

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

平成23年9月
人 事 院

目 次

1	段階的な定年の引上げに関する人事院の基本的考え方と検討の背景	1
2	段階的な定年の引上げの必要性	2
3	段階的な定年の引上げのための具体的施策	3
4	定年引上げ後の人事管理のイメージ	4
5	60歳を超える職員の給与水準の設定	5
6	60歳を超える職員に適用される給与制度の概要	6
7	モデル給与例(行政職(一))	7
8	65歳まで定年を引き上げた場合の総給与費の試算(行政職(一))	8
9	主要国国家公務員の定年・年金制度	9

1. 段階的な定年の引上げに関する人事院の基本的考え方と検討の背景

人事院の基本的考え方

国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当。その際、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定するとともに、能力・実績に基づく人事管理の徹底や役職定年制の導入等により組織活力を維持する方策等を講じる。

検討の背景

- 公的年金の支給開始年齢が、平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、現行の60歳定年制度のままでは定年退職後に無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題

公的年金支給開始年齢の引上げスケジュール

～平成24年度	平成25年度	平成37年度～
60歳	61歳	65歳



平成25年度以降、60歳から無収入となる期間が発生

- 既に、民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65歳までの雇用確保措置を義務付け
- 公務についても、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することと規定



組織活力を維持しながら、再任用を65歳まで義務化するか、65歳までの段階的な定年の引上げを行う必要

2. 段階的な定年の引き上げの必要性

再任用の義務化による対応

- 民間企業における60歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多い
- 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的
- 今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、現在のような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難

段階的な定年の引き上げによる対応

- 雇用と年金の接続が確実に図られるほか、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、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- 民間企業の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適切に設定する(※)とともに、役職定年制の導入等によって組織活力を維持し、また、短時間勤務制の導入等によって多様な働き方を選択できるようにする等の措置を講じながら段階的に定年を引き上げることによって、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

※ 定年の引き上げに当たり、60歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

3. 段階的な定年の引上げのための具体的施策

段階的な定年の引上げ

平成25年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、定年の引上げ期間中は、再任用制度の活用拡大を通じて年金が満額支給される65歳までの雇用確保を図る。平成37年度には、65歳定年とする

60歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は60歳前の70%

60歳を超える職員の給与は、60歳前半層の民間企業従業員の年間所得(給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金)が50歳台後半層の年間給与の約70%であることを踏まえ、60歳前と同じ職務を行う場合でも、その年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行う

組織活力の維持のための方策

・ 役職定年制の導入

能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長・部長・課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させる

・ 短時間勤務制の導入

短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年層の新規採用や職員の昇進可能性をできるだけ確保

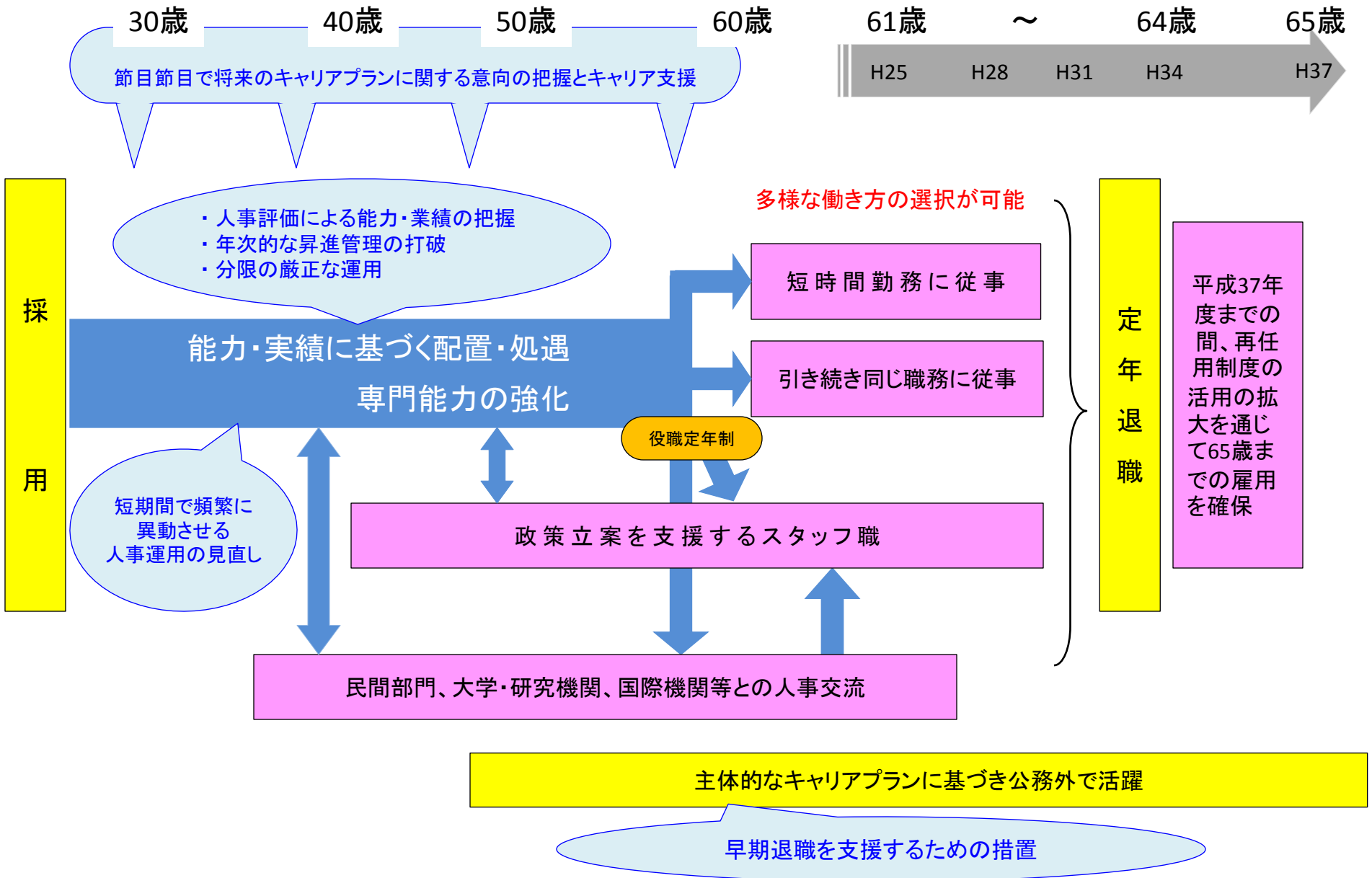
・ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直しや能力・実績に基づく人事管理の徹底、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充するための措置を講じる必要。また、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得る行政事務の執行体制に改める必要

※ 上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要

専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等について、政府全体での検討が必要

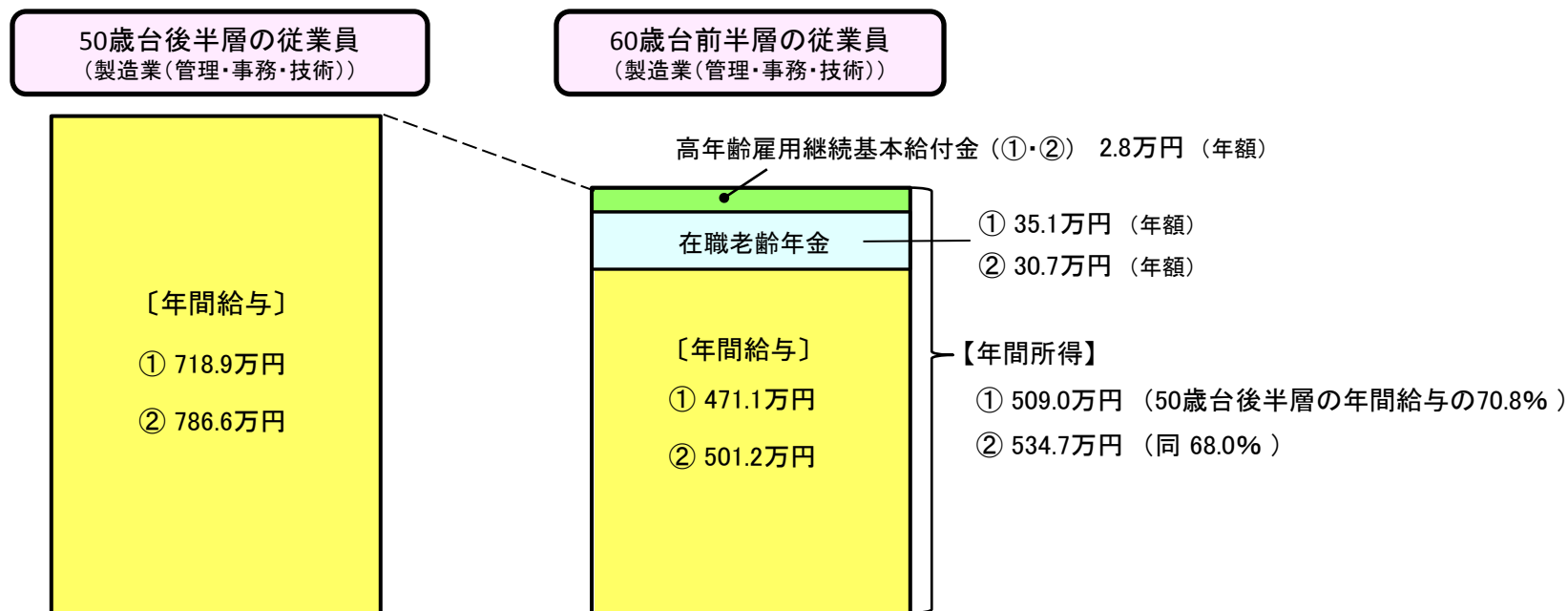
4. 定年引上げ後の人事管理のイメージ



5. 60歳を超える職員の給与水準の設定

- 60歳を超える職員の給与は、民間企業従業員の60歳前半層の年間所得が50歳後半層の年間給与の約70%であることを踏まえ、その年間給与を60歳前の70%に設定

《民間企業従業員の年間給与等》（①は企業規模10人以上の場合、②は企業規模100人以上の場合）



(注1) 年間給与は、「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)の[製造業(管理・事務・技術労働者、男女計)]の平成20年～22年を基に、3年平均を算出。

(注2) 年間所得は、年間給与に、在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金を加算した推計額。

在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金は、「賃金構造基本統計調査」(上記)、「厚生年金保険・国民年金事業年報(平成21年度)」及び「雇用保険事業年報(平成21年度)」(いずれも厚生労働省)を基に、試算(試算に当たって、高年齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の労働者負担の割合に応じて減額)。

6. 60歳を超える職員に適用される給与制度の概要

俸給

俸給月額、個々の職員が受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額
 俸給の調整額は、60歳前の調整基本額に100分の73を乗じて得た額に調整数を乗じて得た額

期末手当・勤勉手当

※ 期末手当の支給割合は60歳前の職員よりも引き下げ、勤勉手当の支給割合は60歳前の職員と同じ。

一般の職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.775月分、12月期 0.875月分 (年間 1.65月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.675月分 (年間 1.35月分) 	} 3.00月	[60歳前] 年間 2.60月分 年間 1.35月分	} 3.95月
特定管理職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.575月分、12月期 0.675月分 (年間 1.25月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.875月分 (年間 1.75月分) 	} 3.00月	[60歳前] 年間 2.20月分 年間 1.75月分	} 3.95月
指定職職員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月期 0.325月分、12月期 0.425月分 (年間 0.75月分) ・ 勤勉手当 6月期、12月期ともに 0.775月分 (年間 1.55月分) 	} 2.30月	[60歳前] 年間 1.40月分 年間 1.55月分	} 2.95月

(注) 特定管理職員とは、行政職俸給表(一)7級相当以上で、俸給の特別調整額の区分が一種又は二種の官職を占める職員等をいう。

その他の手当

俸給月額等に応じて手当額が設定されている手当 — 60歳前の手当額の73%の手当額を設定

俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、管理職員特別勤務手当、宿日直手当

俸給月額等に一定率を乗じて手当額が決定される手当 — 手当額は73%となった俸給月額等に連動

地域手当、広域異動手当、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、専門スタッフ職調整手当、研究員調整手当

60歳前の職員と同じ額が支給される手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、寒冷地手当

(注1) 定年前短時間勤務職員については、勤務時間に応じて俸給月額を按分する等の調整。

(注2) 60歳を超える職員についても、一般職給与法附則第8項の規定を適用(俸給月額等に1.5%を乗じて得た額に相当する額を減じて支給)。

7. モデル給与例（行政職（一））

○ 60歳を超える職員の年間給与は、俸給月額を60歳前の73%とする一方で、特別給（ボーナス）の支給月数を低く設定（年間3.00月分）することにより、60歳前の職員の年間給与の70%水準に設定

職務の級	職務段階	60歳前の職員		60歳を超える職員		年間給与額の差 (円)
		月額(円)	年間給与(円)	月額(円)	年間給与(円)	
4 級	地方機関係長	413,350	6,670,000	309,150	4,661,000	△ 2,009,000
5 級	地方機関専門職	428,150	6,912,000	319,950	4,826,000	△ 2,086,000
	地方機関課長	487,650	7,626,000	363,350	5,347,000	△ 2,279,000
6 級	地方機関課長	500,743	7,913,000	372,989	5,534,000	△ 2,379,000
	本府省課長補佐	555,047	8,908,000	413,223	6,208,000	△ 2,700,000

(注) モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、住居手当、通勤手当、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出。

8. 65歳まで定年を引き上げた場合の総給与費の試算（行政職（一））

- 総人員及び級別の人員は0年目のまま固定
- 61歳以降の年間給与は60歳時の70%水準

特に中間層において、年間給与が60歳時の70%水準となる61歳以上の職員のウェイトが増加し、平均年間給与が低下

総給与費は1年目から減少
(13年目：504億円減)

年 数	総給与費（人員）						0年目総給与費 (9,418億円) との差
	60歳前（人員）		61～65歳（人員）				
	億円	人	億円	人	億円	人	億円
0年目	9,418	(145,687)	9,418	(145,687)	0	(0)	—
1年目（61歳在職）	9,414	(145,687)	9,247	(142,881)	167	(2,806)	△ 4
4年目（62歳在職）	9,335	(145,687)	8,948	(139,111)	387	(6,576)	△ 83
7年目（63歳在職）	9,208	(145,687)	8,576	(134,886)	631	(10,801)	△ 211
10年目（64歳在職）	9,061	(145,687)	8,182	(130,571)	880	(15,116)	△ 357
13年目（65歳在職）	8,914	(145,687)	7,803	(126,473)	1,111	(19,214)	△ 504

※ 平成23年の行政職（一）の在職実態（級別・年齢階層別）を基に各年度の人員構成を試算。（各年度において前年度に自己都合退職、定年退職等をした人数と同じ人数を新規採用すると仮定）

※ 上記の人員に、級別・年齢階層別の平均年間給与額を乗じることで総給与費を試算。

9. 主要国国家公務員の定年・年金制度

項 目	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日 本
1 定年	定年年齢はない 【例外】 航空管制官(56歳) 外交官 (65歳) など	定年年齢はない (2010年4月から定年制は廃止)	65歳(2012年から2029年にかけて、 段階的に67歳に引上げ) 【例外】 警察執行官吏 (60歳。2012年から2024年にかけて、 段階的に62歳に引上げ) 航空管制官 (55歳)	65歳 (2023年にかけて段階的に 67歳に引上げ中) 【例外】 危険を伴う職の職員群等は 55歳～60歳	60歳 【例外】 一部官職の特例定年 (61歳～65歳)
2 年金制度	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公務員年金(CSRS)適用者 (1983年以前の採用者) ・ 支給開始年齢 55歳(30年以上勤務) 60歳(20年以上勤務) 62歳(5年以上勤務) ・ 支給額 最も高い連続する3年間の平 均給与の72.25% (38年勤務の場合) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国民保険+公務員年金(classic) <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給開始年齢 国民保険 男65歳 女60歳 ・ 公務員年金 60歳 ・ 支給額 国民保険 夫婦で週152.30ポンド(2009.4) 公務員年金 退職時給与の47.5%の年金 と年金の3年分の一時金 (38年勤務の場合) ※ 国民保険における女性の支給開始年齢は 2010年から2020年にかけて65歳に引き上げ られ、続いて、男女の支給開始年齢は2024 年から2046年にかけて68歳まで引き上げら れる。 ※ 2007年7月30日以降に採用された者に対 しては、新公務員年金(nuvos)が適用され、 その支給開始年齢は65歳とされている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 恩給制度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給開始年齢 原則65歳 (段階的に67歳に引上げ。定年前 に63歳以降で退職した場合は 減額支給) ・ 支給額 退職時給与の71.75% (最終昇任後2年未満の場合は 従前官職の給与) (現在75%から段階的に引下げ中) (40年勤務の場合) ※ 2009年7月から、 退職時給与×0.9951となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公務員年金制度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給開始年齢 60歳 (2018年にかけて段階的に 62歳に引上げ中) ・ 支給額 退職前6月の俸給年額の 75%(40年勤務の場合) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基礎年金+共済年金 <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給開始年齢 基礎年金 65歳 共済年金 60歳 ※ 2013年から2025年にか けて、共済年金の支給開 始年齢は60歳から65歳 まで引き上げられる。 ・ 支給額 本省課長補佐(勤続38 年)で退職した場合、退職 手当の年金換算額を含め た支給額は、退職時給与 の45.5%