

役職定年制と役職任期制の対比

	役職定年制	役職任期制
導入目的	給与抑制、組織全体の活力維持、労働能力の低下	～ に加え、能力・実績主義の強化
能力・実績主義・平等原則との関係	平等原則との関係、人事評価に基いた人事管理への転換という公務員制度改革の流れとの関係をどう考えるか。	年齢差別の問題は生じない。 再任の可否を人事評価に基いて厳格に運用することにより、能力・実績主義の強化につながる。
身分保障との関係	一定年齢到達をもって退職になる定年制度があることを踏まえると、一定年齢到達をもって降任となる役職定年制は身分保障の観点から許容されると考えてよいか。	任期満了をもって退職になる任期付職員制度があることを踏まえると、任期満了をもって降任となる役職任期制は身分保障の観点から許容されると考えてよいか。
役職定年・任期後の職務	ラインの下位のポストに役降りするパターンとラインとは別にポストを設置し異動するパターンの2つが考えられるか。 モチベーションの低下が想定され、それに対する対策が必要。	役職定年制で挙げられた2つのパターンに加え、本務を維持したまま付加的に役職を付与し、任期終了後本務に戻るパターンも考えられるか。 本務を維持したまま付加的に役職を付与し任期終了後本務に戻るパターンの場合には、モチベーションへの影響は比較的小さいか。
役職定年年齢・任期の定め方	役職別に段階的に定年年齢を定める方法、大くりに定める方法、一律に定める方法などが考えられるか。	役職定年制と同様の方法のほか、個々のポストの性格を踏まえて、個別のポストごと(例えば、国際交渉課長5年、指導・監督課長2年など)に定める方法も考えられるか。