地方公務員の給与等に関する 調査研究会報告書

令和2年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

平成30年2月、政府は、関係行政機関による検討会で、国家公務員の定年を 段階的に65歳に引き上げる方向で検討することが適当とし、論点を整理した上 で、人事院に対し、これを踏まえた定年の引上げについて検討要請を行った。

これを受け、平成30年8月、人事院は、国会及び内閣に対して「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」を行ったところである。

このような状況を踏まえ、今後の地方公務員の給与決定等に際して、その参考に資するため、①60 歳超職員の給与について国と同様の措置を講ずることについて、②給与7割措置と「職務給の原則」について、③給与7割措置の例外等について、調査研究を実施することとし、このほど、計5回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を取りまとめた。

本報告書を、定年引上げに係る地方公務員の給与決定等の検討の参考としてご活用いただきたい。

最後に、研究会の運営及び本報告書を取りまとめるにあたり、専門的な見地からご意見をくださった委員各位、ヒアリング等にご協力をいただいた各位に、心からお礼を申し上げる次第である。

令和2年3月

一般財団法人 自治総合センター 理事長 梶 田 信一郎

目 次

1	研究の前提・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2	60歳超職員の給与について、国と同様の措置を講ずることについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
3	給与7割措置と「職務給の原則」との整合性について・・・ 3
4	給与7割措置の例外等について・・・・・・・・ 5
5	おわりに・・・・・・・・・・・・・10
6	参考資料・・・・・・・・・・・・・・13
設置	· 上要綱
委員	·····································

検討経緯

1. 研究の前提

平成30年8月、人事院は、国会及び内閣に対して「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」¹(以下「意見の申出」という。)を行った。

意見の申出では、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とされ、これに関する具体的措置として、「役職定年制の 導入」や「定年前の短時間勤務制の導入」等が示されるとともに、60歳を超え る職員の給与について、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割水準に設定すること(以下「給与7割措置」という。) が示された。

この意見の申出を受け、政府は国家公務員の定年引上げについて検討を進め、 今般、国家公務員法等の改正法案を国会に提出することが予定されている(令和2年2月19日現在)。国家公務員の定年が引き上げられることとなれば、国家公務員の定年を基準として定年を定めることとされている地方公務員についても、国家公務員と連動して引き上げられることとなる。²

こうした中、本研究会では、地方公務員の定年引上げに係る給与7割措置を はじめとする具体的措置の内容について、6つの地方公共団体にヒアリングを 行い、各地方公共団体の抱える課題や懸念などの聞き取りを行い、論点整理を 行った。

本報告書は、地方公共団体からのヒアリング内容も踏まえ、以下の3つの論 点について、整理したものである。

- 60歳を超える職員の給与について、国と同様の措置を講ずることについて
- 給与7割措置と「職務給の原則」との整合性について
- 給与7割措置の例外等について

2. 60歳超職員の給与について、国と同様の措置を講ずることについて

(1) 国における給与7割措置の根拠について

【人事院の意見の申出における言及】

意見の申出においては、情勢適応の原則に言及した上で、

民間企業の60歳を超える従業員の給与状況を「賃金構造基本統計調査」

¹ 参考資料1 「意見の申出」参照。

² 参考資料2 「地方公務員の定年引上げの論点に関する説明会 資料」参照

(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、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%(平成27年、平成28年及び平成29年の平均値)となっていること

・ 人事院が平成30年に実施した「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 ていること

を踏まえ、60歳超職員の年間給与を60歳前の7割の水準に設定することが適当であるとしている。

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ものの、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く、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するとしている。

【意見の申出を踏まえた国の対応】

国においては、以上のような意見の申出を受け、その内容に沿った方向で 国会に法案の提出が予定されているところである。なお、定年の引上げに際 しては、厳しい財政事情に鑑み、国民の理解が得られるよう、人件費の増加 の抑制などの課題に的確に対応する必要があるとされており³、給与7割措 置については、こうした要請にも資するものと整理されている。

(2) 地方公務員についても国家公務員と同様の措置を講ずることの妥当性

地方公務員の給与については、地方公務員法において「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」(「均衡の原則」。地方公務員法第24条第2項)とされており、民間給与とともに、国家公務員給与が考慮事項の一つとされている。

2

³ 参考資料 3 「これまでの検討を踏まえた論点の整理 (平成 30 年 2 月 16 日 公務員の定年引上げに関する検討会)」参照。

意見の申出でも述べられていたように、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、国においては、当分の間の措置として60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割水準に設定すると整理されている。一方で、定年引上げに伴う公務員の給与については、本来であれば60歳前後で給与水準が維持されることが望ましいため、地方公共団体において、独自に60歳前後で給与水準を連続したものとして設定することは考えられないことではない。

しかしながら、地方公共団体が現時点で独自に連続する給与カーブを設定することは極めて困難であると考えられ、今回の定年引上げに伴う60歳超の給与水準を設定するにあたり、地方公務員が国家公務員と同様の措置を講ずることについては、十分に妥当性があると言えるであろう。

例年総務省から発出される「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」(総務副大臣通知)では、「仮に民間給与が著しく高い地域であったとしても、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水準との均衡に十分留意すること」と要請されている⁴が、60歳超職員の給与水準の取扱いについて、現段階で総務省から示されているものはない。

しかし、これまでどおり、行政職給料表の適用者について比較するということになれば、60歳超職員の給料水準も比較対象となることから、仮に、ある地方公共団体において60歳超職員の給料水準を60歳前の7割より高い水準に設定した場合には、当該給料水準が及ぼす影響について留意する必要があると考えられる。とくに、地方公共団体において、特例任用①(後述)を、その本来の趣旨や目的を超えて安易に適用するような場合には、国家公務員との均衡を失するおそれがあるため、その適用については、十分に検討することが必要であろう。

もとより、60歳超職員の給与水準に係る具体的な対応については、最終的には各地方公共団体における議会での十分な議論を経て、条例で定められることとなるものであるが、総務省は、各地方公共団体の給与が適切に決定されるよう、助言していく必要があるだろう。

3. 給与7割措置と「職務給の原則」との整合性について

⁴ 参考資料 4 「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて(令和元年 10 月 11 日総務副大臣通 知)」参照。

(1) 「職務給の原則」の概要

地方公務員法第24条第1項において、「職員の給与は、その職務と責任に 応ずるものでなければならない。」と規定されている(「職務給の原則」)。 給与について、「職務・・・に応ずる」とは、職務内容の難易あるいは複雑 さの程度に応じて差をつけること、「責任に応ずる」とは、責任の軽重によ って差を設けることが想定されており、具体的には、給料表の別および各給 料表における級の区分によって実現されている。つまり、職務給の原則は、 職に応じて給料表における級を異にすることで具体化されているものと解さ れる。

意見の申出では、職員の俸給月額について、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、とされている。

ヒアリングの際には、60歳前後で同一の職務に従事する場合であっても60歳を超える職員の給与を引き下げることについて、「職務給の原則」に反しているのではないか、職員等に対しどう説明すればよいかという懸念が各地方公共団体から示されたところである。

(2) 給与7割措置と「職務給の原則」との整合性について

意見の申出においても、「職務給の原則」の考え方に基づけば、60歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、60歳前後で給与水準を連続したものとすることが望ましいとされている。

一方で、地方公務員の給料については、「職務給の原則」のほか、地方公務員法第24条第2項の「均衡の原則」に基づき、「生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情」を考慮するとともに、同法第25条第4項に基づき、等級ごとに明確な「給料額の幅」を設けることとされている。

よって、現行においても、給料月額について、必ずしも職務と責任のみに よって一律に決まるものとはなっておらず、合理的な範囲内において、一定 の幅を持たせて設定することは許容されているものと考えられる。

さらに、定年の引上げに伴う60歳超職員の給与水準の設定について、国と同様の取扱いとすることとなれば、給与7割措置はあくまで定年引上げ開始時点における当分の間の措置であって、恒久的な措置とはならない。また、60歳超職員については、60歳以後の人事・給与制度についての情報提供及び勤務の意思の確認によって、本人がこれらの制度について十分承知した上で

勤務を続ける仕組みが設けられることとなる。

以上のことを踏まえれば、今般の給与7割措置は、諸事情を考慮して、合理的な範囲内において給料水準を設定するものと整理できるものであり、職務給の原則との関係において、不合理なものとして許されないものではないと考えられる。

4. 給与7割措置の例外等について

(1) 国における給与7割措置の対象外職員とその理由

国では、以下に掲げる職員について、給与7割措置の対象外とすることと されている⁵。

① 臨時的任用職員、任期付職員など

年齢にかかわらず公務外から、必要な人材について任期を定めて任用するという任期制のもと採用される職員であり、そもそも定年制の適用がない。こうした制度の趣旨に鑑みれば、給与水準を引き下げることにより、その人材確保等に支障が生じることが懸念される。

また、これらの職員は、そもそも長期勤続雇用を前提とした任用形態ではなく、現行制度においても60歳を超えることで給与水準を引き下げる取扱いを行っているものではない。そのため、定年引上げに伴って給与水準を引き下げることは、勤務条件の過度の不利益変更に当たると考えられる。

なお、平成29年の地方公務員法等の改正においては、国家公務員の取扱いを踏まえ、臨時的任用について「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することが新たに要件に加えられた。臨時的任用の対象が限定されたことについて、各地方公共団体においては改めて注意が必要であろう。

② 現行において60歳超の特例定年が設定されている職員

現行制度において、60歳を超えて特例定年に達するまでの間、給与水準を引き下げる取扱いを行っていないため、定年引上げに伴って給与水準を引き下げることは、勤務条件の過度の不利益変更に当たると考えられる。

※ なお、現行の特例定年を超えた後の給与は7割となる。

-

⁵ 参考資料 5 「国における 7 割措置対象外の職員とその理由」参照。

③ 役職定年制の特例(特例任用)が適用される職員のうち、「職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合」又は「職員の職務の特殊性」があると認められる職員(以下「特例任用①」という。)

「当該職員の職務遂行上の特別の事情」、「当該職員の職務の特殊性」があることから、役職定年制に伴う降任により公務の運営に著しい支障が生ずると認められ、引き続きその職務に従事させることが公務遂行上必要な職員。これらの職員については、勤務延長職員(⑤に後述)と同様、当該職員が従前に受けていた給与水準を引き続き支給することが適当と考えられる。

④ 新制度において特例定年が定められる職員

「職務と責任に特殊性がある」又は「欠員の補充が困難である」官職を 占める医師及び歯科医師などの職員については、その職務と責任の特殊性 から恒常的な人員不足である、又は欠員補充の困難性が高いとの理由によ り、新たな特例定年が設定されるものである。新たな特例定年までの間の 給与を引き下げた場合には、外部からの継続的かつ安定的な人材の確保が 困難となることが懸念されるため、現行の給与水準を引き続き支給するこ とが適当と考えられる。

⑤ 勤務延長された職員

「職員の職務遂行上の特別の事情」や「職員の職務の特殊性」があることから、その職務を引き続き担当させることが公務遂行上必要な職員であり、その給与については、勤務延長される前に当該職員が受けていた給与を引き続き支給することが適当と考えられる。

なお、特例任用が適用される職員のうち、特定の管理職グループ(職務内容が類似する複数の管理職で、容易に欠員補充できないもの)に属する管理職の職員(以下「特例任用②」という。)については、「当該職員の職務遂行上の特別の事情」や「当該職員の職務の特殊性」があることにより60歳時点の職務に引き続き従事させ続ける必要があるわけではない。あくまで年齢別構成などの事由により欠員の補充が困難である場合が想定されており、職務の性質上は、他の職員でも代替可能である。そのため、他の60歳超職員の給与水準が7割水準となることとの均衡を考慮すると、当該職員が従前に受けていた給料水準を引き続き支給しなければならない必要性に乏しいと考えられる。

以上のことを踏まえ、定年引上げに伴う各職員の給与水準の推移についてまとめれば、参考資料6のようになる。

地方公務員においても、このような国家公務員における取扱いに準ずること が適当と考えられるが、ヒアリングの際には、各地方公共団体から以下のよう な課題認識等が挙げられた⁶。

(2) 地方公共団体における臨時的任用職員について

【前提】

国では、臨時的任用職員について、上述のとおり、任期制であること、現行制度においても60歳超職員に対して給与水準を引き下げて支給していないこと等を理由として、給与7割措置の対象外とすることとされている。

【ヒアリング団体の課題認識】

臨時的任用職員について、国家公務員の取扱いと合わせて、給与7割措置の対象外とした場合、60歳で退職し、臨時的任用職員として任用される方が給与面で大きく有利であれば、60歳の時点で退職し、臨時的任用を希望する職員が一定数出てきてしまうのではないか。

【研究会における議論】

臨時的任用の本来の趣旨からすれば、上述のとおり、給与7割措置の対象外とすることが望ましい対応であると考えられる。仮に、ヒアリング団体が懸念するように、ほとんどの60歳超の職員が処遇を理由に一旦退職して臨時的任用を希望することとなれば、そうした状況は、臨時的任用の制度趣旨に沿ったものとは言えないであろう。そのため、例えば、臨時的任用職員の公募に際して、60歳まで正規職員であった者をその対象から除くなどの対応も考えられるであろう。

また、60歳超の職員が退職して臨時的任用を希望する場合、再び採用される 保証がないこと、再び採用されても次年度以降の採用が保証されなくなること から、実際には、臨時的任用を希望する職員は多くないのではないか、との指 摘もあったところである。

(3) 地方公共団体における人材確保困難職種について

【ヒアリング団体の課題認識】

いわゆる免許資格職(診療放射線技師や看護師などの医療技術職や保育士等)

7

⁶ 参考資料7「ヒアリング結果まとめ」参照

や技術職(建築職、土木職等)など、公務と民間で職務内容に顕著な差がなく、 民間においても人材が不足している傾向にある職種については、給与7割措置 により、民間に人材が流出する可能性があるのではないか。

【研究会における議論】

管理職ではない職員について、60歳を超えても給与7割措置が適用されないケースは、基本的に、特例定年が設定されている場合に限られる。しかしながら、現状、国においても、資格免許職や技術職などの人材確保困難職種については、特例定年が定められるほど「その職務と責任の特殊性から恒常的な人員不足があり、又は、欠員補充の困難性が高い」と認められているものではない。また、各地方公共団体において、60歳超の再任用職員の給与水準は、現行では一般的に60歳前の5~6割程度となる運用がなされていることから、定年引上げに伴う給与7割措置により、むしろ処遇が改善されることとなる。

そのため、地方公共団体においても、基本的には国に準じた取扱いとすることが適当であると考えられる。

実際に、給与7割措置が人材確保困難職種の民間流出にどの程度影響するのか、具体的に示すことは困難であると考えられ、あるヒアリング団体では、現在においても定年前の技術職員が民間に流出している状況にあるとのことであった。

ただし、医療技術職等について、国立病院機構など、いわゆる「非公務員型」の病院等で勤務する職員の給与が60歳を超えて引き下げられないこととされた場合には、給与7割措置が適用される自治体病院の職員が、「非公務員型」の病院等に流出することも想定されるため、これらの機関の対応を今後注視していく必要がある、との指摘もあったところである。

(4) その他の職員について

【ヒアリング団体の課題認識】

地方公共団体において、独自の制度運用がなされる場合(例えば、役職定年制の例外として、独自に、官職によって役職定年年齢を設定することが許容される場合)、給与7割措置の適用対象とするかについて、判断する必要がある。

【研究会における議論】

特例任用②のように、単に「年齢別構成などの事由により欠員の補充が困難」であることを理由として、独自に役職定年年齢が設定される場合には、「職務の性質上は、他の職員でも代替可能」であることから、給与7割措置の対象と

することが適当と考えられる。

一方で、特例任用①のように、「職員の職務遂行上の特別の事情」や「職員の職務の特殊性」を理由に、「その職務を引き続き担当させることが公務遂行上必要」であるとして、独自に役職定年年齢を設定する場合には、給与7割措置の対象外とすることも考えられる。

いずれにせよ、各地方公共団体において、4. (1)で示した給与7割措置の対象外とする理由に該当するか否かについて、個別に検討・整理を行った上で、対外的に十分に説明が果たせるような措置とすることが必要であろう。

(5) 再任用職員とのバランスについて

【前提】

国では、現行の再任用職員について、退職時の級から2級以上下位の級で再任用することが一般的であり、この場合、再任用職員の給与水準は、年収ベースで比較すると、退職時の5~6割程度の水準となる。再任用職員の級を退職時の級よりも下位の級に決定することについては、地方公共団体においても一般的な取扱いであると考えられるが、一部の地方公共団体によっては、再任用職員の級を退職時と同じ級に決定する場合も見受けられる。

【ヒアリング団体の課題認識】

- ① 再任用職員の級について退職時の級より下位の級に決定している場合《一般的》 定年引上げの途中段階(「暫定再任用制度」が措置される間)においては、60歳超になると給与7割措置が適用されることとなり、その後、定年を迎えて「暫定再任用職員」に移行すると、60歳時の5~6割程度の水準となる。結果として、当該職員の側からすると、給与が2段階で落ちることとなる。
- ② 再任用職員の級について退職時と同じ級に決定している場合《限定的》 定年引上げの途中段階において、60歳超になると給与7割措置が適用される一方、「暫定再任用職員」に移行すると、給与水準が60歳時の7割よりも高くなる場合がある。

なお、①、②いずれの場合も、定年引上げの途中段階において生じる課題 (「暫定再任用制度」が措置される間の課題)であり、定年引上げが完成する ことによって、解消されるものと考える。

【研究会における議論】

給与7割措置と暫定再任用職員の給与水準については、参考資料8のような 関係にある。

そもそも、職員が(暫定)再任用職員に移行する際の級は、もっぱら当該職員に新たに従事させる職務内容により決定されるものであり、具体的には、等級別基準職務表に基づき決定される。

よって、①については、暫定再任用職員に移行する際、「給与水準が落ちる」というものではなく、従事する職務がこれまでと変更されることに伴う当然の措置であり、給与水準が移行前と比較して低下することについて疑問を持つ職員に対しては、このことを明示的に説明することが必要であろう。

一方、②について、参考資料8の試算では、(暫定再任用職員には支給されないが60歳超職員には支給される)扶養手当や住居手当などが含まれていないことから、実際に暫定再任用職員の給与水準が60歳超職員の給与水準を上回るのは、さらに限定的なケースであると考えられる。加えて、このような逆転現象が起こるのは、ごく少数の職種(学校長等)や、再任用職員の級決定について退職時と同じ級に決定することを慣例としている地方公共団体において高位級に在職するごく一部の職員に限られるものである。

また、当該逆転現象の要因の一つは給与7割措置によるものであって、これについては、当分の間の時限的な措置となっていることから、全体としてみれば、必ずしも不適切な制度設計とまでは言えないものと考えられる。さらには、定年引上げを契機として、必要に応じて、暫定再任用職員に従事させる職務内容や級の決定について、各地方公共団体内における再度の検討が必要となることも考えられるであろう。

おわりに

政府において公務員の定年引上げに係る法案の国会提出が予定される中、本 法案が成立すれば、早ければ令和4年度から施行されることとなるため、今後、 各地方公共団体において、早急に定年引上げへの対応が求められることとなる。 本研究会では、制度の施行予定時期を見据え、地方公共団体における必要な検 討・対応に資するよう、研究を進めたところである。

当然ながら、人事行政の運用や各地方公共団体が置かれている状況は様々であるため、定年の引上げに関して各地方公共団体が課題と認識する事項も様々であると予想された。

このような状況の中、都道府県・指定都市・中核市・一般市の6団体にヒア リングを行うことにより、地方公共団体が、定年引上げに関してどのような課 題認識・懸念を持っているかについて把握できたことは、大変有意義であった。 ご多忙のところお集まりいただき、貴重なご意見をいただいた各地方公共団体 のご担当者には改めて御礼申し上げる。

今回の報告書においては、ヒアリング等を通じ、多くの地方公共団体にとって懸念事項となるであろう点について、事例の紹介や考え方の整理を試みたところである。本報告書が、各地方公共団体における定年引上げに係る検討の一助となれば幸いである。

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ことが必要であると考える。

- 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。
- ① 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る。なお、役職定年により任用換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は、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、年次順送り的な人事を改め、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執 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、人事当局と職員の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適当と 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っては、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こと。
 - 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って、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こと。
- (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適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こと。

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こと。
- (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こと。
- (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こと。

- 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 の職員であって、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こと。
 - 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こと。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こと。

(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こと。

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こと。
- (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こと。
- (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こと。
- (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

ものとすること。

- (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って、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こと。
 - 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こと。
- 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こと。
- (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こと。
- (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こと。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日以上の週休日を設け、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、それにより難い場合の取扱いは常勤職員と同様とすること。
- (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こと。

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) 職員の俸給月額は、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 で定めるものにあっては、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)以外の職員にあってはその額に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、指定職職員にあってはその額に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っては、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適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っ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っ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った者であって、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ってはその額に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ってはその額に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(指定職職員にあっては、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こと。

- 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って、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こと。
- (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

3 給与に関する経過措置等

同様の取扱いとすること。

(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

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こと。

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。

地方公務員の定年引上げの 論点に関する説明会

(令和元年10月23日実施)

資料

総務省公務員部

地方公務員の定年引上げについて

「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」 (H30.8.10人事院)

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、若年労働カ人口の減少**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。(中略₎

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 **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 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、<math>60歳を超える 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。

「経済財政運営と改革の基本方針2019」(R1.6.21閣議決定)

(iii) 行政の働き方改革の徹底

(公務員の定年の引上げと能力・実績主義の徹底等)

30 年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、**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。 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、平成

定年引上げの必要性②

|経済財政運営と改革の基本方針2019| (R1.6.21閣議決定)

① 70歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場 **を整備**することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、**70歳までの就業機会の確保**を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある。

このため、**65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え**、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

(a) 定年廃止

(b) 70歳までの定年延長

- (c) 継続雇用制度導入(現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む)
- (d) 他の企業 (子会社・関連会社以外の企業) への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定し得る。

企業は (a) から (g) の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方につい て、今後慎重に検討する。

公務員の定年引上げに関する検討の経緯

自民党ー億総活躍推進本部「一億総活躍社会の構築に向けた提言」 平成29年5月

「公務員の定年(60歳)につき、2025年度に65歳となる年金支給開始年齢引上げにあわせ

て定年引上げを推進すべきである。」

平成29年6月 - 骨太の方針2017 (閣議決定)

「公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。」

6月~ 関係省庁の局長クラスによる検討会(座長:古谷副長官補)において検討

公務員の定年引上げに関する論点整理を関係閣僚会議(議長:内閣官房長官)

に報告、了承。人事院に検討を要請。

平成30年2月

平成30年6月 骨太の方針2018 (閣議決定)

観点から、<u>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</u>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。」 「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

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) 平成30年8月

令和元年6月 骨太の方針2019 (閣議決定)

観点から、平成30年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65 義の人事管理を徹底し、適材適所の人材配置を図るため、局長等の職務内容の明示、人事 歳に引き上げる方向で検討する。また、国家公務員制度改革基本法に則り、能力・実績主 「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 評価の運用改善、幹部職員及び管理職員の公募の目標設定等に取り組む。

4

定年引上げに係る地方公共団体からの意見(主なもの)

※平成30年度及び令和元年度に定年引上げに係るアンケート調査を実施

準備期間

定年引上げに当たっては、制度設計や職員団体との交渉、関係条例の整備等が必要となることから、一定の準備期間を設けてもらいたい。

退職手当

60歳超職員の給与を7割に引き下げる場合、退職手当が減額されないように配慮しても らいたい。

役職定年

- 特に小規模団体の公務の運営に支障が生じないよう、**役職定年の対象範囲を柔軟に設定** できるように配慮してもらいたい。
- 今後、役職定年後の任用換先ポストを具体的に検討していく必要がある。

新規採用

定年引上げに伴って退職者が発生しなくとも、新規採用者は確保していく必要がある。

財政措置

定年引上げに伴う人件費の増加が想定されるため、所要の財政措置を講じてもらいたい。

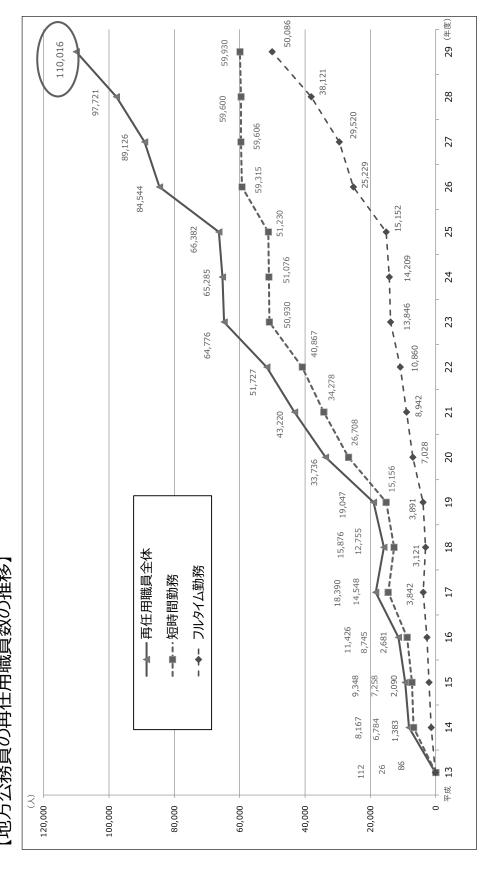
人事評価

人事院の意見の申出では、能力・実績による人事管理の徹底について言及されており、 人事評価の昇任・昇格、分限等への更なる活用が課題となる。

地方公務員の再任用職員について①

うちフルタイム勤務が50,086人 [平成29年度実績] 短時間勤務が59,930人(54.5%) 地方公務員の再任用職員数は110,016人で、 (45.5%)

【地方公務員の再任用職員数の推移】



地方公務員の再任用職員について(2)

平成29年度実績(単位:団体・人)

	国任田			
	実施団体数/全団体数	再任用職員数	フルタイム勤務 (うち管理職)	短時間勤務(うち管理職)
都道府県	47/47	48,662	27,429 (209)	21,233 (8)
指定都市	20/20	18,420	8,541 (166)	9,879 (116)
五二	758/794	37,329	11,659 (878)	25,670 (216)
町村	656/927	3,371	1,623 (124)	1,748 (15)
一部事務組合等	487/1,554	2,234	834 (112)	1,400 (15)
十二	1,968/3,342	110,016	50,086 (1,489)	59,930 (370)

※ 再任用職員は、窓口業務、相談業務など幅広い業務に従事しているほか、担当部課長、 学校長等の管理職に就いている例もある。

地方公務員の定年の引上げに係る 検討状況について

定年の引き上げ

- 地方公務員の定年年齢は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされ
- そのため、国家公務員の定年が引上げられた場合、地方公務員の定年についても連動して引き上げられることと なる(各地方公共団体が条例改正で対応)。
- その他関係制度について、国家公務員において改正が行われる場合には、別途地方公務員法の改正が必要と

(国家公務員と地方公務員の定年)

H	家公務員(国公法81条の2)		地方公務員(地公法28条の2)
	事務職員などの一般職員	60歳	〇国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める
·	,病院、診療所等の医師・ ;歯科医師	65歳	年野(野谷に半ケに井野神ぶまと知ってに匠の駐回に(ちむそいせ
2.汽车	ト舎の監視等を行う 労務職員	63歳	し戦物と真壮に特殊性がある寺により酉の戦員につきためられている定年を基準として定めることが実情に即さない場合は、条例で別の定めをすることができる

く人事院の意見の申出を踏まえた検討状況>

- 定年を、段階的に引き上げて65歳とする。
- 職務と責任に特殊性がある等により国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さない 場合は、条例で別の定めをすることができる((地方公務員の)特例定年)

役職定年制について

<人事院の意見の申出を踏まえた検討状況>

○ 定年の引上げ後も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、管理監督職員を対象とし、役職定年制を導入

【役職定年年齢による降任又は降給を伴う転任】

(異動期 ○ 管理監督職の職員で役職定年年齢に達している者を、役職定年年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間 間)に他の職(管理監督職以外の職等)に異動させる。

【管理監督職への任用への制限】

○ 役職定年年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。(管理監督職から降 任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。)

対象となる「管理監督職」のイメージ

管理職手当の支給対象であって、条例で定める職

「役職定年年齢」のイメージ

原則60歳

(職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職については、 61~64歳の範囲で別の定めをすることが可能)

役職定年年齢による降任等の特例(特例任用)

以下の①~③のいずれかに該当する役職定年制の対象職員については、他の職に異動することで、公務の運営に著し い支障が生ずる場合には、1 年単位で異動期間を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることができる。

く延長前と同じ職に従事>※最大3年まで延長可能

- ① 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合
- 職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合 **(7**)

く延長前と同じ職及び同種の職にも従事可能>※定年まで延長可能

③ 特定の管理職グループについて、一律に役職定年制を適用した場合、欠員の補充が困難となる場合

定年前再任用短時間勤務制について

く人事院の意見の申出を踏まえた検討状況>

- 60歳以後に退職した者を短時間勤務の職で再任用することができる。
 - 任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。

(勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度 (短時間勤務) と同様。

その街

段階的な定年の引上げ期間中は、現行制度下と同様に65歳までの継続勤務が可能となるよう、現行の再任 (任期、勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度と同様。) 用制度と同様の仕組みを措置する。(暫定再任用制度)

○ 高齢者部分休業制度については、存置する方向で検討中。

(参考) 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度(地公法第26条の3)の比較

	定年前再任用短時間勤務制	高齢者部分休業制度
職員の身分	非常勤職員(短時間勤務の職)	期限の定めのない常勤職員
職の異動(身分の変動)	あり(短時間勤務の官職に再任用)	なし
定員定数上の取扱	定員外	定員内
制度利用可能年齡	6 0 歳以降	高年齢として条例で定める年齢以降
その他	フルタイム勤務への復帰は不可 (公募等を通じた選考採用は可能)	フルタイム勤務への復帰が可能

役職定年制の例外措置に係る検討状況について

人事評価による昇進管理の厳格化による能力・ ● 行政の合理化・能率化を図りつつも、中長期的 20後 スタッフ職の新設など複線型人事管理の導入 ● 人材育成の強化による昇進ペースの見直し 職定年年齢の例外、③特例任用)を活用 人事評価による昇進管理の厳格化 役職定年制の例外措置(①適用除外、 な視点に立って、適正な定員管理を実施 役職定年制に係る主な懸念点と想定される対応策 想定される対応策 実績主義に基づく人事管理の徹底 役職定年制の例外措置 複線型人事管理の導入 定員管理の見直し 人材育成の強化 役職定年対象者が課長補佐級等に降任される 当該職員のモチ 現在は再任用管理職を任用しているが、役職 定年対象者は管理職に任用できなくなる 今年度のアンケート調査で自治体 から示された懸念点のうち主なもの と、課長補佐級等の実員が過剰になる 役職定年により降任することで、 主な懸念点 課長補佐級等の実員過剰 ベーションが低下してしまう 指揮命令系統の混乱 管理職のなり手不足 モチベーションの低下 *

● 退職手当上の措置による早期退職(本人希望)の支援

早期退職の支援

● 上司・部下の関係が逆転することによって職場の

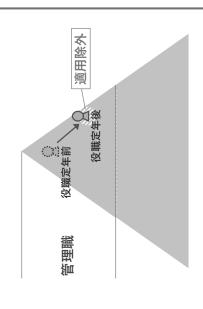
指揮命令系統が混乱してしまう

役職定年制の例外措置に係る検討状況について①

- 役職定年の例外措置は、組織の新陳代謝を確保して公務能率の確保を図るという 制度趣旨に反しない範囲で定める必要
- 各地方公共団体における役職定年制の例外措置の設定は、**各地方公共団体の職員の** 年齢別構成等に応じてそれぞれ判断

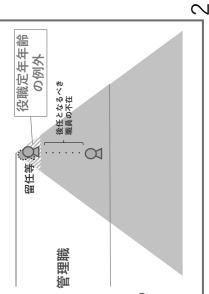
役職定年制の適用除外

- 任の特殊性又は欠員補充の困難性により、公務能率を確保する上で 役職定年制をすべての管理職に一律に適用することが、職務・ かえって不適当な場合 \bigcirc
- 特定の管理職について役職定年制の適用を除外することができる \uparrow



役職定年年齢の例外

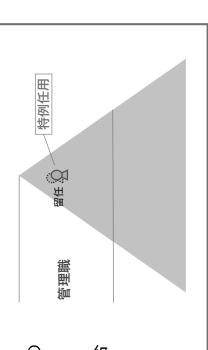
- 役職定年年齢を一律に60歳とすることが、職務・責任の特殊性又は 欠員補充の困難性により、公務能率を確保する上でかえって不適当な 場合
- 特定の管理職について役職定年年齢を61~64歳とすることができる \uparrow



役職定年制の例外措置に係る検討状況について②

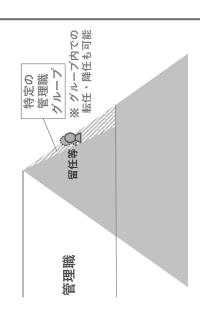
任用期間の延長(特例任用①)

- 職務の遂行上の特別の事情がある場合(特別なプロジェクトの継続の必要がある場合など)※現行の勤務延長と同様の要件
- 職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合 (特殊な技能が必要な職務など) ※現行の勤務延長と同様の要件
- ⇒ 当該管理職を最長3年間留任させることができる



任用期間の延長 (特例任用②)

- 特定の管理職グループ (職務内容が類似する複数の管理職で、容易に欠員補充できないもの) に属する管理職の場合
- ⇒ 当該管理職を定年まで留任又はグループ内で転任・降任させることができる



給与、定員及び人事評価に係る 検討状況について

60歳に達した職員の給与等について

<人事院の意見の申出を踏まえた検討状況>

(1)給与水準

- 当分の間、職員の給料月額は、職員が現行の定年に達した日後の最初の4月1日(特定 日)以後、「7割水準」とする(*)。(給料月額の水準と関係する手当等も同様。)
- (※)なお、高齢層職員の昇給抑制については、「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」とされている。
- 60歳に達した職員の給与水準について、各地方公共団体の条例改正により対応。 \uparrow

給料月額の7割措置の対象とならない職員のイメージ

- 「職員の職務の遂行上の特別の事情があ る場合」又は「職務の特殊性からみて役職定年による降任等により公務の運営に著しい支障が生じ 役職定年制の特例(特例任用)が適用される職員のうち、 る場合」に該当する職員
- 定年退職日に給料月額の7割措置が適用されていなかった職員で、勤務延長される職員
- 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員
- 7割措置の適用対象とならない職員について、各地方公共団体の条例改正により対応。 \uparrow
- 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、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。

_

60歳に達した職員の給与等について

<人事院の意見の申出を踏まえた検討状況>

(2) 退職手当

- 定年引上げに伴い、職員の自主的な選択としての早期退職を支援する必要。
- 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」(※)を適切に講じる。
- (※)イメージとして、60歳以降に職員本人の非違によることなく退職した場合の退職手当について、 当分の間、定年退職の場合と比較して不利にならないように取り扱うことが考えられるか。
- 60歳に達した職員の退職手当上の措置について、各地方公共団体の条例改正により対応。 \uparrow

(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。

定員管理との関係について

定員管理

- 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(※)。
- 蓄積が困難となること、計画的な人員配置・人材育成が困難となることなどから、継続的な組織 運営に支障が生じるおそれがある」とされている。 職員の年齢構成に偏りが生じ、公務組織における新陳代謝の維持や知識、技術、経験等の継承・ (※)昨年の関係閣僚会議の論点整理において、「新規採用者数を年度によって大幅に変動させると、
- 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じる。
- ⇒ 各地方公共団体において、国家公務員における取扱いも参考にしながら、地域の実 情に応じ、中長期的な視点に立った「適正な定員管理」を行っていく必要。

能力・実績に基づく人事管理の徹底について

人事評価

- 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る。
- また、勤務成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。 \bigcirc
- 人事評価に基づく昇進管理の厳格化、人事評価の適正な運用の徹底について言及 されており、各地方公共団体において、人事評価結果の活用を徹底する必要。 1

、事管理の徹底について

き考)人事評価結果の活用状況(速報値)

(平成31年4月1日現在)

					.T 5次7十)	(
	替	昇給	勤勉手当	手当	回允,回发	盟令
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員	14 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	XI.R
都道府県 (47)	46 (97.9%)	45 (95.7%)	47 (100%)	46 (97.9%)	38 (80.9%)	35 (74.5%)
指定都市 (20)	20 (100%)	20 (100%)	20 (100%)	18 (90%)	19 (95%)	16 (80%)
市区町村 (1721)	862 (50.1%)	830 (48.2%)	964 (56.0%)	884 (51.4%)	868 (50.4%)	818 (47.5%)
合計 (1788)	928 (51.9%)	895 (50.1%)	1031 (57.7%)	948 (53.0%)	925 (51.7%)	869 (48.6%)

これまでの検討を踏まえた論点の整理

平成30年2月16日公務員の定年の引上げに関する検討会

I 論点整理の位置付け

平成 29 年6月9日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2017」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」とされたことを受け、同年6月28日より、本検討会において様々な課題について検討を進めてきたところである。

この論点整理は、定年引上げについての検討に当たっての基本認識と定年の引上げに関する主要な論点について取りまとめ、「公務員の定年の引上げに関する関係閣僚会議」に報告し、了承されたものである。

Ⅱ 基本認識

- (1) 我が国は、過去30年間で平均寿命が6歳程度伸び、健康寿命が世界 一の長寿社会を迎えている。高齢期の経済活動は拡大・長期化してきて おり、高齢者の就労意欲も高い。少子高齢化が進み、生産年齢人口が減 少する我が国において、人生100年時代を見据え、経験豊富な高齢者が いきいきと活躍できる場を作ることは、高齢者にとっても、社会全体に とっても有益であり、時代の要請となっている。
- (2)社会経済情勢や行政を取り巻く環境は刻々と変化し、国際関係の複雑化や国際的なヒト・モノの移動の増加への対応、情報セキュリティ対策等の新たな行政課題が発生するなど、国の行政需要は人口減少により当然に減少するものではない。また、政策立案・行政サービスの質の向上や行政の公正性・透明性の向上の要請など、行政課題は年々複雑高度化している。

その一方で、少子化により生産年齢人口が今後とも減少し続けることが見込まれ、行政運営の担い手である人的資源の確保への影響も懸念される。加えて、現下の職員の年齢構成を見ると、年齢構成の山となる世代の職員が今後 20 年弱の間に 60 歳に達し、定年退職により第一線から退いていくことになる。このような状況の中、行政がその役割を

十全に果たしていくためには、業務の効率化の推進や限られた人的資源の有効活用などの人事管理上の取組が重要となる。

(3) このため、新たな技術の活用等を含む業務プロセスの見直しを通じた 人手を掛けない業務体制への転換(業務改革)や、育児・介護等の事情 により働き方に制約のある職員を含む全ての職員についての働き方改 革を通じた生産性の向上を一層推進していく必要がある。

さらに、行政課題の複雑高度化により、対応する職員にもより高い専門性や経験が求められるようになってきていることに鑑みると、一定の社会経験を積んだ者や高齢期の職員も含めた多様な人材を確保・活用していくことが必要となってきている。

- (4)特に、高齢者がいきいきと活躍できる場を作っていくことが時代の要請となっている中、公務において培った知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員の最大限の活用を目指すことは、限られた人的資源の有効活用、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から合理的であり、重要な意義を有すると考えられる。
- (5) なお、民間企業の高齢者雇用の状況を見ても、65 歳以上に定年を引き上げている企業の割合は、現状では2割弱であるものの、近時、少子高齢化が進展していくことが見込まれること等も踏まえ、組織活力の維持や人件費の増加を抑制するための取組(役職定年制や60歳以降の従業員の給与水準を一定程度引下げ等)を併せて実施しながら65歳まで定年を引き上げて高齢期の従業員の活躍を推進する企業もみられる。
- (6)「国家公務員の総人件費に関する基本方針」(平成 26 年 7 月 25 日閣議決定)においては、厳しい財政事情に鑑み、職員構成の高齢化や雇用と年金の接続に伴う構造的な人件費の増加を抑制すること、また、組織活力の向上や人材の確保・育成、公務能率の向上に取り組み、コストパフォーマンスの高い政府の組織体制を確立することで、人件費の生み出す価値を一層高めることとされている。
- (7) 高齢期の職員の最大限の活用を目指すに当たっては、こうした民間企業における高齢者雇用の状況や厳しい財政事情を踏まえた上で、若手・中堅職員を含めた組織全体としての活力の維持、総人件費の増加の抑制などの課題に的確に対応し、国民の理解が得られるようにしていく必要があると考えられる。

Ⅲ 基本認識を踏まえた検討の方向性

(1) 高齢期の職員を活用するためには、現行の再任用制度を一層活用することが考えられるが、再任用は、定年退職後の付加的な勤務との認識になりやすく、また、職員のモチベーションの維持や、従事する職員の職務や配置部局・官署に偏りが生じがちであることなど、一定の課題がある。

他方、定年を引き上げることによって、高齢期を含めて人事管理の一体性・連続性が一定程度確保され、高齢期までを見据えた計画的な人材育成や高齢期の職員の知識、技術、経験等の積極的活用に向けた道筋をつけ、能力・実績主義の徹底等、若手・中堅職員も含めた人事管理全体をより適切な方向に見直す契機となり得るといった意義を有する。

- (2) このため、II で述べた基本認識の下、定年を 65 歳に引き上げる方向で検討することが適当であると考えられ、その際、民間企業における高齢者雇用の状況、組織活力の維持の必要性、総人件費の増加の抑制の要請等に鑑みれば、ただ単に定年年齢を 5 歳引き上げるということの検討にとどまらず、①人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底、②管理職職員の役職定年制の導入、③60 歳以上の職員の給与水準の引下げ、④業務改革の推進、働き方改革による生産性の向上、⑤職員の多様な職業生活設計への対応などについても、併せて検討が必要となるものと考えられる。
- (3)以下は、平成23年の人事院の意見の申出も踏まえつつ、定年を段階的に65歳に引き上げるに当たっての論点について検討を行ったものである。

なお、段階的に定年を引き上げる過程においては、定年退職後から年金支給開始年齢に達するまでの間は、フルタイム再任用の拡大を含む再任用制度の一層の活用が必要である。

また、各論点への対応については、今後の職員の年齢構成、各府省に おける人事管理の実情、少子高齢化の進行、民間の高齢者雇用の動向等 を踏まえ、将来的な見直しが必要である。

Ⅳ 定年を65歳に引き上げるに当たっての論点についての検討

1 定年の引き上げ方

定年引上げに当たっては、現行の定年年齢を前提とした人事管理・人事計画の見直しや個々の職員の生活設計の見直し等、様々な準備が必要となる。また、現行の定年制や再任用制度の導入時においても、一定の準備期間を置いて施行されており、これらを踏まえると、定年引上げを円滑に実施するためには、一定の準備及び周知のための期間を置いた上で、定年の引上げを開始することが適当ではないか。

また、段階的な定年引上げのペースについては、以下のような観点を踏まえて検討する必要があるのではないか。

- 新規採用は年度末の定年退職による欠員の発生を前提として実施しており、定年を引き上げた年度には定年退職する職員がいない(引き上げ方によっては複数年度にわたり定年退職する職員がいない)ことから、定年引上げの翌年度等の新規採用による人材の確保に支障が生じないか。
- ・特定年度あるいは特定の期間の国家公務員志望者に対し採用の道を 著しく狭めることにならないか。
- ・特定の世代に採用抑制が集中して職員の年齢構成が偏ることにならないか。
- ・人事が停滞し、若手・中堅職員のモチベーションの低下を招くことに ならないか。

2 長期的な視野に立った計画的な人材育成・能力開発

職員一人ひとりがこれまで以上に専門能力を身に付けることは、年々複雑高度化する行政課題に対応するために必要であり、職員が高齢期においてもその能力を発揮し、活躍できる機会を創出することにも資するものと考えられる。特に、多様な職務経験を通じ広い視野を持つ人材の育成を行う場合であっても、特定の分野の職務に強みを持てるような育成を行い、組織・役職にかかわらず若手・中堅職員に頼りにされるような専門能力を身に付けることができるようにする必要があると考えられる。

このため、本人の適性を踏まえつつ、40~50歳台、さらにはより若年時から長期的な視野に立った人事配置・職務付与や研修を実施し、計画的な人材育成・能力開発を行うことを一層重視していく必要があるのでは

ないか。

計画的な人材育成・能力開発を行うに当たっては、これに加え、職員が自らの長期化する職業生活の設計について意識し、主体的に能力開発や研鑽に努め、長期的にモチベーションを維持していけるよう、キャリア形成の支援を行っていく必要があるのではないか。また、より専門性を活かした働き方を長く続けることができるよう、専門性を涵養・発揮する機会の確保に配慮し、複線型のキャリアパスの確立を進めていくことも必要ではないか。

なお、公務において培った専門的な知識、技術、経験等を活かせる具体的な職務については、社会経済情勢の変化に対応した新たな行政需要にどのように対応していくかという観点も踏まえ、所管する行政分野に応じ、各府省において検討がなされる必要があるのではないか。

(参考) 専門性を発揮することが期待される職務の例

府省や行政分野にかかわらず、共通に専門性を活かせる職務として、例えば以下のア~キが挙げられるのではないか。

上記で述べた長期的視野での人事管理を行うことによって、高齢期の職員 の知識、技術、経験等を最大限活用していくことも可能となるのではないか。

- ア 政策の企画・立案の質の向上(証拠に基づく政策立案 [EBPM] ー特に、中長期視点での企画・立案の支援(調査、研究、情報収集・分析等)、政策の事前評価・事後評価の活用)
- イ 法令の解釈、適正な執行
- ウ 行政運営効率化、公正性・透明性の確保(業務プロセス改革・働き 方改革(ICT活用、業務手順の見直し等)、行政手続・行政情報の透 明化、適正な情報管理・文書管理)
- エ 人材育成(OJT・OFF-JT(研修)、知識共有(ナレッジマネジメント))
- オ 対外交渉、調整(国際交渉、関係者との調整)
- カ 広報・広聴(戦略的なPR、各行政分野の相談業務)
- キ 危機管理(情報セキュリティ対策、カウンターインテリジェンス)

3 組織活力の維持のための施策の在り方

定年の引上げを検討するに当たっては、高齢期の職員の人事管理の在り方にとどまらず、若手・中堅職員の人事管理の在り方も含めて組織全体の活力をどのように維持していくかが重要である。そのための施策として、以下の(1)~(3)が考えられる。

(1) 能力及び実績に基づいた人事管理の徹底

定年の引上げにより昇任ペースが遅れると、若手・中堅職員のモチベーション維持に懸念が生じ、公務の人材確保にも影響しかねないことから、人事評価に基づく能力・実績主義の人事管理を徹底し、セレクションの厳格化や、優秀な人材については従来のペースにとらわれない昇任を進めていく必要があるのではないか。特に、管理職のセレクションにおいては、IIで述べたような業務改革や働き方改革の推進の必要性、増加する高齢期の職員や家族の介護等様々な事情を抱えた職員を活用して円滑に職務を遂行し、組織として成果を挙げていく必要性等を踏まえると、マネジメント能力を一層重視することや、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、より高い職務遂行能力を求めることが必要ではないか。

一方で、職員全体のモチベーションの維持と、意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、勤務実績がよくない職員については、 人事評価等を踏まえた降任・降格等の分限制度による厳正な対応が求められるのではないか。

(2)役職定年制

① 役職定年制の必要性

定年の引上げによる高齢期の職員の知識、技術、経験等の活用と同時に、若手・中堅職員の昇任機会の確保により、重要な職務に従事し得る時期を遅らせることなく成長する機会を付与することを通じて、若手・中堅職員のモチベーションや組織全体としての活力を維持することで、行政が高いパフォーマンスを発揮できるようにする必要がある。また、厳しい財政事情に鑑み、職員構成の高齢化に伴う総人件費の増加を抑制することも必要である。このため、定年の引上げと併せ、一定の年齢に達したことを機に任用換(下位のポストへの異動)する役職定年制を導入することが必要ではな

いか。

② 役職定年制の適用範囲、年齢、例外の取扱い

役職定年制の必要性に鑑みれば、その適用は、基本的には、本府 省・地方支分部局等の管理又は監督の地位にある職員の官職が属 する職制上の段階に属する職員を対象とし、また、役職定年により 任用換となる年齢は、現行の定年年齢を基礎として設定すること が適当ではないか。

その際、職務と責任の特殊性等に鑑み、役職定年制を適用する必要のない職員がいないか等についても検討が必要ではないか。

また、公務の運営上の必要性に鑑み、一定の要件の下、任用換となる年齢の延長を認めることについても検討が必要ではないか。

③ 役職定年後の職員の活用方策とモチベーションの維持

役職定年制により役職から外れた職員を活用するためには、2 のとおり、長期的な視野に立った人材育成・能力開発を行った上で、 各行政分野の専門的な知識・経験を活かした調査・研究・分析や、 後進の指導力、対人能力や的確な業務処理など、それぞれの職員の 能力を活かす職務に従事させることが考えられる。

そのような職務については、所管する行政分野に応じ、各府省において検討がなされる必要があるが、若手・中堅職員に頼りにされるような専門能力を身に付けた上で、これまで培ってきた知識、技術、経験等を活用できるような職務に従事させることができれば、高齢期に役割や職責の変更があったとしても、職員のモチベーションの維持を図ることができるのではないか。また、現在、再任用職員のモチベーション維持の観点から行われている、期待する役割の明確化と職員への提示や、職務内容についてのできる限りの職員の希望の反映といった取組なども参考になるのではないか。

(3)真に必要な規模の新規採用の継続

高齢期の職員の一層の活用のため定年の引上げを行う場合、定年を引き上げた年度は定年退職者が生じないため、定員が一定であれば、その翌年度の採用者数を大幅に減少させざるを得なくなる状況が生じうる。

今後の少子化の進展や行政課題の複雑高度化への対応の必要性を

踏まえると、公務に必要な人材の確保については、中途採用を含め人材確保策の多様化を図る必要があると考えられるが、新規採用者数を年度によって大幅に変動させると、職員の年齢構成に偏りが生じ、公務組織における新陳代謝の維持や知識、技術、経験等の継承・蓄積が困難となること、計画的な人事配置・人材育成が困難となることなどから、継続的な組織運営に支障が生じるおそれがある。このため、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必要である。

なお、国家公務員を志望する者の立場から見ても、採用機会が年度 ごとに大きく変動することは好ましいものではないと考えられる。

4 総人件費管理と人件費の価値の向上

厳しい財政事情の下では、「国家公務員の総人件費に関する基本方針」を踏まえ、定年の引上げに起因する総人件費の増加を抑制するとともに、3(1)で述べたような能力・実績主義の人事管理のより一層の徹底(セレクションの厳格化等)、業務改革や働き方改革の推進等により、人件費の生み出す価値を一層高める必要がある。

(1)60歳以上の職員の給与の在り方

給与制度については、人事院勧告事項であるという前提の下、国民の理解を得るためには、民間給与水準との均衡の確保及び総人件費の増加の抑制の必要性を踏まえたものとする必要がある。

こうした基本的な考え方の下、以下の理由から、60歳以上の職員の給与水準については60歳時に比し一定程度引き下げることが適当ではないか(なお、役職定年制の対象となる職員については任用換に伴い給与が下がる。)。

- ① 民間企業の60歳以上の従業員の給与水準は60歳時よりも下がっていること。
- ② 職員全体として官民均衡を図るため、60歳以下の職員の給与水準を引き下げることになれば、若手・中堅職員のモチベーションの低下や人材確保への支障などが懸念されること。
- ③ 給与制度の総合的見直しなどこれまでの世代間の給与配分の見

直しの取組との整合性を考慮

(2) 人件費の生み出す価値の向上

生産年齢人口の減少により公務部門における人材確保への影響が 懸念される一方、国の行政需要は人口減少により当然に減少するも のではないことを踏まえると、行政課題に的確に対応し、高いパフォ ーマンスを発揮していくためには、高齢期の職員の一層の活用と併 せ、新たな技術の活用等を含む業務プロセスの見直しを通じた人手 を掛けない業務体制への転換(業務改革)を進めていくことや、働き 方改革を進め、育児・介護等の事情により働き方に制約のある職員を 含む全ての職員の生産性の向上を図っていくことが重要である。

5 高齢期における多様な職業生活設計の支援

(1)60歳以降定年年齢前までの職員を短時間勤務で再任用する仕組み

定年を引上げ、職員が現在以上に高齢期まで勤務することになると、健康・体力・気力などの面での個人差や家族の介護など職員側の事情により、多様な働き方のニーズが高まることが見込まれる。

このため、60 歳以降定年年齢前までの職員を短時間勤務の官職に 再任用する制度を設けることが必要ではないか。また、これにより、 有為な人材を引き続き公務内に確保することや組織活力の維持にも 資するのではないか。

(2) 自主的な選択としての早期退職の支援

職業生活の長期化を踏まえ公務外に活躍の場を望む職員の存在を 考慮すると、職員自らの選択としての早期退職を支援する必要があ る。

このため、定年前に退職する職員の退職手当について、総人件費の増加の抑制や退職給付の支給水準の官民均衡の確保の観点を踏まえつつ、60歳以降に職員本人の非違によることなく退職した場合に定年退職に比べて不利に扱わないようにすることや、早期退職に対するインセンティブの付与などについて検討することが必要ではないか。

また、自主的な選択としての早期退職に際して、再就職等規制の厳

格な遵守を徹底しつつ、公務部門で培ってきた知識、技術、経験等を 公務外でも活用する観点から、官民人材交流センターを一層活用す る方策について、具体的な検討を進める必要があるのではないか。

6 その他

(1) 加齢に伴い職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の取扱い

加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある 職種としてどのようなものがあるか、定年を引き上げる場合、それら の職種においてどのような対応をすることが適当かなどの点につい ては、その職務の特殊性を踏まえ、類似する職種間での均衡も考慮し、 検討する必要があるのではないか。

(2) 特別職の国家公務員、地方公務員の取扱い

これまでの検討は、主として一般職の国家公務員を念頭に置いた ものであるが、公務員の定年の引上げに関する検討に当たっては、それぞれ固有の事情が存在する自衛官等特別職の国家公務員や地方公 務員の取扱いについても併せて検討を行う必要がある。

① 特別職の国家公務員

特別職の国家公務員のうち、自衛官については、自衛隊の任務の 性格上、組織を常に精強な状態に維持する必要があるため、若年定 年制をとっており、階級ごとに職務に必要とされる知識、経験、体 力等を考慮し、60歳以下の定年が定められている。

自衛官等特別職の国家公務員の定年引上げについては、その特殊性や一般職国家公務員との均衡等も勘案しつつ、今後検討する必要があるのではないか。

② 地方公務員

地方公務員の定年年齢については、地方公務員法(昭和25年法律第261号)において、「国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする」とされており、地方公務員の定

年を引き上げる場合は、各地方公共団体において条例を改正する必要が生じる。

地方公務員の定年引上げについては、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況などは地方公共団体ごとに様々であることから、各地方公共団体の実情も踏まえつつ、国家公務員との均衡等を勘案し、今後検討する必要があるのではないか。

Ⅴ 今後の進め方

公務員の定年の引上げについては、人事院における検討を踏まえた上で、 具体的な制度設計を行い、結論を得ていく必要がある。その際、自衛官等特 別職の国家公務員や地方公務員についての検討の状況にも留意する必要が ある。

あわせて、少子高齢化が進展し、生産年齢人口が減少していく中、民間企業においても定年引上げ等によって高齢者が一層活躍できるよう、環境整備を進めていくことが必要ではないか。

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) (抄)

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

1 (1) ⑦ 若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就業促進

65 歳以降の定年延長、継続雇用延長等を行う企業への支援を充実し、継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行う。2020 年度(平成32 年度)までを集中取組期間と位置付け、助成措置の強化等を行い、集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。公務員の定年の引上げについて、具体的な検討を進める。また、多様な技術・経験を有するシニア層が、幅広く社会に貢献できるよう、ハローワークにおける求人開拓を強化する。

公務員の定年の引上げに関する検討会の開催について

平成 29 年 6 月 28 日 関係省庁申合せ

- 1 「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)を踏まえ、公務員の定年の引上げについて具体的な検討を進めるため、公務員の定年の引上げに関する検討会(以下「検討会」という。)を開催する。
- 2 検討会の構成は、次のとおりとする。ただし、座長は、必要がある と認めるときは、関係者の出席を求めることができる。

座 長 内閣官房副長官補(内政)

構成員 内閣官房内閣審議官(内閣官房副長官補付)

内閣官房内閣人事局人事政策統括官(人事行政担当) 内閣官房内閣人事局人事政策統括官(行政組織担当)

総務省自治行政局公務員部長

財務省主計局次長

厚生労働省職業安定局雇用開発部長

防衛省人事教育局長

オブザーバー 人事院事務総局給与局長

- 3 検討会は必要に応じ、幹事会を開催することができる。幹事会の構成員は、関係行政機関の職員で座長の指定する官職にある者とする。
- 4 検討会の庶務は、内閣官房内閣人事局の協力を得て、内閣官房副長 官補において処理する。
- 5 前各項に定めるもののほか、検討会の運営に関する事項その他必要 な事項は、座長が定める。

総 行 給 第 19 号 総 行 公 第 51 号 総 行 女 第 22 号 令和元年10月11日

各都道府県知事 各指定都市市長 各都道府県議会議長 各指定都市議会議長 各人事委員会委員長

総務副大臣 長谷川岳

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、別紙閣議 決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたしま す。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いします。

なお、本通知は地方公務員法(昭和25年法律第261号)第59条(技術的助言)及び 地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

1 国家公務員の月例給については、官民給与の較差を踏まえ、行政職俸給表(一)において、初任給及び若年層を対象に平均0.1%の引上げ改定を行うこととされたところである。各地方公共団体においては、人事委員会の給与に関する勧告及び報告

を踏まえつつ、地域における民間給与等の状況を勘案して適切に対処すること。

その際、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方 公共団体にあっては、不適正な給与制度及びその運用の見直しを含め、必要な是正 措置を速やかに講じること。特に、仮に民間給与が著しく高い地域であったとして も、公務としての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務 員の給与水準との均衡に十分留意すること。

- 2 国家公務員の期末・勤勉手当については、民間の支給状況を反映して、支給月数 を0.05月分引き上げることとし、勤務実績に応じた給与を推進するため、本年度の 12月期の勤勉手当を引き上げ、令和2年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれ ぞれ0.025月分引き上げることとされたところである。各地方公共団体においては、 人事委員会の調査結果を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与の推進を図るよう適切 な改定を行うこと。
- 3 国においては、平成25年1月1日より、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減するとともに、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)の改正により、平成26年1月1日から55歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給停止とするなど昇給抑制措置が講じられたところである。各地方公共団体においても、国の取扱い及び「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」(平成25年1月28日付け総行給第1号)を踏まえ、高齢層職員の昇給抑制等について必要な措置を講じること。
- 4 平成18年の給与構造改革における国家公務員の経過措置額については、平成26年 3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団体におい ては、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 平成27年の給与制度の総合的見直しにおける国家公務員の経過措置額については、 平成30年3月31日をもって全額廃止されていることを踏まえ、未対応の地方公共団 体においては、速やかに必要な措置を講じること。
- 6 等級別基準職務表に適合しない級への格付けを行っている場合その他実質的にこれと同一の結果となる等級別基準職務表又は給料表を定めている場合(いわゆる「わたり」を行っている場合)等、不適正な給与制度・運用については、速やかに見直しを図ること。

また、級別の職員構成については、職務給の原則にのっとり職務実態に応じた 厳格な管理に努め、上位級の比率が過大である場合には計画的に適正化を図ること。 特に、地方公務員法の改正により、能力・実績に基づく人事管理を徹底する観 点から、平成28年4月1日より等級別基準職務表を給与条例に定めるとともに、等 級等ごとの職員数の公表を行うこととされたところであり、各地方公共団体におい ては、議会や住民への説明責任が強化され、職務給の原則の一層の徹底が求められ ていることに留意すること。

- 7 諸手当の在り方については、一般行政職のみならず職種全般について不断に点検 し、制度の趣旨に合致しないものや不適正な支給方法については、その適正化を図 ること。その際、次の事項に留意すること。
 - (1) 地域手当については、給料水準が適切に見直されていることを前提に、国における地域手当の指定基準に基づき、支給地域及び支給割合を定めることが原則であること。

都道府県において、人事管理上一定の考慮が必要となる場合にあっては、国の基準にのっとった場合の支給総額を超えない範囲で、支給割合の差の幅の調整を行うことは差し支えないが、地域手当の趣旨が没却されるような措置は厳に行わないこと。

- (2) 扶養手当について、国においては、平成29年度以降、段階的に配偶者に係る手当額を13,000円から6,500円に減額し、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げることとされている。さらに、扶養親族を有することによる生計費の増嵩の補助という扶養手当の趣旨に鑑み、一定以上の給与水準にある行政職俸給表(一)9級及び10級並びにこれらに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当を支給しないこととし、行政職俸給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員については、子以外の扶養親族に係る手当額を3,500円とすることとされている。各地方公共団体においても、国の見直しの趣旨を踏まえ、適切に対処すること。
- (3) 住居手当について、国においては、公務員宿舎の使用料の上昇を考慮し、令和 2年4月から、手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げることと されている。また、この改定により生ずる原資を用いて、民間における住宅手 当の支給状況等を踏まえ、最高支給限度額を1,000円引き上げることとされてい る。各地方公共団体においては、国の見直しの趣旨を踏まえ、地域の実情等に 応じ、適切に対処すること。

また、自宅に係る住居手当については、国においては平成21年12月に廃止されたことを踏まえ、未対応の地方公共団体においては、速やかに見直しを行うこと。

- 8 国家公務員の退職手当については、官民較差の解消等を図るため、平成30年1月 1日から支給水準の引下げが行われている。地方公務員の退職手当についても、 「職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例(案)等について」(平成29 年12月15日付け総行給第55号)を踏まえ、国に準じて必要な措置を講じること。
- 9 国においては、人事評価の結果を任用、給与等へ反映しており、本年の給与改定 において、昨年に引き続き、勤勉手当の支給月数を引き上げ、勤務実績に応じた給 与を推進することとしている。

地方公共団体においても、地方公務員法の改正により、平成28年4月1日から 人事評価の実施が義務付けられ、任命権者は人事評価を任用、給与、分限その他の 人事管理の基礎として活用するものとするとの根本基準が同法に明確に規定される とともに、人事評価の結果に応じた措置を講じなければならないこととされている。 また、人事評価については、本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報 告」においても、「能力・実績に基づく人事管理の推進」について言及されるなど、 その重要性は高まっている。

これらを踏まえ、市町村をはじめ人事評価の結果を勤勉手当や昇給等に十分に 反映できていない団体にあっては、「地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部 を改正する法律の運用について」(平成26年8月15日付け総行公第67号・総行経第 41号)に留意の上、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給や昇 給等について、人事評価の結果を反映させずに一律に行う等、法の趣旨に反する運 用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- 10 技能労務職員の給与については、民間の同一又は類似の職種に従事する者との均衡等に留意し、適正な給与制度・運用とすること。
- 11 人事委員会においては、その機能を発揮し、地域の民間給与をより的確に反映させる観点から、公民較差のより一層精確な算定、公民比較の勧告への適切な反映、 勧告内容等に対する説明責任の徹底などの取組を引き続き行うこと。また、公務と しての近似性及び財源負担の面から、それぞれの地域における国家公務員の給与水 準との均衡にも十分留意すること。

人事委員会を置いていない市及び町村においては、都道府県人事委員会における公民給与の調査結果等も参考に適切な対応を行うこと。

12 地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。

また、給与条例の改正は、議会で十分審議の上行うこととし、地方自治法第179条(長の専決処分)の規定に該当する場合を除き、専決処分によって行うことのないようにすること。

第2 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。
- 2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。
- 3 地方公務員の中途採用については、「経済財政運営と改革の基本方針2019」(令和元年6月21日閣議決定)における就職氷河期世代支援の趣旨を踏まえ、各地方公共団体の実情に即し、受験資格の上限年齢の引上げ、経歴不問の中途採用試験の実施や対象者への一層の周知などに取り組むこと。

公務員の給与改定に関する取扱いについて

令和元年10月11日 閣 議 決 定

- 1 一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務 員の給与については、去る8月7日の人事院勧告どおり改定 を行うものとする。
- 2 特別職の国家公務員の給与については、おおむね1の趣旨 に沿って取り扱うものとする。
- 3 1及び2の措置に併せ、次に掲げる各般の措置を講ずるものとする。
 - (1) 国の行政機関の機構及び定員については、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」(平成26年7月25日閣議決定)に沿って、厳格に管理を行う。
 - (2) 独立行政法人(総務省設置法(平成11年法律第91号)第 4条第1項第7号に規定する独立行政法人をいう。)の役職員の給与改定に当たっては、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)を踏まえ、適切に対応する。

また、特殊法人等の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる 適正な給与水準となるよう厳しく対処するとともに、必要 な指導を行うなど適切に対応する。

4 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとする。

また、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に 支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公 共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管 理の推進に取り組むよう要請するものとする。

参考資料5

国における7割措置対象外の職員とその理由

甲팚	年齢にかかわらず、公務外から必要な人材を任期を定めて任用するという任期制の趣旨に鑑みれば、俸給月額の引下げにより、その人材確保等への支障が懸念される。これらの職員はそもそも長期勤続雇用を前提とした任用形態ではなく、60歳を超えても60歳前の給与水準が維持されているため、定年引上げに伴って俸給月額を下げることは、過度の勤務条件の不利益変更に当たると考えられる。	員現行制度において、 60 歳を超えて特例定年に達するまでの間、俸給月額がそのま支給されていることから、 <u>過度に不利益な措置とならないようにする</u> 必要があるとえられる。	「 <u>当該職員の職務遂行上の特別の事情</u> 」や「 <u>当該職員の職務の特殊性</u> 」があることから、役降りすることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められ、 <u>引き続きその職務に従事させることが公務遂行上必要</u> な職員については、勤務延長職員と同様当該職員が従前に受けていた俸給月額を引き続き支給することが適当と考えられる。	「当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となること」を要件とするもので、年齢別構成などの事由により欠員の補充が困難である場合が想定される。「当該職員の職務遂行上の特別の事情」や「当該職員の職務の特殊性」があることにより60歳時点の職務に引き続き従事させ続ける必要があるわけではない(職務の性質上は、他の職員でも代替が可能)と考えられる。	る 「職務と責任に特殊性がある」又は「欠員の補充が困難である」官職を占める医師及び歯科医師などの職員については、その職務と責任の特殊性から恒常的な人員不足である。又は、欠員補充の困難性が高いとの理由により、新たな特例定年が設定されるもの。新たな特例定年までの間の給与を引き下げた場合には、外部からの継続的かつ安定的な人村の確保が困難となることが懸念されるため、当該職員が従前に受けていた俸給月額を引き続き支給することが適当と考えられる。	「職員の職務遂行上の特別の事情」や「職員の職務の特殊性」があることから、 <u>その職務を引き続き担当させることが公務遂行上必要</u> な職員であるため、当該職員が勤
職員	臨時的職員、任期付職員等	現行特例定年が65歳とされていた職員	特例任用職員①	【参考】特例任用職員② (7割措置が適用される)	新制度において特例定年が定められる職員	勤務延長された職員

参考資料6 最長3年。 70歳 (現行の勤務延長|と同じ) 69歳 給与100%の期間 (国の場合のイ 68歳 |な事情 法改正後の定年 67歳 る特別 ・・・職務の特殊性・職務遂行上の特別な事情等 **欠員補充を困難とす** 66歳 (現行65歳定年) にしいて 65歳 64歳 る給与水準の推移 から待ら (現行63歳定年) 特例任用 63歳 (現行62歳定年) 輪構成 62歳 61歳 特例任用① 特例任用② મ IJ 90分子 生 Ц 特例任用。 特例任用 刑務所等 の医師 その他の 技労職員の一部 (守衛など) (例:次官) 原則 医師 その街 引 Θ 定年 非管理監督職 管理監督職 現行**60**歳超の 特例定年 現行**60**歳/ 定年

ヒアリング結果 (A団体(都道府県)

(1) 現状

【再任用職員】

再任用職員については、フルタイム勤務を基本として活用。退職時と同じ級で再任用する場合も多い。

(2)定年引上げ後の課題認識

【給与水準(再任用職員との関係)

60歳超職員の給与水準を7割とした場合、同じ級で再任用された者の給与水準と比較すると、大半の職員で再 任用より給与水準の上昇が見込まれるため、総人件費管理の観点から対応を検討する必要。 \bigcirc

【給与水準(役職定年制との関係)】

○ 現在も多くの再任用管理職を活用しており、定年引上げ後も、役職定年制の例外として60歳超職員を管理職と して任用することが考えられるため、60歳超管理職の適切な給与水準の設定が必要。

【給与水準(臨時的任用職員との関係)】

60歳超の教職員の給与が7割となった場合、臨時的任用教職員と比べて低い水準となる場合が考えられる。

[定員管理]

- 行政職では多くの再任用フルタイム職員の活用を行っており、定年引上げ後、 60歳超職員の大幅な増加は発生 しないと想定。
- 定年退職者が発生しない年度においても、任期満了となる再任用職員が発生することから、一定程度の新規採 新規採用者数を大きく変動させることなく計画的に採用するために 用の枠は確保されるものと認識しているが、 は、柔軟な定員管理の手法が必要と考える。 \bigcirc

(都道府県) (B过休 ト ド ド リ ン が 結 に

【給与水準(再任用職員)】 ○ 行(一)適用の再任用職員については、5級以下で退職した場合、フルタイム4級での運用を基本としている。現行、事務職では退職者の約6割が再任用(うち9割以上がフルタイム)へ移行している。 事務職では退職者の約6割が再任用(うち9割以上がフルタイム)へ移行している。 (例) 定年引上げ期間中、60歳時に行(一)5級101号給であった者(非管理職)の年収の推移(イメージ)

: 約750万円

: 約440万田 : 約520万円 定年引上げ(給与7割水準) 再任用4級(フルタイム)

カンての採用抑制の影響等から中堅職員(30代後半~40代前半)が極端に少ないため、今後10年間で6級(課長補佐 級)以上が大幅に不足する見込み。

(2) 定年引上げ後の課題認識

【給与水準(再任用職員との関係)】

(再任用と異なり、)同一所属や同一の職で同じ職務に従事するにもかかわらず、給与が7割となることについて、 給の原則との整合の観点からどのように説明すべきか。

【給与水準(特例任用される職員)】

特例任用される職員について、現行の勤務延長に相当する理由による特例任用①の場合は、給与が10割のままである一 方、特定管理監督職群による特例任用②の場合は、給与が7割となることについて、説明が必要。

【給与水準(臨時的任用職員との関係)

臨時的任用職員を給与7割措置の対象外とする場合、職種によっては60歳の時点で臨時的任用を希望する者が一定数出 てくるのではないか (主に教員を想定)

(昇給抑制措置)

55歳超職員の昇給抑制措置を継続する場合、給与7割措置も相まってモチベーションを維持できるか懸念。

(定員管理)

○ 現行でも退職者の約6割が再任用へ移行することから、定員管理上大きな影響はないと思われる。ただし、影響の大きさ によっては、採用数を平準化するため、臨時的任用職員の配置による調整も検討する必要。

トアリング結果(C回体(指庇都市))

(1) 現状

【再任用職員】

○ 短時間の再任用職員が多数を占め、部長級以上の幹部職員は課長補佐級、次長級以下の職員は係長級での任用 が基本となっている。

[定員管理]

○ 職員の年齢構成として、50歳代が少なく、40歳代が多い。定年引上げが想定される期間に60歳超となる職員は 人数が少ない年代であるため、採用抑制が重なると、偏りがさらに大きくなることが想定される。

(2) 定年引上げ後の課題認識

【給与水準(再任用職員との関係)】

○ 60歳超職員の給与水準を7割とすることについて、再任用職員とのバランスを考慮する必要があるのではない

【給与水準(臨時的任用職員との関係)】

臨時的任用職員を7割措置の対象外とした場合、職員によっては、60歳で一度退職し新たに臨時的任用職員と して勤務することを希望するのではないか。

【給与水準(人材確保困難職種)】

免許資格職等の専門職(医療従事者等を想定)について給与7割措置とした場合、民間との待遇に格差が生じ るため、結果として60歳時点で退職を希望する者が多いのではないか。

【給与水準(給料表)】

○ 将来的に、職員のモチベーション維持に資する「なだらかな給与カーブ」への見直しを検討する際、独自給料 表(8級制)のため、国とは異なる見直し及びその説明が必要になると考えている。

【給与水準(ラスパイレス指数)】

60歳超の職員を比較対象に加えることで、ラスパイレス指数が変動し、団体の職員構成によっても増減変動が 生じると思われる。

(D回体 (指定都市)

(1) 期状

【給与水準(再任用職員)】

- 再任用職員はフルタイムが原則であり、当該職員の給与水準は60歳時点の5割程度となっている(退職時の職 位の1段階下の職位で再任用)。
- 学校長が定年退職後に再任用職員となって学校長のままでいるケースが多く、当該再任用学校長の給与水準は、 60歳時の7割よりも高い水準となっている。

【給与水準(再就職)】

○ 外郭団体へ再就職する場合の給与水準について、再任用職員の給与水準と同等としている(例:区局長級で外 郭団体に再就職した場合の給与水準≒区局長級で定年退職し部長級で再任用した場合の給与水準)

(2) 定年引上げ後の課題認識

【給与水準(再任用職員との関係)

現行の再任用フルタイム職員と7割措置後の常勤職員との間に、給料水準の差が生じる。

【給与水準(外郭団体への再就職との関係)】

- 60歳超職員の給与を7割とすると、外郭団体へ再就職した場合の給料の方が低くなることから、再就職を希望 しない者が多くなり、内部ポストが不足する、又は公務外再就職へ人材が回らなくなるといった事態が懸念され
- ◆ 「退職出向」という選択肢も考えられる。

【給与水準(臨時的任用職員との関係)】

○ 特に教員等において、60歳超職員の給与水準よりも、7割措置対象外である臨時的任用職員の給与水準が高く なる可能性があり、60歳での退職者が一定数生じるのではないか。

【昇給抑制措置】

55歳超職員の昇給抑制措置を継続する場合、給与7割措置も相まって、モチベーションを維持できるか懸念。

[特例任用]

○ モチベーション維持の観点から、局長・部長級については、同一職位で特例任用することも検討。

トアリング結果 (E団体(中核市))

(1) 現状

【再任用職員】

再任用職員(一般事務)は退職時の級より下位の級に格付けする場合が多い。フルタイム、短時間は半々程度。 \bigcirc

2) 定年引上げ後の課題認識

【給与水準(再任用職員との関係)

○ 看護師、診療放射線技師などの職員は、一般事務とは異なり、再任用される際は退職時と同じ級で任用される ことが多い。この場合、給料月額について、再任用よりも7割措置の方が低くなってしまうのではないか。

[定員管理]

財源、事務量に大幅な増加がない中、職員数だけを大幅に増加させることはできないため、新規採用者数が一 定数抑制されることはやむを得ないと考える。

中高年職員の早期退職募集等も検討し、職員の年齢構成がいびつにならないような手段を検討する必要。

【60歳超職員に従事させる職務】

長年のキャリアや経験を活かせる職務、指導的立場となることが期待される(上司・部下の逆転関係について は、現行の再任用制度でもありうることであるため、特に課題と認識していない)。

トアリング結果 (F団体 (一般市))

(1) 現状

【再任用職員】

- 現状の再任用職員の給与は、退職時から原則2級低い級に格付け。フルタイムがほとんどである。
- 窓口業務に再任用職員を充てることが多く、窓口業務の人繰りの観点から、短時間勤務職員ではなく、フルタ イム再任用職員として任用することが基本となっている。

[定員管理]

○ 職員の年齢構成について、40代をはじめとする中間層が手薄であり、これを補うべく、経験者採用を行ってい るが、確保が難しい状況。

(2) 定年引上げ後の課題

【給与水準(役職定年年齢の例外の職)】

○ 現在の職員の年齡構成上、管理職へ登用する人材が不足することが見込まれるため、役職定年年齡を延長する 職を設ける可能性。この場合の給与水準について検討する必要。

[定員管理]

○ 現行の再任用職員について、フルタイムの運用のみであることから、定年引上げ後も採用計画の修正はほぼ必 要ないと考えている。ただし、年齢構成がいびつであり、今後、管理職層が不足することが想定される中、昇格 の際の在級年数(加えて、4級昇格時と5級昇格時に試験を実施。)の兼ね合いもあり、すぐに管理職を育成す ることは難しいと考えている。

【60歳超職員に従事させる職務】

○ 現行のフルタイム再任用職員は窓口業務に従事させることが多いが、「定年前短時間勤務職員」が増えてきた どのような職務に従事させるか、検討が必要。

国家公務員の再任用職員と60歳超職員の給与水準比較(イメージ)

(平成31年4月1日現在)

行政職(一)

					60歳前			19	60歳超7割後			I	再任用職員(フルタイム)	/タイム)	
級	主な職務	号俸	俸給月額	月収	年収 (月収×12)	年収 (特別給込み)	俸給月額	月収	年収 (月収×12)	年収 (特別給込み)	俸給月額	月収	年収 (月収×12)	年収 (特別給込み)	級別人員 (割合)
		最低号俸	144,100	180,120	2,161,440	2,920,558	100,870	126,084	1,513,008	2,044,390					
1	条員	在職者中位	188,900	233,880	2,806,560	3,801,685	132,230	163,716	1,964,592	2,661,179	187,700	232,440	2,789,280	3,311,836	(0.1%)
		最高号俸	247,600	304,320	3,651,840	4,956,196	173,320	213,024	2,556,288	3,469,337					
		最低号俸	194,000	241,600	2,899,200	3,921,192	135,800	169,120	2,029,440	2,744,834					
28	井	在職者中位	226,600	280,720	3,368,640	4,562,368	158,620	196,504	2,358,048	3,193,657	215,200	266,840	3,202,080	3,801,196	258 (17.8%)
		最高号俸	304,200	373,840	4,486,080	6,088,605	212,940	261,688	3,140,256	4,262,023					
		最低号俸	230,000	293,500	3,522,000	4,794,222	161,000	205,450	2,465,400	3,355,955					
3後	条長	在職者中位	305,500	384,100	4,609,200	6,299,042	213,850	268,870	3,226,440	4,409,329	255,200	321,740	3,860,880	4,606,880	839 (57.7%)
		最高号俸	350,000	437,500	5,250,000	7,185,990	245,000	306,250	3,675,000	5,030,193					
		最低号俸	263,000	337,700	4,052,400	5,576,432	184,100	236,390	2,836,680	3,903,502		* 35~	(全)		
4	困難係長	在職者中位	365,900	461,180	5,534,160	7,654,476	256,130	322,826	3,873,912	5,358,130	274,600	346,320	4,155,840	4,996,774	190 (13.1%)
		最高号俸	381,000	479,300	5,751,600	7,959,418	266,700	335,510	4,026,120	5,571,592					
		最低号俸	288,900	384,080	4,608,960	6,283,076	202,230	268,856	3,226,272	4,398,150					
5級	課長補佐	在職者中位	387,800	502,760	6,033,120	8,280,342	271,460	351,932	4,223,184	5,796,239	289,700	375,440	4,505,280	5,392,456	99 (6.8%)
		最高号俸	393,000	209,000	6,108,000	8,385,356	275,100	356,300	4,275,600	5,869,749	温暖時と同じませる。	回に後の単任	過剰時と同じ後で再任用される場合、		
		最低号俸	319,200	422,240	5,066,880	7,000,656	223,440	295,568	3,546,816 7 室	4,900,459	/ 町垣屋 キッセなる場合もある	からも中田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田田	の力が同様に		
6級	因難課長補佐	在職者中位	402,900	522,680	6,272,160	8,713,008	282,030	365,876	4,390,512	6,099,103	315,100	408,420	4,901,040	5,909,864	49 (3.4%)
		最高号俸	410,200	531,440	6,377,280	8,862,353	287,140	372,008	4,464,096	6,203,645					

※ 月収には地域手当(20%)、本府省業務調整手当を含む※「在職者中位」は各級に在職する職員の中央値の号俸を意味する※ 再任用フルタイムの級別人員は表のほか、7級に11人、8級に2人、9級に4人となっている。

○ 国家公務員においては、行(一)6級で定年退職して行(一)3級で再任用されるなど、再任用にあたって退職前より低い級への格付けを行うケースが多く、 その場合、給与水準は60歳前と比較して約5割~6割となる。○ 一方、再任用にあたって、5級や6級に格付けされる場合には、上図のとおり、「7割水準」と比較して高額となる場合もある。

地方公務員の給与等に関する調査研究会 設置要綱

1 目的

平成30年8月、人事院は、国会及び内閣に対して「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」を行った。この申出において、定年 の引上げに関し、

- 新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入すること
- 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 設定すること
- 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する こと

などが掲げられている。

地方公務員についても、国家公務員と同様の観点から定年を引き上げることが検討されるが、その中で、上に掲げたような措置は、国家公務員と地方公務員との違いから適当であるのか、また、様々な団体がある中で、どのように運用していくことが考えられるのか、議論する必要があるものと考えられる。

このような状況を踏まえ、定年の引上げに係る給与等に関する諸課題について調査研究 することを目的として、「地方公務員の給与等に関する調査研究会」(以下「調査研究会」 という。)を設置する。

2 調査研究の内容

地方公務員の給与等に関して、以下の調査研究を実施する。

- (1) 60歳超職員の給与について、国と同様の措置を講ずることについて
- (2) 給与7割措置と「職務給の原則」との整合性について
- (3) 給与7割措置の例外等について

3 組織

- (1) 調査研究会は、委員8人以内で構成する。
- (2) 調査研究会は、必要があると認めるときは、委員以外の関係者の出席を求めることができる。
- (3) その他調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長がこれを定める。

4 座長

- (1) 調査研究会に、座長を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代 理する。

5 その他

- (1) 調査研究会の庶務は、一般財団法人自治総合センターにおいて処理する。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、調査研究会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。
- (3) 必要経費 約2,000千円

地方公務員の給与等に関する調査研究会 委員名簿

座長

稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授

委員

浅羽 隆史 成蹊大学法学部教授

出雲 明子 東海大学政治経済学部政治学科准教授

大谷 基道 獨協大学法学部総合政策学科教授

中垣内 隆久 日本大学経済学部教授

(五十音順、敬称略)

検討経緯

第1回 令和元年7月25日(木)

研究会の進め方、人事院の意見等の申出及び公務員の定年引上 ばに伴う給与等に関する措置等について説明、意見交換等

第2回 令和元年9月11日(水)

定年引上げに伴う給与等について、地方自治体へのヒアリング 及び意見交換等

第3回 令和元年11月21日(木)

定年引上げに伴う給与等について、地方自治体へのヒアリング 及び意見交換等

第4回 令和2年1月17日(金)

ヒアリング結果に基づく論点整理及び意見交換等

第5回 令和2年2月19日(水)

「報告書(案)」について意見交換等、まとめ