

平成30年8月10日

衆議院議長 大島理森殿

参議院議長 伊達忠一殿

内閣総理大臣 安倍晋三殿

人事院総裁 一宮なほみ

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

人事院は、高齢層職員の能力及び経験を本格的に活用するため、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要であると認めるので、別紙要綱により国家公務員法その他関係法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

第1 定年の引上げをめぐる検討の経緯及びその必要性

1 国家公務員の定年の引上げをめぐる検討の経緯

民間企業について高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により65歳までの雇用確保措置が義務付けられたこと、国家公務員制度改革基本法により職員の定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討する旨が規定されたこと等から、本院は、公務における高齢期雇用の在り方について検討を行い、その結果、平成23年9月30日、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を行った。

平成25年3月、政府は、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時勤務を要する官職に再任用するものとする、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雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこと等を閣議決定した。

その後、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）において、「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める」とし、これを受けて関係行政機関による「公務員の定年の引上げに関する検討会」（座長：内閣官房副長官補（内政））が設けられ、本院の意見の申出も踏まえつつ検討が行われた結果、「これまでの検討を踏まえた論点の整理」が取りまとめられた。そこでは、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であるとされ、定年の引上げに当たっての論点が整理されている。論点整理の内容は、本年2月16日、「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」で了承の上、閣僚懇談会に報告され、同日、内閣総理大臣から人事院総裁に対し、政府の論点整理を踏まえて国家公務員の定年の引上げについて検討要請が行われた。

また、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15

日閣議決定)においても、「平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題に的確に対応する観点から、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。その際、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底等について、併せて検討を行う」としている。

2 定年の引上げの必要性

我が国においては、少子高齢化が急速に進展し、若年労働力人口の減少が続いており、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題となっている。これに関し、民間企業における高齢期雇用の状況を見ると、多くの企業は再雇用制度を設けて対応しているものの、定年を引き上げる企業も一定数見られる。なお、再雇用者の大多数はフルタイム勤務となっている。

一方、公務における再任用の実施状況を見ると、前述の平成25年3月の閣議決定に基づき、平成26年度以降、再任用が義務化されたこと等から、近年、再任用職員は相当数増加してきている。これを一般行政事務に従事する行政職俸給表(一)の再任用職員で見ると、厳しい定員事情等もあって、ポスト(職務の級)は主任級(2級)又は係長級(3級)が70.3%と多数を占め、勤務形態は短時間勤務の者が81.9%となっている。

公務において、高齢層職員から若年・中堅層職員への技能・ノウハウの継承が課題となる中で、下位の官職に短時間勤務で再任用される職員が多く、その能力及び経験を十分にいかしきれていないため、このまま再任用職員の占める割合が高まると、職員の士気の低下等により、公務能率の低下が懸念される状況にある。一方、職員側においても、年金支給開始年齢の引上げが進み、無年金期間が拡大する中で、退職後十分な所得が得られず、生活への

不安が高まるおそれがある。

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していくためには、60歳を超える職員の能力及び経験を60歳前と同様に本格的に活用することが不可欠となっており、本院としては、定年を段階的に65歳に引き上げることが必要と考える。これにより、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保されるとともに、雇用と年金の接続も確実に図られることとなる。

その際には、民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の給与水準を設定しつつ、短時間勤務制の導入により60歳を超える職員の多様な働き方を可能とすること等の措置を講ずるとともに、60歳前の職員を含め能力・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していく必要があると考える。また、組織活力を維持する観点から、当分の間、役職定年制を広く導入することが適当である。さらに、定年の引上げを円滑に実施できるよう、真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を講ずること等の施策について、公務全体で取り組む必要がある。

また、定年の引上げを円滑に進める観点からも、引上げの開始前を含めフルタイム再任用の拡大の取組を進める必要がある。

第2 定年の引上げに関する具体的措置

定年の引上げに関する具体的な措置の内容は、次のとおりである。

1 定年制度の見直し

定年を段階的に65歳に引き上げることを基本に定年制度の見直しを行う。

(1) 定年の見直し

定年を引き上げる年度においては定年退職者が生じないこととなるため、定員が一定であれば、その翌年度の新規採用者数が大幅に減少することとなる。こうした事態が複数年度にわたって続けば、各府省における年齢別人員構成、人事管理、組織活力等に悪影響が生じることが懸念される。したがって、定年は段階的に引き上げることが適当と考える。

また、定年の引上げに当たっては、現行の定年を前提とした人事管理や人事計画の見直し、個々の職員の生活設計の見直し等が必要となることから、定年の引上げを円滑に実施することができるよう、その開始までには一定の準備期間を確保することが適当と考える。

その上で、本院としては、次のとおり、速やかに定年の引上げが実施される必要があると考える。

- ① 定年の引上げを実施するための法律の改正が施行される年度に60歳に達する職員から定年を段階的に引き上げ、最終的に65歳とする。
- ② 職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を65歳とすることが適当でない職員の定年は70歳を上限として別途定める年齢とし、その上限年齢は、①の定年の引上げと同様に、現行の65歳から段階的に引上げを行う。

(2) 定年の段階的な引上げ期間中における再任用制度

定年の段階的な引上げ期間中においては、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保のため、暫定的な措置として、現行の再任用制度（フルタイム勤務及び短時間勤務）を存置する。

(3) 職員の意向聴取

定年の引上げに係る諸制度を円滑に実施していくため、60歳以降の働き方等について、あらかじめ人事当局が職員の意向を聴取する仕組みを設ける。

2 役職定年制の導入

60歳時点で管理又は監督の地位にある職員（管理監督職員）となっている者がそのままポストに在職し続けた場合、若年・中堅層職員の昇進ペースが遅くなり、育成上必要なポストに就く時期も遅れることとなる。それによって、これらの職員の士気の低下を招くことになれば、公務全体の能率に悪影響を与えるおそれがある。このため、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、当分の間、管理監督職員を対象とし、役職定年制を導入する。

- ① 原則として、本府省、地方支分部局等の管理監督職員の官職（指定職俸給表適用官職及び俸給の特別調整額適用官職）を役職定年対象官職とする。
- ② ①のほか、各府省の人事管理の必要性等を踏まえ特に必要があると認められる官職で①に準ずるものについても、役職定年対象官職とする。
- ③ 役職定年対象官職を占める職員が役職定年に達した場合には、役職定年

に達した日後における最初の4月1日までの間に、他の官職（役職定年対象官職以外の官職又は役職定年対象官職のうち当該役職定年対象官職に係る役職定年が当該職員の年齢を超えるもの）に昇任される場合を除き、課長補佐級や専門スタッフ職等の役職定年対象官職以外の官職に降任又は転任（任用換）される。

- ④ 役職定年は、現行制度の下での定年が60歳となっていることを踏まえ、原則として60歳とする。
- ⑤ 任用換先について、平等取扱いの原則、身分保障、能力・実績に基づく人事管理、職員の能力及び経験の活用等の観点を踏まえ、任命権者が遵守すべき基準を設ける。
- ⑥ 任命権者は、役職定年に達した者について、原則として、役職定年対象官職に任用することができない。
- ⑦ 役職定年に達した職員の職務の特殊性、職員の年齢別構成等による欠員補充の困難性等からみて、その任用換により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由がある場合には、任命権者が、例外的に、当該職員を引き続きその職務に従事させること又は他の役職定年対象官職に任用（降任又は転任）することができる制度（特例任用）を設ける。

3 定年前の再任用短時間勤務制の導入

60歳以降の職員について、健康上、人生設計上の理由等により多様な働き方を可能とすることへのニーズが高まると考えられることから、職員の希望に基づき、短時間勤務の職務に従事させることができる定年前の再任用短時間勤務制を導入する。この制度は、新規採用や若年・中堅層職員の昇進の余地を確保し、組織活力を維持することにも資するものである。

なお、短時間勤務の職員がその能力及び経験をいかしていくためには、それにふさわしい職務の整備や人事運用について検討することが必要である。

- ① 任命権者は、職員が、短時間勤務の官職への任用を希望し、60歳に達した日以後定年退職日前に退職した場合には、当該退職した者を、退職日の翌日に短時間勤務の官職に採用することができる。
- ② ①のほか、任命権者が必要と認める場合は、職員であった者で60歳に達した日以後定年退職日前に退職したものを、当該者の退職日の翌々日以降にも短時間勤務の官職に採用することができる。
- ③ ①又は②により短時間勤務の官職に採用された職員（定年前再任用短時間勤務職員）の任期は、当該職員に定年制度の適用があるものとした場合の当該職員の定年退職日までとする。
- ④ 定年前再任用短時間勤務職員の給与及び勤務時間について、必要な事項を定める。

4 60歳を超える職員の給与

国家公務員の給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされている。民間企業の60歳を超える従業員の給与の状況を「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）で見ると、行政職俸給表(一)の適用を受ける常勤職員と類似する「管理・事務・技術労働者」（フルタイム・正社員）の60歳台前半層の従業員の年間給与は、企業規模10人以上で515.2万円、同100人以上で596.7万円となっており、この年間給与について、50歳台後半層の年間給与と比較すると、企業規模10人以上で68.8%、同100人以上で70.1%となっている（平成27年、平成28年及び平成29年の平均値）。

また、本院が本年実施した「職種別民間給与実態調査」においても、定年

を60歳から61歳以上に引き上げている事業所（定年制を廃止した事業所を含む。）のうち60歳時点で従業員の給与の減額を行っている事業所における60歳を超える従業員の年間給与水準について見ると、平均で60歳前の7割台（課長級は75.2%、非管理職は72.7%）となっている。

これらの状況を踏まえれば、60歳を超える職員の年間給与は、60歳前の7割の水準に設定することが適当であると考えられる。なお、役職定年により任用換えされた職員の年間給与水準は、俸給の特別調整額が支給されなくなることで等により、任用換前の5割から6割程度となる場合がある。

前述の「職種別民間給与実態調査」においては、定年が60歳を超える事業所の多くは一定年齢到達を理由にした給与の引下げは行っていなかった。また、60歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、60歳前後で給与水準が維持されることが望ましい。しかし、多くの民間企業は給与水準が下がる再雇用制度により対応していること、また、60歳定年の下、民間の状況を参考にして設計されている現行の給与カーブを直ちに変更することは適当ではないことから、60歳を超える職員の給与水準の引下げは、当分の間の措置と位置付けることとし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくこととしたい。

(1) 俸給

- ① 現行の定年を超える職員の俸給月額、当分の間、現行の定年に達した日後における最初の4月1日以後、その者の受ける号俸の俸給月額に100分の70を乗じて得た額とする。

ただし、定年制度が適用されない臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員等の給与はこの措置の対象としないこととする。

- ② 60歳を超える職員は、現行の55歳を超える職員と同様、勤務成績が特に良好である場合を除き、昇給しないこととする。

(2) 任用換された職員等の俸給に関する特例

役職定年により任用換された職員等の俸給は、現行の定年に達した日後における最初の4月1日以後、当該任用換前に受けていた号俸の俸給月額に100分の70を乗じて得た額とする。ただし、その額は当該任用換後にその者が属する職務の級における最高号俸の俸給月額を超えてはならないものとする。

(3) 諸手当等

- ① 俸給の調整額、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当及び管理職員特別勤務手当については、俸給月額と同様、60歳前の手当額等の7割を基本に手当額等を設定する。
- ② 専門スタッフ職調整手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当は俸給月額等に連動した額とし、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当及び寒冷地手当は60歳前の職員と同額とする。

5 今後の必要な見直し

定年の引上げに係る人事管理諸制度については、引上げが段階的に行われる間においても、役職定年制等の運用の状況、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえて、新たな定年制度の運用

の実情を逐次検証し、円滑な人事管理の確保等の観点から必要性が認められた場合には、見直しを検討することが適当である。

関連する給与制度についても、民間企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、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ながら、必要な見直しを検討する。

第3 定年の引上げに関連する取組

1 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

定年を段階的に65歳に引き上げる中、組織活力を維持し行政サービスの質を高く保つため、年次順送りの人事を改め、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、若年・中堅層職員も含めた人事管理全体を見直す必要がある。このため、各府省の能力・実績に基づく人事管理が徹底されるよう、人事評価に基づく昇進管理の厳格化など所要の取組を進める必要があり、本院としても必要な検討を行う。

また、勤務実績が良くない職員や適性を欠く職員については、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図られる必要がある。本院としても、分限について必要な見直しを行うほか、各府省に対し、近年の分限処分に係る手続整備等の内容の周知徹底等の必要な支援を行う。

定年の引上げによって、職員の職業生活が段階的に延びることとなるが、高齢層職員の能力及び経験をいかしていくためには、採用時から計画的に職務や研修を通じて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とともに、30歳台、40歳台を含め節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を把握するなど、人事当局と職員間のコミュニケーションの

充実を図ることが肝要である。同時に、個々の職員が、職業生活全体を通じて積極的かつ持続的に行政サービスの質の向上に向けた能力開発に取り組むとともに、高齢期においても引き続き国家公務員としての使命感と誇りを持って職務に精励するとの責務を自覚することが必要である。

さらに、定年の引上げに伴い、60歳を超える職員も能力及び経験をいかして勤務することが求められることや、役職定年制の導入等により従来とは異なる人事配置や人事運用が行われることに鑑みれば、高齢層をはじめとして職員全体がこうした新たな環境の下でも士気を高く維持して職務に取り組めるよう、意識を改めていくことも重要である。

2 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

定年の引上げのための諸施策を実施するに際しては、1の能力・実績に基づく人事管理の徹底等のほか、以下の施策について、本院も含め関係制度官庁が協力しながら、公務全体で取り組むことが必要である。

- ① 各府省が所管行政における行政サービスの質の確保の観点から、スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得るような執行体制に改めることや複線型のキャリアパスを確立することに努めた上で、60歳を超える職員がその能力及び経験をいかすことができる職務の更なる整備について検討を進める。
- ② 定年を引き上げる年度においては定年退職者が生じないこととなるため、定員が一定であれば、その翌年度の新規採用者数が大幅に減少することとなる。こうした事態を緩和し、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していくことができるような措置を適切に講ずる。

- ③ 組織活力を維持するため、職員の自主的な選択としての早期退職を支援する必要がある。このため、早期退職に対するインセンティブを付与すること等の退職手当上の措置を適切に講ずるほか、高齢層職員の能力及び経験を公務外でも活用する観点から必要な方策について検討する。

若年労働力人口の減少が続く中で、公務において質の高い行政サービスを維持していくためには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することができるよう、所要の環境整備を図りつつ段階的に定年の引上げを行う必要がある。この意見の申出に対して、国会及び内閣が、その実現のために所要の措置を採られるよう要請する。

定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員制度の改正要綱

第1 定年の引上げに関する事項

定年を65歳とすること。ただし、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を65歳とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるものの定年は、65歳を超え、70歳を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢とすること。

第2 役職定年に関する事項

1 役職定年による他の官職への降任又は転任

- (1) 当分の間、次に掲げる官職（役職定年対象官職）のいずれかを占める職員は、その占める役職定年対象官職に係る役職定年に達した日（当該職員がその占める役職定年対象官職に係る役職定年に達した日後に当該役職定年対象官職に任命された場合にあつては、その任命された日）の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間（異動期間）に、役職定年対象官職以外の官職又は当該役職定年対象官職に係る役職定年が当該職員の年齢を超える役職定年対象官職（他の官職）に昇任される場合を除き、他の官職に降任され、又は転任されるものとする。

ア 事務次官、外局の長官又は本府省の局長、部長若しくは課長の官職
その他の管理又は監督の地位にある職員の官職で人事院規則で定めるもの

イ アに掲げる官職に準ずるものであつて、人事管理の計画的推進のため特に必要があると認められるものとして人事院規則で定めるもの

- (2) (1)による他の官職への降任又は転任は、任命権者が、人事院規則の定めるところにより行うものとする。
- (3) 役職定年は60歳とすること。ただし、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより役職定年を60歳とすることが著しく不相当と認められる役職定年対象官職を占める職員で人事院規則で定めるものの役職定年は、60歳を超え、定年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢とすること。
- (4) (1)による職員の意に反する降給又は降任は、国家公務員法第89条第1項に規定する降給又は降任に該当しないものとする。

2 役職定年対象官職への任用の制限

- (1) 職員の役職定年対象官職への採用は、3(1)アに掲げる職員として採用する場合及び任用の事情を考慮して人事院規則で定める場合を除き、任命しようとする役職定年対象官職に係る役職定年に達していない者の中から行うものとする。
- (2) 職員（3(1)アに掲げる職員を除く。）の役職定年対象官職への昇任、降任又は転任は、組織変更に伴う職員の転任であって人事院規則で定めるものを除き、任命しようとする役職定年対象官職に係る1(1)の異動期間を経過していない職員の中から行うものとする。
- (3) 1(1)により他の官職に降任され、又は転任された職員を、役職定年対象官職（当該役職定年対象官職に係る役職定年がその職員の年齢を超えるものを除く。）に昇任し、降任し又は転任することはできないものとする。

3 役職定年による他の官職への降任又は転任の特例

(1) 次に掲げる職員については、1(1)を適用しないこと。

ア 第3の1(1)若しくは(2)又は第5の2(1)アにより採用された職員以外の職員であつて、臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員又は常時勤務を要しない官職を占める職員であるもの

イ 国家公務員法第81条の3の規定により勤務している職員

(2) 任命権者は、役職定年に達した職員が異動期間が経過することにより1(1)により他の官職に降任され、又は転任されるべきこととなる場合において、次に掲げる事由のいずれかが存すると認められる十分な理由があるときは、1(1)にかかわらず、1年を超えない範囲内で当該異動期間を延長することができるものとする。

ア 1(1)により降任され、若しくは転任されるべきこととなる職員の職務の特殊性又は当該職員の職務遂行上の特別の事情からみて当該降任又は転任により公務の運営に著しい支障が生ずること。

イ 職員の年齢別人員構成の偏り、組織の設置若しくは変更又は定員の増加その他これらに準ずる特別の事情からみて1(1)による職員の降任又は転任により役職定年対象官職の欠員の補充が困難となるため、公務の運営に著しい支障が生ずること。

(3) 任命権者は、(2)又は(3)により延長された異動期間が経過する場合において、(2)ア又はイに掲げる事由のいずれかが存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、1年を超えない範囲内で当該延長された異動期間を延長することができるものとする。ただし、(2)アに掲げる事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるため異動期間を延長する場合において、人事院規則で定めるときは、その異

動期間の末日は、(2)により延長される前の異動期間の末日の翌日から起算して3年を経過する日又は定年退職日のいずれか早い日を超えることができないものとする。

- (4) 任命権者は、(2)イに掲げる事由が存すると認められる十分な理由があるため、(2)又は(3)により異動期間（(2)又は(3)により延長された異動期間を含む。）を延長した場合には、当該延長された異動期間の末日まで、2(2)又は(3)にかかわらず、その職員を、他の役職定年対象官職（当該役職定年対象官職に係る役職定年がその職員の年齢を超えるものを除く。）でその職務が当該延長の際にその職員が占める役職定年対象官職と同種のものに降任し、又は転任することができるものとする。

第3 60歳を超え第1の定年までの間の再任用短時間勤務に関する事項

1 定年前再任用短時間勤務職員の任用

- (1) 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、短時間勤務の官職への採用を希望し、60歳に達した日以後定年退職日前に退職した者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、当該者の退職の日の翌日に短時間勤務の官職に採用することができるものとする。
- (2) (1)のほか、任命権者は、60歳に達した日以後定年退職日前に退職した者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、当該者の退職の日の翌々日以降に(1)の短時間勤務の官職に採用することができるものとする。
- (3) (1)の短時間勤務の官職については、(1)又は(2)により採用される者又は採用された者に限り任命することができるものとする。
- (4) (1)又は(2)により採用された職員（定年前再任用短時間勤務職員）を、常時勤務を要する官職に昇任し、降任し、又は転任することはできない

ものとする。

(5) 定年前再任用短時間勤務職員の任期は、当該職員に国家公務員法第81条の2の規定の適用があるものとした場合の当該職員の定年退職日までの期間とすること。

(6) 任命権者は、役職定年対象官職を占めている職員が退職することとなる場合において、次に掲げる事由のいずれかが存すると認められる十分な理由があるときは、第2の2(1)にかかわらず、(1)により、任命しようとする役職定年対象官職に係る役職定年に達している職員であつて、第2の3(2)の適用を受ける職員に準ずるものとして人事院規則で定めるものを役職定年対象官職に採用することができるものとする。

ア 退職することとなる職員の職務の特殊性又は当該職員の職務遂行上の特別の事情からみて当該職員を定年前再任用短時間勤務職員として役職定年対象官職に採用しないことにより公務の運営に著しい支障が生ずること。

イ 職員の年齢別人員構成の偏り、組織の設置若しくは変更又は定員の増加その他これらに準ずる特別の事情からみて退職することとなる職員を定年前再任用短時間勤務職員として役職定年対象官職に採用しなければ役職定年対象官職の欠員を補充することが困難であるため、公務の運営に著しい支障が生ずること。

(7) (6)により採用される者で(1)の退職の際に第2の3(2)又は(3)により異動期間を延長されているものの採用又は異動期間の延長は、人事院の承認を得て行うものとする。

2 定年前再任用短時間勤務職員の勤務条件（給与を除く。）

- (1) 定年前再任用短時間勤務職員が、1 (1)若しくは(2)の退職の日以前に引き続き職員として在職した期間又はかつて定年前再任用短時間勤務職員として在職した期間に懲戒事由に該当した場合には、これに対し懲戒処分を行うことができるものとする。
- (2) 定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定めるものとする。
- (3) 各省各庁の長は、定年前再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、日曜日及び土曜日を含む2日以上の週休日を設け、並びに1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。ただし、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある定年前再任用短時間勤務職員については、4週間ごとの期間につき8日以上を設け、及び当該期間につき(2)により定められた勤務時間となるように勤務時間を割り振ることを原則とし、それにより難しい場合の取扱いは常勤職員と同様とする。
- (4) 定年前再任用短時間勤務職員の年次休暇は、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で人事院規則で定める日数とする。

第4 60歳を超える職員の給与に関する事項

1 60歳を超える職員の俸給の特例

- (1) 職員の俸給月額、当分の間、その者が60歳（現行の国家公務員法第81条の2第2項ただし書に規定する職員に相当する者として人事院規則で定めるものにあつては、人事院規則で定める年齢）に達した日後における最初の4月1日（特定日）以後、その者の受ける号俸の俸給月額に

100分の70を乗じて得た額（指定職俸給表の適用を受ける職員（指定職職員）以外の職員にあつてはその額に50円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとし、指定職職員にあつてはその額に500円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数を生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）とすること。

(2) 次に掲げる職員については、(1)を適用しないこと。ただし、ウに掲げる職員にあつては、延長された異動期間が特定日から起算して3年を超えない者に限ること。

ア 臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員並びに人材の継続的かつ安定的な確保のために俸給月額を(1)によることとすることが著しく不相当と認められるものとして人事院規則で定める職員

イ 第2の3(2)アにより異動期間を延長された職員であつて役職定年対象官職を占めるもの及び当該職員に相当するものとして第2の3(3)により延長された異動期間を延長された職員で人事院規則で定めるもの

ウ 第2の3(2)イにより異動期間を延長された職員であつて役職定年対象官職を占めるもののうち役職定年対象官職の欠員の補充が著しく困難な特別の事情からみて当該職員が当該役職定年対象官職の職務に従事しなければ公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるものとして人事院規則で定めるもの及び当該職員に相当するものとして第2の3(3)により延長された異動期間を延長された職員で人事院規則で定めるもの

エ イ又はウに掲げる職員であつた者であつて、引き続き国家公務員法

第81条の3の規定により勤務しているものその他同条の規定により勤務している職員で人事院規則で定めるもの

2 役職定年により他の官職に降任され、又は転任された職員等の俸給の特例

- (1) 第2の1(1)により他の官職に降任され、又は転任された日（役職定年異動日）の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、特定日にその者の受ける俸給月額（特定日俸給月額）が役職定年異動日の前日にその者が受けていた号俸の俸給月額に100分の70を乗じて得た額（同日に、指定職職員以外の職員であった者にあつてはその額に50円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとし、指定職職員であった者にあつてはその額に500円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数を生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）（基礎俸給月額）に達しないこととなるもの（人事院規則で定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、その者の受ける俸給月額のほか、基礎俸給月額と特定日俸給月額との差額に相当する額（役職定年調整額）を俸給として支給すること。
- (2) (1)による役職定年調整額とその者の受ける俸給月額との総額がその者の属する職務の級における最高の号俸の俸給月額（指定職職員にあつては、その者が受ける号俸に応じた俸給月額）を超える場合には、(1)にかかわらず、当該俸給月額とその者の受ける俸給月額との差額に相当する額を役職定年調整額とすること。
- (3) 役職定年異動日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員（(1)の

職員を除く。)で、(1)及び(2)による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるものには、当分の間、人事院規則の定めるところにより、(1)及び(2)に準じて、俸給を支給すること。

(4) 任用の事情等を考慮して(1)から(3)までによる俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、人事院規則の定めるところにより、(1)から(3)までに準じて、俸給を支給すること。

(5) (1)から(4)までに掲げるもののほか、第4の2の俸給の特例について必要な事項は、人事院規則で定めること。

3 定年前再任用短時間勤務職員の給与

定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとすること。

第5 経過措置等

1 定年の段階的な引上げに関する経過措置

第1の定年については、段階的に引き上げること。

2 定年の段階的な引上げ期間中の定年退職者等の再任用

(1) 定年退職者等の再任用

ア 現行の定年退職者等の再任用制度は廃止するものとし、これと同様の再任用制度（暫定再任用制度）を、定年を65歳とする年度の年度末までの間、措置すること。

イ 役職定年対象官職を占めている職員が退職することとなる場合における暫定再任用制度による当該職員の役職定年対象官職への採用につ

いては、第3の1(6)及び(7)の例によるものとする。

ウ 現行の国家公務員法第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された職員のうち、役職定年対象官職を占める職員であつて、この改正を実施するための法律の施行日の前日までに当該役職定年対象官職に係る役職定年に達しているものは、この改正を実施するための法律の施行日において、他の官職に昇任される場合又は第2の3(2)の例による場合を除き、他の官職に降任され、又は転任されるものとする。

(2) 暫定再任用制度により採用された職員の給与

暫定再任用制度により採用された職員の給与は、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

3 給与に関する経過措置等

(1) 勤務延長職員の取扱い

この改正を実施するための法律の施行日に国家公務員法第81条の3の規定により勤務している職員については、第4は適用しないこと。

(2) その他所要の措置

第4に掲げるもののほか、この改正に伴い、所要の措置を講ずること。

4 実施のための準備

この改正を実施するための法律の規定による改正後の職員の定年に関する制度の円滑な実施を確保するため、任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、中央人事行政機関は、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとするこ

と。

5 その他

- (1) 定年の段階的な引上げ等に伴い、所要の規定の整備を行い、所要の経過措置を講ずること。
- (2) 役職定年等の諸制度については、定年の段階的な引上げの期間中においても、改正後の諸状況の変化を踏まえ、円滑な人事管理の確保等の観点から、必要に応じ、見直しに向けた検討を行うものとする。

第6 実施時期

この改正は、当該改正を実施するための法律の施行日から実施すること。
ただし、第5の4については直ちに実施すること。