

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の
改正についての意見の申出のポイント

平成30年8月
人 事 院

目 次

1	定年の引上げの必要性	1
2	定年の引上げに関する具体的措置	2
3	定年の引上げに関連する取組	3
4	60歳を超える職員の給与水準の設定	4
	(参考1) 定年の段階的な引上げ期間中の人事管理のイメージ	5
	(参考2) 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯	6

1 定年の引上げの必要性

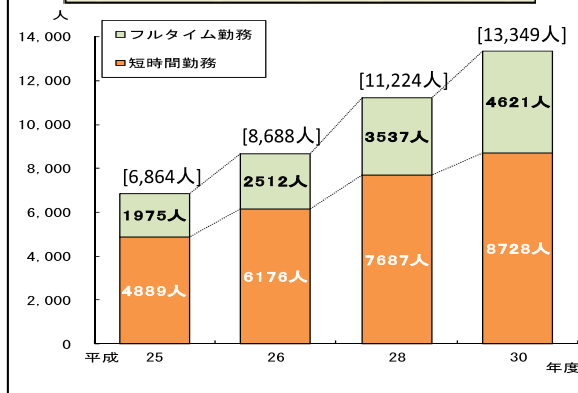
60歳を超える職員の能力・経験を本格的に活用するため、定年の引上げが必要

- ・ 若年労働力人口が減少する中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作ることが社会全体の重要な課題
- ・ 公務においても複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持する必要

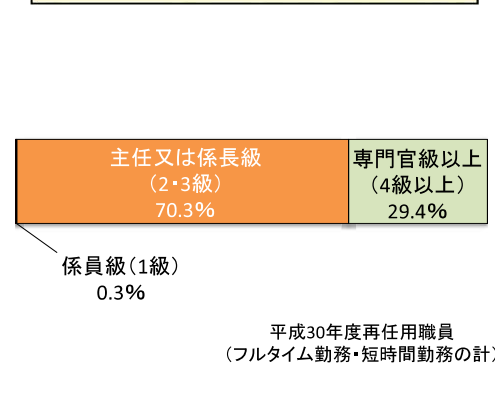
高齢期雇用の現状と課題

- ・ 義務的再任用の実施等から、再任用職員は相当数増加
- ・ 下位の官職に短時間勤務で再任用される職員が多く、能力・経験をいかしきれていない状況
- ・ このまま再任用職員の割合が高まると、職員の士気の低下等により、公務能率の低下が懸念

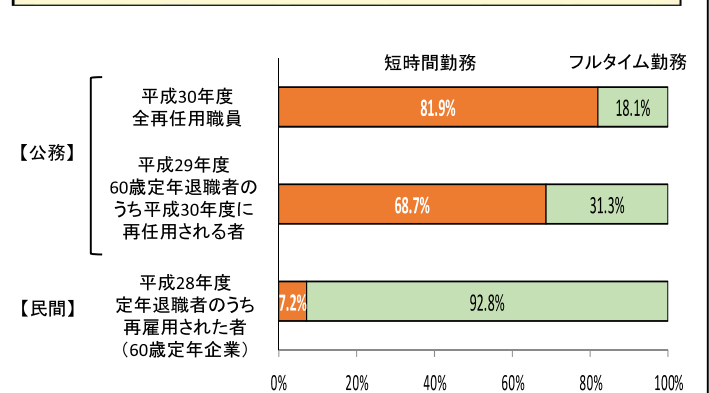
再任用職員数の推移（全俸給表）



再任用職員のポスト（行（一））



公務（行（一））と民間（事務・技術）の勤務形態の比較



公務の再任用職員の状況は、「再任用実施状況調査」（内閣人事局・人事院）より作成（平成30年度再任用職員数は本年度再任用を予定する者を含む。）
 民間は、平成29年「民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院）より作成

2 定年の引上げに関する具体的措置

定年を段階的に60歳から65歳に引き上げる。また、定年の引上げに関し次の措置を講ずる

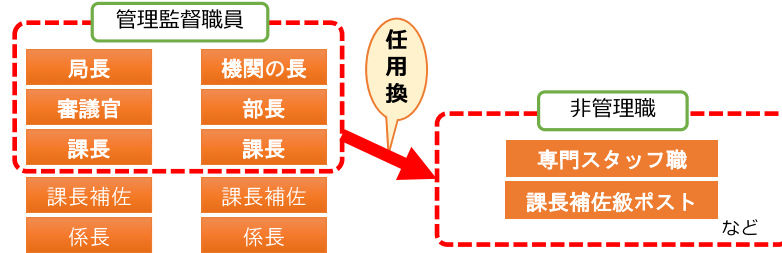
役職定年制の導入

新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入

- 管理監督職員は、60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に降任又は転任（任用換）
- 任用換により公務の運営に著しい支障が生ずる場合、例外的に役職定年対象官職に留任又は他の役職定年対象官職への任用が可能

<本省> **60歳前** <地方>

60歳超

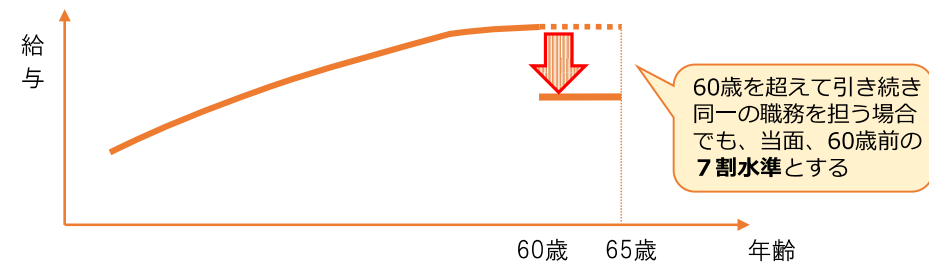


60歳を超える職員の給与

民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定

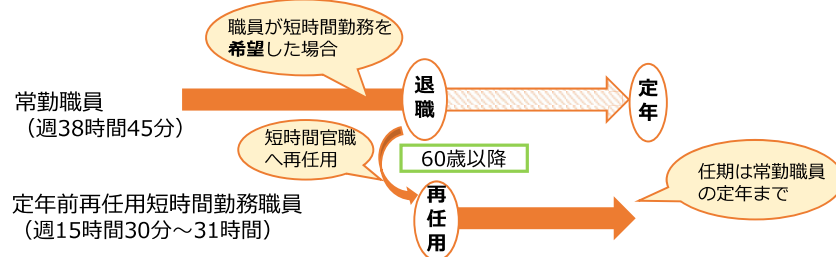
※ 役職定年により任用換された職員の年間給与は任用換前の5割～6割程度の場合も

- 俸給月額は、原則として、60歳前の7割に引下げ
- 諸手当のうち俸給月額の水準と関係するものは、60歳前の7割水準
- 民間の動向等を踏まえつつ、60歳前も含む給与カーブの在り方を引き続き検討



定年前の短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の希望に基づく短時間勤務を可能とし、多様な働き方を実現



今後の見直し等

- 定年の引上げに係る人事管理諸制度について、引上げ期間中も、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証し、必要な見直しを検討
- 関連する給与制度についても、民間企業の状況、職員の人員構成の変化が各府省の人事管理に与える影響等を踏まえ、必要な見直しを検討
- 引上げ期間中は、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、定年退職後の再任用制度（フルタイム・短時間）を存置

3 定年の引上げに関連する取組

能力・実績に基づく人事管理の徹底等

- 職員の在職期間を通じて能力・実績に基づく人事管理を徹底するなど人事管理全体を見直す必要
人事評価に基づく昇進管理の厳格化などの取組を進める必要があり、人事院としても必要な検討を行う
- 勤務実績が良くない職員等には、降任や免職等の分限処分が適時厳正に行われるよう、人事評価の適正な運用の徹底が必要
人事院としても分限の必要な見直し、分限処分に係る手続整備等の周知徹底等の各府省への必要な支援を行う
- 採用時から計画的に職員の能力を伸ばし多様な職務経験を付与するよう努めるほか、将来のキャリアプランに関する意向把握等が肝要

公務全体の取組

- スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る執行体制の構築や複線型キャリアパスの確立に努めた上で、60歳を超える職員が能力・経験をいかせる職務の更なる整備を検討
- 定年の引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続できるよう措置
- 職員の自主的な選択としての早期退職を支援するため、退職手当上の措置や高齢層職員の能力・経験を公務外で活用する観点から必要な方策を検討

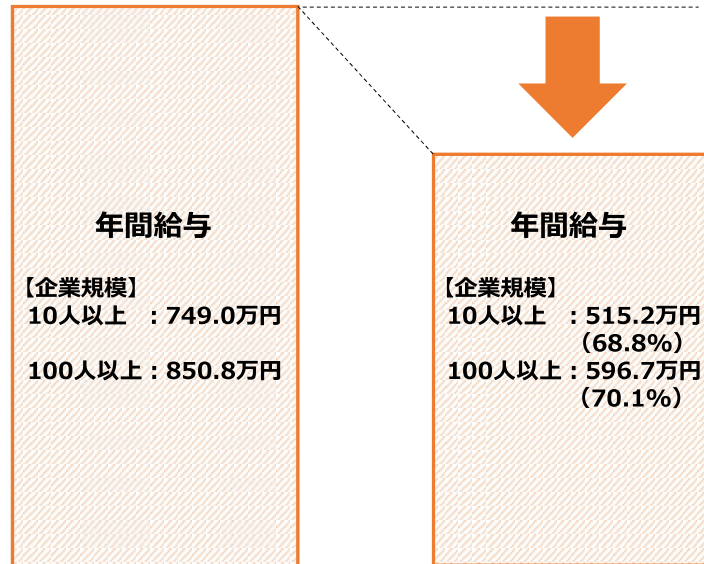
4 60歳を超える職員の給与水準の設定

- 60歳を超える職員の年間給与は、民間企業における60歳を超える従業員の給与水準が60歳前の7割程度であることを踏まえ、当分の間、60歳前の7割水準に設定

民間の60歳前半層（正社員）の給与水準の状況

50歳台後半層の従業員
(管理・事務・技術（正社員）)

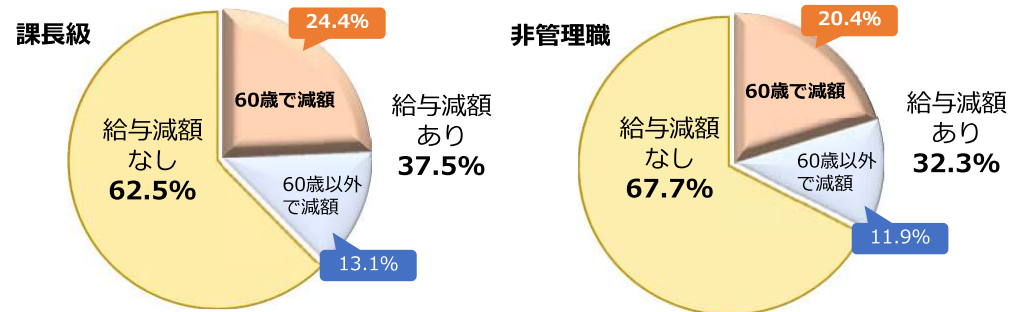
60歳前半層の従業員
(管理・事務・技術（正社員）)



「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の平成27年～29年の結果（3年平均）を基に作成

定年が60歳を超える事業所における給与の状況等

- ① 定年が60歳を超える事業所及び定年制がない事業所 : **13.0%**
- ② 定年を60歳から引き上げた事業所（定年制を廃止した事業所を含む。以下同じ。）における一定年齢到達を理由とした給与減額の状況



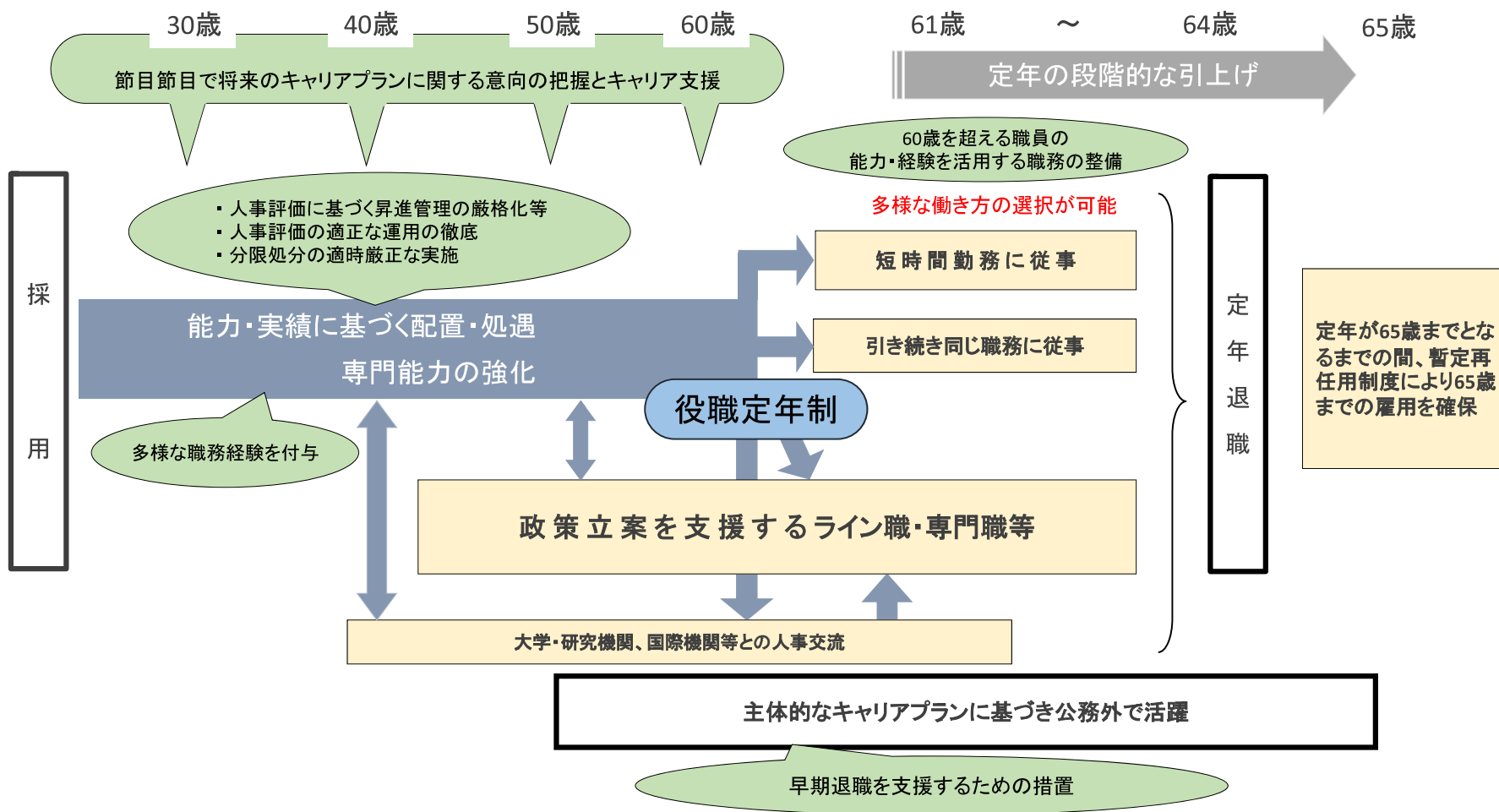
- ③ 定年を60歳から引き上げた事業所のうち、60歳で給与を減額している事業所における60歳超従業員の年間給与水準

課長級 : 60歳前の**75.2%**水準 **非管理職** : 60歳前の**72.7%**水準

平成30年「職種別民間給与実態調査」（人事院）より作成

定年の段階的な引上げ期間中の人事管理のイメージ

(参考 1)



国家公務員の定年の上げをめぐる検討の経緯

(参考2)

- **平成20年 6月 「国家公務員制度改革基本法（第10条）」**
定年を段階的に65歳に引き上げるについて、政府において検討する旨を規定
- **平成23年 9月 人事院「意見の申出」**
国会及び内閣に対し、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当とする意見の申出
- **平成25年 3月 閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」**
当面、年金支給開始年齢に達するまで希望者を原則として常勤官職に再任用すること、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに段階的な定年の引上げも含め改めて検討を行うこと等を閣議決定
- **平成29年 6月 閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針2017」**
「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」旨を閣議決定
- **平成30年 2月 政府から人事院に「検討要請」**
政府は、関係行政機関による検討会で人事院の意見の申出も踏まえ検討した結果、定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理。人事院に対し、論点整理を踏まえ定年の引上げについて検討要請
- **平成30年 6月 閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針2018」**
「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」旨を閣議決定