

年金支給開始年齢の引き上げを見据えた今後の国家公務員制度の在り方に関する質問主意書

右の質問主意書を提出する。

平成二十四年 四月 六日

提出者 橘 慶一郎

衆議院議長 横路 孝弘 殿

年金支給開始年齢の引き上げを見据えた今後の国家公務員制度の在り方に関する質問主意書

平成二十五年度から年金支給開始年齢が引き上げられることに伴い、人事院は、平成二十三年九月三十日に国会及び内閣に対し、「定年を段階的に六十五歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。これを受けて、内閣において再任用制度の活用や退職手当の見直しも含め、今後の国家公務員制度の在り方について具体化しつつあると聞いている。については私見の提案も含め、以下六項目にわたり質問する。

一 平成二十四年二月十六日に厚生労働省が労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部に示した「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」の概要によれば、民間部門においても、平成二十五年度から六十歳以上の希望者全てを継続雇用するよう促していく内容となっており、この考え方は国家公務員にも適用されるものと思う。国家公務員についても、定年延長であれ、再任用であれ、希望者全てが年金支給開始年齢まで勤務できる制度の構築が望ましいと思うが、内閣の見解を伺う。

二 これまで国家公務員には個別退職勧奨が行われてきているが、希望者全てに年金支給開始年齢まで勤務できるよう保障するのであれば、組織活力の維持を図る手段としては、運用基準が透明な「早期希望退職

制度」を明確に規定する等の措置により、当該個別退職勧奨を行わないこととしてはと考える。内閣の見解を伺う。

三 これまで個別退職勧奨の対象になるケースが多かった幹部級の国家公務員について、「退職管理基本方針」（平成二十二年六月二十一日閣議決定）にも掲げられているように、法令で定める基準に合致する一定の範囲の公益社団法人及び公益財団法人への出向を認めることで、独立行政法人と同様に退職手当を通算し、一律に支給できることとし、複線型人事管理を可能にしてはと考える。内閣及び人事院の見解を伺う。

四 役職定年制の導入や「退職管理基本方針」にも掲げられている専門スタッフ職の設定により、六十歳以降の国家公務員の公務職場における新たな働き方を形づくってはと考える。内閣及び人事院の見解を伺う。

五 再任用された職員の給与の在り方は、人事院の意見の申出の通り、六十歳前の約七十パーセントとしてはと考える。内閣の見解を伺う。

六 国家公務員を退職した後、役員として国所管の公益社団法人ないし公益財団法人に就職する場合、独立行政法人のように原則として在職年数の上限を設け、給与も上限を定めるべきではと考える。内閣の見解を伺う。

右質問する。

内閣衆質一八〇第一七四号

平成二十四年四月十七日

内閣総理大臣 野田 佳彦

衆議院議長 横路 孝弘 殿

衆議院議員橘慶一郎君提出年金支給開始年齢の引き上げを見据えた今後の国家公務員制度の在り方に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

衆議院議員橘慶一郎君提出年金支給開始年齢の引き上げを見据えた今後の国家公務員制度の在り方に  
関する質問に対する答弁書

一について

政府としては、御指摘の人事院による「定年を段階的に六十五歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（以下「定年引上げのための意見の申出」という。）の趣旨、今国会に提出している高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案の内容等も踏まえ決定した「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成二十四年三月二十三日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定）において、「定年退職する職員がフルタイム再任用（常時勤務を要する官職への採用）を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする」と等とされているところであり、再任用による雇用と年金の接続を図ることとしている。

二について

退職勧奨（人事の刷新、行政能率の維持・向上を図る等のため、任命権者又はその委任を受けた者によ

つて職員本人の自発的な退職意思を形成させるための事実上の<sup>しょうよう</sup>懲<sup>しょう</sup>行<sup>こう</sup>為<sup>ゐ</sup>であつて、このような懲<sup>しょう</sup>行<sup>こう</sup>を受け退職する場合、国家公務員退職手当法施行令（昭和二十八年政令第二百十五号）第四条の二の規定により記録が作成されることとなるものをいう。）については、任命権者があらかじめ設定した条件に合致し、職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を導入し、また、職員が定年まで勤務できる環境の整備を図っていく中で、基本的には無くしていく方向で検討することとしている。

### 三について

総務省としては、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成十八年法律第四十九号。以下「公益法人認定法」という。）第二条第三号に規定する公益法人（以下「公益法人」という。）、特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人等のうち、高い公共性が認められる業務を行う法人に職員を派遣することは意義があることから、「退職管理基本方針」（平成二十二年六月二十二日閣議決定）を踏まえ、当該業務を行うにふさわしい専門的な知識・経験を有する職員をこれらの法人に派遣できるようにする制度の構築に向け、現在、高い公共性が認められる法人の認定等のスキームとしてどのようなものがあり得るかについての検討（以下「法人認定等に係る検討」

という。)を行っているところである。

平成二十二年八月十日の人事院勧告時の「公務員人事管理に関する報告」は、「職員の派遣については、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認定等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、当面、一定の条件の下で、現行法の範囲内で職員を派遣することができるとして、検討を行っていきたい。」としており、法人認定等に係る検討を踏まえ、人事院としても必要な検討を行っていくこととしている。

#### 四について

人事院は、定年引上げのための意見の申出において、管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である六十歳に達した場合には他の官職に異動させることとする役職定年制の導入が必要である旨、また、能力・実績に基づく人事管理の徹底や行政事務の執行体制の見直し等を進めていくことを前提に、職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備について公務全体で取り組むことが必要である旨述べているところである。

政府としては、一について述べた再任用に当たり、定年引上げのための意見の申出の趣旨を踏まえ、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職については、他の官職で再任用することについて検討することとしている。また、専門スタッフ職については、退職管理基本方針、国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針等を踏まえ、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を公務内で積極的に活用できる環境を整備する観点から、その職域の整備を図ることとしている。

#### 五について

一について述べた再任用をされた職員の給与の在り方に関しては、総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえつつ、今後検討することとしている。

#### 六について

御指摘のような措置を講ずることについては、公益法人は、独立行政法人と異なり民間法人であり、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成十八年法律第四十八号）及び公益法人認定法において定められている事項を除き自律的な運営が可能なものであることを踏まえて、慎重な検討を要するものと考えている。