

国家公務員における定年制度の経緯等

1 国家公務員の定年制度以前の状況

戦前の官吏及び現行公務員法制下においては、昭和56年6月の国家公務員法の一部改正法の成立により昭和60年3月31日から定年制度が導入されるまで、裁判官等一部の例外を除いて国家公務員には定年制は導入されていなかった。このため、組織の新陳代謝を図る観点から、いわゆる退職勧奨が行われていた。具体的には、各府省ごとに任命権者が一定の年齢を超える職員に対して、退職を勧奨し、これに職員が応じて自らの意思による辞職の申出を行い、任命権者が辞職を承認することにより退職が行われていた(すなわち、事実上の行為としての勧奨が行われていた)。

2 定年制度導入の道のり

年 月	内 容
昭和52年12月	定年制導入の閣議決定
53年 2月	総理府総務長官から人事院総裁宛検討依頼(書簡発出)
8月	人事院総裁から総理府総務長官宛検討状況(書簡発出)
54年 8月	人事院総裁から総理府総務長官宛定年制度について(書簡発出) (定年制度導入の意義を認め、定年年齢を原則60歳とすること等を内容)
12月	定年制度の具体的方針を早急にとりまとめる旨の閣議決定
55年 1月	定年制度関係閣僚会議(第1回)状況説明
3月	定年制度関係閣僚会議 国公法改正案骨子の説明
3月	国公法改正案の閣議決定(定年原則60歳。勤務延長、再任用の新設等)
5月	衆議院解散→法案審議未了(廃案)
9月	国公法案改正案の閣議決定
10月	国公法改正案 第93回国会提出
11月	国会会期終了のための法案継続審査
56年 4月	第94回国会趣旨説明
5月	衆議院本会議で可決
6月	参議院本会議で可決
6月11日	国家公務員法の一部を改正する法律公布
11月	「定年に関する人事院規則の骨子」を提示
57年 3月	特例定年とすべき職種案を提示
58年 6月	「定年制度に関する人事院規則についての措置要綱」を提示
59年 7月	規則11-8の公布及び事務総長通達の発出
12月	定年制度関連規則公布(規則8-12, 9-8, 18-0)
60年 3月31日	定年制度施行

(参考:その後)

- 平成9年 人事院規則の改正:次官等の定年年齢を62歳とする改正(特例定年)
- 国家公務員共済組合法の一部改正
 - ・平成6年 共済年金の定額部分について、平成13年度から12年(2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ。
 - ・平成12年 共済年金の報酬比例部分について、平成25年度から12年(2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ
- 平成10年5月 新たな再任用制度を導入するための国家公務員法等の改正に関する意見の申出
↓ 11年7月 国家公務員法等の一部を改正する法律成立
平成13年4月1日 国家公務員の新再任用制度施行

(参考)

民間企業における定年年齢等の状況

昭和53年人事院民間給与実態調査より

定年制普及率

規 模	定年制あり	定年制なし
規模総計	95.7%	4.3%
500人以上	98.8%	1.2%
500人未満	95.2%	4.8%

事業所別定年年齢別層割合

	規 模		
	総 計	500人以上	500人未満
54歳以下	0.1%	0.0%	0.1%
55歳	43.9%	35.8%	45.4%
56歳	5.9%	11.1%	4.9%
57歳	10.2%	12.6%	9.7%
58歳	8.4%	10.5%	8.1%
59歳	0.8%	3.9%	0.3%
60歳	28.2%	23.1%	29.1%
61歳以上	2.5%	3.0%	2.4%

3 民間における法整備状況

- ① (昭和29年 厚生年金保険法の一部改正：男子の厚生年金の支給開始年齢を昭和32年から16年(約3年に1歳)かけて55歳から60歳に引上げ)
(注) 国家公務員：男女とも昭和55年から15年(3年に1歳)かけて55歳から60歳に引上げ)
- ② (昭和60年 厚生年金保険法の一部改正：女子の厚生年金の支給開始年齢を昭和62年から12年(約2年に1歳)かけて55歳から60歳に引上げ)
- ③ 昭和61年10月 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」の題名変更)の施行により、定年を定める場合の60歳以上定年の努力義務化
- ④ (平成元年 「被用者年金の支給開始年齢の引上げについて」(閣議決定)
男子については、平成10年度から61歳。3年ごとに1歳引き上げ、平成22年度に65歳。
女子については、平成15年度に61歳。その後順次引き上げ、平成27年度に65歳)
- ⑤ 平成2年10月 改正高年齢者雇用安定法の施行(事業主に対し、定年到達者の65歳までの雇用の努力義務を課す等)
- ⑥ (平成6年 厚生年金保険法の一部改正：厚生年金の定額部分について、男子は、平成13年度から12年(約2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ。女子は、平成18年度から12年(約2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ。)
- ⑦ 平成6年6月 改正高年齢者雇用安定法の公布(60歳未満定年の禁止)
↓
平成10年4月1日 改正高年齢者雇用安定法の施行

(参考：その後)

- (平成12年 厚生年金保険法の一部改正：厚生年金の報酬比例部分について、男子は、平成25年度から12年(約2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ。女子は、平成30年度から12年(約2年に1歳)かけて60歳から65歳に引上げ。)
- 平成12年(5月) 改正高年齢者雇用安定法の公布(65歳までの雇用確保措置の努力義務化)
↓
同年10月 改正高年齢者雇用安定法の施行
- 平成16年6月 改正高年齢者雇用安定法の公布(65歳までの雇用確保措置の義務付け等)
↓
平成18年4月1日 改正高年齢者雇用安定法の施行

○鈴切委員 戦前の官吏及び現行公務員法制下においては、裁判官あるいは検察官などの一部の公務員を除いて定年制がなかった理由というのは何であるのか、またこのような中で今回定年制を導入しようとしたのはどういう理由なのでしょう。

○藤井政府委員 戦前におきましては、お話のように裁判官、検察官あるいは実質的にこれにならう者としたしまして大学の教授がございました。これらについてはいわゆる定年制というものがあつたわけですが、その他の公務員については、定年制というものがなかったことは事実でございます。

これは沿革的にいろいろな事情があるわけですが、やはり一番主たる理由は、公務員全般の年齢がそう高くなかった。先生も御承知のように、戦前では、無論大変特殊な例ですが、知事でも四十歳代でなつた人があるくらいでして、後進に道を譲るといふようなことから実質上の任意引退をしていくといふことで、定年制の必要性がなくて事実上の新陳代謝が行われておつたといふことがございました。そういうことで、制度としての定年制を設ける必要は別になつたといふことから、それが制度化されていなかつたのだといふふうに私は理解をいたしておるのであります。

ただ、午前中もお話が出ておりましたが、地方団体におきましては、やはり相当の年配の人がいるところがございます、特に当時の五大都市におきましては、職員の数も多いし、また学校を出てからすぐ入つて何十年と市吏員としての生活をやりまして定着をしている、これが地方自治の面から言つても好ましい形であつたのだと思つたのですが、そういうことから、事実上新陳代謝の必要性があるといふことで定年制の制度化が行われておつまして、全国的に言つて約九百ぐらいだつたと思つたと思います。特に制度的にきちつとおつたのは五大市が一番その模範であつたと思つた。そういうところでやっておりましたが、国家公務員については一般的には定年制がなかつたといふことで今日まで来ておるわけでありませう。

戦後においても、この事態はそれほど変わっておりません、特に各省庁で、無論苦心はしておりますけれども、勸奨退職といふものが実質上行われておつたといふことがございまして、それほど深刻な職場の空気の沈滞といふようなこともなかつたかと思つたのであります。

ところが、いま総務長官もお話しになりましたように、最近では社会一般に高齢化の現象が非常に顕著にしかも急速に進んでおるといふ事態が起きてまいりまして、これは公務の場においても例外ではございません。高年齢者が非常にふえてきた、したがつて平均年齢もどんどん上がつていく。特に戦後いろいろな事情から一時的に非常に急激に採用いたしました職員層が、いまや非常に大きな、一般的にこぶと言われておりますが、ふくらみとなって押し寄せてきておるといふ状況がございまして、そういうようなこともございまして、そのうち勸奨といふものも、大変苦労いたしましてもなかなか実効が上げ得られないような、そういう形も現実に出てくるんではないだろうか、そういう現象が目前に迫つていふように感ぜられるのであります。ということになりますと、適正な新陳代謝を図りますとともに、長期的な人事管理の体制を打ち出せなくなる、それが十分でないといふことから、いろいろな問題がそこに起きてまいるといふことがございませうので、そういう点をさらに将来を見越して考えます場合、民間においても大部分が定年制を実施しておるといふことがございませうので、一種の勤務条件についての情勢適応の原則あるいは官民との均衡といふような点から申しまして、この際定年制を公務員にも導入するといふことが大変意義のあることではないかといふことで、人事院といたしましてはお答えを申し上げたといふことでございませう。