

60歳代前半における給与水準及び給与体系の在り方及び 60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方について

「中間取りまとめ」の議論では、65歳まで定年延長することとした場合、若年者の昇進が妨げられやすく士気の低下を招くこと、現在の給与カーブを維持すると総人件費の増大を招き国民の納得を得られないおそれがあるといった問題点が指摘され、これを防ぐためには能力・実績主義の徹底、給与体系の見直しなどが必要であるとの指摘があった。65歳までの定年延長に対応するには、60歳代前半の給与水準及び給与体系の在り方について検討するだけでなく、60歳前の給与の在り方についても検討が必要であると考えている。今回は中高年齢層の給与水準及び給与体系全般について検討することとしたい。

主要課題について

現在の行政職(一)における退職実態をみると、定年退職では88%が、勸奨退職でも62%が6級以下となっており、在職実態も96%が同級以下であることから、中高年齢層の給与水準及び給与体系の検討に当たってはこれらの職員を中心に行うことが考えられる。一方、幹部職員に関わる問題として従来勸奨退職が行われており、単に65歳に定年延長することは組織活力の維持や優秀な人材の確保からも問題があると考えられることから、役職定年制も重要な検討課題と考えられる。

- ① 60歳以降（61歳に達する年度（61歳年度）以降をいう。以下同じ。）の給与水準及び給与体系について
- ② 総給与費増大の抑制策について
- ③ 60歳前（60歳に達する年度以前をいう。以下同じ。）の給与水準及び給与体系について
- ④ 幹部職員に役職定年制を導入した場合の役職定年後の処遇について

1 60歳以降の給与水準及び給与体系について

60歳以降の給与水準については、60歳前の給与水準を維持する考え方と61歳年度で給与水準を引き下げる考え方がある。

(1) 60歳前の給与水準を維持する考え方

- ① 仮に職務や役職などに変動がないのであれば、職務給の原則から、60歳以降も、60歳前と同等の給与水準が維持されるべきではないか。

- ② 在職者総数が増加せず、上位級ポスト数が一定であれば、基本的には総給与費の増大にはつながらず、60歳以降の給与水準を引き下げる必要はない（60歳以降の昇給抑制は議論として残る）。

(2) 61歳年度で給与水準を引き下げる必要性

- ① 民間企業では60歳定年が大多数である。60歳以降の従業員の平均年収は年金等の支給も前提として設定されていることから参考数値に留まる面もあるが、60歳前に比較して低くなっている。したがって、公務について給与水準を維持したままでは公務員優遇との批判が生じ、定年延長に支持を得られないおそれ。（別添1参照）
- ② 定年延長により高齢者が増加することは、多少なりとも総給与費の増大につながる場所があり、それを抑制するためには60歳以降の給与水準を引き下げる必要があるのではないか。

60歳以降、職務・職責は変えないで給与を引き下げる場合の問題点

- ① 職務・職責が変わらないのに給与を引き下げることについて、給与法の職務給の原則との整理をどのようにするか。
- 各級の俸給には幅があるので、その幅の中であれば60歳時の給与を引き下げても職務給原則に矛盾しないのではないかと。例えば再任用職員の俸給月額が最高水準の7割程度の額が各級の俸給月額の幅の中で設定されている。
- ② 年齢による機械的引下げとの指摘にどのような説明を行うか。
- ③ 結果として現行再任用制度と同水準では、定年延長する趣旨からみてどうか。（再任用の義務化とどう違うのか。）
- ④ 定年延長により昇進（昇格）ペースが全体的に遅れることに加え、職務・職責が全く変化しない中で給与だけ引き下げることは、職員のモラルダウンを招くのではないかと。

※ 60歳以降の職員の昇給にかかる検討点

60歳以降の職員については、年を追って職務遂行能力が高まっていくという説明は難しいことから、「昇給なし」とすることが前提ではないかと考えられる。ただし、60歳以降の職員のモチベーションを維持するため、勤務成績が特に良好な場合に昇給等させるか否かについては、今後更に検討が必要ではないかと。

また、60歳以降能力が低下することがないかどうかについても研究する必要があるのではないかと。

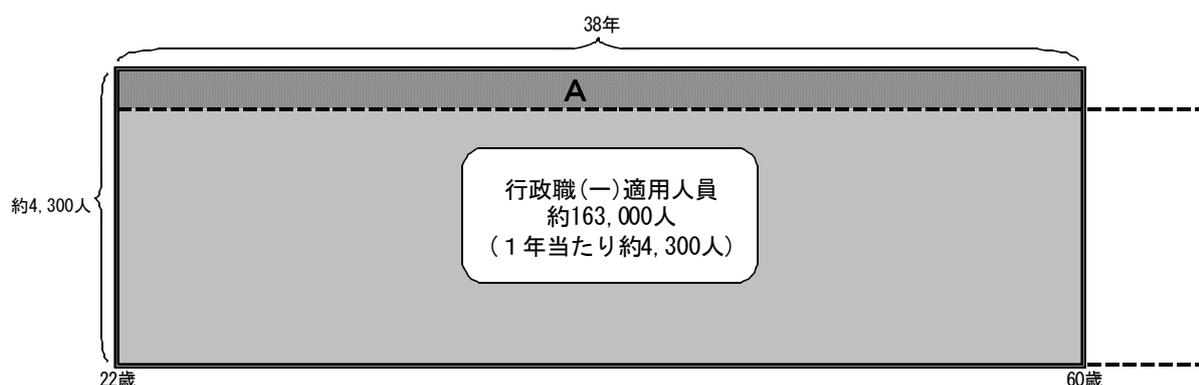
2 総給与費増大の抑制策をめぐる論点

60歳以降の給与水準を維持するパターンと引き下げるパターンを取り上げて試算をし、総給与費がどのようになるかの検討も必要ではないか。

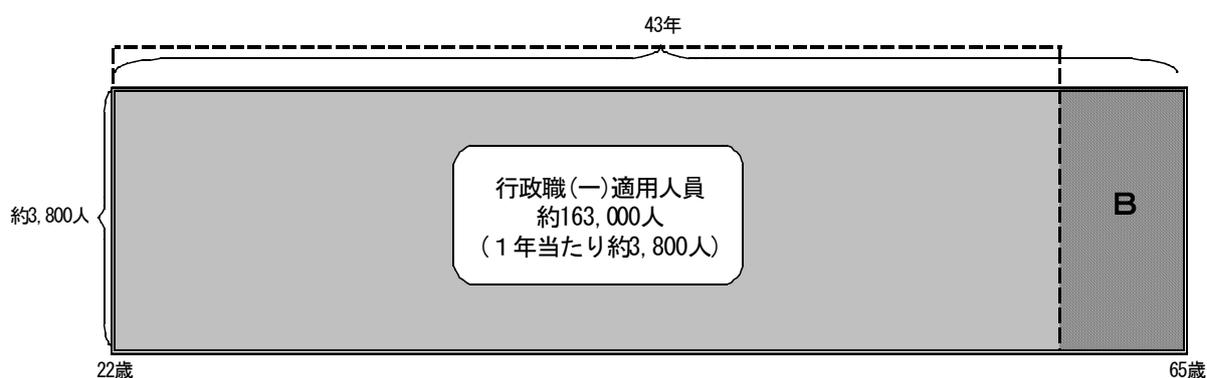
- ① 定年延長によって総給与費の増大を招くことは適切ではないため、現行の総人員を維持することを基本にするのではないか。
- ② 定年延長に伴う総人員の増加をなくすためには、65歳定年が完成するまでの間、定年退職者がいない年については中途退職者数の範囲内で採用するしかないが、組織活力維持の観点からは臨時的な定員増を行うなど、採用数の平準化を行うことも必要ではないか。

[60歳定年制と65歳定年制の人員分布比較モデル、大学卒スタートモデル]

○ 60歳定年制モデル（現行モデル：在職年数38年）



○ 65歳定年制モデル（定年延長モデル：在職年数43年）



$$\boxed{A \text{ の人員数 } = B \text{ の人員数}}$$

3 60歳前の給与水準及び給与体系に係る論点

「中間取りまとめ」にもあるように、65歳までの定年延長に対応するには、60歳代前半のみならず60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討しておく必要があるのではないかと。

(1) 60歳前の給与水準及び給与体系の検討の際の留意点

60歳前の給与水準等の検討に当たっては、在職者の給与の見直しであることから、民間の状況や公務の状況に留意する必要がある。

① 民間の状況（別添2、3参照）

ア 民間企業における年齢別賃金水準を賃金構造基本統計調査で見ると、「55歳～59歳」の年齢階層から賃金カーブの上昇が鈍化し年によっては下降しているが、標準労働者を見ると、必ずしも下降しているものではない。これは60歳定年制の下で、60歳前で大企業では役職定年などによる賃金引下げや中小企業への転籍出向等により、50歳代後半の平均賃金水準は下降していると考えられるところ。

イ 民間企業では50歳代で役職定年制等により基本給の下がる仕組みを持つ企業もあるが少数に留まっている。また、一部には昇給ストップを行っているところもある。

② 公務の状況（別添2、5参照）

ア 現在は60歳までの給与につき、官民給与比較においてラスパイレス比較をした上で、公務部内の人事管理上の必要性等を勘案して役職間、世代間配分を行っているところ。

イ 公務でも、従来は上位級職員が50歳代で早期退職していたことから、定年まで残る者の大半は非管理職層であり平均給与水準は上昇がにぶる傾向にあったが、近年は従来より上昇傾向が定年まで続く傾向があるところ。これは在職期間の長期化等により早期退職が減少していることも影響していると考えられるところ。（官民較差でいうと高齢層は逆較差となり若年層の水準が抑制される傾向にある。）

ウ 給与構造改革において、中高年齢層の給与水準を7%引き下げるとともに、職務の級間の水準の重なる縮小や枠外昇給制度の廃止、給与カーブのフラット化等により、年功的な俸給構造を見直し、管理職員の昇給号俸数を抑制するなど勤務実績の給与への反映の推進に取り組んでいるところ。

(2) 論点

① 長期雇用の下では、ライフサイクル的視点からも給与カーブをみる必要があるのではないかと。60歳以降についてはその配慮をする必要があるのか。

② 年齢階層別にみて、公務員給与が民間賃金水準と乖離しているのは、部内配分問題との説明だけでは国民の納得が得られないのではないかと。

- ③ 60歳定年制を前提とした現行の民間賃金水準や賃金体系を、公務が65歳定年制にしたときにどのように反映させることが適当なのか。
 - ア 官民のマクロ的な給与カーブを完全に一致させるべきなのか。
 - イ 長期雇用の下では、少額であるといえども昇給がインセンティブになっているのではないか。
 - ウ 企業規模50人以上の民間企業と均衡させている公務では、給与カーブが民間中小企業と同様、右肩上がり型となっている。民間大企業では大卒者の標準的な水準が900万円～1000万円となって、高原型の給与カーブを形成しているが、公務でこうしたことを実現できるか。
- ④ 現行の50歳代後半の勸奨退職を代替する仕組みを考えるとできれば、平均給与カーブの上昇は鈍化するか下降するのではないか。
- ⑤ 給与構造改革で高齢層について俸給水準の7%の引下げを行ったが、更に引き下げることはどうか。

4 幹部職員に役職定年制を導入した場合の役職定年後の処遇に係る論点

(1) 役職定年制導入の是非

- ① 各府省の幹部職員については、60歳定年制を前提として、事務次官をトップとし、局長、審議官、課長とピラミッド組織を構成することにより組織活力を維持してきているものといえ、これら幹部職員の昇任ペースを65歳までの定年延長に併せて遅らせていくことは、組織活力維持、優秀な人材の確保等の観点からも問題があるのではないか。
- ② 昇任ペースを遅らせないとした場合で、再就職あっせんの禁止等により従前60歳定年制の中で人事管理としての勸奨退職等により対応できたことと同様の対応が出来ない場合には、役職定年制の導入が一つの方策として考えられるのではないか。この場合、役職定年後も公務内で処遇するには、その水準や処遇ポストの確保が問題となるのではないか。
- ③ 役職定年制を導入しなくても、人事交流を活用するなど後述5のような方法により昇任ペースを遅らせないことが出来るのではないか。

(2) 役職定年制を導入した場合の役職定年後の処遇ポストについての論点

(別添4参照)

幹部職員に役職定年制を導入した場合、役職定年後の処遇ポストとしては専門スタッフ職の適用拡大や新たな形態のポストの新設が考えられる。

現在、行政職(一)7級相当級以上で勸奨又は定年退職している者を65歳まで公務に引き続き雇用するとすれば、約1万人のポストが必要と推計。

- ① 専門スタッフ職への異動を拡大する場合、次の点に留意する必要があるのではないか。

- ・ 専門スタッフ職は、在職期間長期化に対応する観点から設けられたものであることから、今後、役職定年後の職員を処遇する方法の一つではあるが、役職定年後のすべての幹部職員を専門スタッフ職俸給表適用職員とすることは現実的には難しいのではないか。
 - ・ 専門スタッフ職は、高度の専門的な知識や経験を活用し政策の企画、立案の支援を行うという観点と早期退職慣行是正、在職期間長期化の観点という2つの側面があるが、地方を含め7級以上の職員をすべて専門スタッフ職で処遇することは、専門スタッフ職の当初の目的を変質させてしまうことにならないか。
- ② 役職定年後も職務の級を維持しつつ、管理職手当を不支給とすることを前提とした場合、どのようなポストが考えられるのか。この場合、次の点に留意する必要があるのではないか。
- ・ 管理職手当が支給されない課長級以上のポストとはどのようなものなのか。
 - ・ 新しい種類の職種を作る場合、現行の行政職(一)や専門スタッフ職の職務給体系との整理をつける必要があるが、どのように整理できるか。
 - ・ 高度の業務処理を行う独任官というポストは考えられるのか。

※ 役職定年制を導入した場合、役職定年後に公務部内に留めるとしても、該当者を役職定年年齢に達したことを理由として下位のポストに降任・降格させることは、身分保障に関わる問題とならないか。また、士気の低下が大きな問題となるのではないか。

5 幹部職員に係る役職定年制以外の方策について

「中間取りまとめ」にもあるように、65歳まで定年延長される中で幹部職員の昇任ペースを遅らせない方法として、公務組織内におけるポストの創設だけでなく、以下のように公務外に存在する仕事との調整なども考えられるのではないか。(①及び②は役職定年後の処遇の方法としても考えられるのではないか。)

- ① 独立行政法人等の外部に移管してきた業務を再度公務内に取り込むことによりポストを創設する。
- ② 民間企業や公共的法人との間で、いわゆる現役出向や人事交流を行う。
- ③ 完全退職とし、その分退職手当の優遇措置や年金の代替率の引上げを検討する。

以 上