ポストについて事実上の再就職あっせんの慣行があるのではないかとの疑念を解消し、適正化を図る観点から、
 - a) 大臣任命、大臣認可等を通じて、その任命について関係大臣等の関与がある特定ポストについては、「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」(平成21年9月29日閣議決定)、「特殊会社の役員人事に関する当面の対応方針について」(平成22年5月18日閣議決定)等を踏まえ、適切な措置をとる。
 - b) 上記 a) 以外の特定ポストについては、別途定める指針に基づき、当該再就職先の独立行政法人、特殊法人、政府関連公益法人等に対して、当該特定ポストの任期終了時点において公募による後任者の選任を要請するなど適切な措置をとる。

イ 独立行政法人等の非人件費ポスト

任命権者は、独立行政法人及び特殊法人の既存の非人件費ポスト及び同ポストの新設に係る対応方針(平成22年2月19日総務省通知)等の遵守を確認する。

(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。

3 定年までの勤務環境に係る指針

「官を開く」との基本認識の下、中高年期の職員が公務部門で培ってきた専門的な知識・経験を民間等の他分野で活用するとともに、他分野での勤務を経験することにより公務員のコスト意識・現場感覚を高める観点から、政府及び任命権者は、専門スタッフ職制度の活用、人事交流機会の拡充等をより一層進めるための環境整備を行い、中高年期の職員の多様な分野への積極的な人材活用を図る。

(1) 専門スタッフ職制度

国民本位の政策を実現するため、適材適所を徹底するとの考えの下、政府及び任命権者は、専門スタッフ職について、年齢別人員構成の推移を見据えつつ計画的に職域の整備に努める。また、その知識・経験の大学等の研究機関や民間企業への還元を推進するため、専門スタッフ職職員に係る兼業規制の運用の弾力化を図る。

(2) 人事交流機会

中高年期の職員の専門的な知識・経験を外部機関のニーズに応じて活用するとともに、そのキャリアパスの多様化を図る観点から、任命権者は、別添1に掲げる環境整備を踏まえつつ、官民の人事交流、大学や民間の研究機関等への派遣、職員の国際機関等への派遣、地方公共団体との人事交流などの拡充を図る。

4 再任用制度に係る指針

雇用と年金の接続の重要性にかんがみ、任命権者は、退職した職員で再任用を希望する者についてはその意欲及び能力に応じ、できる限り採用するように努めることが求められるものであることに留意するとともに、再任用に関する職員の希望動向等を的確に把握し、計画的に職域の整備に努めつつ、以下の取組を着実に進める。

- i a) 特定の業務分野に対する知識・経験を積ませるような配置を行う、b) 異なる行政機関等を含む異なる部門における業務にも対応できるような知識・経験を積ませることも検討するなど再任用を視野に入れた人事管理を行う。
- ii 公務の能率的な運営に留意しつつ、各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直しに努める。

- iii 再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するため、再任用職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行う。

5 今後の検討課題

定年まで勤務できる環境の整備のため、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度について検討し、必要な措置を講ずるとともに、別添2に掲げる専門スタッフ職を整備する。

また、雇用と年金の接続の観点から、定年の段階的延長について、民間の状況も踏まえて検討を進めるほか、役職定年制の導入の取り扱いについても検討を進める。

6 特定独立行政法人の役員に対する適用

この基本方針の2（1）及び（2）は、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第54条の2第1項において準用される国家公務員法第106条の26第1項の規定により定める特定独立行政法人の役員の退職管理に関する基本的な方針として、特定独立行政法人の役員に適用される。

(別添 1) 人事交流機会に係る環境整備について

各大臣等の任命権の下における人事交流機会の拡充に係る環境整備を図るため、以下の措置を講ずる。

なお、これらの措置は、独立行政法人及び政府関連公益法人の抜本改革が実施されるまでの間の措置であり、その改革を踏まえて改めて見直しを行う必要がある。

- ◇役員出向：各大臣等の任命権の下、職員が、独立行政法人等に在職後引き続き職員となることを前提に、国を退職し引き続き独立行政法人等の役員となること（法人等における在職期間を退職手当算定の際の在職期間として通算し、法人等の役員となるため国を退職する際及び国に復帰するため法人等を退職する際には退職手当は支給しない。）
- ◇休職出向：各大臣等の任命権の下、その官職を保有したまま、職員を職務に従事させずに、学校等において職務に関連がある調査・研究等に従事させること

1 官民人事交流

人事交流を通じた官民の相互理解、行政運営の活性化等のためには、指定職俸給表の適用を受ける職員を含め、国と民間企業との間の人事交流に関する法律（平成11年法律第224号）に基づく官民人事交流の一層の推進を図る必要があり、人事院の取組を踏まえ、制度の適切な活用を図る。

2 公益法人等への休職出向

(1) 研究所等への研究休職の活用

研究所等への研究休職制度に関し、出向先となる「研究所」の範囲については、公共性を有する研究機関としての実態を備えていることを確保した上で、人事院の取組を踏まえ、制度の適切な活用を図る。

(2) 退職手当に係る在職期間の通算

公益法人等に使用される者として調査・研究等に従事する場合など、現在休職出向が認められているが、退職手当に係る在職期間の全期間通算が認められていない場合についても、それぞれの

職員が担当する研究等の公共性等を勘案して適当と判断される場合において、休職出向に係る全期間通算を可能とすることについて、速やかに検討の上、所要の見直しを行う。

(3) 適用範囲の拡大

政府関連公益法人については、国民的視点から徹底的に見直すこととしているが、公益法人や特定非営利活動法人（NPO 法人）等の業務のうち、行政運営にとって不可欠な業務を提供しているなど高い公共性が認められるものについて、その業務支援のために職員をこれらの法人に派遣することには意義がある。このため、これらの法人を限定した上で、当該法人の業務を関係府省の職員が支援することを当該法人から求められた場合には、当該法人の業務を行うにふさわしい専門的な知識・経験を有する職員を派遣できるようにすることが適当である。そうした高い公共性が認められる法人の認定等の選定を行うことを前提に、当面、人事制度面において休職出向により対応することの可否について早急に検討し結論を得るよう、人事院に対し要請する。

3 独立行政法人等への役員出向

(1) 独立行政法人等の役員公募

「独立行政法人等の役員人事に関する当面の対応方針について」により、「現在、公務員 OB が役員に就任しているポスト」については、公募により後任者の選考を行うこととされているが、各大臣等の任命権の下、職員が役員出向する場合においては公募の対象とはしないことができるものとする。

(2) 対象法人の拡大

現在、役員出向の対象とはされていない特殊会社、民間法人化された特殊法人・認可法人等について、当該法人に役員出向の受入れニーズがあり、当該法人の退職手当支給規程に在職期間の通算規定が置かれることを前提として、役員出向の対象とすることについて、速やかに検討の上、所要の見直しを行う。

(別添2) 専門スタッフ職について

1 趣旨

国民本位の政策を実現するため、適材適所を徹底するとの考えの下、現に本省部長級又は局長級にある職員を、より弾力的に配置できるよう、転任により指定職の外に異動させられるような専門スタッフ職を整備する。

2 組織

(1) 設置

官房、局等に設置する。

(2) 職務

部局横断的な重要な政策等についての企画及び立案等を支援・サポートすることを目的とする。

3 任用

本省部長及び局長が属する職制上の段階と対応する、現在の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階を創設する。

4 給与

専門スタッフ職俸給表に上記の専門スタッフ職に対応した級を新設することについて、早急に検討し結論を得るよう、人事院に対し要請する。