

公務員の定年の引上げに関する検討会（第1回）

議事次第

平成 29 年 6 月 28 日 (水)
16:00～16:30
内閣府本府3階特別会議室

- 1 開会
- 2 古谷内閣官房副長官補挨拶
- 3 議事
 - (1) 検討会開催についての申合せ・幹事会構成員の指名
 - (2) 本検討会における検討課題に関する説明(内閣人事局)
 - (3) 意見交換
- 4 閉会

〔配付資料〕

- 資料1 公務員の定年の引上げに関する検討会の開催について(案)
- 資料2 公務員の定年の引上げに関する検討会幹事会の構成員の指定について(案)
- 資料3 国家公務員の定年制度等の現状及び想定される検討事項について(内閣人事局)

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
関係省庁申合せ案

- 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。

公務員の定年の引上げに関する検討会幹事会の構成員の指定について

平成 29 年 6 月 28 日
公務員の定年の引上げに関する検討会
座 長 決 定 案

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 日関係省庁申合せ）第 3 項の規定に基づき、公務員の定年の引上げに関する検討会幹事会の構成員を以下のとおり指定する。

座 長	内閣官房内閣人事局内閣審議官
構成員	内閣官房内閣参事官（内閣官房副長官補付）
	内閣官房内閣人事局内閣参事官（高齢対策担当）
	内閣官房内閣人事局内閣参事官（企画調整担当）
	内閣官房内閣人事局内閣参事官（特定事項調整担当）
	総務省自治行政局公務員部公務員課長
	財務省主計局給与共済課長
	厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課長
	防衛省人事教育局人事計画・補任課長
オブザーバー	人事院事務総局給与局生涯設計課長

国家公務員の定年制度等の現状及び想定される検討事項について

平成29年6月28日
内閣人事局

- 内閣人事局資料1 国家公務員の定年制度の概要
- 内閣人事局資料2-1 国家公務員の雇用と年金の接続に係る経緯
- 内閣人事局資料2-2 国家公務員の雇用と年金の接続について（平成25年3月26日閣議決定）（抜粋）
- 内閣人事局資料3-1 再任用制度の概要
- 内閣人事局資料3-2 退職時と再任用時の級の状況
- 内閣人事局資料3-3 府省等における再任用者数の推移（平成13年度～28年度）
- 内閣人事局資料3-4 行政機関の定年退職者等及び新規再任用者等の人数について（一般職国家公務員）
- 内閣人事局資料4 想定される検討事項（未定稿）

国家公務員の定年制度の概要

1 60歳定年制度導入の経緯

1 年 半 強 約 7 か 月	↑	昭和52年12月	行政改革の推進について（閣議決定） 「国家公務員に定年制を導入するものとする」
	↓	昭和53年2月	総理府総務長官から人事院総裁に検討依頼
	↓	昭和54年8月	人事院総裁が見解表明 ・定年は原則60歳、概ね5年後の実施が適当
	↓	昭和55年3月	国家公務員法の一部を改正する法律案 閣議決定
	↓	昭和56年6月	成立（昭和60年3月31日施行）

2 国家公務員の定年年齢

区 分		職 員		定年年齢	
一 般 職	一般職員 (給与法適用職員)	事務職員などの一般職員		60歳	
		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	
		職務内容が 特殊な官職 等	事務次官、外局の長 官、省名審議官等	62歳	
			人事院が定める研究 所等の副所長等	63歳	
			人事院が定める研究 所等の長、宮内庁次 長、金融庁長官等	65歳	
	検察官	検事総長		65歳	
		その他の検察官		63歳	
行政執行法人の職員		一般職員と概ね同じ			
特 別 職	内閣総理大 臣等	会計検査院検査官		65歳	
		公正取引委員会委員長及び委員		70歳	
		その他（国務大臣、大使、宮内庁長官等）		なし	
	防衛省	自衛官	階 級	将、将補	60歳
				一佐	56歳
				二佐、三佐	55歳
				一尉～一曹	54歳
二曹～三曹				53歳	
各幕僚長の職にある自衛官		62歳			
事務官等		一般職員と概ね同じ			

国家公務員の雇用と年金の接続に係る経緯

公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が、平成 25 年度から平成 37 年度にかけて 60 歳から 65 歳まで段階的に引き上げられることによって、定年退職（60 歳）から年金支給開始まで無収入期間が発生。

	～24 年度	25～27 年度	28～30 年度	31～33 年度	34～36 年度	37 年度～
年金支給開始年齢	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳
該当者の定年退職年度	～24 年度	25・26 年度	27・28 年度	29・30 年度	31・32 年度	33 年度～

→ 年金支給開始までの間、無収入期間が生じないように、雇用と年金の接続を図ることが必要

【経緯】

23 年 9 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）

25 年 3 月 「国家公務員の雇用と年金の接続について」（閣議決定）

- 国家公務員の雇用と年金の接続を図るため、「再任用を希望する者を原則再任用する」ことを任命権者に義務付け
- 併せて、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とされた。

27 年 12 月 国家公務員制度担当大臣閣議発言

- 28 年 4 月からの年金支給開始年齢の 62 歳への引上げについては、引き続き 25 年 3 月の閣議決定に基づき再任用により対応

国家公務員の雇用と年金の接続について（平成 25 年 3 月 26 日閣議決定）

（抜粋）

平成 25 年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、人事院の「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」（以下「意見の申出」という。）の趣旨、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に掲げられている高年齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務規定の内容等を踏まえ、当面、下記のとおり、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。）が公的年金の支給開始年齢（以下「年金支給開始年齢」という。）に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとすることで、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

記

① （定年退職する職員の再任用）

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 81 条の 4 の規定又は自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 44 条の 4 の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、国家公務員法第 81 条の 5 の規定又は自衛隊法第 44 条の 5 の規定に基づき、短時間勤務の官職に当該職員を再任用することができる。

② （能力・実績主義と再任用しない者の要件）

再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備する。再任用を希望する者が国家公務員法第38条若しくは第78条の規定又は自衛隊法第38条若しくは第42条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記①は適用しない。

⑤ （一定の管理職を再任用する際の官職）

人事の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、本府省の局長、部長、課長等（本府省の職制上の段階の標準的な官職が局長、部長又は課長に相当するものをいう。）については、再任用職員を任用しないものとする。

⑧ （60歳超職員の追加的増加への対応）

公務員人件費抑制の観点を踏まえつつ、希望する職員を上記①に基づき再任用することと、若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることとが可能となるよう、必要な措置を講じることとする。

⑩ （検証と見直し）

再任用制度の活用状況を検証するとともに、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、意見の申出を踏まえつつ、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。また、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務に従事する職員について、その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。

再任用制度の概要

対象者：定年退職者、勤務延長後退職した者等 ※定年は原則60歳

		フルタイム勤務	短時間勤務
任	用	採用：従前の勤務実績等に基づく選考による採用 任期：1年以内（最大で65歳到達後の年度末まで更新可）	
勤	務	5日（38時間45分）／週	2日（15.5時間）～ 4日（31時間）／週
給	俸	各俸給表の再任用職員の欄を適用、各級ごとに単一の俸給月額 （短時間勤務は、週当たりの勤務時間に比例した額）	
	諸手当等	○・・・通勤、超過勤務、期末・勤勉、単身赴任 等 ×・・・扶養、住居、寒冷地 等	
定	員	通常の定員と同一に管理	定員外だが別途管理 （短時間定数の導入により軽減される常勤職員の仕事量に見合う定員を合理化）

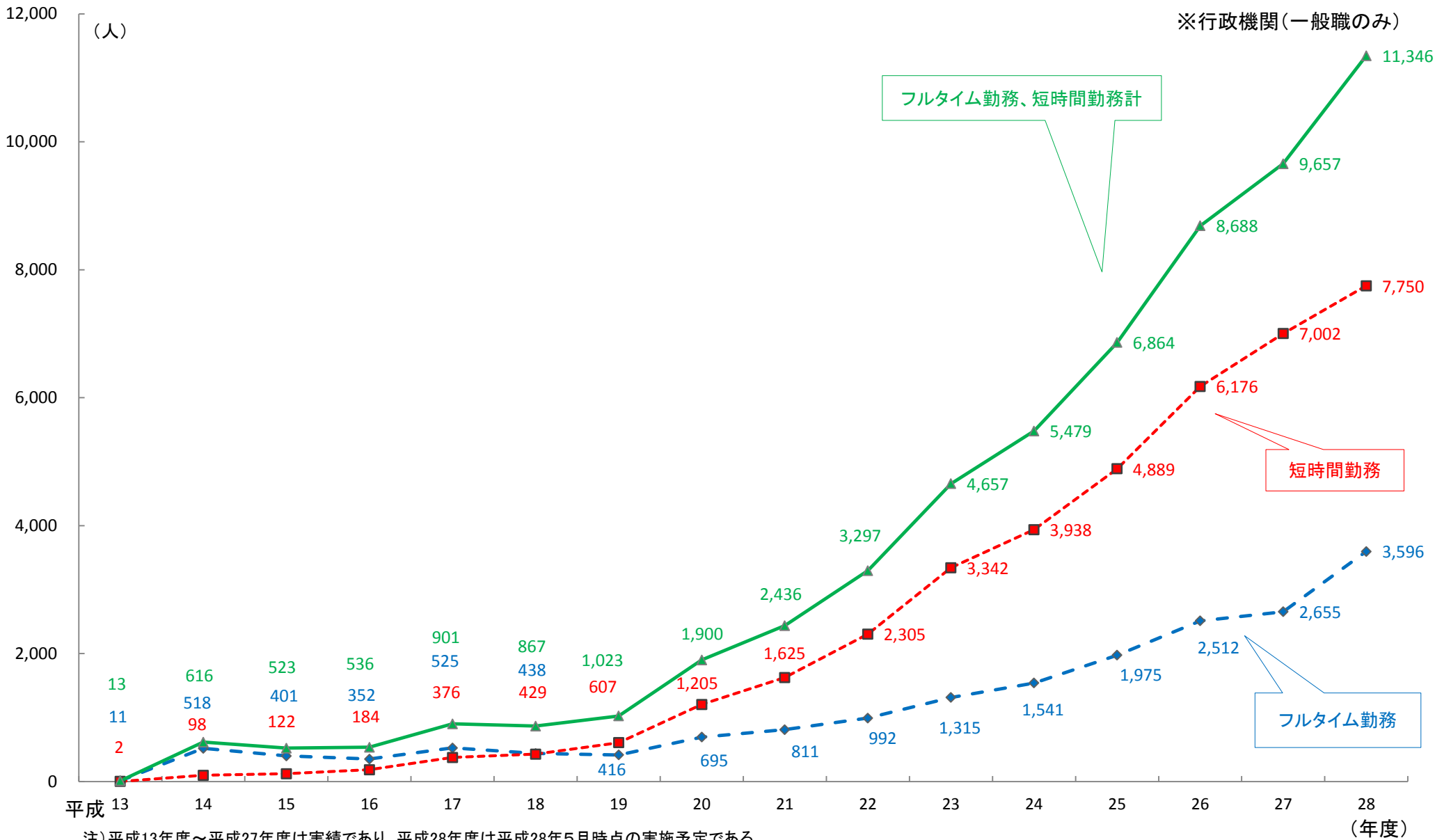
退職時と再任用時の級の状況

＜退職時と新規再任用時の級(退職時、新規再任用時ともに行(一)の者)＞

行政職(一)	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
本省	係員		係長		課長補佐		室長		課長	
管区機関	係員		係長		課長補佐	課長		部長	機関の長	
府県単位機関	係員		係長		課長		機関の長			
新規再任用者の退職時の級(人)	-	5	55	192	543	883	161	51	20	1
新規再任用時の級(フルタイム)(人)	3	72	386	46	38	6	5	-	2	-
新規再任用時の級(短時間)(人)	1	113	841	270	115	13	-	-	-	-

※再任用実施状況調査(人事院・内閣人事局)による平成28年度再任用実施予定に基づく

府省等における再任用者数の推移(平成13年度～28年度)



行政機関の定年退職者等及び新規再任用者等の人数について（一般職国家公務員）

年度	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
年度末定員	307,229	303,340	289,253	281,798	280,816	279,770	278,619	277,750	277,605	277,678
試験採用者数	5,831	6,219	6,577	6,554	4,125	5,012	4,249	7,542	8,037	—
定年退職者等	4,430	4,348	4,410	3,879	5,400	4,828	5,392	5,340	5,985	—
新規再任用者数	629	1,110	1,147	1,530	1,953	2,111	2,418	3,072	3,064	3,821
うちフルタイム	281	435	416	524	627	710	798	1,277	1,236	1,981
うち短時間	348	675	731	1,006	1,326	1,401	1,620	1,795	1,828	1,840

（注1）試験採用者数及び定年退職者等は、「一般職の国家公務員の任用状況調査」（人事院）による数

（注2）平成23年度から平成25年度までは、新規採用抑制が行われた

（注3）定年退職者等は、特例定年による退職者及び勤務延長の期限到来による離職者を含む。また、平成23年度以前は再任用の任期満了者を含む。

（注4）「一般職の国家公務員の任用状況調査」は平成27年度の結果が最新であるため、28年度はデータなし

（注5）新規再任用者数は、平成27年度までは実績、平成28年度は予定の数

（注6）平成22年1月に社会保険庁が廃止され、日本年金機構を設立

（注7）平成22年4月に国立高度専門医療センターが独立行政法人化

想定される検討事項（未定稿）

検討項目	主な論点
定年制度の在り方	定年を何歳まで引き上げるか 定年年齢の引上げスケジュール 60歳超職員が従事する職務（キャリアパス） 現行再任用制度の取扱い 特例定年の取扱い
給与、退職手当の在り方	高齢期の給与の在り方（注） 退職手当の在り方
組織活力の維持のための施策の在り方	新規採用の確保のための定員の在り方 役職定年制導入の要否 定年前の短時間勤務制導入の要否 早期退職募集制度の在り方 能力及び実績に基づく人事管理の徹底 従前の勤務実績が低い職員の取扱い
総人件費の在り方	総人件費の抑制
当面のフルタイム再任用の促進策	定員・定数上の措置等

（注）給与は人事院勧告事項