

## 別紙第1

# 職員の給与等に関する報告

## 報告の概要

### (民間給与との較差に基づく給与改定)

我が国の経済情勢は、一昨年秋の世界的な金融危機を契機に大幅に悪化した。輸出の改善や経済対策の効果によって昨年夏以降持ち直してきている。しかしながら、民間の雇用・賃金情勢は、本年も厳しい状況が続いている。

国家公務員については、労働基本権が制約されていることの代償措置として、人事院の給与勧告制度が設けられている。この勧告は、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、毎年、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に行ってきた。

公務員給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成11年に年間給与が減少に転じて以降、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少（平成11年～平成15年、平成17年及び平成21年）又は据置き（平成16年、平成18年及び平成20年）が続いている。年間給与が減少に転じる前の平成10年と平成21年について、40歳の国家公務員のモデル例（配偶者・子2人）と比較してみると、その年間給与は、本府省勤務の係長で約12.8%、地方機関（地域手当非支給地）勤務の係長で約17.5%それぞれ減少している。

本年においても、民間における給与の実態を精確に把握するため、例年同様の方法により、民間の本年4月分の給与及び昨年8月から本年7月までの1年間に支給された特別給を詳細に調査した。その結果を基に公務員給与と

の精密な比較を行ったところ、月例給について、公務が民間を上回っていた。また、特別給についても、公務の年間支給月数が民間の年間支給割合を上回っていた。

そこで、このような公務員給与と民間給与との比較の結果を踏まえ、月例給について、公務と民間との間の較差（△0.19%）を解消するため、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

月例給の引下げに当たっては、50歳台では公務の給与水準が民間を上回っており、特に50歳台後半層の官民の給与差が拡大している傾向にあることを踏まえ、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、50歳台後半層の給与水準の是正を図ることとした。具体的には、50歳台後半層の一定の職員の俸給及び俸給の特別調整額（民間の管理職手当に相当）について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることとした。また、公務員給与が民間を下回っている30歳台にまで影響を及ぼさないよう40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を併せて行うこととした。

特別給については、民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、年間支給月数を0.2月分引き下げることとし、本年度については、12月期の特別給から差し引くこととした。

これにより、年間給与は、平均9万4千円程度減少することとなる。

### （給与構造改革）

平成18年度から5年間で、平均4.8%の俸給表の水準引下げを段階的に実施する一方、この俸給表水準の引下げ分及び期間中の昇給抑制分を原資として、配分の見直しを行う給与構造改革を進めており、これまで着実に実施してきた。本年度においては、段階的实施のために低く設定されていた地

域手当の支給割合が本来の支給割合となること等により、当初予定していた制度の見直しや新設がすべて実施されることとなる。

現時点における給与構造改革の効果の検証の一環として、地域間給与配分の見直しに関して、昨年を引き続き、本年4月時点における地域別の公務と民間との給与較差を算出した。その結果によれば、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域の較差と全国の較差との率の差は約2.0ポイントとなっており、昨年よりも0.6ポイント程度、給与構造改革前（約4.8ポイント）と比べると2.8ポイント程度それぞれ減少している等、地域別の較差の差は相当程度縮小している。

#### （高齢期の雇用問題）

国家公務員制度改革基本法では、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されている。本院としては、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ためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から、定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えている。

定年延長を行う上では、継続雇用を中心とした60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえつつ、職員の職務と責任を考慮して、60歳台前半の職員の給与水準を設定する。あわせて、管理職に対する役職定年制の導入や人事交流など、組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務の活用や定年前の自発的な早期退職を支援することで、多様な働き方を選択できるようにすることが適当である。

こうした考え方の下、今般、本院がこれまで検討を進めてきた定年延長に

向けた制度見直しの骨格を別記に示した。本院としては、この骨格に基づき関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

## 第1 職員の給与等

### 1 給与勧告の基本的考え方

#### (1) 給与勧告の意義と役割

給与勧告は、国家公務員に労働基本権が制約されていることの代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、給与水準の改定のみならず、給与制度の見直しについてもその対象として行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、本院が労使当事者以外の第三者の立場に立ち、民間給与との精確な比較を基に給与勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。勧告が実施され、適正な処遇を確保することは、公務における人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

#### (2) 民間準拠の考え方

本院は、国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている。このことは、民間の給与水準が上がる場合だけでなく、厳しい情勢の下で民間の給与水準が下がる場合も同様であり、その時々民間給与の情勢を公務員給与に反映させる

仕組みとなっている。

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映して決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

民間給与との比較においては、公務と民間企業とでは、職種をはじめ、役職段階、勤務地域、年齢などについての人員構成が異なることから、単純な給与の平均値によるのではなく、公務と民間の同職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行っている。また、比較に当たっては、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させることとしており、比較対象企業規模については、平成18年からそれまで100人以上であったものを50人以上に範囲を拡大した。

なお、民間給与との精密な比較により公務員給与の全体水準を定めた後に、俸給や諸手当に配分することにより給与改定の具体的な内容が定められることになるが、その具体的な給与配分については、民間の状況を踏まえるとともに、公務部内の任用や勤務の実態等を考慮しつつ、人事当局、職員団体等とも意見交換しながら決定してきている。

### (3) 公務員給与を取り巻く諸情勢

#### ア 最近の賃金・雇用情勢等

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、

パートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与及び所定外給与は、昨年4月はそれぞれ一昨年4月に比べ1.2%及び20.6%減少したが、本年4月はそれぞれ昨年4月に比べ0.5%及び16.9%増加している。

本年4月の消費者物価指数（総務省、全国）は、昨年4月に比べ1.2%下落しており、本年4月の勤労者世帯の消費支出（同省「家計調査」、全国）は、昨年4月に比べ名目3.5%の減少、実質2.1%の減少となっている。

本院が、「全国消費実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年4月における全国の1人世帯の標準生計費は123,360円、家計調査を基礎に算定した同月における全国の2人世帯、3人世帯及び4人世帯の標準生計費はそれぞれ191,130円、210,360円及び229,600円となっている。

「労働力調査」（総務省）によると、完全失業率は、昨年4月は5.0%（季節調整値）であったが、本年4月は5.1%（季節調整値）となっている。また、本年1月～3月期の従業員数は、前期（平成21年10月～12月期）に比べ、非正規従業員は52万人の減少（△3.0%）となっている一方、正規従業員は20万人の増加（0.6%）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年4月の有効求人倍率は昨年4月と同じ0.48倍（季節調整値）、本年4月の新規求人倍率は昨年4月から0.09ポイント上昇して0.88倍（季節調整値）となっている。

（参考資料 4 生計費関係 参照）

（参考資料 5 労働経済関係 参照）

## イ 有識者等の意見

本院は、公務員給与の改定を検討するに当たって、例年同様、東京を含む全国45都市において有識者との懇話会や中小企業経営者等との意見交換を行ったほか、本院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」（全国から募集した500人）等により、広く国民の意見の聴取に努めた。

各界との意見交換においては、平成18年4月から実施している給与構造改革及び同年に実施した民間給与との比較方法の見直しについて、全体としておおむね妥当であるとの意見が多かった。その上で、勤務実績の給与への反映について、その前提となる評価において納得性、公正性等が担保されることが重要であるといった意見があった。

また、高齢期の雇用に関し、65歳まで働き続けられる制度の構築は不可欠との意見が多く、その際、就労意欲が保たれ多様な働き方が可能となる措置が必要との意見や、総給与費の増大や若年層の採用の減少を回避することが必要との意見があった。

## 2 民間給与との較差に基づく給与改定

### (1) 公務員給与と民間給与の実態

#### ア 公務員給与の状況

本院は、「平成22年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較は行政職俸給表（一）の適用者（144,513人、平均年齢41.9歳）について行っているが、調査結果によれば、同表適用者の本年4月における平均給与月額（所定外給与である超過勤務手当等及び実

費弁償的な性格の強い通勤手当等を除く、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、住居手当等の給与（比較給与）の平均月額）は395,666円となっており、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（260,581人、平均年齢42.2歳）では408,496円となっている。

行政職俸給表(一)の適用者については、昨年4月と比較して、平均年齢が0.4歳上昇し、平均給与月額が約3,900円増加している。このように、平均年齢が上昇して平均給与月額が上がっている背景には、計画的な定員削減や本年1月の社会保険庁の廃止等により、行政職俸給表(一)適用者数が全体で昨年より約13,000人減少する中で、在職期間の長期化に伴って高齢層での退職者が減少していることにより後補充としての若手職員の採用が減少し、給与月額の低い若年層の職員数が大きく減少していること、50歳台後半層の職員について給与水準の高い6級以上の在職比率が高まっていることがあると考えられる。

(参考資料 1 公務員給与関係 参照)

## イ 民間給与の状況

### (7) 職種別民間給与実態調査

本院は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所約51,000（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,100の事業所を対象に、「平成22年職種別民間給与実態調査」を実施した。この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約40万人及び研究員、医師等56職種の約6万人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額を实地に詳細

に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において民間事業所で支払われた特別給について調査したほか、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査した。

「職種別民間給与実態調査」の調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、89.7%（企業規模又は事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所を除くと90.2%）と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

#### (イ) 調査の実施結果等

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は次のとおりである。

##### a 本年の給与改定の状況

###### （初任給の状況）

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で35.7%（昨年40.3%）、高校卒で12.7%（同18.9%）となっている。そのうち大学卒で88.5%（同83.7%）、高校卒で90.6%（同82.8%）の事業所で初任給は据置きとなっており、昨年大幅に増加した初任給据置きの事業所の割合が更に増加している。

###### （給与改定の状況）

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は15.8%（昨年14.3%）となっており、昨年に比べてやや増加している。他

方、ベースダウンを実施した事業所の割合は1.1%（同1.5%）とわずかに減少している。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は75.0%となっており、昨年（70.3%）に比べて増加している。昇給額については、昨年（70.3%）に比べて増加している事業所の割合が23.1%と昨年（17.4%）に比べて増加しているのに対し、減額となっている事業所の割合は10.2%と昨年（17.6%）に比べて減少している。

#### **b 雇用調整の実施状況**

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、本年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は39.0%となっており、景気の急速な悪化に伴い雇用調整を実施した事業所が大幅に増加した昨年（50.2%）と比べると減少しているものの、依然として高い水準となっている。民間事業所における雇用調整の措置内容を多い順にみると、採用の停止・抑制（24.3%）、残業の規制（14.4%）、一時帰休・休業（9.4%）となっている。

（参考資料 2 民間給与関係 参照）

### **(2) 民間給与との比較**

#### **ア 月例給**

本院は、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、公務においては一般の行政事務を行っている行政職俸給表(一)、民間においては公務の行政職俸給表(一)と類似すると認

められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあっては比較給与の月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。その結果、別表第4に示すとおり、公務員給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていた。

## イ 特別給

本院は、「職種別民間給与実態調査」により民間の特別給（ボーナス）の過去1年間の支給実績を精確に把握し、これに公務員の特別給（期末手当・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われた特別給は、下半期（昨年8月から本年1月まで）においては前年に比べ大幅に減少（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.23月分減）し、上半期（本年2月から7月まで）においてはわずかに増加（事務・技術等従業員の場合、対前年同期比0.04月分増）した結果、別表第5に示すとおり、年間で所定内給与月額の3.97月分に相当しており、公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.15月）が民間事業所の特別給を0.18月分上回っていた。

## (3) 本年の給与等の改定

### ア 改定の基本方針

前記のとおり、本年4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を757円（0.19%）上回っていることが判明した。これは、民間企業においては、本年も厳しい経営環境の下で、春季賃金改定期において、多くの企業では定期昇給のみにとどまったことに加え、公務においては、定員削減や在職期間の長期化等の影響により、民間よりも給与水準が上回っている高齢層の職員の割合が増加していることなどによるものと考えられる。

本年においては、民間給与が公務員給与を下回ることとなったため、本院としては、これに見合うよう月例給の引下げ改定を行うことが適切であると判断した。

官民の給与水準は全体で均衡させているところであるが、年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っている。特に50歳台後半層の平均給与額をみると、公務では50歳台前半層よりも高くなっているのに対し、近年民間では50歳台前半層よりも低くなっており、官民の給与差は拡大している傾向にある。公務において50歳台後半層の給与水準が上昇しているのは、多くの地方機関において50歳台後半に管理職に昇任し、給与上も昇格する昇進パターンが一般的であることに加え、近年、在職期間長期化のため、この年齢層において、上位級在職者の割合が高くなっていることが影響している。一方、個々の民間企業では一定年齢以降において給与を引き下げる仕組みを有しているところは多くないものの、50歳台後半層の民間の月例給は、他企業への出向・転籍なども背景に、全体としてみると50歳台前半層に比べその水準が低下している。

このような官民の給与差の状況は、公務部内の昇進管理の実態等を考慮してもなお、公務員給与の在り方として適当でなく、早急に一定の対応を行うことが適当と考えられる。そこで、当面の措置として、本年の民間給与との較差を解消するための措置を通じて、特に給与差の大きい50歳台後半層の給与水準の是正を図る必要があると判断した。

その具体策については、第2で述べる定年延長の実施に当たって50歳台後半層の給与制度を見直すことが考えられることから、当面、50歳台後半層の職員の俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることが適当である。この措置によると、従来と全く同様の業務を担当していても特定年齢到達により支給される俸給月額が一定割合下がることとなるが、俸給は同一級の中で一定の幅をもって水準が設定されていること、俸給表は生計費も考慮して定めるものとされており、生計費の減少が認められる50歳台後半層の職員について民間の状況を踏まえて給与を引き下げることは合理的理由があることなどから、今回の措置も現行の職務給の考え方と整合するものである。

なお、人材確保上の観点から給与水準の引下げが適当でない医療職俸給表(一)適用職員、官職に応じて俸給月額が決定される指定職俸給表適用職員、既に定年後の給与水準として給与決定されている再任用職員、高度の専門的な知識経験を一定期間公務において活用すること等を目的に採用された任期付研究員及び特定任期付職員については、この方策は適用しない。また、50歳台後半層における民間の給与水準や本年の民間給与との較差等を考慮して、行政職俸給表(一)5級以下の職員についても本年この方策は適用しない。

また、月例給については、50歳台後半層の給与抑制措置に併せて40歳

台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととする。

特別給については、「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、昨年8月から本年7月までの1年間の民間の特別給の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げる必要があると判断し、これを12月期の特別給から差し引くこととした。

以上のように、本年は月例給及び特別給について引下げ改定を行うこととした。

## イ 改定すべき事項

### (7) 50歳台後半層の職員の給与の抑制措置

55歳を超える職員（行政職俸給表(一)5級及びこれに相当する職務の級以下の職員、医療職俸給表(一)適用職員、指定職俸給表適用職員、再任用職員、任期付研究員並びに特定任期付職員を除く。）に対する俸給月額を支給に当たっては、当分の間、その者が55歳に達した年度の翌年度から、当該職員の俸給月額に本年の官民較差を考慮して定めた100分の1.5を乗じて得た額に相当する額を当該俸給月額から減ずることとする。ただし、これによると支給する俸給月額が当該職員の属する職務の級の最低の号俸の俸給月額に達しない場合にあつては、当該最低の号俸の俸給月額まで減ずることとする。

この措置の適用を受ける職員に支給する専門スタッフ職調整手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、期末手当、勤勉手当、休職者の給与等について、俸給月額の取扱いを踏まえ、所要の措置を講ずるものとする。また、俸給の特別調整額についても、同様とする。

## (イ) 俸給表

### (行政職俸給表(一))

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、(ア)の措置による解消分を除いた残りの公務と民間の給与差と同程度の平均0.1%の引下げ改定を行うこととする。改定に当たっては、民間の給与水準を下回っている30歳台までは据え置くこととし、40歳台の職員が受ける号俸以上の号俸を対象として引き下げるものとする。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じた改定を行う。

### (行政職俸給表(一)以外の俸給表)

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を考慮して、俸給月額の引下げ改定を行うものとする。ただし、医療職俸給表(一)については、国の医療施設に勤務する医師の処遇を確保する観点から、引下げ改定は行わないこととする。また、任期付研究員俸給表(若手育成型)についても、若手研究者を対象とした俸給表であることから、引下げ改定は行わないこととする。

指定職俸給表については、参考としている民間企業の役員報酬を下回っているが、一般の職員について月例給の引下げ改定が行われていること等の事情を勘案し、俸給月額について公務と民間の給与較差率と同程度(0.2%)の引下げ改定を行う。

(参考資料 3 役員報酬関係 参照)

#### (ウ) 経過措置額の取扱い

俸給月額について、(ア)の措置及び(イ)の改定が行われることを踏まえ、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給（経過措置額）についても、医療職俸給表(一)適用職員及び任期付研究員（若手育成型）を除き、引き下げることにする。引下げ後の経過措置額の算定の基礎となる額は、平成18年3月31日において受けていた俸給月額に、その者に係る昨年の経過措置額の引下げ率及び本年の行政職俸給表(一)の最大の号俸別改定率（△0.17%）を考慮して定めた率を乗じて得た額とする。さらに、(ア)の措置の対象職員にあつては、これにより算定される経過措置額から、当該経過措置額に(ア)の措置の割合（100分の1.5）を乗じて得た額に相当する額を減じた額をその者の経過措置額とする。

#### (イ) 俸給月額及び経過措置額の改定に伴う所要原資

(ア)から(ウ)までの措置により、行政職俸給表(一)の俸給月額の支給額及び経過措置額の合計（本年4月現在平均325,260円）は、平均637円（0.20%）の減となり、俸給の特別調整額の支給月額（本年4月現在平均11,685円）は、平均51円（0.44%）の減となる。このほか、(ア)の措置等により、地域手当等の諸手当の額が減少することにより、平均で69円の減となる。

#### (オ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年

間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.2月分引き下げ、3.95月分とすることとする。本年度については、12月期の期末手当・勤勉手当から差し引くこととし、平成23年度以降においては、民間の特別給の支給状況等を参考に、6月期及び12月期における期末手当・勤勉手当の支給月数を定めることとする。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の期末手当・勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても同様とする。

#### (カ) 超過勤務手当

超過勤務手当については、本年4月1日施行の給与法改正において、労働基準法の取扱いを踏まえ、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げたところであるが、日曜日又はこれに相当する日の勤務の取扱いについては、民間企業の実態を踏まえて必要な見直しを行うこととしたところである。本年の調査結果によれば、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を引き上げた企業のうち、法定休日の労働時間を月60時間の積算の基礎に含めるとしている事業所の従業員割合は、60.1%となっている。このような民間の実態を踏まえ、公務においても、月60時間の超過勤務時間の積算の基礎に日曜日又はこれに相当する日の勤務の時間を含めることとし、平成23年度から実施することとする。

なお、民間においては、本年4月1日から、月45時間を超え60時間を超えない時間外労働の割増賃金率について、2割5分を超える率とするよう努めなければならないこととされたところであるが、本年4

月の民間の状況をみると、公務において超過勤務手当の支給割合を引き上げる状況にはない。

(参考資料 2 民間給与関係 参照)

#### (キ) その他

委員、顧問、参与等の手当について、指定職俸給表の改定状況等を踏まえ、支給限度額に関する所要の改定を行う。

#### ウ 改定の実施時期等

本年の民間給与との較差に基づく給与改定は、公務員の給与水準を引き下げる内容の改定であるため、この改定を実施するための法律の規定は、公務と民間の給与を年間で均衡させるための所要の調整措置を講ずることとした上で、遡及することなく施行日からの適用とする。なお、減額改定に伴う日割計算などの事務の複雑化を避けるため、この改定は、公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から施行する。

公務と民間の給与は4月時点で比較し均衡を図ることとしており、遡及改定を行わない場合であっても、4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点からの所要の調整を行うことが情勢適応の原則にもかなうものである。

この年間調整については、施行後速やかに行われる必要があるが、月例給は月々の生活に充てられるものであることからすれば、特別給としての期末手当で行うことがより適切と考えられる。そこで、本年12月期

の期末手当の額において、本年4月からこの改定の実施の日の前日までの間の較差相当分について制度的に調整するよう所要の措置を講ずることとする。この場合において、若年層等の引下げ改定を行わない俸給月額を受ける職員（経過措置額を受ける職員を除く。）については較差相当分に係る調整を行うことは適当ではないため、本年の調整は、昨年と同様の考え方にに基づき、全職員に係る民間給与との比較に基づいて算出される較差率（本年の場合、 $\Delta 0.19\%$ ）に代えて、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表(一)適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率（調整率）によって行うことが適当である。

具体的な調整方法としては、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、本年4月に受けた民間給与との比較の基礎となる給与種目の給与額の合計額に調整率（ $\Delta 0.28\%$ ）を乗じて得た額に、本年4月からこの改定の実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、本年6月に支給された特別給に当該調整率を乗じて得た額を合算した額を基にして調整することとする。

また、行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、引下げ改定が行われない医療職俸給表(一)及び任期付研究員俸給表（若手育成型）を除き、行政職俸給表(一)と同様の調整を行う。

### 3 給与構造改革の進捗状況等

#### (1) 給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、平成17年の勧告時の報告において給与構造改革の全体像を示し、平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に

実施してきたところである。この給与構造改革においては、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきたところであるが、本年度、段階的实施のために低く設定されていた地域手当の支給割合及び本府省業務調整手当の支給額が本来の支給割合及び支給額となり、これをもって当初予定していた施策の導入・実施はすべて終了することとなる。

勤務実績の給与への反映については、昨年4月の新たな人事評価制度の導入に併せて、人事評価の結果を昇給における昇給区分の決定や勤勉手当における成績率及び成績区分の決定等に活用するための基準を整備したところである。昇給及び勤勉手当における勤務実績の反映措置等について、昨年度における各府省の実施状況をみると、昇給における上位の昇給区分並びに勤勉手当における「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に決定された者の割合は、勤務成績の給与への一層の反映のために人事院があらかじめ設定した人員分布率にほぼ合致していると認められるなど、制度の趣旨に沿った運用がなされている。

## (2) 地域別の民間給与との較差の状況

給与構造改革における地域間給与配分の見直しについて、平成17年の勧告時の報告において地域別の民間給与との較差を示した地域ブロック（6ブロック）を単位として、各地域別の較差を算出すると、別表第6のとおりとなっている。

本年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地

域の中で、その較差が最も大きい地域である北海道・東北地域の較差と全国の較差との率の差を算出してみると、約2.0ポイントとなっており、昨年よりも0.6ポイント程度、給与構造改革前（平成15年～平成17年の3年平均値）の約4.8ポイントと比べると2.8ポイント程度それぞれ減少し、地域別の較差の差は相当程度縮小している。

地域別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額には、給与構造改革による俸給引下げに伴う経過措置額が含まれているが、これは今後解消していくものである。また、地域の国家公務員の平均給与月額には、同一地域に引き続き勤務する国家公務員には支給されない地域手当の異動保障（全国に官署が置かれている国の行政機関の特性を踏まえ、円滑な人事異動及び適切な人材配置を確保するために設けられている制度）等の額が反映されていることも考慮すれば、地域の民間賃金を反映させるための地域ブロック間の給与配分の見直しについては、これまでのところ、着実に成果を挙げてきているものと考えられる。

地域間給与配分の見直しについては、今後の公務における経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、また、民間給与については調査対象企業の入替えによる変動要素があることから、安定的なデータを得るためには複数年の傾向をみていく必要があることを念頭に置いて、最終的な検証を行う必要がある。

### (3) 給与構造改革期間終了後の取組

#### ア 昇給抑制の回復措置の実施

今回の給与構造改革では、俸給表水準の平均約4.8%（最大約7%）の引下げを行う一方、個々の職員の俸給引下げは、経過措置を設けて段

階的に行うこととしたため、必要な制度改正原資を確保することを目的として平成18年度から平成21年度までの4年間にわたり全職員の昇給を毎年1号俸抑制してきている。本年度をもって当初予定していた施策の導入・実施は終了することから、平成23年4月にかけて経過措置が段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、民間よりも給与水準が下回っている傾向のみられる若年・中堅層を中心に、これまで抑制されてきた昇給の回復に充てることとする。具体的には、平成23年4月1日において、43歳に満たない職員のうち、平成22年1月1日に昇給抑制を受けた者（復職時調整等において昇給抑制を受けた者を含む。）の号俸を平成23年4月1日に1号俸上位に調整することとする。

## イ 高齢層給与の見直し

高齢層の給与水準については、2の(3)で述べたとおり、特に50歳台後半層における官民の給与差を早急に是正するため、本年の民間給与との較差を解消するための措置として俸給及び俸給の特別調整額について一定率を乗じた額を減ずる方策を講ずることとした。50歳台後半層の職員の給与については、公務と民間は昇進・退職の実態や再就職の在り方が異なっており、機械的な比較にはなじまないが、マクロ的水準としての民間の動向を踏まえながら、適切な均衡が図られるよう、定年延長の検討の中であるべき給与制度についても検討することとしたい。さらに、第2で述べるとおり、今後の高齢期の雇用問題に関連して、60歳台前半の給与についても、民間の給与の状況等を踏まえ、職務と責任を考慮しつつ、具体的な給与水準及び給与体系を設計することとする。

## ウ その他の取組

勤務実績の給与への反映については、各府省において制度の趣旨に沿った運用がなされているが、評価結果の活用状況等を引き続き把握し、必要に応じて基準の見直しを行うなど、今後も各府省において適切な運用が確保されるよう努めていくこととする。

## 4 給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている公務員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、国民の理解と支持を得て、公務員給与の決定方式として定着している。

近年、行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に立ち向かうことが強く求められている。

民間準拠により公務員給与を決定する仕組みを通じて、職務に精励している公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

### 別表第1 民間における給与改定の状況

(平成22年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

| 項目<br>役職段階 | ベースアップ<br>実施 | ベースアップ<br>中止 | ベースダウン | ベースアップ<br>の慣行なし |
|------------|--------------|--------------|--------|-----------------|
| 係員         | 15.8         | 20.0         | 1.1    | 63.1            |
| 課長級        | 14.1         | 17.4         | 1.1    | 67.4            |

### 別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(平成22年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

| 項目<br>役職段階 | 定期昇給<br>制度あり | 定期昇給実施 |      |      |      | 定期昇<br>給停止 | 定期昇給<br>制度なし |
|------------|--------------|--------|------|------|------|------------|--------------|
|            |              | 増額     | 減額   | 変化なし |      |            |              |
| 係員         | 83.3         | 75.0   | 23.1 | 10.2 | 41.7 | 8.3        | 16.7         |
| 課長級        | 72.6         | 64.2   | 19.5 | 8.8  | 35.9 | 8.4        | 27.4         |

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

### 別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(平成22年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

| 項目                     | 実施事業所割合 |
|------------------------|---------|
| 採用の停止・抑制               | 24.3    |
| 転籍出向                   | 3.8     |
| 希望退職者の募集               | 2.6     |
| 正社員の解雇                 | 1.8     |
| 部門の整理閉鎖・部門間の配転         | 6.3     |
| 業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換 | 3.1     |
| 残業の規制                  | 14.4    |
| 一時帰休・休業                | 9.4     |
| ワークシェアリング              | 1.1     |
| 賃金カット                  | 8.5     |
| 計                      | 39.0    |

(注) 1 平成22年1月以降の実施状況である。

2 項目については、複数回答である。

別表第4 公務員給与と民間給与との較差

| 民間給与<br>① | 公務員給与<br>② | 較 差<br>①-② (円)<br>$\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$ |
|-----------|------------|---|
| 394,909円  | 395,666円   | △757円<br>(△0.19%)   |

(注) 民間、公務員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第5 民間における特別給の支給状況

| 項 目       | 区 分                                  | 事務・技術等従業員 | 技能・労務等従業員 |
|-----------|--------------------------------------|-----------|-----------|
|           |                                      | 円         | 円         |
| 平均所定内給与月額 | 下半期 (A <sub>1</sub> )                | 378,904   | 276,180   |
|           | 上半期 (A <sub>2</sub> )                | 382,028   | 278,017   |
| 特別給の支給額   | 下半期 (B <sub>1</sub> )                | 751,248   | 470,516   |
|           | 上半期 (B <sub>2</sub> )                | 763,119   | 468,071   |
| 特別給の支給割合  | 下半期 $\left( \frac{B_1}{A_1} \right)$ | 1.98 月分   | 1.70 月分   |
|           | 上半期 $\left( \frac{B_2}{A_2} \right)$ | 2.00 月分   | 1.68 月分   |
| 年 間 の 平 均 |                                      | 3.97月分    |           |

(注) 1 下半期とは平成21年8月から平成22年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

2 年間の平均は、特別給の支給割合を公務員の人員構成に合わせて求めたものである。

備 考 公務員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.15月である。

別表第6 地域別の民間給与との較差（平成22年）

| 地 域    | 民 間 給 与<br>① | 公 務 員 給 与<br>② | 民間給与との較差<br>$\left[ \frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right] (\%)$ |
|--------|--------------|----------------|---|
| 全 国    | 394,909円     | 395,666円       | △ 0.19%   |
| 北海道・東北 | 372,439円     | 380,804円       | △ 2.20%   |
| 関東甲信越  | 410,532円     | 409,453円       | 0.26%   |
| 東 京 都  | 428,877円     | 424,312円       | 1.08%   |
| 中 部    | 384,136円     | 384,365円       | △ 0.06%   |
| 近 畿    | 392,064円     | 387,033円       | 1.30%   |
| 中国・四国  | 382,031円     | 383,681円       | △ 0.43%   |
| 九州・沖縄  | 381,096円     | 386,799円       | △ 1.47%   |

（注）各地域に含まれる都道府県は、次のとおりである。

「北海道・東北」…北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

「関東甲信越」…茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県

「中部」…富山県、石川県、福井県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

「近畿」…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

「中国・四国」…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

「九州・沖縄」…福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

## 第2 公務員の高齢期の雇用問題 ～65歳定年制の実現に向けて～

### 1 高齢期雇用をめぐる社会の動き

公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、官民ともに平成25年度以降、60歳で定年退職となる場合には公的年金が支給されず無収入となる期間が生じる。本格的な高齢社会を迎える中で、高齢者の雇用を推進しその能力等を十分活用していくことが社会全体の課題となっており、公務においても能率的な行政運営を確保しながらこの問題に取り組んでいく必要がある。

既に民間企業に関しては、65歳までの雇用確保措置が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって義務付けられており、また、雇用が確保できない場合には、同法によって再就職を希望する者に対し求人の開拓などの再就職のための援助措置を講ずるよう努めなければならないこととされている。さらに、雇用保険制度において、60歳時点よりも60歳以降の賃金が一定程度以上低下した場合には高年齢雇用継続基本給付金が被保険者である従業員に対して支給されるなど、民間労働法制の下では様々な高齢者雇用施策が展開されている。

### 2 公務における高齢期雇用の基本的な方向

民間企業における65歳までの雇用確保措置については、現時点においては定年延長は少なく、再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が大多数となっている。その運用の状況をみると、60歳定年到達者の多くが実際に継続雇用され、また、その働き方は、非管理職層を中心に定年までの知識経験をそのままいかすことが可能な定年前と同様の職務にフルタイムで従事

する形が多くなっている。それらの者の給与水準は、その雇用形態を反映し、60歳前に比較して相当程度低くなっている。

このように民間企業において、定年延長ではなく継続雇用制度による対応が中心となっている背景事情には、60歳台前半の雇用を確保するに当たり、総給与費の抑制や組織活力の維持を図る必要性があることが挙げられる。一方で、民間企業の中にも、60歳で雇用には断絶を設けずに従業員の知識経験を積極的に活用しながら定年延長を行っている企業もみられる。

公務についても、65歳までの雇用確保措置が必要であり、具体的には、希望者全員の再任用（民間企業の再雇用に相当）か定年延長によって対応することが必要となる。この点については、国家公務員制度改革基本法により、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されている。本院としては、同法の趣旨を踏まえるとともに、各府省による再就職のあっせんが禁止され再就職によることなく公務内で能力を発揮させることができる人事管理への転換が求められていることも考慮すると、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ためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であると考える。

公務において定年延長を行うに当たっては、定められた定員の中で高齢期の職員にも能力を十分発揮して質の高い行政の展開を担ってもらう必要があり、その働きにふさわしい給与処遇を図ることが基本となる。60歳台前半の給与について、民間企業では、主として継続雇用が行われているため、その給与を公務の定年延長後の給与と直接比較し難い面があるが、国民の理解を得て公務の定年延長を行うためには、雇用形態の違いがあるにせよ、60歳台

前半の民間の給与を参考にすることが適当である。このため、公務における60歳台前半の職員の給与水準については、60歳台前半の民間企業従業員の所得水準を踏まえつつ、職員の職務と責任を考慮して設定する。あわせて、管理職に対する役職定年制の導入や人事交流の拡充など、組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務の活用や職員自身のキャリアプランに基づき定年前に早期に退職することを支援することによって、単に65歳まで一律的に雇用が延長されるのではなく、多様な働き方を選択できるようにすることが適当である。

なお、定年延長は、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げながら平成37年度に完成するものであり、それまでの間は、例えば平成27年度までは61歳が定年となり、62歳から65歳までの間の雇用は現行の再任用制度を活用するというように、定年の段階的引上げと再任用制度とを組み合わせることによって、65歳までの雇用機会を提供する仕組みとなる。

こうした枠組みを通じて公務において60歳台前半の雇用を提供するに当たっては、若年層を含め採用試験の別や年次を重視したこれまでの人事管理手法を改め、能力や適性に応じた柔軟な人事管理に移行する必要がある。近く実施される予定の採用試験の基本的な見直しや人事評価制度の適切な実施を通じて、能力・実績主義の徹底を図りながら、60歳以降の働き方を含めて採用から退職に至る公務員人事管理全体を見直していくことが不可欠と考える。

### 3 定年延長に向けた制度見直しの骨格と今後の課題

2に述べた考え方の下、本院が昨年夏以降、関係者の意見を幅広く聴取しつつ検討を進めてきた定年延長に向けた制度見直しの骨格は別記のとおりで

ある。

また、別記に示した事項のほか、スタッフ職が政策立案に必要な役割を適切に果たし得る行政事務の執行体制の見直し、主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する退職給付上の対応、職員の年齢構成のゆがみを緩和するための定員上の経過的な取扱い等について、関係制度官庁が協力しながら政府全体として検討していく必要がある。

本院としては、今回示した制度見直しの骨格に基づき、今後とも関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら更に検討を進め、本年中を目途に成案を得て具体的な立法措置のための意見の申出を行うこととしたい。

なお、公務における高齢期雇用のための諸制度や人事管理については、段階的な定年延長が開始された後も、60歳では公的年金が支給されなくなる平成25年度以降の民間企業における高齢期雇用や給与の動向等を踏まえ、その見直しを検討していく必要がある。

#### 4 60歳定年まで勤務できる環境の整備

一方、現行の60歳定年までの公務員の人事管理に関しては、国家公務員法が改正され各府省による再就職のあっせんが禁止されたことにより、幹部職員を中心にこれまで行われてきた定年前に公務外に転出することを前提とした人事管理を抜本的に改め、個々の職員の能力をいかして公務内で定年まで勤務することを前提とした人事管理に転換していくことが求められている。そうした人事管理を行うための環境整備に関する政府の方針として、本年6月には「退職管理基本方針」が定められ、専門スタッフ職の整備、人事交流機会の拡充、希望退職制度の導入等の課題が掲げられている。

職員の有する能力や適性に応じて、定年までの勤務を希望する者が定年ま

で勤務できる環境を整備していくことは、定年延長のための条件整備にも資するものであり、本院としても、政府における取組状況を踏まえつつ、「退職管理基本方針」に掲げられた課題について検討を進め、可能なものから施策を具体化していくこととしている。

なお、「退職管理基本方針」において、現在の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に属する専門スタッフ職を整備することとされ、専門スタッフ職俸給表にこれに対応した級を新設することについて、本院に検討が要請されている。これについては、新たに設けられる専門スタッフ職の整備に向けての政府の取組をみながら、その官職の具体的な職務と責任の在り方や求められる知識経験、能力等を踏まえて必要な給与水準等の検討を進め、成案が得られれば、速やかに勧告することとしたい。

## 定年延長に向けた制度見直しの骨格

### 1 定年延長と60歳台の多様な働き方

#### (1) 定年の引上げ

公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度に60歳に達する者から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37年度には65歳とする。

#### (2) 高齢期の働き方に関する意向を聴取する仕組み

60歳以降の働き方等について任命権者が職員の意向を聴取する仕組みを導入し、職務内容の見直しや、以下の(4)に述べる短時間勤務への移行などのほか、主体的なキャリアプランに基づき職員自らが退職を選択することを含め、働き方を見直す機会としてこれを活用する。

#### (3) 役職定年制

人事の新陳代謝を図り、組織の活力を維持するため、一定の範囲の管理職を対象に、一定の年齢に到達した場合に当該管理職を離れることを内容とする役職定年制を導入する。

具体的には、以下のような制度イメージをもとに、各府省において、それぞれの行政事務の執行体制や人事管理の実情等に応じ、具体的な対応について検討が進められる必要がある。

① 対象となる職員は、例えば本府省の課長（政令職）以上とする（管区機関等のこれらに相当する職員や、それ以外の管理職も適用対象とすることも考えられる。）。

② 役職定年の年齢については、対象となる職員の範囲等を踏まえ、今後

検討する。

- ③ 役職定年に達した職員は、スタッフ的な職等での勤務や以下の(5)で検討課題として掲げた派遣の仕組み等による人事交流の機会等を通じてそれまで培った専門性をいかしていく。

#### (4) 定年前の短時間勤務制

高齢期の働き方については、通常より短い勤務時間で勤務したいとのニーズを有する職員も認められるところであり、高齢期における健康上の理由や職員の希望する人生設計上の理由に基づく多様な働き方を可能とするため、職員が希望する場合に、定年前に短時間勤務の官職に就くことによって通常より短い勤務時間で勤務させることができるよう措置する。

#### (5) 人事交流の機会の拡充

「退職管理基本方針」に掲げられている公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等に職員を派遣することができる仕組みについて、別紙第3に述べるように、国家公務員を公益法人等に派遣することについての意義や妥当性を整理し、高い公共性が認められる法人の選定を内閣において行うこととされており、本院としてもこれらを踏まえ検討する。

## 2 定年延長に伴う給与制度の見直し

民間企業においては、60歳台前半の雇用形態が継続雇用制度を中心としたものであり、そうした雇用の実情を反映して60歳台前半の給与水準は月額30万円台半ばで、60歳前に比べて3割程度低くなっている状況にある。なお、民間企業従業員の60歳以降の賃金が60歳時点の賃金の75%未満となる場合、雇用保険制度において、一定の上限額の下にその減額の程度に応じて60歳以降の賃金の一定割合に相当する額が高年齢雇用継続基本給付金として当該従

業員に支給されている。

公務においては、60歳台前半の職員についてもその職務と責任に応じた給与を支給することを基本とするが、当面、こうした民間における60歳台前半の給与等の実情を踏まえ、60歳前と同じ仕事を行っている場合であっても、その水準を相当程度引き下げることとして、具体的な給与水準及び給与体系を設計する。

総定員を増加させず、現行のポスト構成を維持したままであれば、定年を65歳まで引き上げても、このような給与の見直しによって、総給与費の増加は抑制されることとなる。

なお、60歳前の給与については、本年の勧告においても、民間水準を上回っている50歳台後半層の給与について特に1.5%減ずる方策を講ずることとしたところであるが、今回の改定後においても50歳台においては公務員給与が民間給与を上回っている状況にあり、今後、定年延長に伴う給与制度の見直しを行うことも念頭に置きつつ、特に官民の差の大きい50歳台後半層を中心とする50歳台の給与の在り方について必要な見直しを行うよう検討する。

### 3 その他関連する措置

#### (1) 加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の取扱い

加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員については、短時間勤務や他の職務への配置等の人材活用方策も含め、定年延長が可能かどうか、仮に65歳までの定年延長ができない場合には、65歳より前の特例的な定年を定め、例えば、当該定年後に再任用により改めて公務内で雇用機会を提供することなどについて、まずは関係府省において具体的な対応の方向性の検討が進められる必要がある。また、65歳までの定年延長ができない職

員が残った場合に退職給付上の代替措置を講ずることについても、関係府省において検討が進められる必要がある。

## (2) 原則となる定年を超える特例的な定年

職務と責任の特殊性又は欠員補充の困難性に基づく現行の60歳を超える特例定年の定めは、65歳への定年延長に伴い基本的には不要となるが、医師等について65歳を超える定年を定める必要性があるか精査する。

## (3) 勤務延長

職員の定年退職により公務運営に著しい支障が生じる場合に定年退職日以降も当該職員を引き続き勤務させることができることとしている現行の勤務延長制度については、定年延長後も同様のニーズがあり得るため、これを存置する。

## (4) 現行の再任用制度

現行の再任用制度は、定年の段階的引上げ期間中における定年以降65歳までの間の雇用確保措置として存置する。

## (5) 能力開発等

65歳まで公務内で勤務することを見据えた能力開発の在り方、定年後の生涯設計や健康の保持増進を考える機会の充実等について検討する。