

参 考 资 料

目 次

1	高齢社会対策大綱（抄）	1
2	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）	2
3	高年齢者等職業安定対策基本方針の概要	4
4	退職共済年金の支給開始年齢の引上げスケジュール	6
5	国家公務員の人員構成	7
6	国家公務員の昇進例	8
7	国家公務員の退職理由別退職者数	9
8	国家公務員の定年制度の概要	10
9	国家公務員の再任用制度の概要	11
10	国家公務員の再任用制度の実施状況	12
11	幹部職員の早期退職慣行是正の取組状況	13
12	本府省企画官相当職以上の職員が65歳まで在職する場合の影響	14
13	平成19年の国家公務員法等改正法の概要	15
14	官民人材交流センターの概要	17
15	国家公務員制度改革基本法における関連部分の概要	18
16	公務員制度改革に係る「工程表」について（抄）	19
17	民間企業の高年齢者の雇用状況	21
18	民間企業の標準労働者の年収カーブ	23
19	民間企業の高年齢層労働者の給与	24
20	国家公務員に関する給与構造改革の概要	27
21	定年延長を踏まえた国家公務員の給与	29
22	地方公務員法における高年齢者部分休業制度の概要	32
23	国家公務員の兼業規制の概要	33
24	民間企業の役職定年制の状況	35
25	民間企業の転籍・出向等の状況	36
26	国家公務員の人事交流の仕組み	37
27	主要国の国家公務員の年金制度等の概要	38
28	日米における官民の年収カーブ	39
29	退職給付の水準	40
30	民間企業の退職給付制度の状況	42
31	国家公務員の退職手当制度の概要	44
32	主要国の国家公務員の雇用困難職種に関する定年の特例	46
33	民間企業の能力開発の状況	48
34	雇用保険の高年齢雇用継続給付及び教育訓練給付の概要	51

1 高齢社会対策大綱（抄）

（平成13年12月28日閣議決定）

第3 分野別の基本的施策

上記の高齢社会対策の推進の基本的在り方を踏まえ、就業・所得、健康・福祉、学習・社会参加、生活環境等の分野別の基本的施策に関する中期にわたる指針を次のとおり定め、これに沿って施策の展開を図るものとする。

1 就業・所得

高齢化が急速に進展する中で、経済社会の活力を維持するため、高齢者がその知識と経験をいかして経済社会の担い手として活躍することができるよう、雇用・就業環境の整備を図る。

特に、労働力人口の構成の高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、原則として希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう、定年の引上げや継続雇用制度の導入等による安定的な雇用の確保を図る。

勤労者が、職業生活と家庭や地域での生活とを両立させつつ、職業生活の全期間を通じて能力を有効に発揮することができるよう、職業能力の開発、労働時間の短縮、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の一層の確保、育児・介護休業制度の普及などの施策を推進する。

職業生活からの引退後の所得については、国民の社会的連帯を基盤とする公的年金を中心とし、これに職域や個人の自助努力による企業年金、退職金、個人年金等の個人資産を適切に組み合わせて、その確保を図る。

高齢者の雇用・就業の機会の確保

ア 知識、経験を活用した65歳までの雇用の確保

65歳までの安定的な雇用の確保するため、事業主に対し、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等について啓発・指導を行う。あわせて、これらの措置の実施及び賃金・人事処遇制度の見直しその他諸条件の整備に係る相談・援助などを実施するとともに、高齢者の雇用に関する各種助成金制度や給付制度の効果的な活用を図る。

加齢に伴う心身機能の変化を考慮して、労働災害の防止、健康の保持増進及び職場環境等の改善を図る。

イ～オ （略）

2 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）

（昭和四十六年法律第六十八号）

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

（再就職援助措置）

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 （略）

○ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（抄）

（再就職援助措置の対象となる高年齢者等の範囲等）

第六条（略）

2 法第十五条第一項の厚生労働省令で定める理由は、法第九条第二項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかつたことによる退職とする。

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 (略)

附 則

(事業主による高年齢者等の再就職の援助等に関する経過措置)

第六条 第十五条から第十七条までの規定の適用については、平成二十五年三月三十一日までの間は、第十五条第一項中「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）」とあるのは「定年、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由」と、第十六条第一項中「解雇等」とあるのは「前条第一項に規定する理由」と、第十七条第一項中「解雇等により」とあるのは「解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により」とする。

3 高年齢者等職業安定対策基本方針

(平成21年4月1日厚生労働省告示第252号)の概要

高年齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、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)第6条に基づき、策定されている。今般、昨年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定することとした。

基本方針の概要は以下のとおりである。

1 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

3 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。

高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。

その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。

4 退職共済年金の支給開始年齢の引上げスケジュール

1. 平成21～24年度に60歳に達する者（昭和24年4月2日～28年4月1日生まれの者）

60歳		65歳	
↓	職域加算額	↓	職域加算額
	厚生年金相当額		厚生年金相当額
	老齢基礎年金		老齢基礎年金

なお、平成13年度から平成20年度の間、60歳に達した者は、特別支給の退職共済年金として、上記のほか、老齢基礎年金相当額が支給されている。（この部分に係る支給開始年齢は平成13年度以降3年に1歳ずつ引き上げられており、平成17・18年度に60歳に達した者は63歳、同19・20年度に60歳に達した者は64歳から支給される。）

2. 平成25・26年度に60歳に達する者（昭和28年4月2日～30年4月1日生まれの者） → 61歳に達した段階（平成26・27年度）から支給

60歳	61歳		65歳	
↓	↓	職域加算額	↓	職域加算額
		厚生年金相当額		厚生年金相当額
		老齢基礎年金		老齢基礎年金

定年後年金受給までの間に空白が発生

以後、支給開始年齢は、3年に1歳ずつ引き上げられる。

{ 平成27・28年度に60歳に達する者 → 62歳に達した段階（平成29・30年度）から支給
 平成29・30年度に60歳に達する者 → 63歳に達した段階（平成32・33年度）から支給
 平成31・32年度に60歳に達する者 → 64歳に達した段階（平成35・36年度）から支給

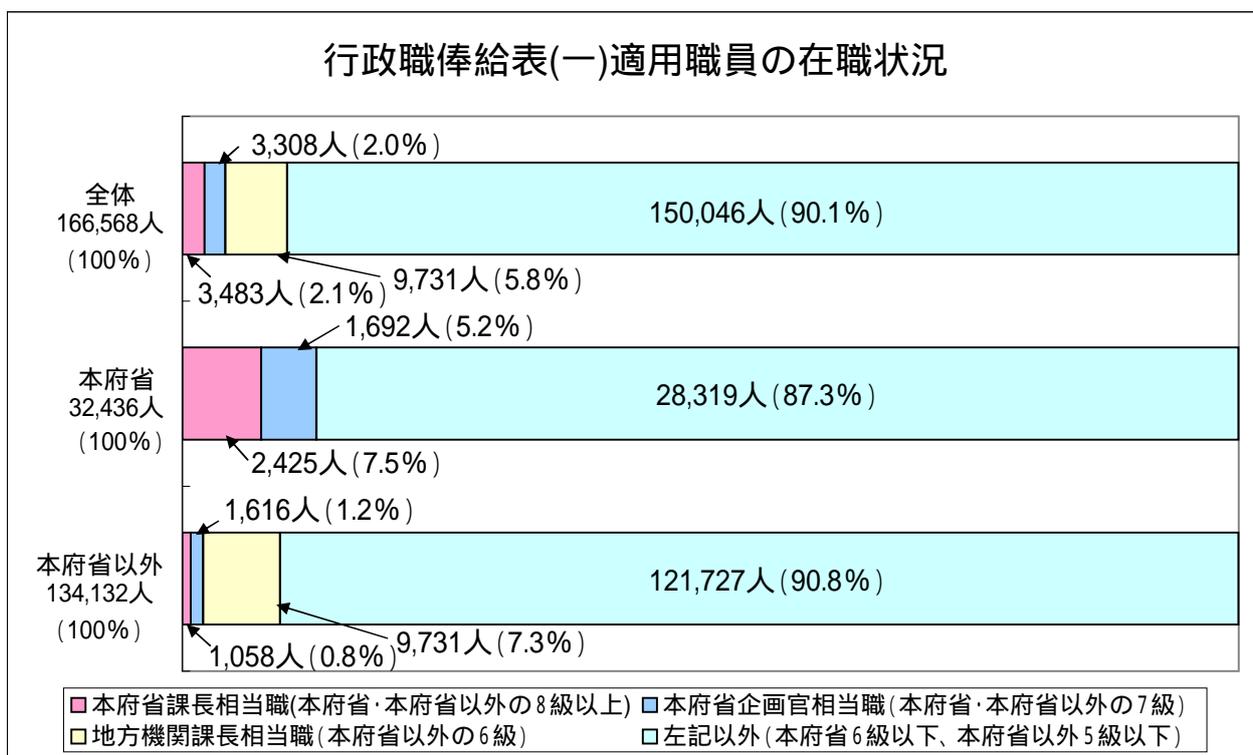
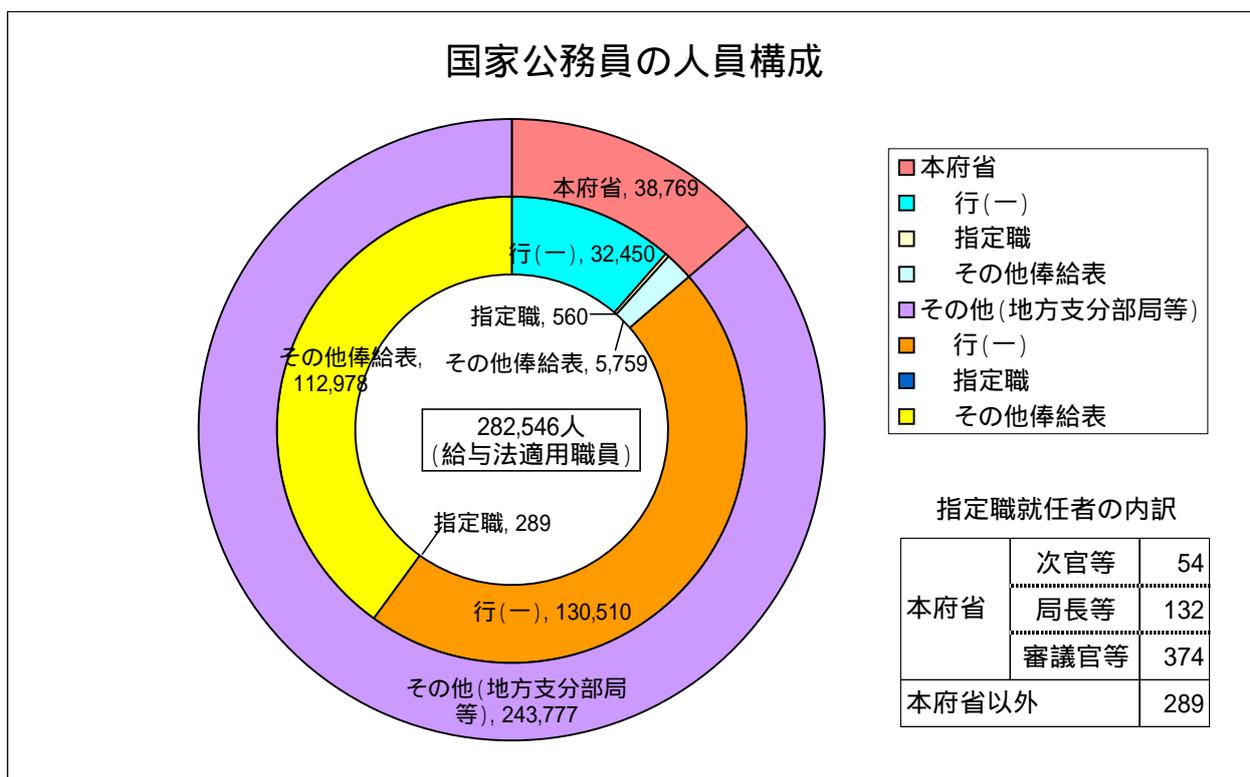
3. 平成33年度以後に60歳に達する者（昭和36年4月2日以後生まれの者） → 65歳に達した段階（平成38年度以後）から支給

60歳		65歳	
↓	老齢基礎年金	↓	職域加算額
	厚生年金相当額		厚生年金相当額
	老齢基礎年金		老齢基礎年金

定年後年金受給までに5年間の空白

（注）組合員に支給される年金としては、上記の3種類のほか、65歳到達時点において65歳未満の配偶者や18歳未満の子がいる場合等に支給される加給年金がある。

5 国家公務員の人員構成

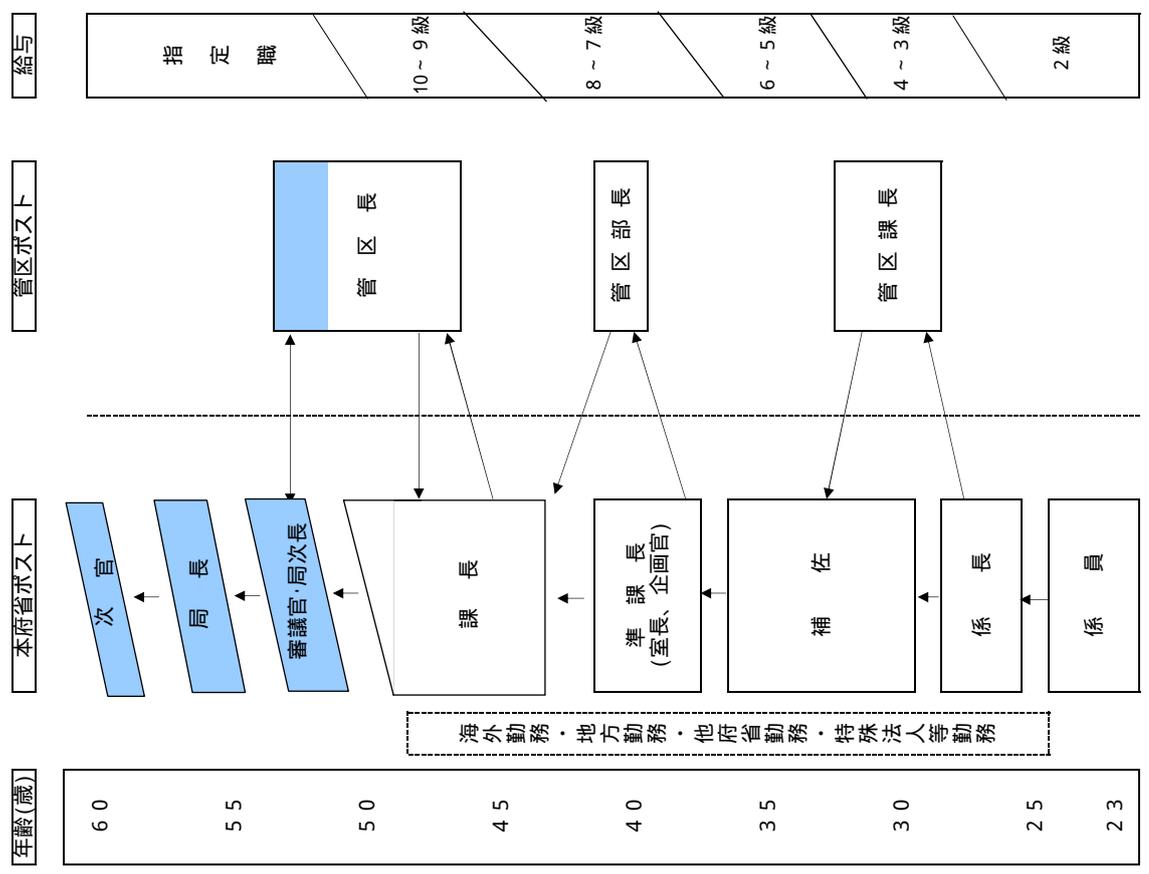


(注) 職員数は、平成20年1月15日現在の在職人員数から、同月16日以降4月1日までの期間の離職者数等を除いたもの。なお、当該期間における新規採用者数は含まれていない。

出典：平成20年国家公務員給与等実態調査(人事院)

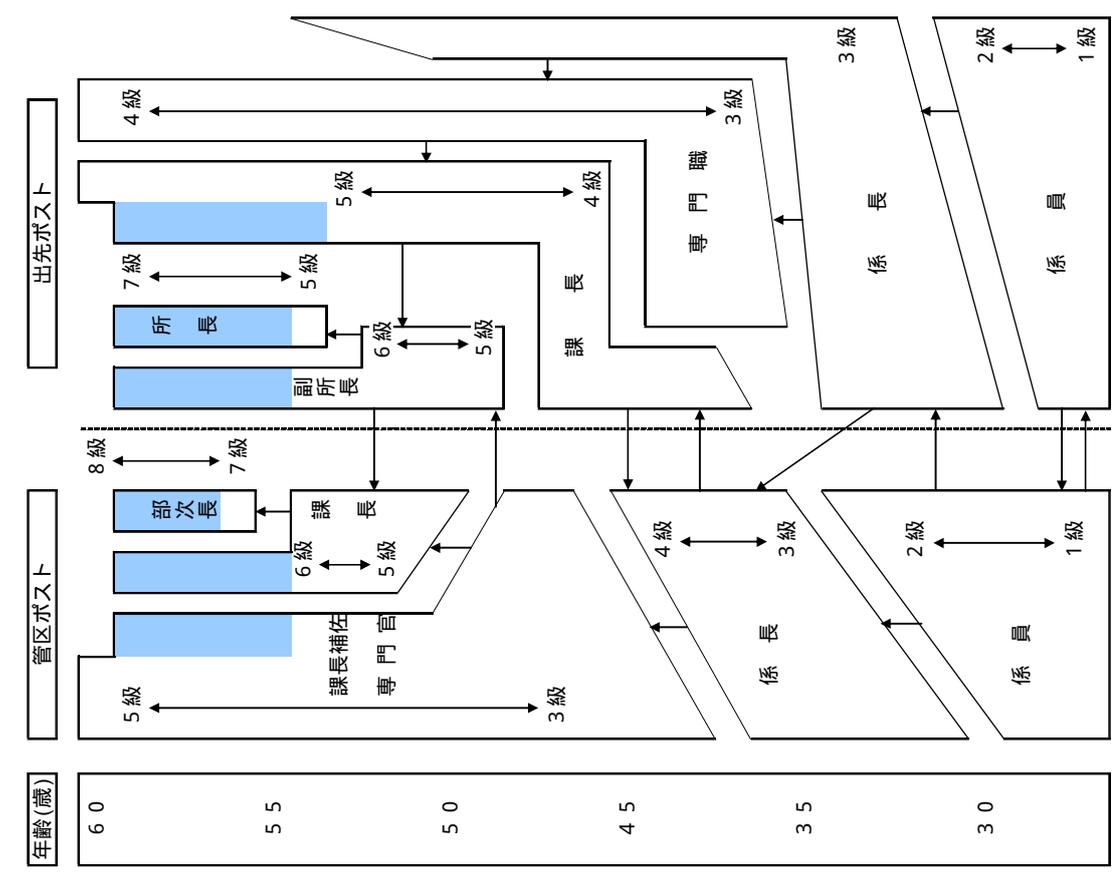
6 国家公務員の昇進例

(1) 本府省 種採用 (事務) 昇進モデル



(注) 内は、勸奨退職があったことを示す。

(2) 地方採用 (種以外) 昇進モデル < 管内異動 >



(注) 内は、勸奨退職があったことを示す。

7 国家公務員の退職理由別退職者数

退職理由	平成17年度	平成18年度	平成19年度	
				うち行(一)
計	16,413	16,947	18,008	6,643
定年	4,026	4,434	5,150	2,024
勸奨	4,199	3,840	3,550	1,804
自己都合	6,711	7,115	8,092	2,092
その他	1,477	1,558	1,216	723

(注1) 母集団は常勤の一般職国家公務員(旧日本郵政公社職員を除く)である。

(注2) 「その他」には、死亡等による退職者が含まれ、地方公務員等となった者等の退職手当が支給されない者が除かれている。

出典：総務省・人事院

8 国家公務員の定年制度の概要

I 定年制度の目的

適正な新陳代謝の促進と長期的展望に立った計画的な人事管理の展開を通じて、職員の志気の高揚を図り、組織の活力を維持するとともに、職員を安んじて公務に専念させ、もって、より能率的な公務の運営を図る。

II 定年制度の内容

1 定年退職（国公法第81条の2、人事院規則11－8第2条～第5条）

職員が定年に達したことにより、その者に係る定年退職日の満了とともに自動的に身分を失い、当然退職する制度

(1) 定年年齢

【原則】60歳

【例外】

- ① 法律に別段の定めのある場合：検察庁法……検事総長65歳、検察官63歳
- ② 国公法第81条の2第2項各号に掲げる職員（特例定年）
 - ・病院・療養所・診療所等の医師、歯科医師 …………… 65歳
 - ・守衛、用務員等 …………… 63歳
 - ・職務の特殊性又は欠員補充の困難性から定年を60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 …………… 61歳～65歳例：事務次官 62歳、在外公館に勤務する職員等 63歳、
研究所、試験所等の長で人事院が定めるもの等 65歳

(2) 定年退職日

定年に達した日以後の最初の3月31日又は任命権者が指定する日のいずれか早い日（現在、全府省とも前者による。）

(3) 定年制度が適用されない職員

- ・臨時的職員その他法律により任期を定めて任用される職員
- ・常時勤務を要しない官職を占める職員（非常勤職員）

2 勤務延長（国公法第81条の3、人事院規則11－8第6条～第10条）

定年退職予定者を、その職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情が認められる場合に、定年退職の特例として、定年退職日以降も一定期間当該職務に引き続き従事させる制度（勤務延長の期限は1年以内。人事院の承認を得て1年以内で期限の延長可（最長3年間）。）

（注）特定独立行政法人の職員についても定年制度（勤務延長及び再任用を含む。）が適用されるが、特例定年については独立行政法人の長が定めることとされており、勤務延長の期限の延長については人事院の承認が不要とされている。

9 国家公務員の再任用制度の概要

1 再任用の対象者等

(1) 対象者

定年退職者

勤務延長後に退職した者

定年前に退職した者のうち、勤続25年以上で退職日から5年以内である者
自衛隊法の規定により退職した者のうち、一定の要件を満たす者

(2) 採用基準

従前の勤務実績等に基づく選考

(3) 任期

1年を超えない範囲内で任命権者が定めた期間（更新可）

任期の上限は、共済年金の支給開始年齢の段階的引上げに合わせて、65歳に達する年度の末日まで段階的に引上げ

2 再任用職員の勤務時間・休暇

(1) 勤務時間

勤務形態は、フルタイム勤務のほか、短時間勤務を設定

フルタイム勤務は週38時間45分、短時間勤務は週15時間30分～31時間の範囲内で各省各庁の長が定める時間

(2) 休暇

定年前の職員と同様、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇

3 再任用職員の給与

(1) 俸給

俸給月額、各俸給表のそれぞれの職務の級につき単一の俸給月額（短時間勤務職員にあつては、その勤務時間数に応じてその俸給月額を基礎に比例計算により得られる額）とし、昇給はしないものとする。

(2) 諸手当

通勤手当、地域手当（給与法第11条の5～第11条の7に規定する特例的なものを除く。平成18年3月以前は、調整手当）、超過勤務手当、特別給（期末手当、勤勉手当）等に限って支給

特別給の年間支給割合は、2.35月

(参考) 一般行政事務（フルタイム勤務）の場合の年収(俸給 + 特別給)

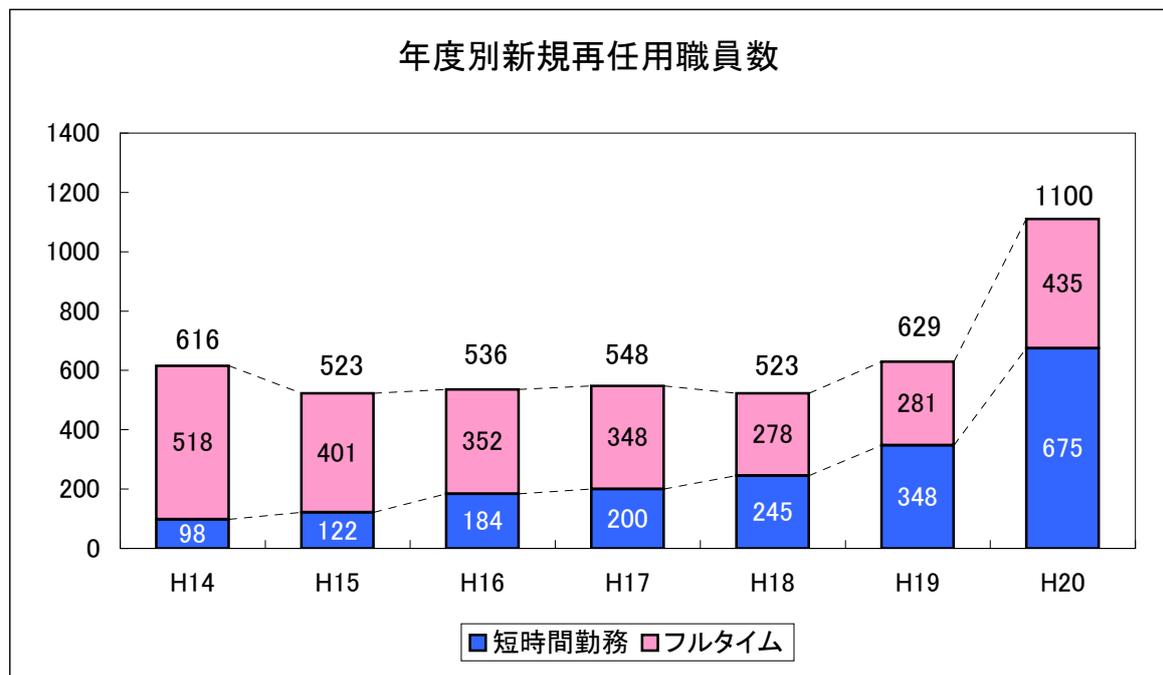
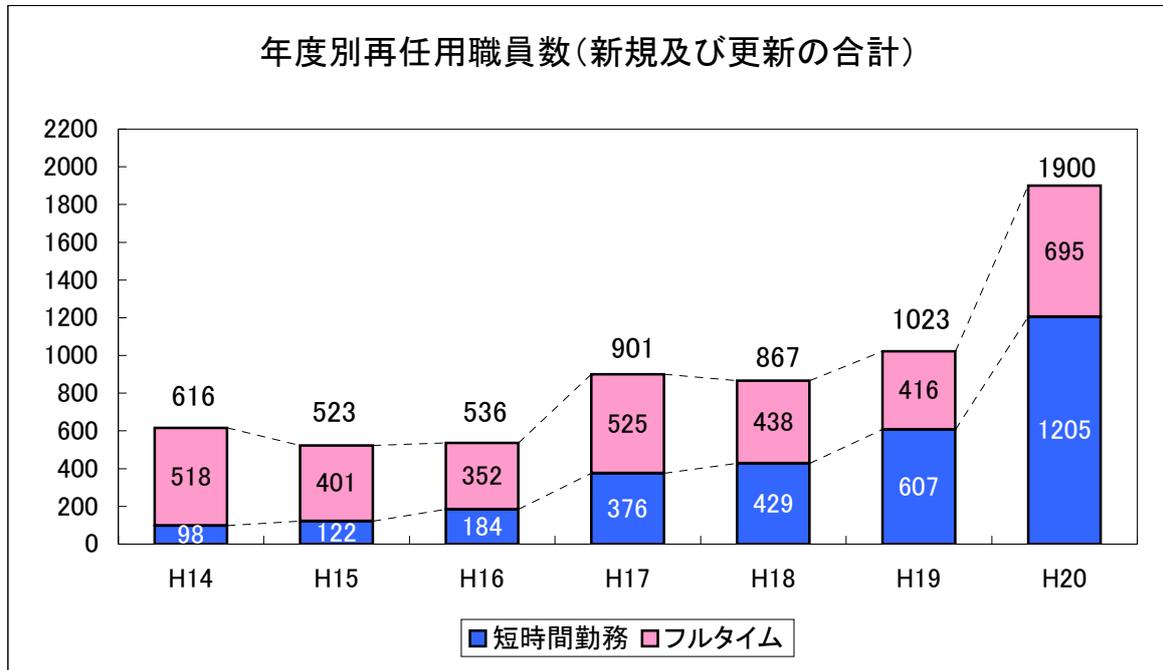
再任用ポスト (例)		年収	俸給月額
管区機関、府県単位機関の主任級	行政職(一)2級	約300万円	214,600円
〃 係長級	行政職(一)3級	約370万円	259,000円
管区機関の課長補佐級	行政職(一)4級	約400万円	279,400円

4 その他の制度

その他の人事管理諸制度（服務、能率、分限、公平、災害補償等）における再任用職員の取扱いは、定年前の職員と同様

10 国家公務員の再任用制度の実施状況

(1) 再任用職員（給与法適用職員）の推移



(2) 平成19年度60歳定年退職者等に対する再任用の実績（平成20年度）

再任用職員数 (A)	前年度60歳定年 退職者(B)	(A)/(B)
1100	4142	26.6%

再任用希望者数 (A)	前年度60歳定年 退職者(B)	(A)/(B)
1246	4142	30.1%

再任用職員数 (A)	再任用希望者数 (B)	(A)/(B)
1100	1246	88.3%

出典：再任用実施状況調査(総務省・人事院)

11 幹部職員の早期退職慣行是正の取組状況

	取組開始時点		取組終了時点		(b)-(a)
	(a) 平均勸奨退職年齢	対象期間	(b) 平均勸奨退職年齢	対象期間	
人事院	54.3	H13.8.16 ~ 14.8.15	57.8	H19.8.16 ~ 20.8.15	3.5
内閣府	53.7	H9 ~ 13年度平均	57.8	H20年度	4.1
公正取引委員会	51.0	H13.8.16 ~ 14.8.15	55.5	H19.8.16 ~ 20.8.15	4.5
警察庁	55.1	H13.8.16 ~ 14.8.15	57.4	H19.8.16 ~ 20.8.15	2.3
金融庁	53.0	H13年度	58.0	H19年度 (H20年度は該当者なし)	5.0
総務省	53.2	H13年度	55.6	H20年度	2.4
文部科学省	55.3	H13.8.16 ~ 14.8.15	57.7	H19.8.16 ~ 20.8.15	2.4
財務省	53.9	H13年度	56.9	H20年度	3.0
厚生労働省	53.4	H13.8.16 ~ 14.8.15	56.4	H20.1.1 ~ 20.12.31	3.0
農林水産省	53.4	H12 ~ 14年度平均	56.5	H20年度	3.1
経済産業省	53.2	H13年度	55.5	H20年度	2.3
国土交通省	52.4	H9 ~ 13年度平均	55.7	H20年度	3.3
環境省	54.0	H13.8.16 ~ 14.8.15	58.0	H19.8.16 ~ 20.8.15	4.0
防衛省	56.8	H13.8.16 ~ 14.8.15	58.8	H19.8.16 ~ 20.8.15	2.0
会計検査院	53.0	H13.8.16 ~ 14.8.15	56.0	H19.8.16 ~ 20.8.15	3.0

(注1) 「早期退職慣行の是正について(平成14年12月17日閣僚懇談会申合せ)」に基づき、幹部職員の平均勸奨退職年齢を3歳以上高くすることを目標として各府省が早期退職慣行是正に取り組んだ結果をまとめたもの。

(注2) 平均退職年齢については、定年に達した者の退職年齢を含む。

出典:総務省

12 本府省企画官相当職以上の職員が65歳まで在職する場合の影響(試算)

	年間 退職者数 (A)	平均 退職年齢 (B)	60歳までの 延人数 (C)	60～65歳の 延人数 (D)	65歳までの 延人数 (E)
	人	歳	人	人	人
指定職・計	163	56.2	613	815	1,428
次官・次官補級	24	58.2	43	120	163
局長級(管区等を含む)	47	56.3	174	235	409
審議官級(管区等を含む)	92	55.7	396	460	856
行政職(一)7級以上	838	57.7	1,899	4,190	6,089
行政職(一)10級	9	57.9	19	45	64
行政職(一)9級	162	56.8	518	810	1,328
行政職(一)8級	237	57.7	545	1,185	1,730
行政職(一)7級	430	58.1	817	2,150	2,967
専門行政職・税務職・公安職(一)・ (二)の相当級以上	421	59.2	317	2,105	2,422
合計	1,422		2,829	7,110	9,939

(注) 年間退職者(A)・平均退職年齢(B): 各府省における「再就職状況の公表」及び「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」(人事院)から集計した平成17・18年における定年・勸奨による退職者数の平均及びその平均退職年齢

60歳までの延人数(C): 年間退職者が平均退職年齢から60歳までの間、退職せずに公務内に在職すると仮定した場合に、増加が見込まれる延人数
(年間退職者数(A)×60歳までの年数)

60～65歳の延人数(D): 年間退職者が、60～65歳までの間、退職せずに公務内に在職すると仮定した場合に、増加が見込まれる延人数
(年間退職者数(A)×5年)

65歳までの延人数(E): 60歳までの延人数(C) + 60～65歳の延人数(D)

13 平成19年の国家公務員法等改正法（平成19年法律第108号）の概要

1. 能力・実績主義

(1) 人事管理の原則

職員の任用、給与その他の人事管理について、職員の採用試験の種類や年次にとらわれてはならないこと、人事評価に基づいて適切に行うことといった基本的な原則を明らかにする。

(2) 能力本位の任用制度の確立

イ 昇任、転任等

職員の昇任及び転任は、職員の人事評価又はその他の能力実証によるものとする。また、職制上の段階の標準的な官職と、その官職に必要な標準職務遂行能力を明らかにし、標準職務遂行能力及び適性を、昇任又は転任の判断基準とする。

ロ 採用昇任等基本方針

職員の採用、昇任、降任及び転任に関する制度の適切かつ効果的な運用を確保するための基本的な方針を策定する。

(3) 新たな人事評価制度の構築

イ 現行の勤務成績の評定に代え、新たな人事評価制度を構築する。

ロ 職員の人事評価を「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義し、公正に行わなければならないこととする。

ハ 職員の執務について、その所轄庁の長は、定期的に人事評価を実施する。

(4) 分限制度

分限事由の一つである「勤務実績がよくない場合」を「人事評価又は勤務の状況に照らして、勤務実績がよくない場合」に改め、明確化する。

2. 再就職に関する規制の改正等

(1) 再就職あっせんの規制及び官民人材交流センターの設置

各府省等職員が職員又は職員であった者について、営利企業及び非営利法人（以下「営利企業等」という。）に対し再就職あっせんを行うことを禁止し、内閣府に設置する官民人材交流センター（以下「センター」という。）に一元化する。

センターは、職員の離職に際しての離職後の就職の援助及び官民の人材交流の円滑な実施のための支援を行う。

センターは平成20年中に設置し、一元化実施はセンター設置後3年以内とする。

注）一元化までの移行期間中は、再就職等監視委員会等の承認を受けた場合に限り、各府省等職員による再就職あっせんに可とする。

センターについては、設置後5年を経過した場合、その体制を見直し、必要な措置を講ずる。

(2) 現職職員の求職活動規制

現職職員が自らの職務と利害関係を有する一定の営利企業等に対し、求職活動を行うことを規制する。

(注) 現役出向の場合、一定の官職以下の職員の再就職の場合、センターから紹介された場合、再就職等監視委員会等の管理下において行う場合には、現職職員による当該営利企業等への求職活動を可とする。

(3) 退職職員の働きかけ規制

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、離職後2年間、一定の国の機関の現職職員に、当該営利企業等又はその子法人が関係する契約又は処分であって離職前5年間（課長レベル以上ではそのポストに就いていた間）に担当していた職務（局長級以上については在職していた府省の所掌）に属するもの等に関して働きかけを行うことを規制する。

離職後に営利企業等の地位に就いている退職職員が、一定の国の機関の現職職員に、在職中に自らが決定した契約又は処分であって当該営利企業等が関係するものに関して働きかけを行うことを期限の定めなく規制する。

(4) 働きかけを受けた現職職員の規制

退職職員から上記(3)に規定する働きかけを受けた現職職員に対し、再就職等監察官への届け出を義務付ける。

(5) 上記(1)～(4)において、違反行為に対しては懲戒、過料を科し、不正な行為等に対しては刑罰を科す。

(6) 再就職情報の内閣での一元管理

管理職職員であった者が、営利企業等の地位に就く場合等には、離職後2年間、内閣総理大臣に一定の事項を届け出なければならないものとする。

(7) 事前承認制度の暫定的存続と廃止

離職後2年間の内閣による事前承認制度を暫定的に設け、一元化時点で同制度は廃止する。

(8) 監視体制の整備

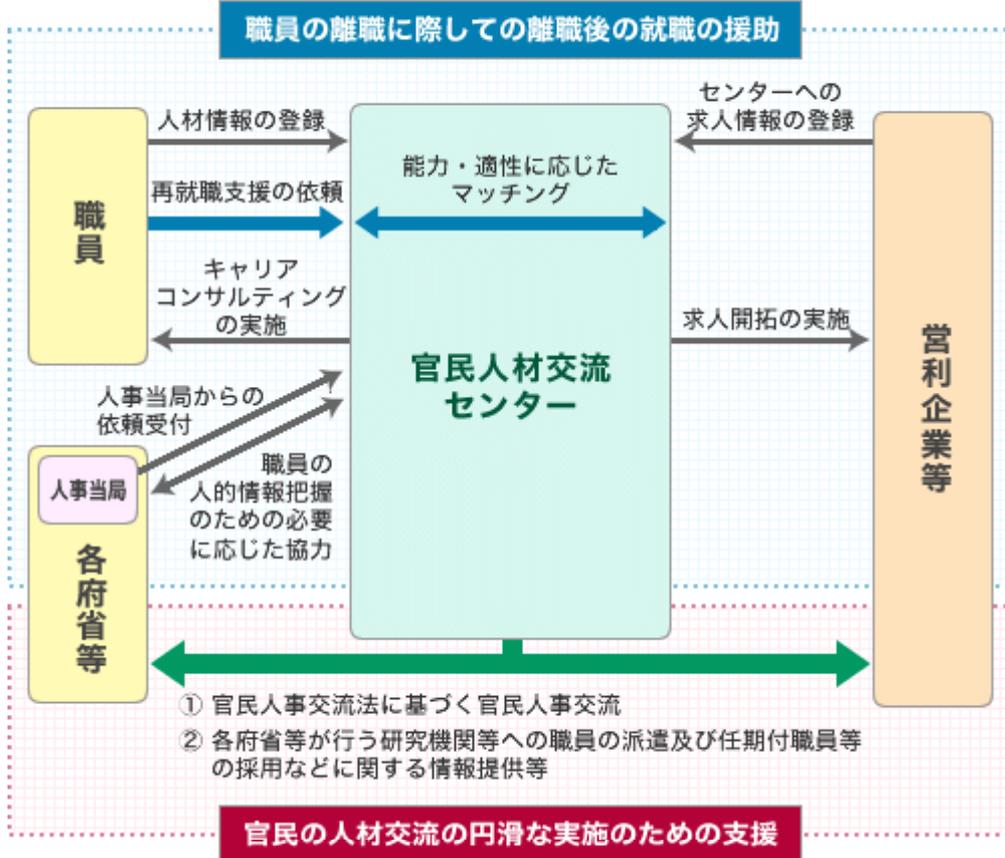
再就職等監視委員会を内閣府に設置し、再就職に関する規制の適用除外の承認、任命権者への勧告等を実施する。

同委員会に再就職等監察官を置き、各府省等における再就職に関する規制違反の調査等を実施する。

(注) 各府省等職員による再就職あっせんは平成21年12月31日までとされ、以後は官民人材交流センターに一元化される。

14 官民人材交流センターの概要

【官民人材交流センター】



出典：内閣府官民人材交流センター資料

15 国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号） における関連部分の概要

(1) キャリア制度の廃止

I種試験合格者が、身分固定的に幹部候補となり、横並びで昇進するキャリア制度を廃止する。

① 採用試験の抜本的見直し

- ・ 現行の採用試験の種類及び内容を抜本的に見直す。

② 幹部候補育成課程

- ・ 管理職員の職責を担うにふさわしい能力及び経験を有する職員を総合的かつ計画的に育成するための、幹部候補育成課程を整備。課程への選考は、採用試験の種類にとらわれず、勤務実績に基づいて行われる。

(2) 能力及び実績に応じた処遇の徹底

政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次の措置を講ずる。

① 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための措置を講ずる。

② 優秀な人材の確保を図るため、初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の措置を講ずる。

③ 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次の措置を講ずる。

a 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図る。

b 定年を段階的に65歳に引上げることについて検討する。

c aの環境の整備及びbの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに役職定年制度及び職種別定年制度の導入について検討する。

(3) その他

このほか、基本法においては、内閣一元管理の導入、国家戦略スタッフの設置、官民の人材交流の推進、職員の倫理の確立及び信賞必罰の徹底、労働基本権の取扱い等を規定。

16 公務員制度改革に係る「工程表」について（抄）

（平成21年2月3日国家公務員制度改革推進本部決定）

多様で優秀な人材の確保と能力・実績に応じた人事の徹底

5 定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討 - 「天下り」の根絶に対応した人事制度の構築

平成19年の国家公務員法改正により、法の定める暫定期間経過後、各府省等職員による再就職のあっせんは全面禁止される。また、暫定期間中も、予算と権限を背景にした押しつけ的あっせんは禁止されている。これらの法改正を厳正に施行する。

これに加え、平成21年以降、以下のとおり定年まで勤務できる環境の整備、定年延長等の検討といった人事制度の再構築を目指した取組を進めることで、早期退職慣行について更なる是正を図り、平成23年から、いわゆる「天下り」の根絶に対応した新たな人事制度を実現する。

(1) 定年まで勤務できる環境の整備

早期退職慣行の是正に伴う職員の在職期間の長期化による人事の停滞を防ぎ、組織の新陳代謝を確保するため、能力・実績主義に基づき適材適所の人事を進める一方、総人件費の抑制を図りながら、高齢職員の能力を活かすための任用・給与制度の運用を可能とする必要がある。このため、専門スタッフ職制度の拡充を含む高齢職員の任用・給与制度について全般的な検討を行い、平成22年までに所要の法制上の措置を講ずることを目指す。人事院の勧告等が必要な事項については、平成21年中可能な限り早期に人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。また、職員の価値観の多様化等に対応し、生涯にわたる自己実現の観点から、民間における取組も踏まえつつ、自らの能力を活かした高齢職員等の自発的な退職を支援するための退職準備プログラムの拡充に向けた見直しを行い、平成22年度から実施する。

(2) 再任用の原則化に向けた取組

雇用と年金の連携を図ることにより職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備していく必要がある。また、高齢職員がこれまでに培ってきた知識や経験、技術を活用して、より質の高い行政サービスを国民に提供できるようにしていくことは、重要な課題である。定年延長の制度化に先駆けて、当面、意欲と能力のある希望者について、原則再任用できるようにする

必要がある。このため、再任用職員の担う業務や組織のあり方、定員・定数管理のあり方等を見直すとともに、必要な措置について検討を行い、平成21年中に結論を得ることとする。また、平成25年度から60歳定年退職後に年金受給までの空白期間が生じることを踏まえ、再任用職員の給与等について所要の措置を講じた上で、平成24年度から、意欲と能力のある希望者についての再任用の原則化を実施することとする。なお、その際、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。

(3) 定年延長の検討

定年延長の制度化により雇用と年金の接続が可能となる一方で、高齢職員層の人員が大幅に増加し、総人件費の増大の要因となる。そのため、総人件費の抑制という観点にも留意して、役職定年制、高齢職員の給与の引下げ、高齢職員の処遇のあり方等の全般的な事項について検討を行い、平成23年中に一定の結論を得ることとする。また、人事院の勧告等が必要な事項については、人事院に対し勧告等の要請を行うこととする。なお、定年延長を制度化する時期については、民間における定年延長の導入状況等を踏まえて検討することとする。

なお、上記(1)から(3)までの検討に際しては、民間企業において、定年制度の廃止、定年延長又は継続雇用制度の導入が義務付けられていることを踏まえるとともに、総人件費の抑制を念頭に置きつつ、総合的な対策を講じていく必要がある。このため、職員の在職期間の長期化、高齢職員の増加に対応して高齢職員の知識や経験、技術を活かすにふさわしい職務のあり方や勤務形態を検討するとともに、組織のフラット化やスタッフ職の増加への対応を含む組織のあり方や業務実施体制についても併せて検討する必要がある。また、高齢職員の給与水準及び給与体系のあり方、退職給付のあり方、定員・定数管理のあり方等について抜本的に見直す。加えて、優秀な人材を公務部内に確保する観点からも、給与カーブの更なるフラット化や、民間における取組も踏まえた、職員のモラルや組織活力を維持向上するための方策、職員のキャリアアップ・生涯設計に対する支援策などについても併せて検討していく必要がある。また、(1)及び(3)の検討に際しては、役職定年制等の導入や、行政組織の見直しや定員削減を円滑に実施するための希望退職等の新たな制度を設ける必要性等についても検討する。このため、政府部内に関係府省からなる検討体制を整備し、必要な措置について検討を進めることとする。

17 民間企業の高年齢者の雇用状況

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況（平成20年6月1日現在）

雇用確保措置の実施状況（％）

	計	実施済み	未実施
規模計	100.0	96.2	3.8
301人以上	100.0	99.8	0.2
51～300人	100.0	95.6	4.4

雇用確保措置の内訳（％）

	計	定年の定め の廃止	定年の引上げ	継続雇用制度 の導入
規模計	100.0	2.1	12.5	85.4

継続雇用制度の内訳（％）

	継続雇用 制度導入 企業計	希望者全員	基準該当者	
			労使協定 による	就業規則 による
規模計	100.0	38.6	61.4	17.4

出典：高年齢者雇用安定法第52条第1項に基づく報告の集計結果（厚生労働省（平成20年10月））

(2) 民間企業の定年制・継続雇用制度の状況

定年制の状況（母集団：事務・管理職種（部門）がある企業）

（％）

項目	計	定年制あり				定年制 なし	不明	
		定 年 年 齢						
		60歳	61歳以上 65歳未満	65歳以上	不明			
企業規模								
規模計	100.0	99.7	(89.4)	(4.4)	(6.2)	-	0.2	0.1
500人以上	100.0	99.8	(93.9)	(2.5)	(3.6)	-	0.2	0.0
100人以上 500人未満	100.0	99.9	(91.1)	(3.6)	(5.3)	-	0.1	0.0
50人以上 100人未満	100.0	99.4	(85.8)	(6.0)	(8.2)	-	0.4	0.2

（注）（ ）内は定年制があると回答した企業を100とした割合

継続雇用制度の内容（母集団：定年制がある企業）

(%)

項目	計	継続雇用制度がある						継続雇用制度がない	不明
		制度の内容							
		再雇用制度あり			勤務延長制度あり				
		再雇用制度のみ	勤務延長制度あり		勤務延長制度のみ				
企業規模									
規模計	100.0	94.6	91.4	85.4	6.1	9.3	3.2	3.4	2.0
500人以上	100.0	96.7	95.4	92.7	2.8	4.0	1.2	2.6	0.7
100人以上 500人未満	100.0	96.0	92.9	86.8	6.1	9.1	3.0	2.7	1.3
50人以上 100人未満	100.0	92.3	88.3	81.2	7.1	11.1	4.0	4.5	3.2

複数回答

再雇用する者の範囲（母集団：再雇用制度がある企業）

(%)

項目	計	継続雇用対象者の範囲			不明
		例外なく希望者全員	会社が定めた「基準」に適合する者全員	例外的な不適合者を除き原則希望者全員	
企業規模					
再雇用制度					
規模計	100.0	19.3	76.9	28.3	3.7
500人以上	100.0	9.0	89.7	32.3	1.3
100人以上 500人未満	100.0	17.8	79.4	29.9	2.8
50人以上 100人未満	100.0	24.8	69.4	24.8	5.8

定年退職者のうち再雇用の基準に達しなかった者の割合

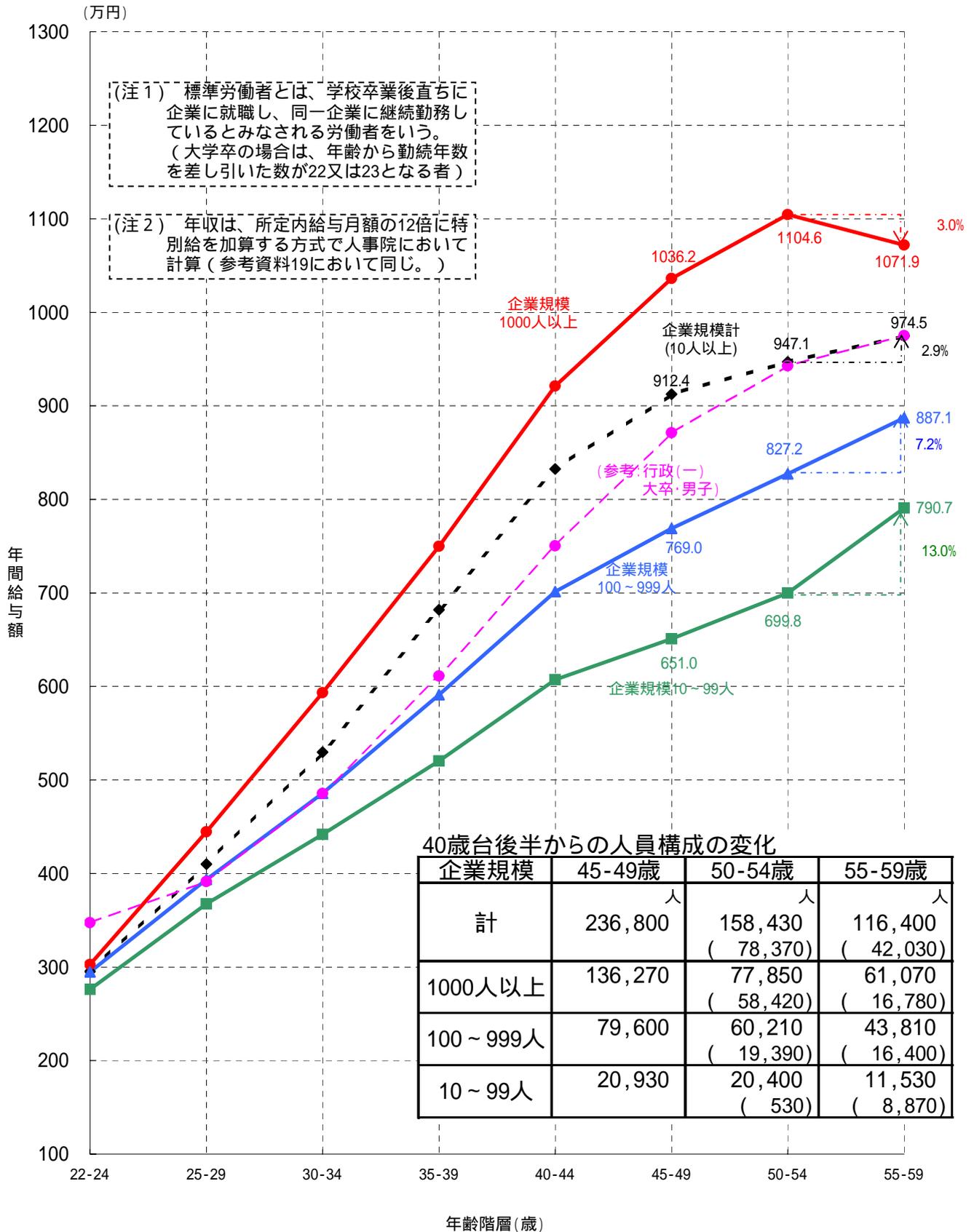
（母集団：再雇用制度があり、かつ、再雇用する者の範囲について基準を定めている企業のうち、平成19年度中に定年退職者がいた企業）

(%)

項目	計	該当者なし	1%以上 5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上 20%未満	20%以上 25%未満	25%以上	不明
企業規模									
再雇用制度									
規模計	100.0	78.5	3.8	1.5	1.2	0.9	1.0	7.4	5.7
500人以上	100.0	68.6	7.8	4.4	4.1	1.6	1.7	7.8	4.0
100人以上 500人未満	100.0	79.1	3.5	0.7	0.4	1.1	1.1	7.7	6.4
50人以上 100人未満	100.0	84.6	1.7	1.1	0.8	0.0	0.0	6.5	5.3

出典：平成20年民間企業の勤務条件制度等調査(速報値)(人事院)

18 民間企業の標準労働者の年収カーブ(産業計、大卒・男子)



19 民間企業の高年齢層労働者の給与

(1) 年齢階層別の年収比較（製造業（管理・事務・技術）（男女計））

企業規模・10人以上

企業規模・100人以上

年齢階層	所定内	特別給	年収	労働者数	所定内	特別給	年収	労働者数
歳	千円	千円	千円	十人	千円	千円	千円	十人
55-59	456.9	1942.6	7425.4	30309	490.3	2272.3	8155.9	23408
60-64	336.5	1009.4	5047.4 (68.0%)	7097	335.6	1295.8	5323.0 (65.3%)	4011

企業規模・1000人以上

企業規模・100-999人

年齢階層	所定内	特別給	年収	労働者数	所定内	特別給	年収	労働者数
歳	千円	千円	千円	十人	千円	千円	千円	十人
55-59	536.8	2741.8	9183.4	12824	434.0	1703.5	6911.5	10584
60-64	339.7	1695.4	5771.8 (62.9%)	1373	333.5	1087.8	5089.8 (73.6%)	2638

企業規模・10-99人

年齢階層	所定内	特別給	年収	労働者数
歳	千円	千円	千円	十人
55-59	343.5	824.4	4946.4	6902
60-64	337.6	637.1	4688.3 (94.8%)	3087

(注) 企業規模100人以上の数値は、同1000人以上及び同100-999人のデータを基に人事院において計算

出典：平成19年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

(2) 50歳課長級従業員の定年前の給与

50歳課長級従業員の定年前の基本給の状況（母集団：定年制がある企業）

（％）

項目 企業規模	計	基本給が下がる又は横ばいとする仕組みがある	基本給が下がる仕組みがある	事由 (複数回答)		基本給を横ばいとする仕組みがある
				役職定年制	役職定年制以外	
				規模計	100.0	
500人以上	100.0	53.6	35.5	(56.1)	(51.4)	23.6
100人以上 500人未満	100.0	43.2	23.4	(45.0)	(57.4)	24.1
50人以上 100人未満	100.0	37.2	16.4	(26.0)	(76.2)	24.4

┌───────────┴───────────┐
複数回答

（注）（ ）内は基本給が下がる仕組みがあると回答した企業を100とした割合

役職定年制により基本給が下がる場合の要因

（母集団：役職定年制により基本給が下がる仕組みがある企業）

（％）

項目 企業規模	計	特別な賃金テーブルに変更	同一の賃金テーブルの中で下位の等級等に変更	役職加給等、役職評価部分の削減	その他	不明
規模計	100.0	29.3	20.9	57.3	10.8	0.5
500人以上	100.0	37.7	20.1	45.9	12.9	1.6
100人以上 500人未満	100.0	27.3	22.7	59.7	10.2	0.2
50人以上 100人未満	100.0	24.2	16.2	65.0	10.0	-

┌───────────┴───────────┐
複数回答

役職定年制以外により基本給が下がる場合の要因

（母集団：役職定年制以外により基本給が下がる仕組みがある企業）

（％）

項目 企業規模	計	特別な賃金テーブルに変更	同一の賃金テーブルの中で下位の等級等に変更	役職加給等、役職評価部分の削減	その他	不明
規模計	100.0	27.2	21.8	24.6	27.8	9.2
500人以上	100.0	25.8	27.3	24.7	33.1	2.3
100人以上 500人未満	100.0	28.0	22.9	15.7	33.3	6.2
50人以上 100人未満	100.0	26.7	17.9	37.1	17.6	16.6

┌───────────┴───────────┐
複数回答

基本給が横ばいとなる場合の要因（母集団：基本給を横ばいとする仕組みがある企業）

（％）

項目	計	年俸制のため	課長の基本給は定額制（年俸制以外）	昇給停止措置による	不明
企業規模					
規模計	100.0	15.1	17.0	57.2	10.7
500人以上	100.0	22.7	15.0	52.7	9.6
100人以上 500人未満	100.0	15.2	13.3	57.9	13.7
50人以上 100人未満	100.0	12.8	22.4	57.7	7.1

(3) 役職定年後の年収水準

（母集団：部長級 / 課長級に役職定年制がある企業）

（％）

項目	計	変わらない	下がる					不明	
			約90%以上 99%以下	約80%以上 89%以下	約70%以上 79%以下	約60%以上 69%未満	約60% 未満		
企業規模									
部長級									
規模計	100.0	7.8	87.8	(32.7)	(35.5)	(22.4)	(7.7)	(1.8)	4.4
500人以上	100.0	8.5	87.1	(30.7)	(38.1)	(18.8)	(8.2)	(4.1)	4.4
100人以上 500人未満	100.0	8.3	87.4	(34.1)	(32.6)	(22.8)	(9.0)	(1.6)	4.3
50人以上 100人未満	100.0	5.6	89.5	(30.9)	(40.5)	(24.8)	(3.7)	-	4.9
課長級									
規模計	100.0	8.1	87.7	(36.4)	(35.4)	(19.5)	(7.2)	(1.5)	4.2
500人以上	100.0	9.1	87.0	(37.3)	(34.0)	(17.4)	(7.5)	(3.8)	3.9
100人以上 500人未満	100.0	7.5	88.5	(38.6)	(33.4)	(18.4)	(8.4)	(1.2)	3.9
50人以上 100人未満	100.0	8.9	86.3	(29.2)	(42.3)	(24.8)	(3.7)	-	4.7

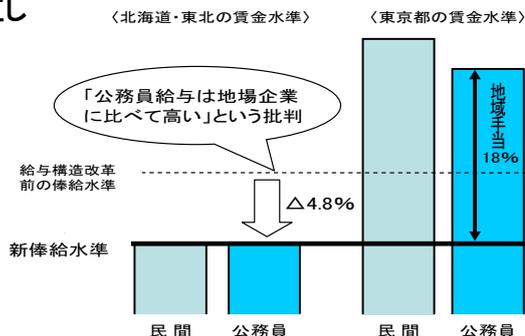
（注）（ ）内は下がると回答した企業を100とした割合

出典：平成20年民間企業の勤務条件制度等調査(速報値)(人事院)

20 国家公務員に関する給与構造改革の概要 —平成18年度から5年間で段階的に導入—

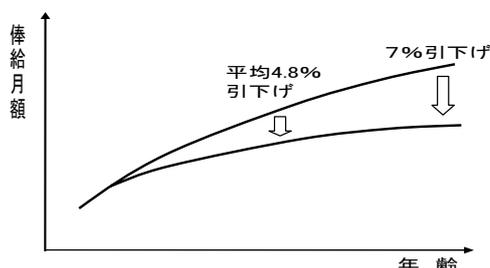
I 地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し

- ① 全国共通に適用される俸給表の水準について、民間賃金水準が最も低い地域に合わせ、平均で4.8%の引下げを実施（平成18年度から実施）
- ② 民間賃金が高い地域に勤務する職員を対象として、3%から最大18%までの地域手当を新設（平成18年度から実施）
- ③ 広域にわたる異動を行う職員を対象に、広域異動手当を新設（平成19年度から実施）



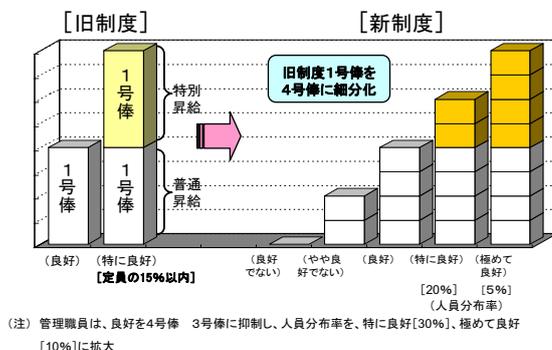
II 職務・職責に応じた俸給構造への転換（平成18年度から実施）

- ① 中高年齢層の俸給水準の引下げ幅を7%程度にすることなどにより、給与カーブをフラット化
- ② 俸給表の職務の級と役職段階との関係を再整理し、職務の級を統合、新設



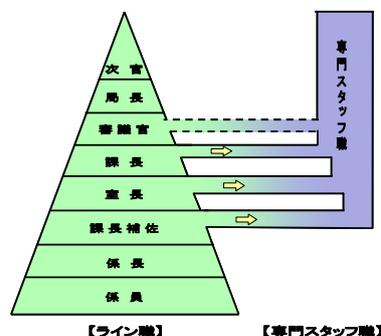
III 勤務実績の給与への反映の推進（平成18年度から実施）

- ① 従前の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、勤務実績に基づきいわゆる査定昇給に一本化
- ② ボーナス（勤勉手当）についても、支給額に勤務実績をより反映し得るよう、「優秀」以上の成績区分の人員分布を拡大



IV 複線型人事管理に向けた環境整備 —専門スタッフ職俸給表の新設（平成20年度から実施）

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設 [別紙参照]



V その他の改革

- ① 俸給の特別調整額（管理職手当）の定額化（平成19年度から実施）
- ② 本府省業務調整手当の新設（平成21年度から実施）

専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化、複雑・高度化に対応するため、公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設

(制度の概要)

1 俸給表の適用範囲

俸給表は、行政の特定の分野における高度の専門的な知識経験に基づく調査、研究、情報の分析等を行うことにより、政策の企画及び立案等を支援する業務に従事する職員で人事院規則で定めるものに適用

2 俸給表

俸給表は3級構成とし、各職務の級の水準は、本府省の課長補佐級から課長級までの水準を基礎

3 昇給及び勤勉手当

昇給及び勤勉手当については、成果をより反映し得る仕組みを導入

4 諸手当

- ・俸給の特別調整額は支給しない。2・3級職員について超過勤務手当等を適用除外
- ・3級職員のうち、特に重要かつ困難な業務に従事する職員に専門スタッフ職調整手当を支給(俸給月額100分の10)

5 勤務時間の弾力化

勤務時間について、職員の申告を経て、4週間ごとの期間につき各省各庁の長が割り振る仕組み(フレックスタイム制)を導入

専門スタッフ職職員の年間給与

○ 3級職員 約980万円～約1,120万円

○ 2級職員 約870万円～約 990万円

○ 1級職員 約660万円～約 850万円

(注) 地域手当17%(東京都特別区)、勤勉手当における勤務成績が「標準」の場合で算定。

(参考1) 行政職(一)職員の年間給与

- 本府省課長(9級・俸給の特別調整額(管理職手当)を含む)
約1,190万円～約1,340万円
- 本府省室長(8級・俸給の特別調整額を含む)
約 1,000万円～約1,140万円
- 本府省課長補佐(6級・本府省業務調整手当を含む)
約 690万円～約 900万円

(注) 地域手当17%(東京都特別区)、勤勉手当における勤務成績が「標準」の場合で算定。

(参考2) 行政職(一)職員から専門スタッフ職職員に異動した場合の年間給与の例

- 本府省課長(9級) 専門スタッフ職3級職員
約1,290万円 約1,070万円(△17%)
- 本府省室長(8級) 専門スタッフ職2級職員
約1,070万円 約 930万円(△13%)
- 本府省課長補佐(6級) 専門スタッフ職1級職員
約 800万円 約 760万円(△ 5%)

21 定年延長を踏まえた国家公務員の給与

(1) 65歳まで定年延長した場合における総給与費等の推移(試算)

年数 (延長時定年年齢)	総給与費(人員)						現行総給与費 (19,169億円) との差 億円
	60歳前(人員)		61～65歳(人員)				
	億円	人	億円	人	億円	人	
0年目(60歳)	19,169	(287,497)	19,169	(287,497)	-	(0)	0
1年目(61歳)	19,396	(287,497)	19,089	(282,736)	307	(4,761)	227
2年目	19,431	(287,497)	19,083	(282,100)	348	(5,397)	262
3年目	19,437	(287,497)	19,076	(281,895)	361	(5,602)	268
4年目(62歳)	19,600	(287,497)	18,865	(276,090)	735	(11,407)	431
5年目	19,559	(287,497)	18,784	(275,460)	775	(12,037)	390
6年目	19,496	(287,497)	18,686	(274,918)	810	(12,579)	327
7年目(63歳)	19,613	(287,497)	18,399	(268,651)	1,214	(18,846)	444
8年目	19,515	(287,497)	18,268	(268,132)	1,247	(19,365)	346
9年目	19,403	(287,497)	18,135	(267,803)	1,268	(19,694)	234
10年目(64歳)	19,503	(287,497)	17,870	(262,146)	1,633	(25,351)	334
11年目	19,376	(287,497)	17,741	(262,103)	1,635	(25,394)	207
12年目	19,219	(287,497)	17,547	(261,538)	1,672	(25,959)	50
13年目(65歳)	19,269	(287,497)	17,177	(255,021)	2,092	(32,476)	100
14年目	19,100	(287,497)	16,982	(254,607)	2,118	(32,890)	69
15年目	18,947	(287,497)	16,750	(253,378)	2,197	(34,119)	222
16年目	18,776	(287,497)	16,515	(252,384)	2,261	(35,113)	393
17年目	18,592	(287,497)	16,326	(252,306)	2,266	(35,191)	577
18年目	18,432	(287,497)	16,190	(252,680)	2,242	(34,817)	737
19年目	18,274	(287,497)	16,065	(253,194)	2,209	(34,303)	895
20年目	18,092	(287,497)	15,885	(253,231)	2,207	(34,266)	1,077

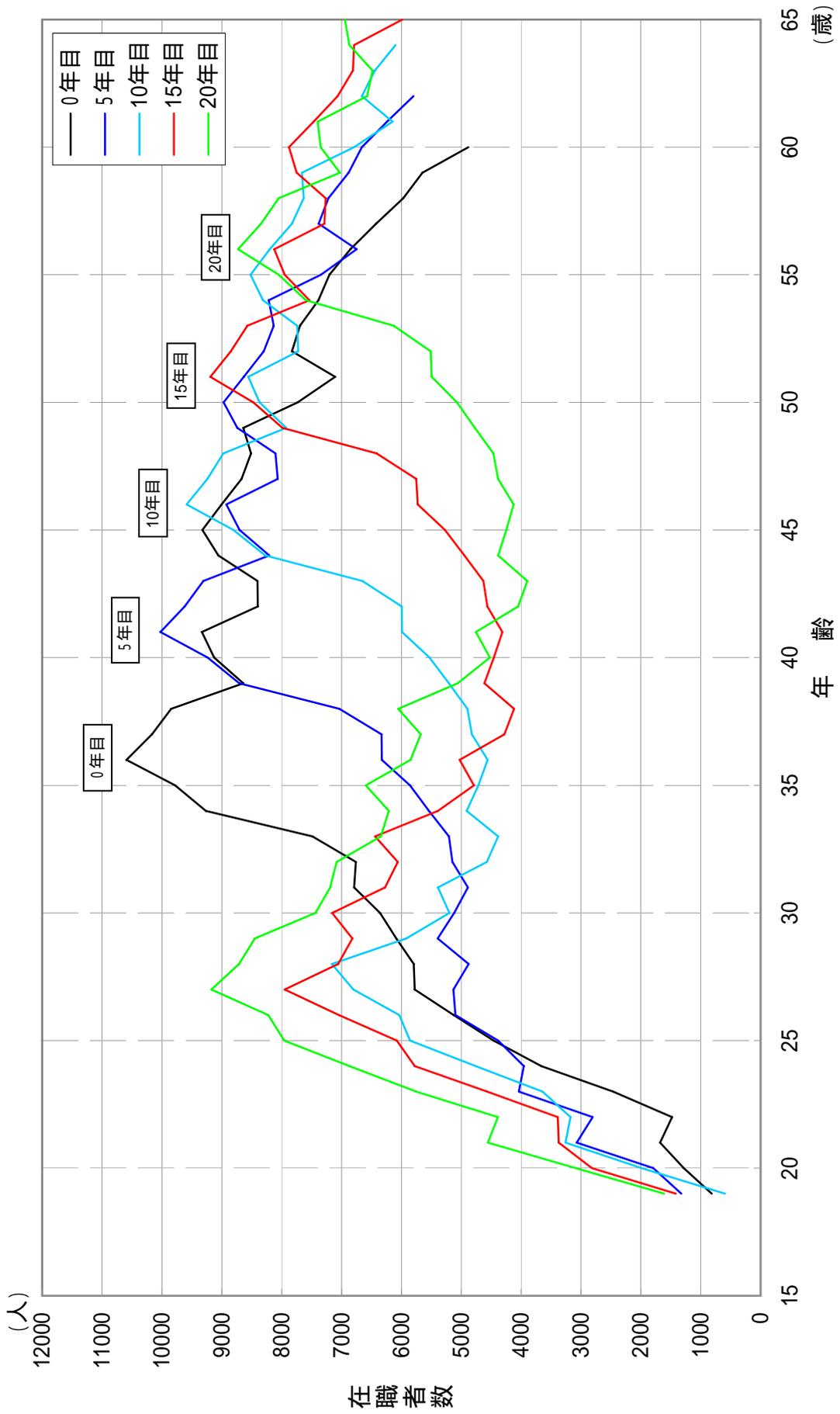
(注1) 給与法に定める全俸給表の年齢階層別在職実態(H20)をもとに、年齢階層別の離職率(H19、行政職(一)、勸奨退職者、定年退職者を除く。)を用いて、65歳定年延長(3年ごとに1歳延長)開始から20年目までの人員構成を試算。試算に当たっては、定員を一定としている。

(注2) この各年の年齢階層別人員に、年齢階層別平均年間給与額(H20)を乗じることで総給与費を試算。

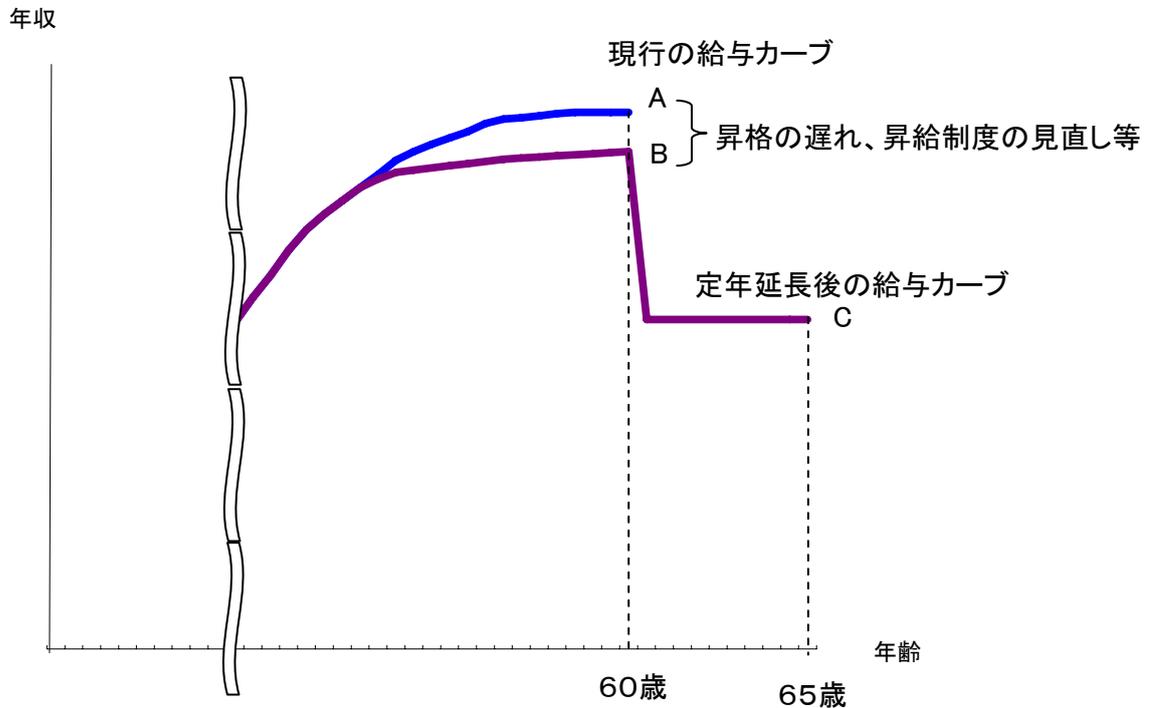
(注3) 民間企業における60～64歳の年間給与水準を見ると、平成19年賃金構造基本統計調査では55歳～59歳に比べて7割程度となっていることを踏まえ、60歳前半の年間給与額は、60歳時の7割と仮定。(参考資料19参照)

(注4) 派遣・出向制度の整備や早期退職を支援する方策等を講じることによって、公務部内に在職する高齢層職員が減少し、その分人員構成の若返りが進む場合には、本シミュレーションの結果よりも総給与費の増加が抑制されることが考えられる。

(2) 65歳まで定年延長した場合における人員構成の推移(全俸給表)(試算)



(3) 給与見直しのイメージ



【61歳以降の年収を現行退職時年収の7割とした場合の年収イメージ】

[]内の数値は、Aを100とした場合の割合

モデル例	現行60歳定年時の 年収イメージ A	65歳定年延長後の年収イメージ	
		60歳時の年収 B	61歳以降の年収 C
地方出先機関専門職(行(一)4級)	689万円	665万円 [97]	482万円 [70]
府県単位機関上級専門職(行(一)6級)	757万円	740万円 [98]	530万円 [70]
府県単位機関課長(行(一)6級)	832万円	815万円 [98]	605万円 [73]

(注1)地域手当は支給されていないものと仮定して試算。

(注2)府県単位機関課長については、61歳以降も、民間の管理職手当に相当する手当である「俸給の特別調整額」が、それ以前と同様に支給されるものと仮定して試算。

22 地方公務員法における高齢者部分休業制度の概要

1 目的

任命権者が、条例で定めるところにより、定年前の職員で部分休業を希望する職員に対し、1週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができるもの

2 対象職員

定年前5年間の間にある職員

3 取得時間及び単位

週20時間以内、日又は30分単位で取得

4 給与の減額

高齢者部分休業期間中、1時間当たりの給与等を減額

5 退職手当

休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算

6 承認の取消し・短縮

任命権者は、当該職員が高齢者部分休業をすることが公務の運営に支障があると認めるときは、承認を取り消し、又は休業時間を短縮することができる。

7 休業時間の延長

公務の運営に支障がなければ承認

23 国家公務員の兼業規制の概要

1 国家公務員法の規定

(私企業からの隔離)

第103条 職員は、商業、工業又は金融業その他営利を目的とする私企業（以下営利企業という。）を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 前項の規定は、人事院規則の定めるところにより、所轄庁の長の申出により人事院の承認を得た場合には、これを適用しない。

(他の事業又は事務の関与制限)

第104条 職員が報酬を得て、営利企業以外の事業の団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他いかなる事業に従事し、若しくは事務を行うにも、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長の許可を要する。

2 兼業の許可基準

(1) 自ら営利企業を営む場合の基準

- 職員の占めている官職と当該営利企業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがなく、かつ、営利企業に従事しても職務の遂行に支障がないと認められる場合であって
- 法の精神に反しないと認められる場合として人事院が定める場合
(人事院規則14-8（営利企業の役員等との兼業）第1項）

ア 「人事院が定める場合」の内容

- 1 不動産又は駐車場の賃貸に係る自営を行う場合で、次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるとき
 - (1) 職員の官職と承認に係る不動産又は駐車場の賃貸との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと
 - (2) 入居者の募集、賃貸料の集金、不動産の維持管理等の不動産又は駐車場の賃貸に係る管理業務を事業者に委ねること等（親族による管理も含む）により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること
 - (3) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと
- 2 不動産又は駐車場の賃貸以外の事業に係る自営を行う場合で、次に掲げる基準のいずれにも適合すると認められるとき
 - (1) 職員の官職と当該事業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと

- (2) 職員以外の者を当該事業の業務の遂行のための責任者としていること等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること
- (3) 当該事業が相続、遺贈等により家業を継承したものであること
- (4) その他公務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと

(人事院規則14-8 (営利企業の役員等との兼業)

の運用について(職職-599)第1項関係)

イ 報酬の有無にかかわらず、研究職員を除き、営利企業の役員等の職を兼ねることはできない。

(2) 営利企業の役員以外の職との兼業をする場合の基準

職員が占めている官職と団体、事業又は事務との間に特別の利害関係がなく、又はその発生のおそれがなく、かつ、職務遂行に支障がないと認めるとき

(職員の兼業の許可に関する内閣府令第1条)

具体的には、次のいずれかに該当する場合には、許可しない取扱いとすることとされている。

- ① 兼業のため勤務時間をさくことにより、職務の遂行に支障が生ずると認められるとき
- ② 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響を与えると認められるとき
- ③ 兼業しようとする職員が在職する国の機関と兼業先との間に、免許、認可、許可、検査、税の賦課、補助金の交付、工事の請負、物品の購入等の特殊な関係があるとき
- ④ 兼業する事業の経営上の責任者となるとき
- ⑤ 兼業することが、国家公務員としての信用を傷つけ、または官職全体の不名誉となるおそれがあると認められるとき

(職員の兼業の許可について(総人局第97号)第3)

24 民間企業の役職定年制の状況

(1) 役職定年制の状況（母集団：定年制がある企業）

(%)

項目	計	役職定年制がある			役職定年制がない			不明	
		今後も継続	廃止を検討		以前からなく導入予定もなし	廃止した	導入を検討		
企業規模									
規模計	100.0	20.6	(93.7)	(6.3)	74.2	(89.7)	(5.1)	(5.2)	5.2
500人以上	100.0	36.4	(94.7)	(5.3)	62.2	(77.3)	(15.7)	(7.0)	1.4
100人以上 500人未満	100.0	23.6	(94.4)	(5.6)	72.7	(89.2)	(5.3)	(5.5)	3.7
50人以上 100人未満	100.0	11.8	(90.9)	(9.1)	79.9	(93.1)	(2.4)	(4.5)	8.3

(注) ()内はそれぞれ、役職定年制がある/ないと回答した企業を100とした割合

(2) 役職定年後の配置（母集団：部長級/課長級に役職定年制がある企業）

(%)

項目	計	役職定年後の配置					不明	
		同格の専門職	格下の専門職	格下のライン職	出向・転籍	その他		
企業規模								
部長級								
規模計	100.0	95.7	(48.3)	(30.3)	(10.0)	(1.8)	(9.6)	4.3
500人以上	100.0	98.5	(50.8)	(25.7)	(7.3)	(6.3)	(9.9)	1.5
100人以上 500人未満	100.0	95.8	(47.2)	(31.9)	(9.1)	(0.7)	(11.0)	4.2
50人以上 100人未満	100.0	92.6	(48.8)	(30.8)	(15.4)	(0.0)	(5.0)	7.4
課長級								
規模計	100.0	94.9	(47.9)	(30.7)	(11.2)	(1.4)	(8.9)	5.1
500人以上	100.0	97.7	(51.4)	(25.1)	(9.7)	(4.9)	(9.0)	2.3
100人以上 500人未満	100.0	95.2	(46.1)	(32.2)	(10.8)	(0.6)	(10.2)	4.8
50人以上 100人未満	100.0	91.3	(49.5)	(32.1)	(13.5)	(0.0)	(4.9)	8.7

(注) ()内は役職定年後の配置について回答した企業を100とした割合

出典：平成20年民間企業の勤務条件制度等調査(速報値)(人事院)

25 民間企業の転籍・出向等の状況

(1) 転籍・出向の基準（母集団：定年制がある企業）

(%)

項目 企業規模	計	転籍・出向あり								転籍・出向なし	不明
		年齢	役職	役職定年以降	職能資格	勤続年数	その他	不明			
規模計	100.0	21.7	(17.1)	(12.0)	(5.5)	(15.1)	(4.3)	(74.3)	(1.5)	75.1	3.2
500人以上	100.0	48.2	(24.5)	(14.6)	(7.2)	(9.6)	(3.8)	(73.1)	(2.3)	50.7	1.1
100人以上 500人未満	100.0	21.4	(12.0)	(12.2)	(3.1)	(16.7)	(3.9)	(80.5)	(1.4)	75.4	3.2
50人以上 100人未満	100.0	13.3	(20.2)	(8.2)	(9.0)	(17.8)	(5.7)	(60.9)	(1.0)	82.8	3.8

複数回答

(注) ()内は転籍・出向ありと回答した企業を100とした割合

(2) 役職定年制、転籍・出向以外の措置の内容（母集団：定年制がある企業）

(%)

項目 企業規模	計	役職定年制、転籍・出向以外の措置あり						役職定年制、転籍・出向以外の措置なし	役職定年制、転籍・出向以外の措置検討中	不明
		転進、独立の支援	退職一時金、企業年金の拡充	職場環境、作業施設の改善	その他	不明				
規模計	100.0	5.5	(56.5)	(42.3)	(4.7)	(17.4)	(1.3)	79.3	4.2	11.1
500人以上	100.0	18.7	(66.5)	(47.6)	(1.3)	(9.2)	(-)	68.9	4.3	8.1
100人以上 500人未満	100.0	4.3	(51.6)	(31.8)	(10.0)	(27.6)	(-)	80.2	4.4	11.1
50人以上 100人未満	100.0	2.7	(44.7)	(55.0)	(-)	(12.1)	(7.4)	81.4	3.8	12.1

複数回答

(注) ()内は役職定年制、転籍・出向以外の措置ありとした企業を100とした割合

出典：平成19年民間企業の勤務条件制度等調査（人事院）

26 国家公務員の人事交流の仕組み

	根拠法令等	派遣対象・制度目的など	身分	任期	給与	人数
官民人事交流	国と民間企業との間の人事交流に関する法律	民間企業の実務の経験を通じて、効率的・機動的な業務手法を体得させ、行政課題に柔軟・的確に対応するための知識・能力を有する人材の育成	公務員の身分保有	3年以内 (5年まで延長可)	派遣先企業が支給	30人(平成20年)
国際機関派遣	国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律	国際協力の目的で国際機関・外国政府機関に派遣	公務員の身分保有	5年以内(延長可)	派遣先機関が支給 (派遣給あり)	136人 (平成19年度)
法科大学院派遣	法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律	法科大学院において教授、准教授その他の教員としての業務を行うための派遣	公務員の身分保有	3年以内 (5年まで延長可)	派遣先法科大学院が支給 (派遣給あり)	21人 (平成20年度) (フルタイム型)
退職出向	(国家公務員退職手当法)	任命権者の要請に応じ、 <u>独立行政法人等とその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもの</u>	公務を辞職	法令上の制限なし	独立行政法人等が支給	3828人 (平成19年度)

(注1) 人数は、当該年又は年度に新たに派遣等された人数。なお、法科大学院派遣については、この他に、国家公務員としての職務とともに教授等の業務を行うパートタイム型派遣がある。また、退職出向の人数には、独立行政法人等のほか、地方自治体、特別職との人事交流を含む。

(注2) 上記のほか、職員が学校、研究所、病院などの公共施設において、職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査・研究・指導などを行う場合に、職員を休職させる研究休職等の制度がある。(平成20年7月1日現在358人)

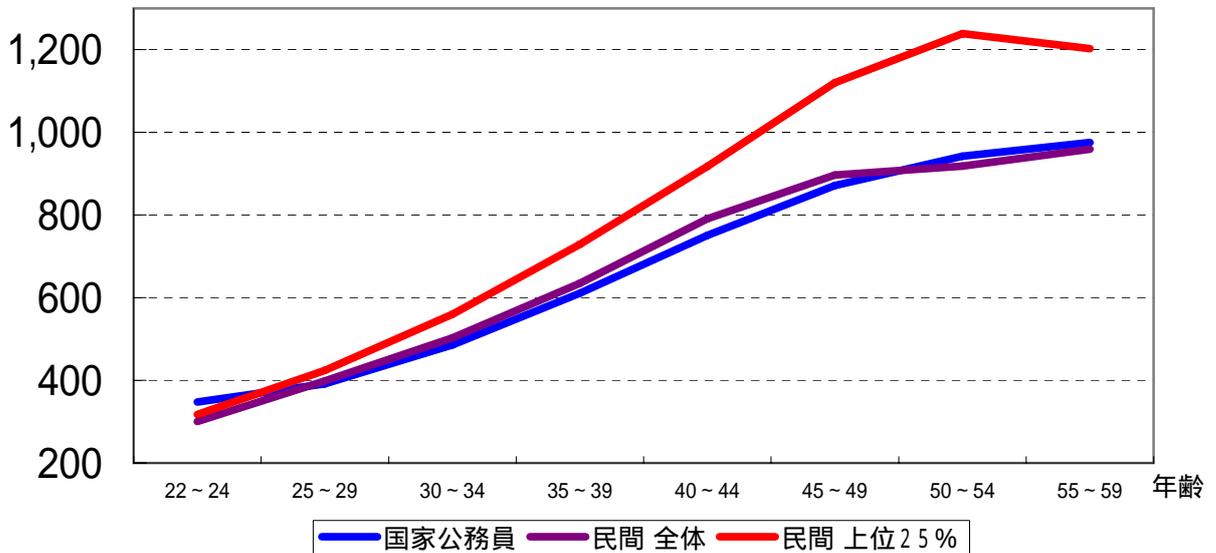
27 主要国の国家公務員の年金制度等の概要

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	上級公務員(課長級以上) 60歳 (延長も有り得る) 一般の職員 各府省、各エージェンシーが決定 2010年までに定年制は廃止される予定 (既に定年制を廃止している府省あり)	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 [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 再就職に係る規制	再就職自体を規制する一般的な制度はない 調達担当職員は、入札企業からの職の提供を拒否しなければならぬという規制がある 退職後、国の機関との接触を禁止する規定がある	次の者は離職後2年以内に就職する場合は、政府の承認を受けなければならない - 本官の同次長級以上の幹部職員 - 再就職先と競争関係にある組織の企業に秘密に接した職員 - 離職前2年間に再就職先と公的な取引がある場合等 事務次官は、原則、離職後最低3ヶ月は就職できない	退職後5年以内(定年で退職した場合)には3年以内)に、退職前5年間の職務と関係のある企業に就職する場合には、在職した省に届け出て、承認を得なければならない 省の業務と利害対立が生ずるおそれがある場合には、再就職は認められない	離職後5年以内に、職員が企業(公共企業を含む)に再就職する場合は、職員の所属庁が、独立の「倫理審査会」の審査を経て判断 監督、契約等の相手方の企業への再就職は、当該職務の終了後5年間認められない	2007年に国家公務員法改正法が成立し、2009年末をもって各府省による再就職あっせんは禁止され、職員の離職後の就職に係る支援は官民人材交流センターに一元化
3 年金制度	公務員年金(CRS)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)	国民保険+公務員年金(classic) ・ 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。	恩給制度 ・ 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となる。	公務員年金制度 ・ 支給開始年齢 60歳 ・ 支給額 退職前6月の俸給年額の75%(40年勤務の場合)	基礎年金+共済年金 ・ 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。
4 退職給付代替率	-	56.0%(2,021万円) 56.7%(1,618万円) 56.2%(972万円) 57.7%(695万円) 60.9%(446万円)	69.8%(1,398万円) 69.9%(1,120万円) 69.9%(818万円) 69.7%(519万円) 69.5%(335万円)	-	30.5%(743万円) 33.5%(622万円) 32.8%(451万円) 42.7%(389万円) 47.3%(372万円)

(注1) 「退職給付代替率」は、平成18年退職給付調査結果(人事院)による。
(注2) 「退職給付代替率」は、勤続38年、年金満額支給年齢で退職した場合に受給する年金年額等(退職一時金を年金換算した額を含む。)の退職前の最終年収に対する割合。
(注3) 「退職給付代替率」中の()内は、購買力平価により円換算した退職給付年額。

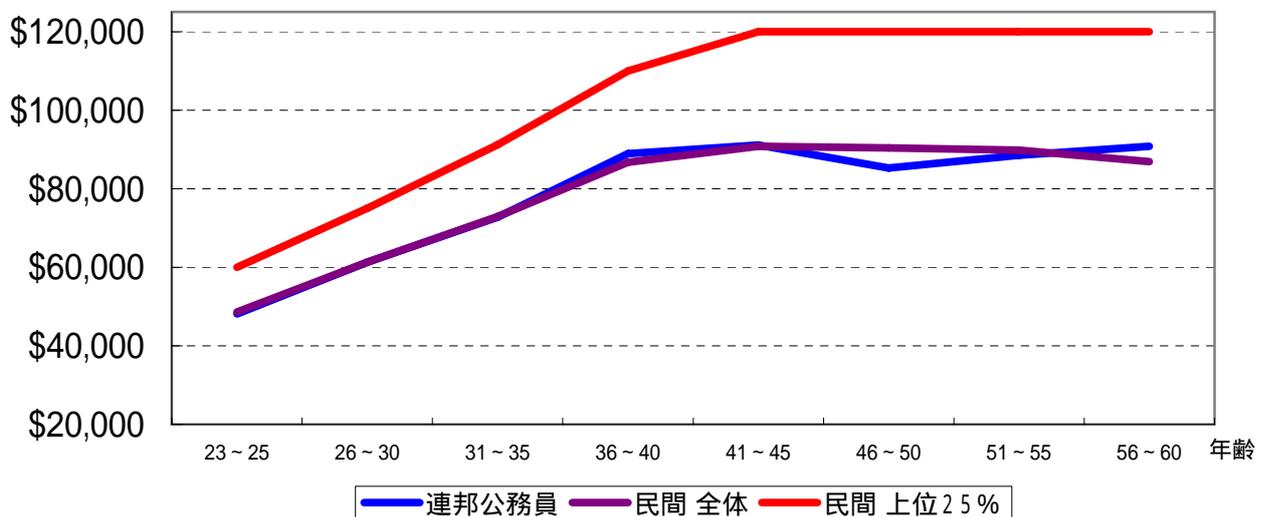
28 日米における官民の年収カーブ

年収(万円) 日本



- (注1) 国家公務員:行政職俸給表(一)適用職員、大卒以上・男子(平成20年国家公務員給与等実態調査)
 (注2) 民間:製造業、管理・事務・技術職、大卒以上・男子、企業規模10人以上(平成19年賃金構造基本統計調査)
 (注3) 「民間上位2.5%」は、平成19年賃金構造基本統計調査の「標準労働者の特定年齢別労働者数及び所定内給与額の分布特性値」における「製造業、大卒以上・男子」について、「中位数」(二等分し、真ん中の節の者の賃金)と「第3・四分位数」(四分分し、高い方から最初の節の者の賃金)の割合から係数を算出し、当該係数を「民間全体」の数値にかけたもの

年収 アメリカ



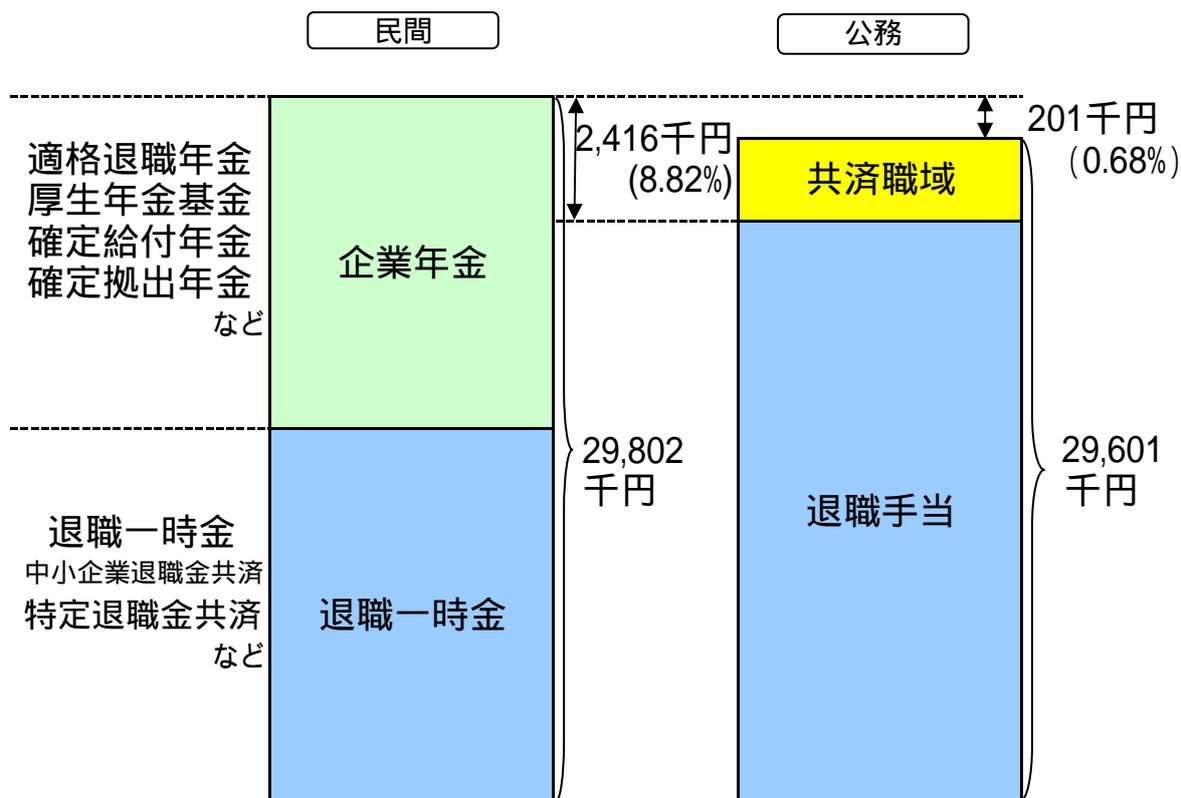
- (注1) 2008年1月~12月の各月のCPS(Current Population Survey:アメリカ国勢調査局による毎月約5万世帯を対象とする調査)の調査結果から常勤労働者の個々人の週給データを抽出して得られた1年分のデータを用いて、年齢ごとの平均週給を算出し、それに5.2をかけたものを、年齢ごとの平均年収と仮定して作成
 (注2) サンプル数(管理・事務・技術職、大卒以上・男子)、連邦公務員:約900人、民間:約11,000人(企業規模不明)

日本の国家公務員とアメリカの連邦公務員について最終年収に対する退職給付代替率を見ると、アメリカの方が高くなっているが(参考資料27参照)、年齢階層別の給与カーブは上記のとおりであることから、平均年収に対する退職給付代替率もアメリカの方が高くなるものと考えられる。

29 退職給付の水準

(1) 退職給付の官民比較

年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較			
民間	29,802千円	公務	29,601千円
(共済職域が廃止された場合は 2,416千円(8.82%)民間が上回る)			



- 勤続20年以上のホワイトカラーの従業員(公務については行(一)俸給表適用者)で定年又は会社都合(公務については勸奨)で退職したすべての者を対象
- 退職事由別(定年・勸奨)、勤続年数別のラスパイレス比較(民間の一人当たり退職給付額を算出する際には、公務の退職事由別、勤続年数別の人員構成を用いている。)
- 官民とも年金については、将来支給する年金の累積額(終身の場合は平均余命までの間の積上げ額)を退職時点に一時金として支給するとした場合の額に現価換算。換算率は、厚生労働大臣告示により定められている年金の最低積立基準額算出の予定利率2.20%(平成17年度)を使用
- 民間については、企業年金のみ、退職一時金のみ企業もすべて含んだ退職給付額

(2) 退職共済年金の職域部分及び退職手当の支給状況

(行政職俸給表(一)適用職員で平成17年度中に勤続20年以上で退職した者の状況)

退職事由	退職者数 (人)	年金現価額 (千円)	退職手当 (千円)	退職給付総額 (千円)
定年	1,506	2,393	26,030	28,422
勸奨	2,067	2,085	28,373	30,458
合計	3,573	2,214	27,386	29,600
(割合(%))	-	(7.5)	(92.5)	(100.0)

(注1) 共済職域の年金現価額は官拠出分の額である。

(注2) 退職給付額には、民間企業に対応する退職者のいない勤続50年の者1名を含んでいるため、(1)の公務員退職給付(29,601千円)とは異なった額となっている。

(注3) 退職給付総額は、端数処理の結果、年金現価額と退職手当の合計額と一致しない場合がある。

(注4) 勤続20年以上の退職者は、この他に「自己都合」等で454人いる。

(注5) 集計結果は国家公務員共済組合及び総務省人事・恩給局からデータの提供を受け、人事院で集計したものである。

(3) 企業規模別の退職給付の状況

企業規模	年金現価額 (千円)	退職手当等 (千円)	退職給付総額 (千円)
5000人以上	16,558	17,123	33,680
50人以上	15,346	14,456	29,802

(注) 退職給付総額は、端数処理の結果、年金現価額と退職手当等の合計額と一致しない場合がある。

(参考)

本研究会における民間企業ヒアリングにおいて聴取した企業年金の水準の例(月額)

A社：20万円強

B社：10万円～15万円

C社：14万円～15万円

出典：「諸外国の公務員年金並びに民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに新たな公務員制度としての仕組みについての基本的事項に係る本院の見解について」
(人事院(平成18年11月))

30 民間企業の退職給付制度の状況

(1) 企業年金・退職一時金の状況

企業規模別退職給付制度の状況

(%)

退職給付制度の有無	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
退職給付制度がある	92.0 (100.0)	96.5 (100.0)	96.0 (100.0)	93.5 (100.0)	88.3 (100.0)
企業年金がある	(58.5)	(86.2)	(79.8)	(60.2)	(46.2)
企業年金のみ	(14.5)	(20.2)	(17.6)	(16.4)	(9.8)
企業年金と退職一時金併用	(44.0)	(65.9)	(62.2)	(43.8)	(36.4)
退職一時金がある	(85.5)	(79.8)	(82.4)	(83.6)	(90.2)
退職一時金のみ	(41.5)	(13.8)	(20.2)	(39.8)	(53.8)
退職給付制度がない	8.0	3.5	4.0	6.5	11.7
不明	-	-	-	-	-

(注) ()内は退職給付制度がある企業を100とした場合の割合を示す。

企業規模別退職給付に占める企業年金の割合(企業年金・退職一時金併用企業の場合)

(%)

項目	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満	
企業年金・退職一時金併用	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
企業年金の 占める割合 の分布	1～19%	5.1	4.3	4.6	5.7	4.5
	20～39%	12.5	16.7	16.3	11.9	11.0
	40～59%	17.6	32.3	21.9	15.1	15.6
	60～79%	18.3	21.7	19.1	20.0	13.7
	80～99%	8.8	8.5	13.0	8.5	8.0
	不明	37.7	16.5	25.1	38.9	47.2
平均	51.4%					

(注) 平均は不明を除いて算出した。

企業規模別早期退職優遇制度の状況

(%)

早期退職優遇制度の有無等	規模計	1,000人以上	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
退職給付制度がある	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
早期退職優遇がある	15.1 (100.0)	46.1 (100.0)	32.7 (100.0)	13.9 (100.0)	7.4 (100.0)
適用条件	年齢	(90.2)	(94.9)	(94.0)	(87.8)
	勤続年数	(52.1)	(53.0)	(52.2)	(60.4)
	役職(資格)	(8.7)	(10.5)	(5.8)	(11.7)
	その他	(7.6)	(7.5)	(6.4)	(6.3)
	不明	(1.3)	(0.7)	(1.3)	(3.9)
早期退職優遇がない	79.4	52.0	62.8	81.6	84.6
不明	5.5	1.8	4.5	4.5	7.9

「複数回答」

(注) ()内は早期退職優遇がある企業を100とした場合の割合を示す。

出典：平成18年民間企業退職給付調査(人事院)

(2) 退職金の支給率

早期退職優遇制度等の有無と退職金の増額率(母集団：退職金制度がある企業)

(%)

項目	計	早期退職優遇制度等がある									早期退職優遇制度等がない	不明
		退職金の増額率										
		10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上	変わらない	不明			
企業規模												
規模計	100.0	11.4	(11.4)	(18.2)	(14.4)	(12.3)	(6.8)	(10.6)	(18.8)	(7.5)	86.9	1.7
500人以上	100.0	29.3	(11.4)	(19.3)	(15.7)	(10.8)	(7.0)	(11.8)	(14.1)	(10.0)	69.8	0.9
100人以上 500人未満	100.0	11.8	(10.6)	(18.6)	(12.8)	(15.2)	(7.5)	(11.8)	(17.1)	(6.4)	86.7	1.6
50人以上 100人未満	100.0	5.3	(13.9)	(14.9)	(17.0)	(6.1)	(4.5)	(4.9)	(32.1)	(6.6)	92.6	2.0

(注) ()内は、早期退職優遇制度等があると回答した企業を100とした割合

勤続20年以上の自己都合退職者に対する退職金の減額率(母集団：退職金制度がある企業)

(%)

項目	計	定年退職の場合と変わらない	定年退職の場合より低い								不明	
			退職金の減額率									
			5%未満	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上 20%未満	20%以上 25%未満	25%以上	変わらない	不明		
企業規模												
規模計	100.0	48.5	48.5	(6.1)	(14.0)	(11.3)	(13.2)	(11.2)	(24.7)	(13.9)	(5.6)	3.0
500人以上	100.0	44.1	54.6	(5.8)	(12.5)	(12.2)	(9.9)	(11.6)	(16.1)	(26.0)	(5.8)	1.3
100人以上 500人未満	100.0	46.4	51.0	(5.1)	(14.5)	(10.1)	(13.5)	(10.8)	(25.5)	(15.3)	(5.1)	2.6
50人以上 100人未満	100.0	52.7	43.2	(7.9)	(13.7)	(12.8)	(14.1)	(11.7)	(26.8)	(6.7)	(6.2)	4.0

(注) ()内は、定年退職の場合より低いと回答した企業を100とした割合

出典：平成20年民間企業の勤務条件制度等調査(速報値)(人事院)

31 国家公務員の退職手当制度の概要

1 退職手当の算定方法

基本額(退職日の俸給月額×退職事由別・勤続年数別支給率)＋調整額

調整額：在職期間の各月ごとにその月に職員が属していた区分（職務の級等に応じた11区分）に応じて定める調整月額のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額

2 定年前早期退職者に対する特例

勤続25年以上で、かつ、年齢が「定年－10年」以上の者が、勸奨等により、定年に達する日から6月前までに退職した場合には、一定額を俸給月額に加算（加算率：2%×(定年年齢－退職日の年齢)）。

ただし、①事務次官・外局長官クラス以上（指定職俸給表6号俸相当以上）の者は割増不適用、②局長クラス以上（指定職4号俸相当以上）は割増率を2%→1%に半減。

3 俸給月額が減額されたことがある場合の特例

在職期間中に、俸給月額の減額改定以外の理由（降格、俸給表間異動等）によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合で、減額前俸給月額が退職日俸給月額よりも多いときは、以下のように退職手当の基本額の計算方法の特例を適用。

基本額＝減額前俸給月額×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(A)
＋退職日俸給月額×(退職日までの勤続期間に応じた支給率－A)

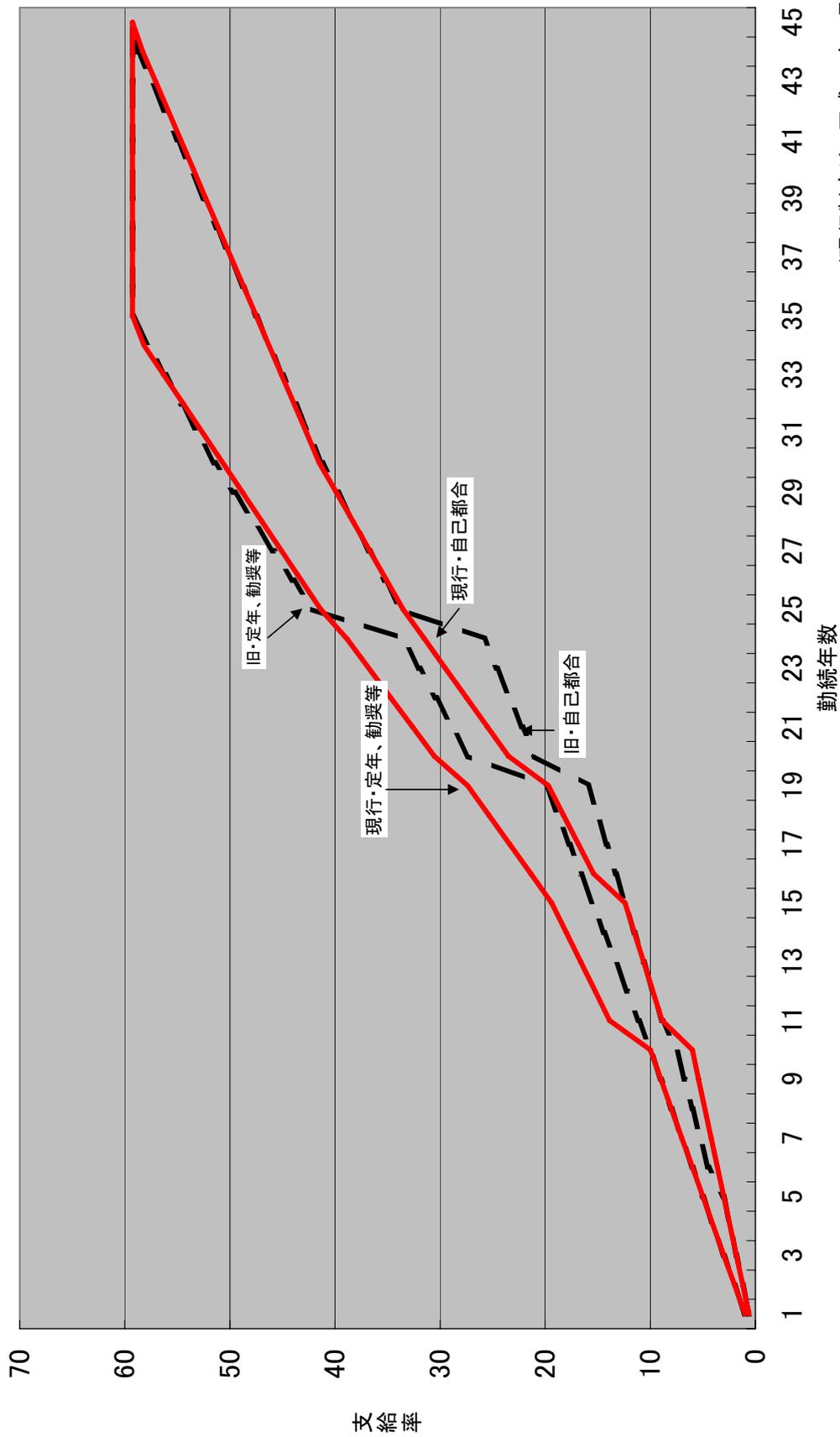
※ 定年前早期退職者特例措置の対象者は、「減額前俸給月額」と「退職日俸給月額」の両方が割増しの対象となる。

4 独立行政法人等の役職員に就任した場合の退職手当の通算

任命権者の要請に応じ、独立行政法人等でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するものの役職員となるために退職した場合には、その退職の時点では退職手当を支給せず、復帰後の退職時に、国家公務員としての在職期間と当該独立行政法人等での在職期間を通算して退職手当を支給。

支給率カーブ(定年・勸奨等、自己都合)

(点線＝旧制度、実線＝現行制度)



(現行制度は、平成18年4月施行)

出典：国家公務員の退職手当の支給の在り方等に関する検討会

32 主要国の国家公務員の雇用困難職種に関する定年の特例

(1) アメリカ

○ 連邦公務員の定年制度

職種	定年年齢（要件）
一般の職員	定年なし
航空管制官	(1) 勤務年数が 20 年以上の場合は 56 歳 (2) 56 歳時点で勤務年数が 20 年に満たない場合は 20 年に到達するまで ※ 優れた技能や経験を有する者について、任命権者は 61 歳まで勤務延長可能。
消防官 刑務官・警察官等	(1) 勤務年数が 20 年以上の場合は 57 歳 (2) 57 歳時点で勤務年数が 20 年に満たない場合は 20 年に到達するまで ※ 公共の利益のため必要と判断した場合には、任命権者は 60 歳まで勤務延長可能。FBI の職員については 2009 年 12 月 31 日までは 65 歳まで勤務延長可能。

・ 定年の定めのある職員に対する年金制度の特例（FERS 基礎給付の場合）

	定年の定めのある職員	一般の職員
受給資格	(1) 25 年の勤務年数がある者 (2) 50 歳以上の者で 20 年の勤務年数があるもの	(1) 最低退職年齢（生年により 55 歳～57 歳）に達している者で 30 年の勤務年数があるもの (2) 60 歳以上の者で 20 年の勤務年数があるもの (3) 62 歳以上の者で 5 年の勤務年数があるもの
受給額	例：35 年勤務した後、57 歳で定年退職した場合の年金受給額は、平均給与年額の 49 %。 (このほか、社会保障給付（OASDI）、確定拠出分（TSP）として最終給与の 30～40 %程度支給される。） (計算式) (1) 平均給与年額 × 1.7 % × 20 年までの勤務年数 (2) 平均給与年額 × 1 % × 20 年を超える勤務年数	例：35 年勤務した後、57 歳で退職した場合の年金受給額は、平均給与年額の 35 %。 (このほか、社会保障給付（OASDI）、確定拠出分（TSP）として最終給与の 30～40 %程度支給される。） (計算式) 平均給与年額 × 1 % × 勤務年数 ※ 62 歳以上かつ勤務年数 20 年以上で退職する場合には「1 %」は「1.1 %」として計算する。

(平均給与年額＝最も高い 3 年間の平均給与額)

(2) イギリス

○ 国家公務員の定年制度

職種	定年年齢（要件）
上級公務員 （課長級以上）	60歳 （延長も有り得る）
一般の職員	各府省・各エージェンシーが決定 → 2010年までに定年制は廃止される予定 （既に定年制を廃止している府省あり）

(3) ドイツ

○ 連邦公務員（官吏）の定年制度

職種	定年年齢（要件）
一般の官吏	65歳 ※ 官吏の申立てにより 68歳まで、使用者の判断により 70歳まで勤務延長が可能。
航空管制官	55歳 ※ 官吏の申立てにより 58歳まで、使用者の判断により 57歳まで勤務延長可能
警察官、消防官等	60歳 ※ 官吏の申立てにより 63歳まで、使用者の判断により 65歳まで勤務延長可能

- 一般の定年年齢より前に定年退職する職種の官吏に対する特例

	65歳より前に定年退職する官吏	一般の官吏
恩給 受給 資格	満額支給は特例定年による退職時から。	満額支給は 65歳から。63歳以前（65歳以上）から支給を開始する場合、繰り上げる1年につき 3.6%減額される。
恩給 額	航空管制官が 55歳で定年退職した場合には、恩給額が最終給与の 9.375%分増額される。警察官等は同右。	最終給与×勤務年数×乗率(1.875%)（乗率は2003年から2010年にかけて、1.79375%に縮小される。）
一時 金	最終月の給与の5月分の額の補償が、恩給付退職となったときに、一時金として支給（上限は 4,091ユーロ）。	支給なし。

(4) フランス

○ 国家公務員の定年制度

職種	定年年齢（要件）
一般の職員	65歳
危険を伴う職の職員等	55歳～60歳

- 一般の定年年齢よりも前に定年退職する職員に対する年金制度の特例

	危険を伴う職の職員等	一般の職員
受給資格	定年退職したとき（55歳以降）	60歳以降に退職したとき

33 民間企業の能力開発の状況

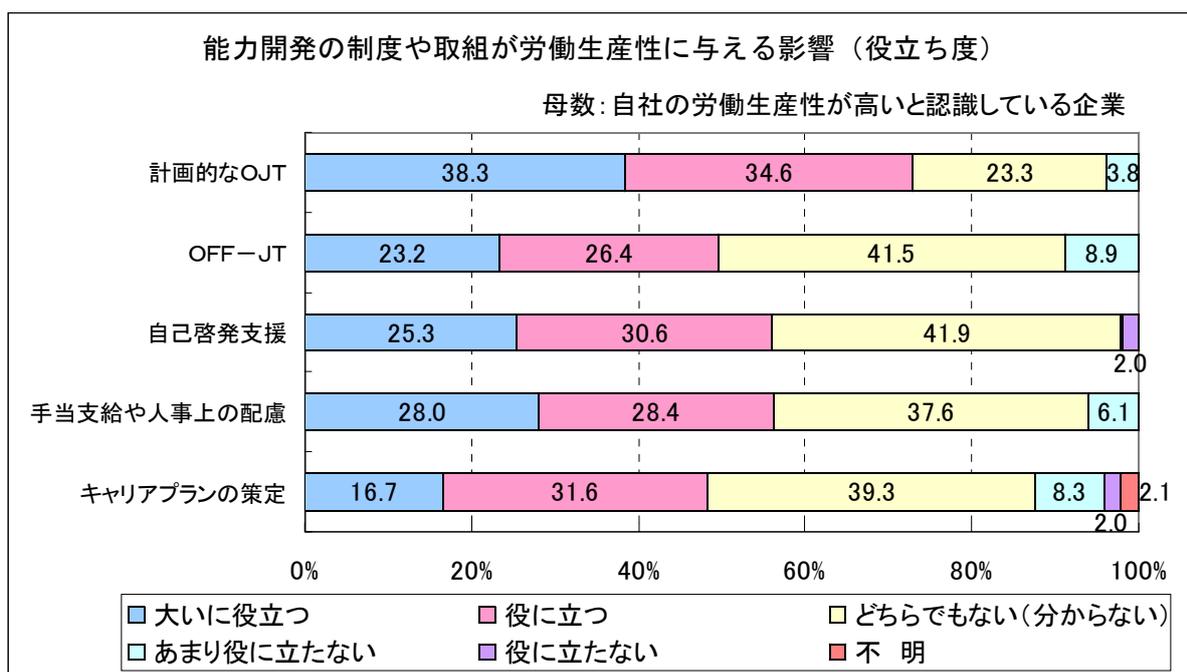
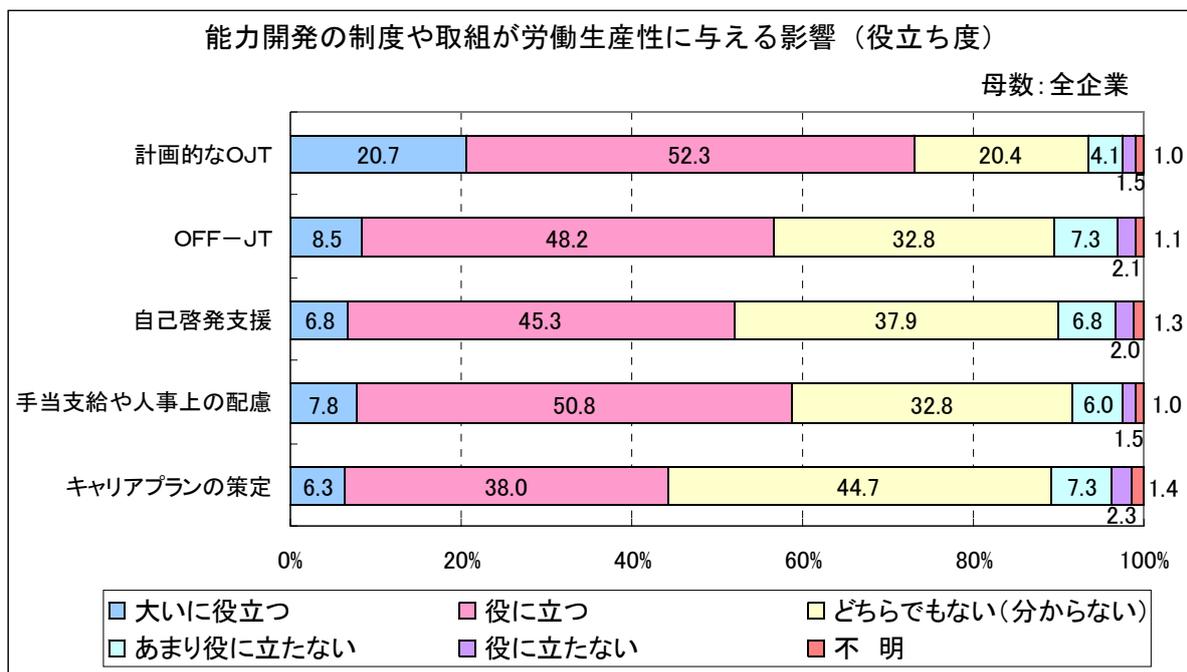
(1) 高齢職員の能力開発の考え方

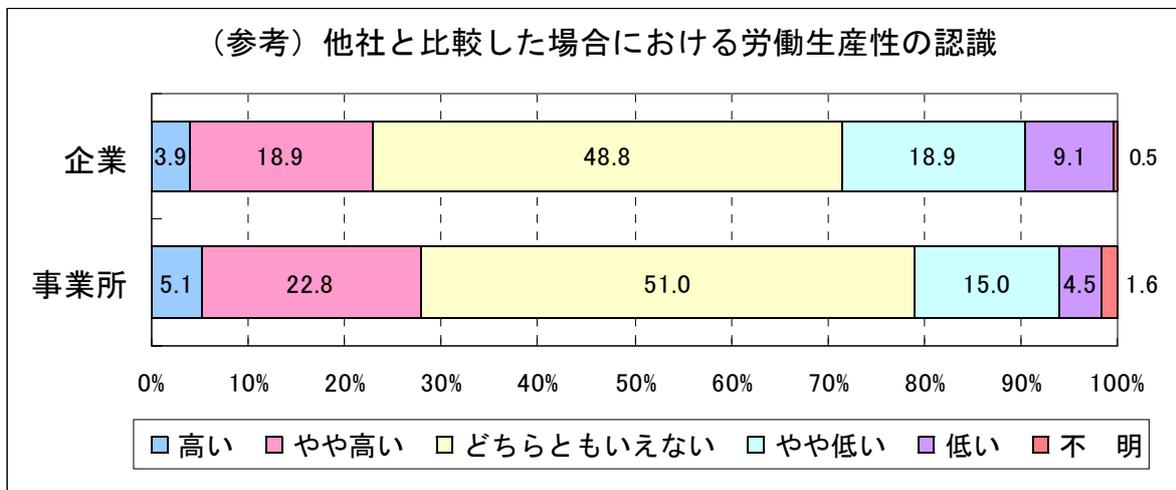
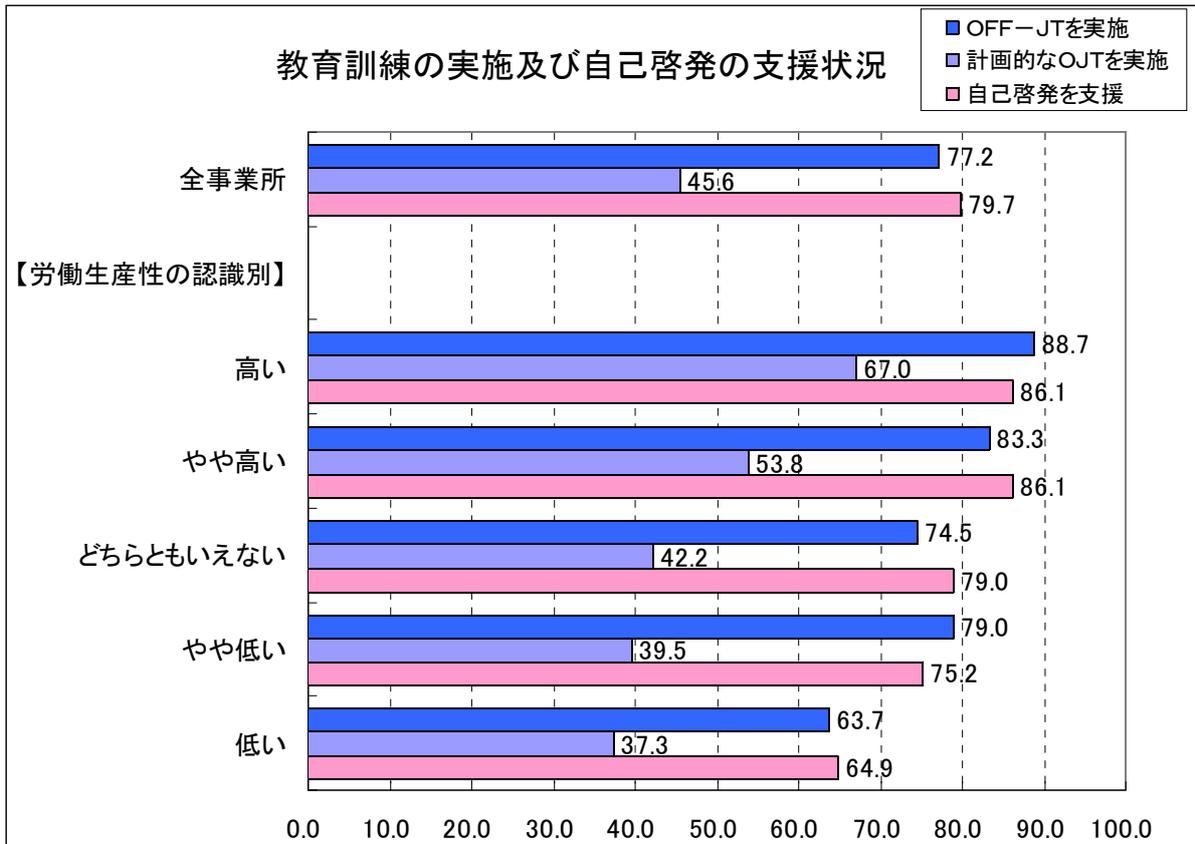
高齢職員に求められる職業訓練を離職前の職位と専門性のタイプ別に3つに分類する考え方がある。

訓練の種類 (離職前の職位、専門性)	対象者	目標
職業意識転換訓練 (職位：高、専門性：一般)	職務経験は豊かであるが、これまでの職位や長年染み付いた企業風土から脱皮できず、自己の置かれている社会的な現状認識が求められる高齢者	高齢者を取り巻く労働市場、就業環境や中小企業が求める人材等について理解を深めつつ、高齢者自らが就業意識を転換する
職業能力付加訓練 (職位：一般、専門性：一般)	新たな職業能力で就業を希望する高齢者	就業が見込める分野、職務内容等に求められる職業能力
職業能力一般化訓練 (職位：一般、専門性：高)	既存の職業能力を活用し、就業を希望する高齢者	職業能力を就業が見込める分野、職務内容等に求められる職業能力に沿って整形化・適応化する

出典：平成13年度厚生労働省受託ミレニアム・プロジェクト高齢者に対する訓練及び訓練手法のあり方についての調査研究報告書（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター編）

(2) 民間企業における能力開発の取組状況





出典：平成19年度能力開発基本調査(厚生労働省)
 (表は同調査を基に人事院が作成)

34 雇用保険の高年齢雇用継続給付及び教育訓練給付の概要

(1) 高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金）

○ 制度概要

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の一般被保険者が、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、75%未満に低下した状態で働き続ける場合に支給。

○ 支給額

高年齢雇用継続給付の支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が60歳時点の賃金の61%以下に低下した場合は、各月の賃金の15%相当額となり、60歳時点の賃金の61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じて、各月の賃金の15%相当額未満の額。

（各月の賃金が337,343円を超える場合は不支給。（この額は毎年8月1日に変更される。））

例えば、高年齢雇用継続基本給付金について、60歳時点の賃金が月額30万円であった場合、60歳以後の各月の賃金が18万円に低下したときには、60%に低下したことになるので、1か月当たりの賃金18万円の15%に相当する額の2万7千円が支給される。

○ 支給期間

高年齢雇用継続基本給付金の支給対象期間は、被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月まで。

ただし、60歳時点において、雇用保険に加入していた期間が5年に満たない場合は、雇用保険に加入していた期間が5年となるに至った月から、この給付金の支給対象期間となる。

(2) 教育訓練給付

○ 制度概要

教育訓練給付制度とは、働く者の主体的な能力開発の取組を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度。

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間（支給要件期間）が3年以上（初めて支給を受けようとする方については、当分の間、1年以上）あることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）又は一般被保険者であった者（離職者）が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）が支給される。

○ 支給額

教育訓練経費の20%に相当する額。ただし、その額が10万円を超える場合は10万円とし、4千円を超えない場合は不支給。