

地方公務員の給与等に関する 調査研究会報告書

令和3年3月

一般財団法人 自治総合センター

はしがき

国家公務員と連動して地方公務員についても定年を引き上げるべく、地方公務員法の一部を改正する法律案（閣法第 53 号）が国会に提出されている。

今回、定年引上げを実施する際の地方公務員における 60 歳超の職員の給与のあり方について、原則通り取扱う場合と特例を設定する場合に分け、国家公務員と異なる取扱いをする際の留意事項や地方公共団体独自の実情等を中心に、調査研究を実施することとした。

また、平成 18 年に導入された地域手当に関しても、そのあり方について地方公共団体から様々な意見があることから、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題についても、地方公共団体からの意見の把握や論点整理を実施することとした。

このほど計 5 回にわたる本研究会での議論を経て、その結果を本報告書に取りまとめたところであり、本報告書を、地方公務員の給与決定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、調査への参加等種々の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 3 年 3 月

一般財団法人 自治総合センター
理事長 荒 木 慶 司

目 次

第 1 部 地方公務員の定年引上げについて

1	研究の前提・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	定年引上げ後の60歳超の職員の給与（原則）について・・・	2
3	定年引上げ後の60歳超の職員の給与（特例）について・・・	3
4	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・	12
5	参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・	13

第 2 部 地方公務員の地域手当について

1	研究の前提・・・・・・・・・・・・・・・・	69
2	地域手当の指定基準について・・・・・・・・	70
3	今後の論点について・・・・・・・・	71
4	おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・	72
5	参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・	73

設置要綱

委員名簿

検討経緯

第1部

地方公務員の定年引上げについて

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、「管理監督職務上限年齢制の導入」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歳を超える職員の年間給与を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、国家公務員法等の一部を改正する法律案（以下「国家公務員法等改正案」という。）を第201回国会に提出した（閣法52号、審査未了により廃案）。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、連動して定年が引き上げられることとなるため、関係規程を整備する必要があることから、政府は地方公務員法の一部を改正する法律案（以下「地方公務員法改正案」という。）を同じく第201回国会に提出している（閣法第53号、3月8日現在、衆議院で審議中）。²

こうした中、本研究会では、令和元年度に開催した「地方公務員の給与等に関する研究会」（以下「令和元年度研究会」という。）に引き続き、地方公務員の定年引上げに関して、検討を行った。

定年引上げに伴って導入される管理監督職務上限年齢制により、国家公務員においては、俸給の特別調整額が適用される官職及びこれに準ずる官職並びに指定職（以下「管理監督職」という³。）を占める60歳（現行で特例定年が定められている職員に相当する職員については当該年齢）に達した日後の最初の4月1日を経過した職員（以下「60歳超の職員」という⁴。）は、管理監督職務上限年齢制の適用除外とされる官職を占める職員又は特例任用を受ける職員を除き、その他の職（以下「非管理監督職」という⁵。）に降任することとなる。また、国家公務員においては、特定の要件に該当する場合を除き、60歳超の職員には給与7割措置が適用される。

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

³ 地方公務員においてもこれに相当する職を同様に「管理監督職」という。

⁴ 地方公務員においてもこれに相当する職員を同様に「60歳超の職員」という。

⁵ 地方公務員においてもこれに相当する職を同様に「非管理監督職」という。

そこで、本研究会では、処理することとされる事務や人口規模の異なる7つの地方公共団体に、定年引上げ後の60歳超の職員の役職及び給与の取扱いを検討していただき、各団体における課題や懸念事項等を調査し、論点整理を行った。

本報告書は、調査の結果等も踏まえ、主に以下の2つの論点について検討を行い、整理したものである。

- 定年引上げ後の60歳超の職員の給与（原則）について
- 定年引上げ後の60歳超の職員の給与（特例）について

2. 定年引上げ後の60歳超の職員の給与（原則）について

（1）国家公務員の取扱いについて

国家公務員については、意見の申出を踏まえ、国家公務員法等改正案の一部として第201回国会に提出された一般職の職員の給与に関する法律の改正案（以下「給与法改正案」という。）において、当分の間の措置として、60歳超の職員の給与は、原則として60歳前の7割水準に設定されることになっている。

また、国家公務員の給与については、国家公務員法において民間における賃金等を考慮して定めることが要請されているが、①毎年の人事院勧告を受けて、民間給与水準との均衡を図るよう60歳前の職員全体の給与が調整されるとともに、②民間の50歳台後半層の従業員（正社員）と60歳台前半層の従業員（正社員）の給与の比率が約7割であることを受けて給与7割措置とされることにより、全体として民間との均衡を図ろうとしているものであると考えられる。なお、この給与7割措置は全国一律で適用することとされており、各地域で差が設けられているものとはなっていない。

（2）地方公務員における対応について

地方公務員については、60歳超の職員の給与を各地方公共団体に独自に設定することに関し、令和元年度研究会において、

- ・ 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が、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こと
- ・ そのため、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こと
- ・ 60歳超の職員の給料水準を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こと

と整理したところであるが、引き続き、本研究会でも検討を行った。

国家公務員における給与の取扱いを踏まえると、地方公務員の給与についても、毎年、人事委員会勧告を受け、民間給与水準や国家公務員の給与との均衡が図られているとともに、給与法改正案では給与7割措置について法律として全国一律的に規定されていることから、均衡の原則に基づき給与7割措置とすることによって、国家公務員と同様に、全体として民間との均衡を図ることができると考えられる。また、仮に7割と異なる水準に設定する場合には、地方公共団体において、地域民間給与との比較の観点等、住民や議会に対して説明責任を果たすことが重要であると考えられる。

もとより、60歳超の職員の給与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、平等取扱い原則や職務給の原則等を踏まえ、条例で定められることとなるものであるが、総務省は、各地方公共団体において60歳超の職員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と考えられる。

3. 定年引上げ後の60歳超の職員の給与（特例）について

（1）検討の方法

給与法改正案では、60歳超の職員には給与7割措置が適用されるが、以下に掲げる職・職員については、当該措置の適用除外とされ、従前の給与の支給が可能になっている。

【給与7割措置の適用除外とされる職員】

- ① 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勤を要しない職員
- ② 現行の国家公務員法において特例定年を65歳に定められている職員に相当する職員のうち、人事院規則で定める職員
- ③ 国家公務員法等改正案の一部として第201回国会に提出された国家公務員法の改正案（以下「国家公務員法改正案」という。）において、職務遂行上の特別な事情や職の特殊性による特例任用をされている職員
- ④ 国家公務員法改正案において、特例定年を設定される医師及び歯科医師
- ⑤ 国家公務員法改正案において、勤務延長をされる職員

そのため、地方公共団体における60歳超の職員の給与の設定に当たっては、

給与7割措置の適用除外の要件に該当する職・職員を検討することや、この要件を満たす職について、国家公務員と異なる給与を設定すること、また、7割措置の適用除外の要件として国家公務員と異なるものを設定することの可否について検討する必要がある。

しかし、現行の国家公務員法において特例定年を設定している職が極めて限られていると考えられることから、給与7割措置の適用除外となる職員の要件のみを検討しても、ほとんどの地方公共団体において該当する職員が存在しないことが考えられる。また、この要件を検討するだけでは、これ以外に給与7割措置の適用を除外すべき地方公共団体独自の職や、考慮すべき実情の有無についても、十分に把握することは難しいと考えられる。

そのため、本研究会においては、処理することとされる事務や人口規模の異なる7つの地方公共団体（都道府県1団体、指定都市2団体、中核市1団体、一般市2団体、町村1団体）に、60歳超の職員及び当該職員が現在従事している職を中心として、管理監督職勤務上限年齢制の特例等を設定すべき職・職員を洗い出し、それらの職・職員の給与の設定を検討していただくことで、その調査結果を踏まえて地方公共団体における60歳超の職員の給与の設定の考え方を検討することとした。これは、管理監督職勤務上限年齢制の特例等の要件は、給与7割措置の適用除外の要件と完全に一致するものではないものの、前者の要件は後者の要件よりも、国とは異なる地方公共団体の人員構成や再任用制度の運用の実態等に影響されやすく、地方公共団体における独自の実情の把握に資すると考えたためである。

（２）国家公務員における管理監督職勤務上限年齢制の適用除外・管理監督職勤務上限年齢の例外とされる職と特例を設定される職員の要件及び当該要件に該当する職・職員の給与の取扱いに関する考え方

前述のとおり、定年引上げに伴う管理監督職勤務上限年齢制の導入により、管理監督職を占める60歳超の職員は、原則として非管理監督職に降任することになる。しかし、国家公務員法改正案では、以下に掲げる職・職員について管理監督職勤務上限年齢制の適用除外及び管理監督職勤務上限年齢の例外（以下「職単位の特例」という。）並びに管理監督職勤務上限年齢制の特例（以下「職員単位の特例」という。）とし、60歳超での管理監督職の留任を可能にしている。

【職単位の特例】

- ① 病院、療養所、診療所、その他の国の部局又は機関に勤務する医師及び

歯科医師が占める官職

- ② ①の他、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管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる官職
- ③ ②と同様の要件により、管理監督職勤務上限年齢を年齢六十年とすることが著しく不相当と認められる官職

職単位の特例としては、現行制度における特例定年と同じ要件が設けられており、①、②に該当する職については管理監督職勤務上限年齢制の適用が除外され、③に該当する職については、管理監督職勤務上限年齢を例外的に定めることとされている。

国家公務員においては、この要件に該当する職は基本的に現行制度において特例定年が設定されているため、これらの職に従事する職員は、定年引上げ後も給与7割措置の適用除外の要件に該当することとなり、現行制度で定めていた特例定年に相当する年齢までの間、給与7割措置は適用されないこととなる。

このような取扱いの趣旨は、現行の特例定年制度において、60歳を超えて特例定年に達するまでの間、給与を引き下げる取扱いが行われていないこれらの職に従事する職員について、定年引上げに伴って給与水準を引き下げることによる勤務条件の過度の不利益変更を避けるためであると考えられる。

【職員単位の特例】

- ① 「当該職員の職務遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由」又は「当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難とな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る事由」があると認められる場合（以下「特例任用①」という。）

現行の勤務延長の要件と同様に、「当該職員の職務遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由」又は「当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難とな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る事由」がある場合に、当該職員の異動期間を延長することを想定した規定である。

なお、この特例で任用される職員については、給与法改正案において給与7割措置の適用除外とされているため、給与は10割支給とされている。

- ② 特定管理監督職群として定められた職に従事する職員のうち、当該職員の他の職への降任等により、当該群に属する管理監督職の欠員の補充が困難になり、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合（以下「特例任用②」という。）

「職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職」を占める職員のうち、「当該職員の他の職への降任等により、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により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由」があると認められる職員については、管理監督職勤務上限年齢制の特例として、60歳超でも群内の管理監督職への留任や降任が可能とされている。

これらの職員については、特例任用の形態ではあるが、給与法改正案における給与7割措置の適用除外の要件には該当しない。そのため、支給される給与については、他の60歳超の職員と同様7割支給とされている（後述の（4）のとおり、特例任用①と特例任用②の両方の要件が該当する場合であつて、特例任用①とする際には、給与7割措置の適用除外の要件にも該当するため、給与は10割となる）。

以上のことを踏まえ、定年引上げに伴う60歳超の国家公務員の役職及び給与の取扱いについてまとめたものが、参考資料3である。

（3）地方公共団体からの意見について

地方公務員においても、定年引上げ後の60歳超の職員の役職及び給与水準については、基本的には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。しかし、（1）で述べたように、本研究会では、地方公共団体における、国とは異なる人材確保困難職種や再任用制度の運用の実態等を踏まえて給与設定に当たっての考え方を検討するため、処理することとされる事務や人口規模の異なる7つの地方公共団体を抽出し、60歳超の職員及び当該職員が現在従事している職を中心に、管理監督職勤務上限年齢制の特例等を設定すべき職・職員の検討と合わせて、給与の設定を検討していただいた。

検討に際しては、各団体が作業に当たって生じた問題意識や特例を設定した理由等を調査した。特に1団体には、定年引上げ制度の当該団体における導入案や、特例設定に当たっての問題意識等をご説明いただき、委員との質疑や意見交換を行った。

【調査参加団体からの説明・意見】

管理監督職勤務上限年齢制の特例等を設定するのは極めて限定的な職であり、当該団体の職の大半については原則を適用する見込みであること、児童相談所長等の職を担う福祉職の年齢別構成に偏りがあることを懸念していること等が説明された。また、特定管理監督職群の職に従事する職員を特例任用する際の給与については、当該団体内での検討の結果として、国家公務員法改正案及び給与法改正案と同様の考え方に基づくことに加え、現行でも再任用職員が充てられていることから、当該団体独自に10割と設定するのではなく7割とすることが妥当と考えていること等が説明された。また、特例を適用すべき職・職員の類型等について、一定の指針があると制度設計がしやすいとの意見が寄せられた。調査の結果については、参考資料4のとおりである。

（４）地方公共団体からの質問事項について

これら調査参加団体に検討を進めていただくにあたり、管理監督職勤務上限年齢制の特例等の内容・解釈について質問が寄せられたため、地方公務員法改正案等を踏まえて、本研究会において以下のとおり検討し、いずれも給与の設定に際して問題となるものではないことを確認した。

【現職位から一律的に降任させる取扱いの是非】（参考資料5）

・質問内容

地方公共団体によっては、現行の再任用制度において、退職前の職位に応じて降任先の職位を決め、一律的に降任（局長→部長、部長→課長のような降任）させる運用を確立している場合がある。

このような場合において、現行の運用との整合をとるため、定年引上げ後も管理監督職勤務上限年齢制による降任先を非管理監督職に限定するのではなく、管理監督職も含め、管理監督職勤務上限年齢制による降任前の職位から、一律的に降任させる運用が適切か否か地方公共団体から質問が寄せられたものである。

・地方公務員法改正案等を踏まえた確認内容

管理監督職勤務上限年齢制に伴う降任先は地方公務員法改正案（第28条の2）に規定されており、管理監督職勤務上限年齢制の適用除外となる職又は管理監督職勤務上限年齢の例外を設定した職への転任又は特定管理監督職群内の職に従事する職員の同群内の職への転任・降任を除いては、管理監督職への降任が想定されているものではない。

そのため、管理監督職勤務上限年齢制による降任前の職位に応じて一律的に

降任させるような運用は適切ではなく、実質的に一律的に降任させる運用を継続するため、地方公共団体が要件に適合しないような幅広い職を特例として設定することのないようにすべきであると考えられる。

なお、定年引上げ完成までの期間には、定年引上げ制度の施行前に再任用とされた職員、施行後に退職し、再任用される職員（いわゆる「暫定再任用職員」）及び定年前の60歳超の職員の間で、現役時の職位が同じでも60歳に達した後の降任先や再任用時の職位が異なること等が想定されるが、各地方公共団体においては、現行の再任用制度、暫定再任用制度並びに管理監督職勤務上限年齢制の規定及びその趣旨を踏まえ、具体的な人事運用を、予め検討する必要があると考えられる。

【特定管理監督職群内の職員の降任先の運用】（参考資料6）

・質問内容

特定管理監督職群に属する職については、群全体として欠員補充が困難であるため、群の一部は60歳前の職員を配置することができるが、一部については、60歳超の職員を配置する必要がある場合が考えられる。このような場合、60歳超の同じ職制の職員であっても、一部は留任、一部は降任といった異なる取扱いをすることが適切か否か地方公共団体から質問が寄せられたものである。

・地方公務員法改正案等を踏まえた確認内容

前述した国家公務員法改正案における規定と同様に、特定管理監督職群とは、「職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職」であって、「これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職」を指す。群内の職の欠員補充の困難性に着目した規定であるため、元々占めていた職に留任することだけでなく、職務内容が類似する特定管理監督職群の他の管理監督職への転任又は降任も可能とされている。なお、国家公務員においては、この要件に基づく特例任用をされる職員については、群内の職に留任した場合も、非管理監督職に降任した場合も、給与7割措置が適用される。

また、管理監督職勤務上限年齢制による降任に当たっては、基本的には職員間の公平性を確保すべきであるものの、降任先のポストが不足している場合であって、降任する者の間に能力や降任先となる官職への適性の差がある場合には、降任によるポストの逆転や同じ職制の職員に対する降任先の違いも許容されることが考えられる。

これらのことから、特定管理監督職群内の同じ職制の職員の降任先について異なる取扱いをすることも、制度上想定・許容されることが考えられる。

なお、管理監督職勤務上限年齢制による降任は、従来の降任とは異なり分限

の特例に当たるものであるため、他の降任ほど厳密で明確な基準は定めにくいことが懸念されるが、降任が恣意的に職員を排除するものではなく、公務の能率的な運営を確保するために必要な範囲で行われるべきであること、職員が不利益と思料する場合には審査請求の申立てが可能であること等、制度の正確な周知が重要であると考えられる。

【特例任用①と特例任用②の運用】（参考資料 7）

・質問内容

特例任用①と特例任用②については、(a)両方の要件を併せ持つ場合の取扱いや、(b)該当職が1つしか存在せず、特例任用②の群を形成できない場合の取扱い、(c)国家公務員と異なる留任可能期間の取扱い、について地方公共団体から質問が寄せられたものである。

・地方公務員法改正案等を踏まえた確認内容

(a)の、両方の要件を併せ持つ場合については、特例任用①の要件を優先させることが地方公務員法改正案（第28条の5第2項・第4項）において規定されている。

なお、特例任用①については、当初の異動期間の末日において従事している管理監督職に当該職員をとどめておく必要性が高いことを要件としているため、当初の異動期間の末日から引き続く場合でなければ留任させることはできず、一度でも特例任用②の要件を適用した場合には、再度特例任用①の要件を適用することはできない旨が地方公務員法改正案（第28条の5第1項）において規定されている。

(b)の、該当職が1つしか存在せず、特例任用②の群を形成できない場合については、資格を要する職（獣医師・児童相談所長・学校長等）等について、大規模地方公共団体においては、同種の複数の職間で群を形成することができるのに対し、小規模地方公共団体においては、該当職が1つしかないといったケースが考えられる。これについては、地方公務員法改正案（第28条の5第3項）において特定管理監督職群は「職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職」と定められているため、単一の職を群として取り扱うことはできず、他の特例で対応する必要がある。この「複数の管理監督職」という要件については、群内の職を占める職員の人数ではなく、群内の職が複数あることを求めているものであるため、小規模地方公共団体等において1人の職員が複数の職を占めている場合も、当該職員が占めているこれら複数の職は、この要件を満たしうるものと考えられる。

なお、特定管理監督職群を形成するに当たっては、群内の全ての職が「職務

の内容が相互に類似する複数の管理監督職」であって、「これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職」という要件を満たしているかについて、各地方公共団体において適切な判断が求められると考えられる。

(c)の、国家公務員と異なる留任可能期間の取扱いについては、地方公務員法改正案（第28条の5第1項～第4項）において、特例任用①の留任可能期間は最長3年、特例任用②の留任可能期間は最長5年と定められているため、これと異なる取扱いには許容されないと考えられる。ただし、特例任用①で3年間留任した職員について、やむを得ずさらなる留任が必要な場合や、(b)のように該当職が1つしかない職に従事する職員について、後任の育成が間に合わない場合等は、法の趣旨や各特例の要件を踏まえた上で、特例任用①と特例任用②や、職単位の特例⁶と特例任用①を組み合わせることについては許容されると考えられる。

（５）地方公共団体において、国家公務員と異なる給与7割措置の適用除外の要件を設定することや、適用除外の要件を満たす職員の給与を国家公務員と異なる設定とすることが適切かについて

(4)において、地方公共団体から寄せられた質問については、地方公務員法改正案において規定があることから法律に則った運用をする必要があり、給与の設定において問題となるものではないことを確認した。そのほか、地方公共団体において国家公務員と異なる給与7割措置の適用除外の要件を設定することや、適用除外の要件を満たす職員の給与を国家公務員と異なる設定とすることが適切か、均衡の原則や地方公共団体独自の実情との関係について、以下の検討を行った。

【均衡の原則との関係について】

今回の定年引上げ制度の導入に当たり、給与7割措置の適用除外の要件として、地方公共団体が国家公務員と異なるものを設定することや、国家公務員と同じ要件を満たす職員について、その給与を国家公務員と異なる設定とすることが適切か検討を行った。

まず、国家公務員においては、人事院が、給与制度の研究を行い、新制度の導入時にはその知見を踏まえて制度設計がなされる。また、給与水準についても、毎年官民給与比較及び生計費を考慮して報告又は勧告を行い、これに基づいて定められている。国家公務員においては、このように精緻な検討が行われ

⁶ 地方公務員における職単位の特例の要件は、条例で定めることとされている（地方公務員法第28条の2）。

ていることを踏まえ、国家公務員と同種の職務に従事する地方公務員の給与について、総務省は従来から、国家公務員の給与制度に準ずるよう助言を行っているところである。

このような従来の助言方針を踏まえ、今回の検討の中でも、制度としては国家公務員に準拠することが適当であるという意見があった。そこで、国家公務員に準拠すべきと考えられる範囲について議論したところ、国家公務員において法律で規定されている内容については、基本的には条文やその趣旨に準ずるべきであり、これと異なる設定をする場合には、地方公共団体が納税者である住民や議会の理解を得ることができるよう、十分な説明責任を果たさなければならないという考え方が確認された。そのため、給与7割措置の適用除外について、地方公共団体が国家公務員と異なる要件を設定することについては、完全に排除されるものではないが、設定に当たっては十分な説明責任を果たせるだけの根拠があるか、各地方公共団体で慎重に検討することが必要になると考えられる。

【地方公共団体独自の実情について】

給与の具体的な設定については、各地方公共団体において条例で定められることとされているが、均衡の原則との関係で検討したように、国家公務員と同様の事情がある場合や、国家公務員において想定されている状況にある場合等については、基本的には国家公務員と同じ取扱いをすることが、国公準拠の考え方に即していると考えられる。そのため、地方公共団体において国家公務員と異なる給与の設定をするに当たっては、そのような設定が適切と考えられるような地方公共団体独自の実情が存在するかについても、検討する必要がある。

この点について、議論の中では、職単位の特例については、特定の職に特例を設定した場合、その後の状況の変化に応じた変更は難しいと考えられるため、制度移行時点の事情だけで判断するべきではなく、職そのものの性質が、管理監督職勤務上限年齢制になじまないものや、人材確保が困難な状況が比較的長く続くことが想定されるものを対象とすべきではないかとの意見があった。

また、職・職員単位の特例いずれについても、「現行で再任用職員を充てている職である」というような現状に合わせた設定をするのではなく、定年引上げ後の新しい制度の趣旨に沿った運用をしていくべきではないかとの意見があった。

【国家公務員と異なる特例・給与の設定をした場合の留意事項について】

上述のとおり、国家公務員と異なる特例や給与の設定をすることの適切性について検討する中で、国家公務員と異なる取扱いについては、地方公共団体自

らが、給与等について住民や議会の理解を得ながら一層の適正化を推進することが望ましいとの意見があった。また、その方法の一例として、給与等の設定の内容や理由について、地方公共団体給与情報等公表システム等で公表することが考えられるのではないかと意見もあった。

おわりに

公務員の定年引上げについては、国会での法案審議の状況にもよるが、法案が成立すれば、速やかに対応することが必要になると考えられるため、地方公共団体においては、引き続き国の動向を注視し、制度導入に向けた計画的な対応が求められる。本研究会では、地方公共団体における必要な検討・対応に資するよう、調査の結果を踏まえ、研究を進めたところである。

都道府県・指定都市・中核市・一般市・町村と処理することとされる事務や人口規模の異なる7つの地方公共団体に調査にご協力いただき、それぞれの人事行政の運用や実情の中での課題認識・懸念事項について把握できたことは、大変有意義であった。ご多忙のところ短時間での作業にご協力いただき、貴重なご意見をいただいた各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、調査を通じ、多くの地方公共団体にとって懸念事項や質問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
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ことが必要であると考ええる。

- 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、特勤勤務手当、特勤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日以上の変休日（注）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日以上の変休日（注）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（注）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（注）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（注）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。

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。

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

(注) この資料は、現在の検討状況についての説明資料であり、すべての内容が確定しているものではありません。

定年引き上げの必要性①

「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 定年の引き上げの必要性

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。（中略）

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。

「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

（公務員の定年の引き上げと能力・実績主義の徹底等）

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。

「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

平成29年5月

自民党一億総活躍推進本部「一億総活躍社会の構築に向けた提言」

「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

平成30年2月

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6月

骨太の方針2018（閣議決定）

「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。」

平成30年8月

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）

令和元年6月

骨太の方針2019（閣議決定）

「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。また、国家公務員制度改革基本法に則り、能力・実績主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。」

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。

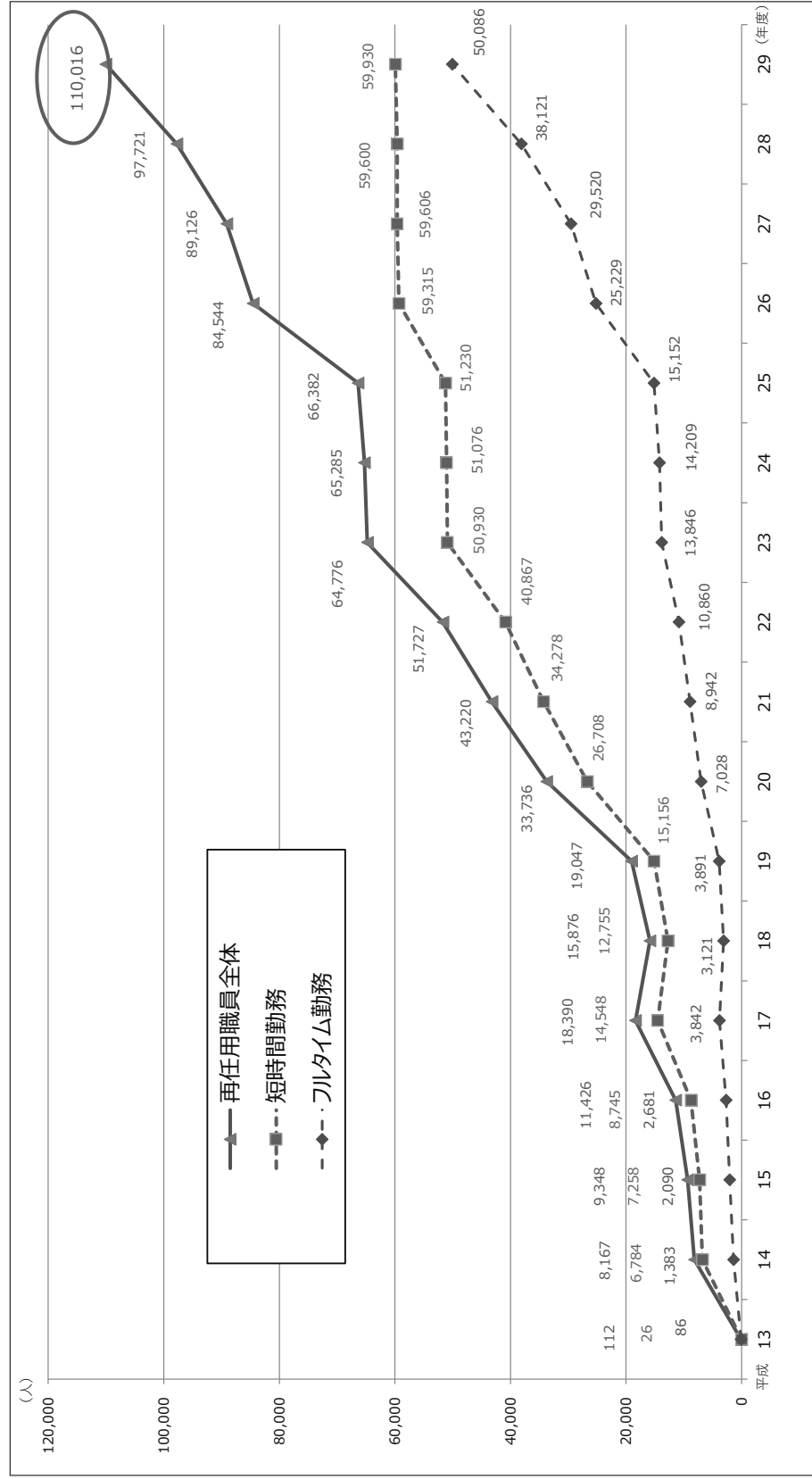
人事評価

- 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

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

【地方公務員の再任用職員数の推移】



※平成26年度より、雇用と年金の接続が必要となった。

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）

	再任用 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)	
市区	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)	
合計	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

(注) この資料は、現在の検討状況についての説明資料であり、すべての内容が確定しているものではありません。

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ている。
- 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になる（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なる。

（国家公務員と地方公務員の定年）

国家公務員（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	○ 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 年齢 ○ 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
特例 病院、診療所等の医師・ 歯科医師	65歳	
庁舎の監視等を行う 労務職員	63歳	

＜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、役職定年制を導入する。

【役職定年年齢による降任又は降給を伴う転任】

- 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（異動期間）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。

＜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

② 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

＜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

＜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。)

その他

- 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、現行の再任用制度と同様の仕組みを措置する。（暫定再任用制度）
(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。)
- 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
制度利用可能年齢	60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

(注) この資料は、現在の検討状況についての説明資料であり、すべての内容が確定しているものではありません。

役職定年制に係る主な懸念点と想定される対応策

主な懸念点

※ 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

管理職のなり手不足

- 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

課長補佐級等の実員過剰

- 役職定年対象者が課長補佐級等に降任されると、課長補佐級等の実員が過剰になる

モチベーションの低下

- 役職定年により降任することで、当該職員のモチベーションが低下してしまう

指揮命令系統の混乱

- 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

想定される対応策

人材育成の強化

- 人材育成の強化による昇進ペースの見直し

人事評価による昇進管理の厳格化

- 人事評価による昇進管理の厳格化による能力・実績主義に基づく人事管理の徹底

複線型人事管理の導入

- スタップロ職の新設など複線型人事管理の導入

定員管理の見直し

- 行政の合理化・能率化を図りつつも、中長期的な視点に立って、適正な定員管理を実施

役職定年制の例外措置

- 役職定年制の例外措置（①適用除外、②役職定年年齢の例外、③特例任用）を活用

早期退職の支援

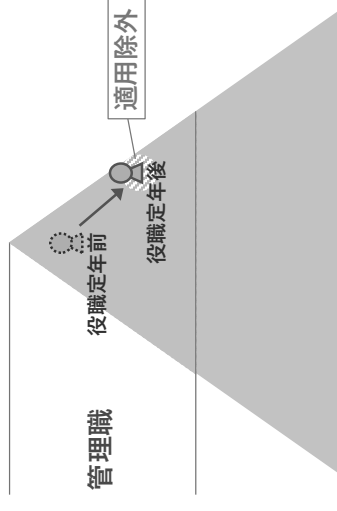
- 退職手当上の措置による早期退職（本人希望）の支援

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**

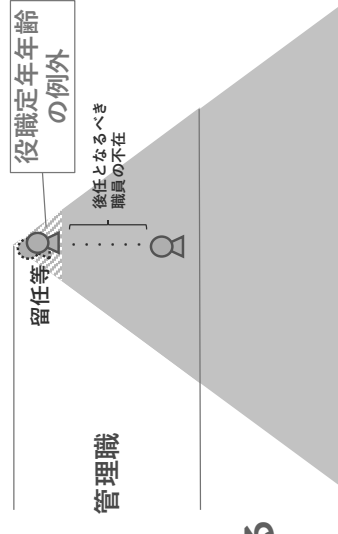
役職定年制の適用除外

- 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・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當な場合
⇒ 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



役職定年年齢の例外

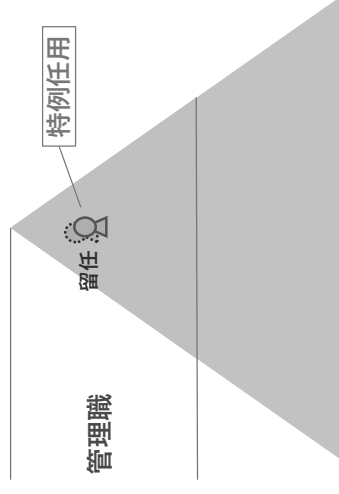
- 役職定年年齢を一律に60歳とすることが、職務・責任の特殊性又は欠員補充の困難性により、公務能率を確保する上でかえって不適當な
場合
⇒ 特定の管理職について役職定年年齢を61～64歳とすることができる



役職定年制の例外措置に係る検討状況について②

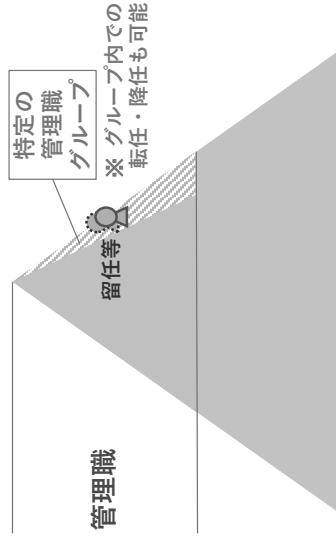
任用期間の延長（特例任用①）

- 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

(注) この資料は、現在の検討状況についての説明資料であり、すべての内容が確定しているものではありません。

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。

給料月額の7割措置の対象とならない職員のイメージ

- ・ 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。

- 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。

(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

- 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(※)。
(※)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、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、計画的な人員配置・人材育成が困難となることから、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。
- 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。

⇒ 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がある。

能力・実績に基づく人事管理の徹底について

(参考) 人事評価結果の活用状況 (速報値)

(平成31年4月1日現在)

	昇給		勤勉手当		昇任・昇格	分限
	管理職員	一般職員	管理職員	一般職員		
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%)

定年引上げに伴う60歳超の職員の役職及び給与の取扱い (国家公務員における規定)

参考資料 3

職員の分類		職員の分類	役職の取扱い	給与の取扱い
I. 俸給の特別調整額が適用される官職及びこれに連する官職並びに指定職	(1) 原則通り60歳で管理監督職務上限年齢制による降任等が適用される職	以下の特例任用①及び特例任用②の要件に該当しない場合	非管理監督職に降任等	国家公務員法において特例定年を設定していた（に相当する）場合は、当該特例定年（に相当する年齢）に達するまで俸給月額額の10割を支給（給与法改正案附則第9項第2号） その他の場合、俸給月額額の7割を支給
		特例任用①	当該職員が特例任用②の要件に該当する場合は、俸給月額額の7割を支給	特例任用①の要件で特例任用されている期間は、俸給月額額の10割を支給（給与法改正案附則第9項第3号） 最長の3年間まで留任後、特例任用②の要件でさらに留任する場合は、俸給月額額の7割を支給
	(2) (1) 以外の職	以下の特例任用①及び特例任用②の要件に該当しない場合	従前と同じ職への留任又は群内の他の管理監督職への転任・降任が可能	俸給月額額の7割を支給（管理監督職に留任・異動・降任する場合も同じ）
		特例任用②	職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職を占める職員のうち、当該職員その他の官職への降任等により、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により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由（国家公務員法改正案第81条の5第3項参照）がある場合	別途設定された管理監督職務上限年齢に達するまで降任等は不要 その後は、1年ごとの更新で、最長3年間、転任・降任はなし
II. 1. 以外の職	(2) (1) 以外の職	以下の特例任用①及び特例任用②の要件に該当しない場合	非管理監督職であるため、退職時まで降任等は不要	国家公務員法において特例定年を設定していた（に相当する）場合は、当該特例定年（に相当する年齢）に達するまで俸給月額額の10割を支給（給与法改正案附則第9項第2号） その他の場合、俸給月額額の7割を支給
		特例任用②	職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職を占める職員のうち、当該職員その他の官職への降任等により、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により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由（国家公務員法改正案第81条の5第3項参照）がある場合	別途設定された管理監督職務上限年齢に達するまで降任等は不要 その後は、1年ごとの更新で、最長3年間、転任・降任はなし

※役職・給与については特例の要件が異なるため、条文において両者の対応が示されているものではないが、本表は検討の参考のため、両者の整理を統合したものを示す。

(1) 管理監督職勤務上限年齢制の特例等の設定を考えている職及び職員について

- 従前から特例任用や勤務延長等、60歳を超えて引き続き同じ職に従事することができる制度の運用に当たっては、要件を厳格に検討しているため、定年引上げ後も特例を適用する職・職員はあまり多くないと考えている。
- 特例に該当する職員はいない（医師については、公立病院が地方独立行政法人等であるため、職員扱いではない）。
- 獣医師、薬剤師、児童相談所長等、資格要件のある職等は特に人材確保が困難であるため、何らかの特例を設けることを検討している。
- 定年前に管理職であった職員については、一定ランクダウンさせて、引き続き管理職として再任用する運用を行っているため、定年引上げ後もこの運用を継続できるような制度設計を考えている。

(2) 定年引上げ後の課題認識

- 職・職員の分類について、判断に迷うものやわかりにくいものがあるため、何らかの指針が示されると良い。
- 特に人材確保が困難な職について、団体規模が小さいために該当職が1つしか存在せず、特定管理監督職群の形成ができない場合、どのような方法で留任することが考えられるか。
- 特定管理監督職群の要件と、職の特殊性や職務遂行上の特別の事情による職員単位の特例の要件が両方当てはまる場合、どのように整理すればよいか。
- 特に福祉職や教育職について、年齢構成の偏りが大きいことを懸念している。
- 現行で再任用としていた職員を、定年引上げにより給与7割で任用し続ける場合、給与の7割措置を行ったとしても人件費が増大することや、降任先のポストが足りなくなすることを懸念している。
- 他団体に派遣している職員について、どのように取り扱うべきか。

管理監督職務上限年齢前の職位から一律的に降任させる取扱いについて 参考資料5

現行の再任用制度の運用において、各地方公共団体で実施しているように、定年引上げ後も管理監督職を現職位から一律で降任させるような取扱いが適切か。

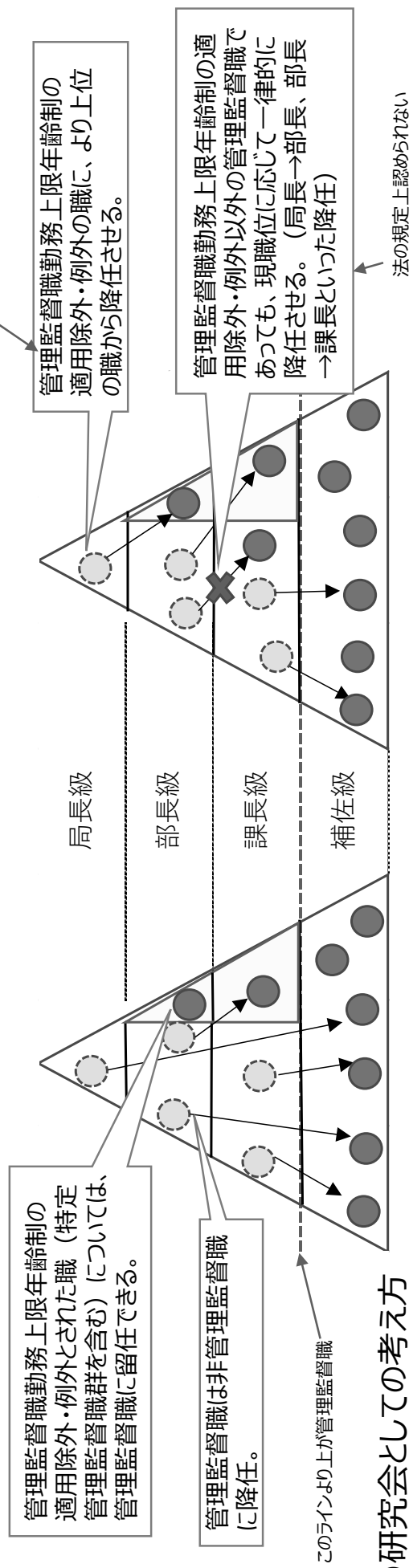
○問題の所在

現行の再任用制度において、退職前の職位に応じて降任先の職位を決め、一律に降任（局長→部長、部長→課長のような降任）させて再任用する運用を確立している場合について、現行の運用との整合をとるため、定年引上げ後も、管理監督職務上限年齢制による降任先を非管理監督職に固定せず、降任前の職位に応じて一律的に降任させることが適切か。

<制度が想定している取扱い>

<今回意見のあった取扱い>

法の趣旨に合った運用であれば認められる



○研究会としての考え方

- ・管理監督職務上限年齢制に伴う降任先は、地方公務員法改正案において規定されている（第28条の2）。
- ・管理監督職務上限年齢制の適用除外・例外として設定した職への転任又は特定管理監督職群に属する職員が、同群内の職に転任・降任する場合以外に、管理監督職への転任・降任は認められないこととされているため、降任前の職位に応じて一律的に降任させるような運用は適切ではないと考えられる。

特定管理監督職群内の職員の降任先の運用について

参考資料6

特定管理監督職群に属する職に従事する職員のうち、同じ職制の職員について一部の職員のみを特定管理監督職群として留任させ、その他の職員を特定管理監督職群の中ではなく、原則通り非管理監督職に降任させることは適切か。

○問題の所在

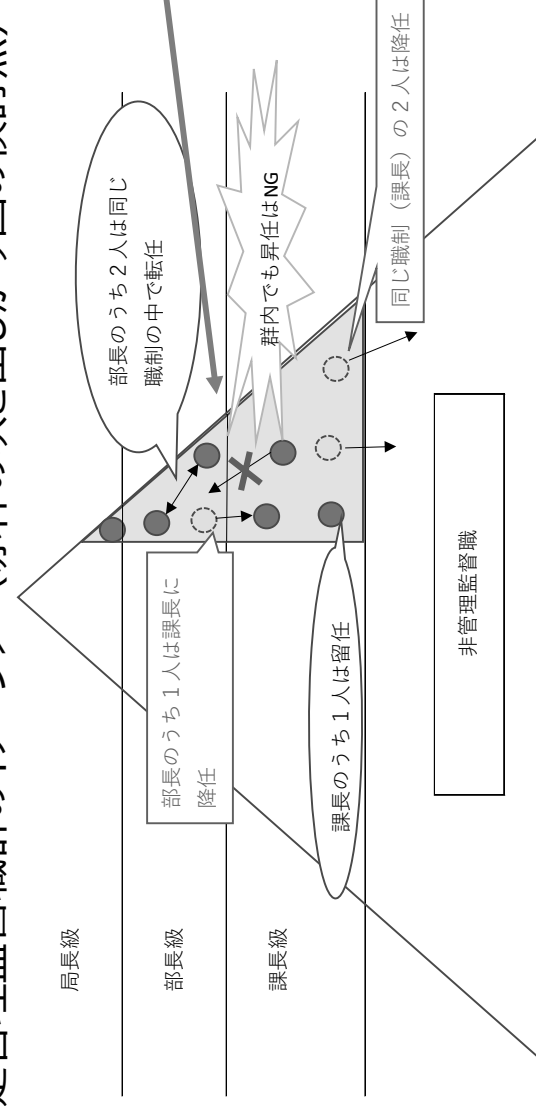
特定管理監督職群に属する職については、群内の職全体として欠員補充が困難であるため、群の一部は60歳前の職員を配置することができるが、一部については、60歳超の職員を配置する必要がある場合が考えられる。このような場合、60歳超の同じ職制の職員であっても、一部は留任、一部は降任といった異なる取扱いをすることが適切か。

＜特定管理監督職群のイメージ＞（赤枠の吹き出しが今回の検討点）

局長級

部長級

課長級



特定管理監督職群
「職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職」であって、「これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職」を指す

※国においては給与は7割（特例を適用されない職員と同じ）

群内の職の欠員補充の困難性に着目した規定であるため、元々占めていた職に留任することだけでなく、職務内容が類する特定管理監督職群の他の管理監督職への転任又は降任も可能とされている。

○研究会としての考え方

・国家公務員においても、降任先の違いやポストの逆転が生じうことは想定・許容されていると考えられるため、同じ群内・職制の職員の中で、群内の管理監督職に留任や転任する者と非管理監督職に降任する者が出ることは、想定・許容されると考えられる。

(3) 特例任用①と特例任用②の運用について

参考資料 7-1

職務の特殊性・職務遂行上の特別な事情等による特例任用（以下、特例任用①という。）と特定管理監督職群における特例任用（以下、特例任用②という。）の要件を併せ持つ職員の取扱い（特例任用②に関し、該当職が1つしかない場合を含む）はどうか。また、いずれかの特例を設定した場合、留任できる期間について、国家公務員と異なる措置を採ることは適切か。

○問題の所在

- ・以下の3点に問題を分けて整理する。

(a) 特例任用①と特例任用②の要件の使い分けについて

特例任用①と特例任用②の要件をともに満たす職員がいる場合、その取扱いについて一定の方針があると判断しやすいとの意見が挙げられた。

(b) 該当職が1つしか存在せず、特例任用②の群を形成できない場合の取扱いについて

小規模地方公共団体においては、大規模地方公共団体で、同種の複数の職間で群を形成し、特例任用②の適用対象となるような職（※）について、該当職が複数ないことがあるが、このような場合でも特定管理監督職群として取り扱うことができるのかという意見が挙げられた。

（※）調査参加団体からの意見では、獣医師、児童相談所長、学校長等特別の資格や知識・経験を要する職が挙げられた

(c) 留任可能期間について国家公務員と異なる取扱いをすることについて

(a) (b) について国家公務員の考え方に準じて特例を設定した場合、両区分の異動期間の延長限度（留任可能期間）の違いによる不都合が生じるという意見が挙げられた。

(3) 特例任用①と特例任用②の運用について

(a) 特例任用①と特例任用②の要件の使い分けについて

○問題の所在

特例任用①と特例任用②の要件をともに満たす職員がいる場合、その取扱いについて一定の方針があると判断しやすいとの意見が挙げられた。

○法案上の規定（国家公務員法改正案第81条の5第2項・第4項、地方公務員法改正案第28条の5第2項・第4項）

・両方の要件を満たす場合については、法令上、**特例任用①の要件を優先**させることとしている。

・理由については、以下のようなものと考えられる。

①当該管理監督職を引き続き占めさせる（同群内の他の職員とスイッチさせることはできない）理由を明らかにする観点

②給与水準が特例任用①の要件であれば10割、特例任用②の要件であれば7割となるため、不利益な取扱いとしない観点

・特例任用①の要件で異動期間を延長した職員について、次年度以降引き続き特例任用②の要件で異動期間を延長することは可能であるが、一度特例任用②の要件で延長した場合、再度特例任用①の要件での延長は認められない。

（特例任用①の要件は、当初の異動期間の末日において従事している管理監督職に当該職員を留めておくべき必要性が高いことによるものであるため、当初の異動期間末日から引き続き続くのでなければ再延長が認められない）

○研究会としての考え方

・地方公務員法改正案において規定されている以上、法令の規定と異なる取扱いはいできない。

・両要件をともに満たす場合は、特例任用①の要件を優先させることになる。

(3) 特例任用①と特例任用②の運用について

(b) 該当職が1つしか存在せず、特例任用②の群を形成できない場合の取扱いについて

○問題の所在

小規模地方公共団体においては、大規模地方公共団体で、同種の複数の職間で群を形成し、特例任用②の適用対象となるような職(※)について、該当職が複数ないことがあるが、このような場合でも特定管理監督職群として取り扱うことができるのかという意見が挙げられた。

(※) 調査参加団体からの意見では、獣医師、児童相談所長、学校長等特別の資格や知識・経験を要する職が挙げられた)

○法案上の規定（国家公務員法改正案第81条の5第3項、地方公務員法改正案第28条の5第3項）

・特定管理監督職群については、「職務の内容が相互に類似する**複数の**管理監督職」という要件が定められているため、1つしかない職について、特定管理監督職群として取り扱うことはできないと解される。

○研究会としての考え方

- ・地方公務員法改正案において規定されている以上、法令の規定と異なる取扱いはいできない。
- ・同種の職が複数ない場合は群として取り扱うことはできないため、他の特例で対応する必要がある。

(4) 特例任用①と特例任用②の運用について

(c) 留任可能期間について国家公務員と異なる取扱いをすることについて

○問題の所在

(a) (b) について国家公務員の考え方に準じて特例を設定した場合、両区分の異動期間の延長限度（留任可能期間）の違いによる不都合が生じるという意見が挙げた。

○法案上の規定（国家公務員法改正案第81条の5第1～第4項・地方公務員法改正案第28条の5第1～第4項）

・**特例任用①の要件については、現に従事している職務の特殊性等に起因するものであり、長期にわたりその要件が継続することは想定しがたいと考えられる。法令上も、最長3年までの延長が認められている。**

・**特例任用②の要件については、人材育成に一定の期間が必要となることを踏まえ、当該群の欠員補充の困難性は短期間で解消することが困難であると考えられる。法令上も、定年退職日まで（最長で5年）の延長が認められている。**

・参考資料 7-2 でも示したとおり、特例任用①の要件で異動期間を延長した職員について、特例任用②の要件でさらに留任期間を延長することは可能だが、**一度でも特例任用②の要件で異動期間を延長した職員について、特例任用①の要件でさらに留任することはできない。**

○研究会としての考え方

・留任期間について、地方公務員法改正案においても同様に規定されているため、法令の規定と異なる取扱いはいできない。

・特例任用①の要件での留任期間では不足する場合や、該当職が1つしかないために特例任用の要件を使用できない場合は、職単位の特例（事前に当該職の管理監督職務上限年齢を上げるもの）や特例任用②の要件を組み合わせたこと等も許容されることが考えられる。

参照条文

○地方公務員法の一部を改正する法律案（第 201 回国会 閣法第 53 号）

（管理監督職勤務上限年齢による降任等）

第二十八条の二 任命権者は、管理監督職（地方自治法第二百四条第二項に規定する管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の四月一日までの間をいう。以下この節において同じ。）（第二十八条の五第一項から第四項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第二十八条の七第一項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、条例で定めるものとする。

3 管理監督職及び管理監督職勤務上限年齢を定めるに当たつては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 第一項本文の規定による他の職への降任又は転任（以下この節及び第四十九条第一項ただし書において「他の職への降任等」という。）を行うに当たつて任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第二十八条の五 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に次条第一項に規定する定年退職日（以下この項及び次項において「定年退職日」という。）がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第三項において同じ。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由

二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難とな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る事由として条例で定める事由

- 2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあつては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第四項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して三年を超えないことができない。
- 3 任命権者は、第一項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、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により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由があると認めるときは、条例で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。
- 4 任命権者は、第一項若しくは第二項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第二項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。
- 5 前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、条例で定める。

第2部

地方公務員の地域手当について

1. 研究の前提

地方公務員の給与は「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」とされている（地方公務員法第 24 条第 2 項、均衡の原則）。この均衡の原則の適用にあたっては、給与制度は公務としての近似性・類似性を重視して国家公務員の給与制度を基本とし、給与水準については地域民間給与をより重視することが求められている¹。

公務員給与に地域の民間賃金水準を的確に反映させるため、国家公務員においては、平成18年の給与構造改革が行われた際、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定めた地域に在勤する職員に支給される「地域手当」が導入されている。また、平成26年の人事院勧告では、国家公務員について給与制度の総合的見直しが勧告され、その中で地域手当に関しても級地区分・支給割合の見直しや支給地域の見直しが行われた²。

地方公務員においても同様の趣旨により地域手当が導入され、その取扱いについては、平成18年度の制度導入時より、国家公務員の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めるよう総務省から助言がなされている。給与制度の総合的見直しの際にも、国家公務員において見直された地域手当の指定基準に基づいて支給地域、支給割合を定めることが原則である旨助言がなされている³。

また、総務省では、平成 27 年に「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」を開催し、地域手当のあり方についても検討がなされた。当該検討会において、原則として国家公務員の基準に基づいた見直しを行うことが必要であるとする一方で、今後、各地域の実情を十分に分析し、地域手当のあり方については将来に向けて研究を行っていくことが望まれるとした上で、地域手当の指定基準に関する論点についての考え方をまとめている⁴。

一方、これまで地方公共団体からは、地域手当の支給地域等が必ずしも地域の実情を適切に反映していないのではないか等の意見があった。例えば、近隣団体との支給割合の差による人材確保の困難性、地域の一体性を考慮した補正のあり方、地域手当の支給地域等の指定方法、支給地域等の見直し期間等について様々な意見がある⁵。

こうした状況から、本研究会では、地域の実態を踏まえた地域手当の諸課題を検討するため、地方公共団体からの意見も参考にしつつ論点整理を行った。

¹ 参考資料 1 「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成 18 年 3 月）」参照

² 参考資料 2 「給与勧告の骨子（人事院 HP より）」参照

³ 参考資料 3 「平成 26 年 10 月 7 日総行給第 70 号総務副大臣通知」参照

⁴ 参考資料 4 「総務省公表資料（平成 27 年 11 月 10 日）」参照

⁵ 参考資料 5 「地域手当に関する個別の地方公共団体の意見」参照

2. 地域手当の指定基準について

給与制度の総合的見直し後の、地域手当に係る国家公務員の指定基準は以下のとおりである。

- ① 賃金指数 93.0（10 か年平均）以上の地域（人口 5 万人以上の市）を支給地域として指定し、賃金指数が特に高い東京都特別区は、1 級地（20%）とする。

級地区分	支給割合	10 か年平均賃金指数等
1 級地	20%	（東京都特別区）
2 級地	16%	1 0 9 . 5 以上
3 級地	15%	1 0 6 . 5 以上～1 0 9 . 5 未満
4 級地	12%	1 0 4 . 0 以上～1 0 6 . 5 未満
5 級地	10%	1 0 1 . 0 以上～1 0 4 . 0 未満
6 級地	6 %	9 7 . 5 以上～1 0 1 . 0 未満
7 級地	3 %	9 3 . 0 以上～ 9 7 . 5 未満

（注）10 か年平均賃金指数は、平成 15～24 年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の特別集計結果による所定内給与額の地域差指数（全国平均＝100）により算出。

- ② 地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、①の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口 30 万人以上の市）への通勤者率（国勢調査により得られる、パーソントリップの数値）が高い地域については、6 級地（6 %）又は 7 級地（3 %）とする（人口 5 万人未満の市町村も対象）。

中核的な市の級地（支給割合）	当該地域から中核的な市への通勤者率	
	6 級地に格付け	7 級地に格付け
1 級地（20%）及び 2 級地（16%）	10%以上	
3 級地（15%）	20%以上	10%以上
4 級地（12%）	30%以上	20%以上
5 級地（10%）	40%以上	30%以上
6 級地（6 %）	50%以上	40%以上
7 級地（3 %）	—	50%以上

（注）給与制度の総合的見直しにあたり、地域手当の級地区分の変更については、上位・下位ともに 1 段階までとする。

3. 今後の論点について

地域手当のあり方については、地方公共団体から様々な意見があるが、今後議論すべき主な論点について意見交換を行い、以下のとおり整理した。

（１）人材確保への影響について

地方公共団体からは、地域手当による各地域への影響として、その支給割合の差により人材確保が困難となっているとの意見が多い。また、技術職や保健師をはじめとする専門性の高い職等の採用困難職種については、民間への人材流出が特に懸念されるといった意見もある。これに関しては、採用された職員が地域手当の有無等を知るのは、実際には採用後であることが多いため、地域手当の支給割合が人材確保に影響を与えているとは言えないのではないかと、学生等の志望動機としては、地方公共団体における政策や働き方改革の状況等の方が大きな要因になっているのではないかと意見があった。

いずれにしても、人材確保が困難とされる職種について、地域手当の支給割合が人材確保に有意に影響を与えているのかどうかは、客観的なデータに基づいて確認することが重要と考えられる。

（２）生活圈、経済圏を反映した指定基準について

地方公共団体からは、人材確保を容易にするため、地域の一体性を考慮した支給地域の補正に当たり、通勤者率に加え、生活圈、経済圏を同じくする近隣団体の支給割合も考慮すべきとの意見がある。この生活圈、経済圏について、現状では社会経済活動の実態を踏まえた明確な定義がなく、圏域の線引きに当たって、客観性、合理性のある基準が存在しない等の課題があるが、定住自立圏構想⁶の圏域等を参考にするほか、民間における調査データ等も含め、幅広く圏域の基準を研究することは可能ではないかと意見があった。

（３）他の指定基準について

地方公共団体からは、人口が５万人未満である地方公共団体においては、賃金指数による指定の対象となっていないため、通勤者率による補正の基準を満たせば支給地域に指定されるが、近隣に中核的な市に該当する地域がないために補正がされないこと、あるいは、仮に補正がされていても最大６級地（６％）までの補正となるため近隣団体との支給割合の差が十分に解消されないことから、指定基準を見直すべきとの意見がある。これらの意見については、例えば、

⁶ 定住自立圏構想とは、中心市と近隣市町村が相互に役割分担し、連携・協力することにより、圏域全体として必要な生活機能等を確保するための取組みのこと

中核的な市の要件に関して、その要件を緩和したときの影響について研究することは可能ではないかとの意見もあった。

近隣団体との支給割合の差については、例えば、6級地（6％）や7級地（3％）に囲まれている非支給地域（0％）と2級地（16％）や3級地（15％）に囲まれる6級地（6％）の地域とでは、支給割合の差による影響等は異なることも考えられるため、今後の研究に当たっては、このような地域の実態を踏まえながら地域手当のあり方を研究していくことが重要であると考えられる。

おわりに

本研究会では、地域手当制度の概要と各地方公共団体における課題の確認を行ったところであり、地域手当のあり方については、「3. 今後の論点について」に挙げた論点を中心として、現状の課題等を整理した上で、地域の実態を踏まえながら、引き続き研究・議論を行っていく必要がある。

地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書（平成18年3月）（抄）

6 改革の方向

（１）給与決定の考え方

① 職務給の原則と均衡の原則

（略）

本研究会では、給与制度面での適用の場面と給与水準面での適用の場面を分け以下のように対応することとし、従来の国公準拠の考え方を刷新することを提言する。

A 給与制度（給料表の構造や手当の種類・内容等）については、公務としての近似性・類似性を重視して均衡の原則が適用されるべきである。この場合、公務にふさわしい給与制度としては、現状での取組みとしては、地方公務員と同様に情勢適応の原則や職務給の原則の下にあり、人事院等の専門的な体制によって制度設計されている国家公務員の給与制度を基本とすべきである。

但し、これは、国と地方公共団体の違いに基づく差異とともに、情勢適応の原則や職務給の原則にのっとった合理的な範囲内で、個々の地方公共団体の規模、組織等も考慮されるべきものであり、画一的に国家公務員の給与制度と合致することを求めるものではない。

B 給与水準については、地方分権の進展を踏まえ、地域の労働市場における人材確保の観点や、住民等の納得を得られる給与水準にするという要請がより重視されると考えられることから、地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきである。具体的には、Aの下で、各地方公共団体がそれぞれの地域民間給与の水準をより反映した給料表を定めるべきである。すなわち、給料表の構造については、国の俸給表の構造を基本にした上で、地域民間給与の水準を反映するため、給料表の各号給の額について、一定の調整を行った給料表とする等の措置をとるべきである。

この場合、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をその地域の地方公務員の給与の水準決定の目安と考えるべきである。

生計費及び他の地方公共団体の職員の給与は、以上の考え方の下で、考慮要素のひとつとして勘案されるべきものである。

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに7年ぶりの引上げ

- ① 民間給与との較差(0.27%)を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.15月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分

俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し

- ① 地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均2%引下げ
 - ② 地域手当の見直し(級地区分等の見直し、新データによる支給地域の指定見直し)
 - ③ 職務や勤務実績に応じた給与配分(広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)
- * 平成27年4月から3年間で実施。俸給引下げには3年間の経過措置。段階的实施に必要な原資確保のため、平成27年1月の昇給を1号俸抑制

I 給与勧告制度の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差等に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約50万人の個人別給与を实地調査(完了率88.1%)

* 民間の組織形態の変化に対応するため、本年から基幹となる役職段階(部長、課長、係長、係員)の間に位置付けられる従業員の個人別給与等を把握し官民の給与比較の対象に追加

＜月例給＞ 公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○民間給与との較差 1,090円 0.27%〔行政職(一)…現行給与 408,472円 平均年齢43.5歳〕
〔俸給 988円 はね返り分(注) 102円〕(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

＜ボーナス＞ 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.12月(公務の支給月数 3.95月)

2 給与改定の内容と考え方

＜月例給＞

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

改定率 平均0.3% 世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて改定
初任給 民間との間に差があることを踏まえ1級の初任給を2,000円引上げ

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し改定

(3) 通勤手当

交通用具使用者に係る通勤手当について、民間の支給状況等を踏まえ使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 寒冷地手当

新たな気象データ（メッシュ平年値2010）に基づき、支給地域を見直し

＜ボーナス＞

民間の支給割合に見合うよう引上げ 3.95月分→4.10月分

勤務実績に応じた給与を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分

（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
26年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.675月（支給済み）	0.825月（現行0.675月）
27年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.75月	0.75月

〔実施時期等〕

- ・月例給：俸給表、初任給調整手当及び通勤手当は平成26年4月1日
寒冷地手当は平成27年4月1日（所要の経過措置）
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し

次のような課題に対応するため、俸給表、諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを勧告

- 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- 官民の給与差を踏まえた50歳台後半層の水準の見直し
- 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直し

1 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

〔俸給表等の見直し〕

- ① 行政職俸給表（一） 民間賃金水準の低い12県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差（2.18ポイント（平成24年～26年の平均値））を踏まえ、俸給表水準を平均2%引下げ。1級（全号俸）及び2級の初任給に係る号俸は引下げなし。3級以上の級の高位号俸は50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4%程度引下げ。40歳台や50歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保の観点から5級・6級に号俸を増設
- ② 指定職俸給表 行政職（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定
- ③ ①及び②以外の俸給表 行政職（一）との均衡を基本とし、各俸給表における50歳台後半層の在職実態等にも留意しつつ引下げ。医療職（一）については引下げなし。公安職等について号俸を増設
- ④ その他 委員、顧問、参与等の手当の改定、55歳超職員（行政職（一）6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置の廃止等

〔地域手当の見直し〕

- ① 級地区分・支給割合 級地区分を1区分増設。俸給表水準の引下げに合わせ支給割合を見直し
1級地20%、2級地16%、3級地15%、4級地12%、5級地10%、6級地6%、7級地3%
 - * 賃金指数93.0以上の地域を支給地域とすることを基本（現行は95.0以上）
 - * 1級地（東京都特別区）の支給割合は現行の給与水準を上回らない範囲内（全国同一水準の行政サービスの提供、円滑な人事管理の要請等を踏まえると地域間給与の調整には一定の限界）
- ② 支給地域 「賃金構造基本統計調査」（平成15年～24年）のデータに基づき見直し（級地区分の変更は上下とも1段階まで）
- ③ 特例 1級地以外の最高支給割合が16%となることに伴い、大規模空港区域内の官署に在勤する職員に対する支給割合の上限（現行15%）、医師に対する支給割合（同）をそれぞれ16%に改定

2 職務や勤務実績に応じた給与配分

- (1) **広域異動手当** 円滑な異動及び適切な人材配置の確保のため、広域的な異動を行う職員の給与水準を確保。異動前後の官署間の距離区分に応じて、300km以上は10%（現行6%）、60km以上300km未満は5%（現行3%）に引上げ
- (2) **単身赴任手当** 公務が民間を下回っている状況等を踏まえ、基礎額（現行23,000円）を7,000円引上げ。加算額（現行年間9回の帰宅回数相当）を年間12回相当の額に引上げ、遠距離異動に伴う経済的負担の実情等を踏まえ、交通距離の区分を2区分増設
- (3) **本府省業務調整手当** 本府省における人材確保のため、係長級は基準となる俸給月額の6%相当額（現行4%）、係員級は4%相当額（現行2%）に引上げ
- (4) **管理職員特別勤務手当** 管理監督職員が平日深夜に及ぶ長時間の勤務を行っている実態。災害への対処等の臨時・緊急の必要によりやむを得ず平日深夜（午前0時から午前5時までの間）に勤務した場合、勤務1回につき6,000円を超えない範囲内の額を支給
- (5) **その他** 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能・労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等の状況を注視

3 実施時期等

- 俸給表は平成27年4月1日に切替え
- 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成30年4月までに計画的に実施
- 激変緩和のための経過措置（3年間の現給保障）
- 見直し初年度の改正原資を得るため平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

IV 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

○ 雇用と年金の接続

- ・ 公務の再任用は短時間が約7割、補完的な業務を担当することが一般的
- ・ 平成28年度に年金支給開始年齢が62歳に引き上げられ、再任用希望者が増加する見込み。職員的能力・経験の公務外での活用、業務運営や定員配置の柔軟化による公務内での職員の活用、60歳前からの退職管理を含む人事管理の見直しを進めていく必要
- ・ 本院としても引き続き、再任用の運用状況や問題点の把握に努めるとともに、民間企業における継続雇用等の実情、定年前も含めた人事管理全体の状況等を詳細に把握し、意見の申出（平成23年）を踏まえ、雇用と年金の接続のため適切な制度が整備されるよう積極的に取組

○ 再任用職員の給与

- ・ 転居を伴う異動をする職員の増加と民間の支給状況を踏まえ再任用職員に単身赴任手当を支給〔実施時期：平成27年4月1日〕
- ・ 本年初めて公的年金が全く支給されない民間の再雇用者の個人別給与額を把握。今後もその動向を注視するとともに、各府省の今後の再任用制度の運用状況を踏まえ、再任用職員の給与の在り方について必要な検討

総 行 給 第 70 号
平成 26 年 10 月 7 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

} 殿

総 務 副 大 臣
二 之 湯 智

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いたします。

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いたします。

なお、本通知は地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 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

地方公共団体における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つては、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、平均 0.3%の引上げ改定を行うとともに、若年層に重点を置いて改定を行うこととされたところである。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、現に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つては、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0.15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、本年度は12月期の勤勉手当を引き上げ、平成27年度以降は6月期と12月期の勤勉手当をそれぞれ0.075月分引き上げることとされたところである。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。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、地方公共団体においても、速やかに必要な措置を講じること。
- 5 級別職務分類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級別職務分類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、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。

なお、等級別基準職務表及び等級等ごとの職員数の公表に係る運用については、別途通知する予定であるので留意すること。

- 6 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。

寒冷地手当については、国において新たな気象データを用いた支給地域の見直しが平成27年4月から実施することとされたことから、各地方公共団体においても、国と同様の措置を講じること。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、地方公共団体においても、速やかに見直しを行うこと。

- 7 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。
- 8 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の確に反映さ

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。ただし、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。

また、人事委員会を置いていない市及び町村については、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、地域の民間給与を反映させた適切な対応を行うこと。

なお、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 給与制度の総合的見直しについて

国家公務員の給与においては、地域ごとの民間賃金の水準のよりの確な公務員給与への反映や官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準などの給与制度の総合的見直しを平成 27 年 4 月より実施することとされたところである。これを踏まえ、地方公共団体においても、国における見直しの実施時期を念頭に、各地方公共団体の給与実態を踏まえつつ、下記事項に留意の上、適切に見直しを行うこと。

なお、現在当該団体独自の時限的な給与削減措置により給与水準が低くなっている団体にあっては、本来の給与制度や運用・水準を国の給与制度の総合的見直しを踏まえた適正なものとする必要があることに留意すること。また、平成 18 年以降の給与構造見直しの取組が不十分な団体や、給与適正化の点から課題のある団体にあっては、これを機に必要な見直しに取り組むこと。

1 給料表

- (1) 国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映するため、俸給表の水準を平均 2 % 引き下げるとともに、50 歳台後半層の官民の給与差を考慮し、高位の号俸の俸給月額について、最大で 4 % 程度引き下げる等の見直しを行うこととされており、各地方公共団体においては、国の俸給表の見直しを踏まえた必要な措置を講ずること。
- (2) 国家公務員給与においては、俸給表水準の引下げに伴う 40 歳台や 50 歳台前半層の職員の給与水準に与える影響に配慮し、これらの職員に対して勤務成績に応じた昇給機会を確保する観点から、行政職俸給表（一）においては 5 級及び 6 級に 8 号俸を増設することとされているが、国においては、第 1 の 3 にある高齢層職員の昇給抑制等に係る措置、第 1 の 4 による経過措置額の廃止及び 50 歳台後半層の職員の給料等の一定率減の措置が既に実施されていることに留意すること。
- (3) 一般行政職の職員以外の職員に適用する給料表についても、上記の趣旨に準じて改正措置を講ずること。なお、国の医療職俸給表（一）については引下げ改定を行わないとされたことに留意すること。

2 地域手当

国家公務員給与においては、地域ごとの民間賃金の水準をよりの確に公務員給与に反映させるため、俸給水準の引下げと併せ、地域手当において、級地区分の増設や支給割合の見直し、賃金構造基本統計調査のデータ更新に基づく支給地域の見直し等を行うこととされたところである。地方公共団体においても、これを踏まえ、地域手当

について所要の見直しを行うこと。その際、次の事項に留意すること。

- (1) 当該団体における第2の1の給料水準の見直しと併せ、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。
- (2) 給料水準の引下げと併せても国の指定基準に基づく支給割合によれば著しく給与水準が上昇する場合については、地域手当の支給割合について住民の理解と納得が得られるものとなることを基本として適切に対応すること。
- (3) 都道府県にあっては、人事管理上一定の考慮が必要となる場合、国の基準のの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、この場合であっても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。
- (4) 医療職俸給表(一)適用者に対する特例措置の支給割合についても見直しが講じられていることに留意すること。

3 職務や勤務実績に応じた給与

- (1) 国においては、人事評価の結果を任免、給与等へ反映しており、また、本年の給与改定においては、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は、改正前の地方公務員法においても、任命権者は勤務成績の評定の結果に応じた措置を講じなければならないとされているところであり、勤務成績を昇給や勤勉手当に十分に反映できていない団体にあっては、速やかに必要な措置を講じること。特に、勤勉手当の支給に関し、成績率を反映させない一律支給などの不適正な運用がある場合には、速やかな是正を図ること。

- (2) 能力・実績に基づく人事管理の徹底を図る地方公務員法の改正の趣旨を踏まえ、「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、改正法の施行に向け、人事評価制度の確立と円滑な運用、給与等处遇への反映を着実に進めるよう、速やかに必要な規程等の整備や職員への周知などの取組を行うこと。なお、総務省としても、引き続き、人事評価制度に関する情報提供等を行っていく予定であるので、留意すること。
- (3) 単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当については、国の取扱いを踏まえ適切に対処すること。

4 経過措置等

給料表の見直し等に当たっては、国と同様の経過措置を設けることができるものであること。ただし、地域手当の支給割合の段階的实施と給料水準引下げに伴う経過措置は一体のものであることに留意すること。

第3 その他の事項

- 1 国家公務員の退職手当制度については、給与制度の総合的見直しの影響を踏まえ、現行の支給水準の範囲内で、職員の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、必要な改正を行うこととされている。地方公務員の退職手当制度においても、職員の退職手当に関する条例(案)(昭和28年自丙行発第49号)について、国と同様の改正を予定しており、別途通知する予定であるので留意すること。
- 2 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としているところであり、各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図り、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。

- 3 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。なお、給与制度の総合的見直しに伴う公表様式の改正を行う予定としているので、留意すること。

地域手当の指定基準に関する論点についての考え方

本検討会は、昨年12月に給与制度の総合的見直しに関して報告書を取りまとめた。その過程において地方団体等から、地域手当の指定状況について地域手当の指定方法、近隣団体間での格差拡大への対応、地域の一体性を考慮した市町村に対する補正のあり方、級地区分ごとの支給割合の差の幅に対する疑問、支給地域等の見直し期間などについて様々な意見を聴取した（別紙）。

これらの意見に関し、本検討会は、現時点で人事院が作成した地域手当の指定基準と「異なる客観的な基準を設けることは困難であると考えられる」、「地域手当については、地方公務員給与においても人事院が作成した基準にのっとって支給地域・支給割合を定めることが原則と考えられる」とした。

一方、同時に「今回の見直しにおける各地域の実情を十分に分析し、（中略）地域手当のあり方について将来に向けて研究を行っていくことが望まれる」とし、引き続き、地域手当の指定基準に関する論点について検討を行ってきたところであり、本検討会としての考え方を以下のとおりとりまとめる。

なお、地方公務員の給与については、国民・住民の理解と納得が得られるものであることが何よりも重要であり、地域の民間給与をよりの確に反映したものとなるよう、十分留意すべきである。

1. 人口5万人未満の市及び町村に対する賃金指数による指定基準の活用

国の指定基準では地域における民間賃金の把握に賃金指数を用いているが、地域における民間賃金の把握が可能な地域を単位とする観点から人口5万人以上の市のみを対象に賃金指数（過去10年間平均）を算出している。

本検討会では、今回、人口5万人未満の市及び町村についても賃金指数の算出を試みた。賃金指数の算出の根拠となる賃金構造基本統計調査は、調査対象事業所を都道府県別、産業別、事業所規模別に抽出しているため、市町村単位では標本数やデータ数の制約があるほか、市町村によっては、年により事業所の産業・規模に偏りが生じている。このため、人口5万人未満の市及び町村については、人口5万人以上の市と比べ、十分な賃金データを確保できず、賃金データの存在年数が少ない、過去10年間の賃金データのばらつきが大きいなど、データの信頼性に問題があるという結論を得た。

2. 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の延長

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正を行うため、賃金指数の基準を満たす中核的な市（都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市）への通勤者率の高い地域について、6級地（6%）又は7級地（3%）に指定している（パーソントリップ補正）。補正段階を、6級地又は7級地の2段階の指定に

とどめているのは、法律上「地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して（中略）職員に支給する」（一般職の職員の給与に関する法律第11条の3第1項）とされていることから、賃金指数による指定基準を基本とし、それを補完するものと位置づけているためであると考えられ、一定の合理性はある。

一方、本検討会では、今回、

- ① 補正段階を現行2段階から6段階（最大2級地）まで延長する。
- ② ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

という考え方で試算したところ、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。

3. 支給地域に囲まれた非支給地における当該支給地域への通勤者率による補正の導入

国の指定基準では、地域の一体性を考慮した支給地域の補正はパーソントリップ補正によって行われているが、本検討会では、今回、地域手当の支給地域に囲まれた非支給地及び複数の支給地域に隣接する非支給地について補正を行うことについても検討を行った。

具体的には、介護報酬における地域加算と同様、公務員の地域手当の設定に準拠しつつ、公務員の地域手当の設定がない地域に対して、複数の支給地域に隣接する場合に補正を行うという考え方で検討した[※]が、支給地域に囲まれている、又は複数の支給地域に隣接しているのみでは客観的なデータにより地域の一体性が示されているとは言い難く、納得性もないと考える。

一方、

- ① 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率が50%以上であるものを支給地域とすること。
- ② ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る

という考え方で試算を行ったところ、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。

4. 支給割合の段階の細分化

国の指定基準に応じた支給割合（級地）の段階は、3%、6%、10%、12%、15%、16%、20%となっている。これは、地域手当の前身である調整手当との連

[※] 第123回（平成27年6月25日）社会保障審議会介護給付費分科会資料より。

続性、円滑な移行を考慮して設定されているものである。

今回、この支給割合の段階の刻みを細分化することについて検討したところ、民間賃金の状況をよりきめ細かく反映できる反面、支給割合の変動が起こりやすくなり、給与制度の安定性の面から課題があるという結論を得た。

5. 見直し期間の短縮

地域手当の支給地域・支給割合の見直しは、「10年ごとに見直すのを例とする」（人事院規則 9－49第16条）とされている。

今回、この見直し期間を、より短い期間とし、社会経済情勢の変化に迅速に対応させることについて検討したところ、データの安定性や直近の経済状況の反映が図られる一方、給与制度が安定的に運用される期間が短くなるという課題があるという結論を得た。

6. まとめ

本検討会としては、地域手当の支給地域・支給割合を定めるに当たって、

- ① 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の2段階から6段階（最大2級地）まで延長すること。
- ② 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること。

ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限る。

について、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあると考える。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の支給割合（級地）から1段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考える。

以上

地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会における
地域手当に係る論点整理を踏まえた総務省としての方針

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」（以下「検討会」という。）が取りまとめた地域手当に係る論点についての考え方では、

- ① 中核的な市への通勤者率による補正（パーソントリップ補正）の補正段階を現行の２段階から６段階（最大２級地）まで延長すること。
- ② 支給地域に囲まれた非支給地域のうち、当該支給地域への通勤者率の高いものを支給地域とすること。
ただし、補正による支給割合（級地）の上限は、現行の国の指定基準の支給割合（級地）から１段階までに限る。

について、客観的なデータにより労働力市場としての一体性が示され、かつ、納得性もあるとされた。さらに、補正による支給割合（級地）の上限を現行の国の指定基準の地域手当支給割合から１段階までに限ることにより、法律上、賃金指数による指定基準を基本と位置づけていることとの整合性も保たれると考えたとされた。

総務省としては、上記の類型について、人事院において、次回、地域手当の支給地域・支給割合の見直しが行われる際に反映の検討がなされるよう、人事院に申入れを行うこととする。

なお、実際に国において見直しがなされ、上記の類型が地域手当の支給地域・支給割合に反映されない限り、上記類型に該当する団体であっても、引き続き「均衡の原則」（地方公務員法第24条第３項）に基づき、国における地域手当の指定基準にのっとりて支給地域・支給割合を定めることが原則である。

地域手当に関する個別の地方公共団体の意見

- 地域間の給与差が大きくなると優秀な人材の確保ができなくなるのではないか。また、職員のモチベーション低下や住民サービスへの影響もあるのではないか。

- 地域手当について、生活圈や経済圏を考慮した設定ができないか。

- 支給団体に囲まれた非支給地もあるなど、近隣団体との地域手当の支給割合の格差が大きい場合もあることから、地域の一体性を考慮した補正ができないか。

- 賃金指数による指定が5万人以上の市とされていることから、町村は民間賃金が高い地域であっても地域手当の対象とならず、地域の実態にあっていないのではないか。

- 社会経済状況の変化に対応するため10年ごととされている見直しについて、より短い期間での見直しとすべきでないか。

など

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

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、知識、技術、経験等が豊富な高齢期の職員を最大限に活用するため、国家公務員とあわせ、地方公務員について定年を引き上げるための関係法案が国会に提出されているところであるが、定年の引上げに伴う給与決定等のあり方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) 定年引上げに係る給与決定等にあたっての問題点・課題について
- (2) 給与 7 割措置の対象外となる個別具体的な職種について
- (3) その他、各地方公共団体が抱える問題点・課題について

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 成蹊大学法学部政治学科教授

大谷 基道 獨協大学法学部総合政策学科教授

玉井 亮子 京都府立大学公共政策学部公共政策学科准教授

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2年8月25日（火）

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げに伴う給与等に関する措置等について説明、意見交換等

地域手当に関する制度概要及び過去の研究会における議論等について説明、意見交換等

第2回 令和2年11月20日（金）

定年引上げに伴う給与等について、地方公共団体への調査結果に基づく論点整理及び意見交換等

第3回 令和2年12月18日（金）

定年引上げに伴う給与等について、地方公共団体へのヒアリング、及び意見交換等

第4回 令和3年1月18日（月）

定年引上げに伴う給与等に関する論点整理及び意見交換等

地域手当に関する論点整理及び意見交換等

第5回 令和3年2月16日（火）

「報告書（案）」について意見交換等、まとめ