

平成23年 9 月 30 日

衆議院議長 横路孝弘 殿

参議院議長 西岡武夫 殿

内閣総理大臣 野田佳彦 殿

人事院総裁 江利川 毅

**定年を段階的に65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**

公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に60歳から65歳へと引き上げられることとなっており、国家公務員制度改革基本法第10条に、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歳に引き上げるについて検討することと規定されている。

人事院は、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、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であると認めるので、別紙要綱により国家公務員法その他関係法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

## 第1 定年の引上げに関する検討の背景及び定年の引上げの必要性

### 1 定年の引上げに関する検討の背景

#### (公的年金の支給開始年齢の引上げ)

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、現行の60歳定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。また、急速に少子・高齢化が進展し、労働力人口も減少に向かっている我が国において、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるような就労環境の整備が必要となっている。既に民間企業については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において65歳までの雇用確保措置が義務付けられ、これに対応した取組が進んでいる。

#### (公務における高齢期雇用の検討の必要性)

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に65歳に引き上げられるのに合わせて、公務においても、雇用と年金の接続を図ることが求められており、国家公務員制度改革基本法第10条に、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旨規定されている。

本院としては、今後の高齢期雇用の在り方を検討するため、平成19年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催し、平成21年7月に示された同研究会の最終報告を踏まえ、平成25年度から新たな制度に基づく人事管理を行うことができるよう、必要な制度及び人事運用の見直しについて検討を行ってきた。

## 2 定年の引上げの必要性

### (高齢期雇用の選択肢)

今後高齢化が急速に進展し、60歳台の者が現役世代として働くことが不可欠となる我が国の社会構造を踏まえれば、公務においても高齢層職員を本格的に活用していくための人事管理制度を構築する必要がある。その際、組織活力の維持を図りながら高齢期雇用を進めていくことが課題となるが、公務における高齢期雇用のための選択肢としては、現行の再任用制度を65歳まで義務化するか、65歳までの段階的な定年の引上げを行うかのいずれかの方策が考えられる。

### (再任用の義務化)

公務における高齢期雇用については、平成13年度から始まった公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに対応し、同年度に60歳定年後の継続勤務のための任用制度として新たな再任用制度が施行された。公務における現行の再任用制度は、定年前の勤務実績等に基づいて行われる選考により再任用希望者の中から任期を定めて新たなポストに採用するものである。これに対し、再任用の義務化とは、60歳定年を維持した上で、定年退職後の再任用希望者全員の採用を義務付けようとするものである。民間企業では、定年前の従業員を出向・転籍させる例や従業員が早期退職に対する優遇措置を活用して定年前に退職する例が大企業等でみられるが、定年まで同一企業内で勤務した従業員について再雇用により継続雇用を行っている場合の運用状況をみると、非管理職層を中心に、60歳定年に到達した多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多く

なっている。民間企業において再雇用制度が導入されているのは、雇用関係の再設定により60歳以降の給与の引下げが容易であること、60歳時点において再雇用者の能力や適性の判断を行うことができること等が主な理由として挙げられている。民間企業における平成25年度以降の再雇用については、厚生労働省の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）において、希望者全員の雇用を確保するための施策を強化する方向での意見が提起され、労働政策審議会においてこの問題を含め今後の高齢期雇用について検討が行われている。

公務においても、現在、定年退職者の約4割の職員が再任用されているが、ラインに組み込まれた本格的な職務というよりも、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストにおいて、補完的な職務に従事させることが一般的となっている。現在は、60歳以降において公的年金の報酬比例部分が支給されるため、再任用の希望者も限られているが、今後、60歳以降は無年金となり、その期間が平成37年度には5年間となることから、再任用希望者は大幅に増加することが見込まれる。しかしながら、政策の立案や行政事務の執行等の管理・事務・技術的な業務が主体である公務においては、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、希望者全員を65歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しい。

#### （段階的な定年の引上げ）

65歳までの段階的な定年の引上げを行うことにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、60歳時点の職務に引き続き従事させることが基本となるため、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となる。この点、

前述の「今後の高年齢者雇用に関する研究会」においても、「老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引上げが完了するまでには定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべき」との意見が提起されている。

民間企業における65歳までの雇用確保措置については、再雇用等の継続雇用制度によって対応している企業が多数となっている。そのような再雇用制度をとる民間企業では、60歳を超える従業員の給与は、総給与費の抑制の観点から60歳前に比べ相当程度低く設定されており、多様な人事管理の導入等によって組織活力の維持が図られている。また、民間企業において定年の引上げを行う場合でも、60歳を超える従業員の給与を60歳前より低い水準で設定するとの対応を行う例もみられる。こうした中で、国家公務員の勤務条件は民間準拠を基本とするとともに、公務能率の確保のためには民間企業の人事管理における手法も踏まえて対応していくことが求められる。

したがって、このような民間企業での取組に留意し、以下に示すとおり、60歳を超える職員の給与水準を適切に設定するとともに、役職定年制の導入等によって組織活力を維持し、また、短時間勤務制の導入等によって多様な働き方を選択できるようにする等の措置を講じながら段階的に定年を引き上げることによって、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ことが適当であると考えられる。

#### **(60歳を超える職員の給与制度の設計)**

60歳台前半層の民間企業従業員については、給与のほかに在職老齢年金や雇用保険制度に基づく高年齢雇用継続基本給付金が支給されていることから、当該従業員の年間所得を水準としてみる場合には、これらを加味することが

適当である。具体的には、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員と同様の職務に従事する製造業の「管理・事務・技術労働者」の60歳台前半層でみると、企業規模10人以上で年間給与が471万円、在職老齢年金等を含む年間所得が509万円、同100人以上で年間給与が501万円、年間所得が535万円となっている<sup>(注)</sup>。この年間所得について、60歳前の年間給与と比較すると、企業規模10人以上で70.8%、同100人以上で68.0%となり、ほぼ70%となっている。

国家公務員給与は、役職段階、勤務地域、年齢等の給与決定要素を同じくする民間企業と同職種の者の給与とラスパイレス比較することにより、全体として民間給与水準との均衡を図ることとなっている。現時点においては公務側に定年を引き上げられた者がいないことから、60歳を超える職員の給与水準について、60歳前と同様の方法による比較はできないが、国家公務員給与は社会一般の情勢に適応するように変更することとされており(国家公務員法第28条)、現時点における民間企業の高年齢層従業員の給与水準を踏まえて、官民の均衡を図っていく必要がある。

国家公務員の俸給は、職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定されることとなっている。給与は仕事を行う上でのインセンティブであることから、同じ職務を継続させながら給与を下げることには限界があるが、新たなライフステージとして60歳を超えて定年が引き上げられ、同じ職務に引き続き従事する職員に対しては、適切な給与水準を設定する必要がある。この場合において、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて60歳前の給与から引き下げた給与水準とすることは、職務給の考え方と整合するものである。

このような考え方に立って、60歳を超える職員が60歳前と同じ職務を行う

場合であっても、その年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行う。こうした制度設計を行うことによって、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少する。

(注)「賃金構造基本統計調査」、「雇用保険事業年報」、「厚生年金保険・国民年金事業年報」(いずれも厚生労働省)を基に、本院において試算(試算に当たって、高年齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の労働者負担の割合に応じて減額)。

### **(役職定年制の導入等による組織活力の維持)**

管理職の在職期間が長期化していく中で定年の引上げを行うに当たっては、若年層・中堅層の就労意欲と組織活力の維持を図る必要がある。このため、年次順送りの人事を改め、能力・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、公務内外で職員の能力・経験を活用し得る条件整備に取り組む必要がある。他方、そのような人事管理の徹底や条件整備が十分に行われるまでの間においても、管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持することが不可欠であり、そのため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60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を導入する。

### **(短時間勤務制の導入等による多様な働き方の選択)**

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ができるようにする観点から、60歳を超える職員が希望した場合に、短時間勤務の職務に従事させることが可能な仕組みを導入する。あわせて、職員自身の主体的なキャリアプランに基づき定年前に早期退職することを支援する措置を講ずること等により、一律的に65歳まで雇用が延長されるのではなく、

高齢期の事情を踏まえた多様な働き方を選択できるようにする。

以上の措置に併せ、定年を段階的に引き上げる間においては、定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて65歳までの雇用確保を図る必要がある。

### 3 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

平成37年度までに段階的に定年が5歳引き上げられる状況の下で、組織活力を維持し公務の質を高く保つためには、前述のとおり人事管理全体を改め、能力・実績に基づく人事管理を徹底する必要がある。また、仕事や研修を通じて職員の能力を伸ばし、多様な経験を付与するよう努めるとともに、それをいかすことができるよう、30歳台、40歳台を含め節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を把握するなど、人事当局と職員とのコミュニケーションの充実を図ることが必要である。

こうした考え方に立って公務能率を確保していくため、次の取組を進める必要がある。

- ① 個々の職員の能力や業績を毎期の人事評価を通じて的確に把握するとともに、中期的な実績等も踏まえて、職員の能力や適性に基づく適材適所の人事を行う。
- ② 職員を短期間で頻繁に異動させるような人事運用を見直し、職務の性質等を踏まえつつ、1つのポストにおいて求められる政策立案や執行に要する期間に応じて職員を在任させ、その期間を通じて課題への対応力を高める。また、能力開発を図りつつ、関連する職務経験を重ねさせることにより、職員の専門性を強化する。



- ③ 採用年次への配慮による昇進を排し、優秀者は抜てきする一方、管理能力が不十分な者については、ラインの管理職に就けないこととする。降任・降格等の分限についても、人事評価結果等を踏まえ、勤務実績が良くない場合などについては、厳正な運用を行う。
- ④ 本府省の課長以上への昇任に当たっては、政策立案能力に加え、従来以上に組織・人事マネジメントに対する意識や能力を厳格に検証する。
- ⑤ 採用試験の種類や区分にかかわらず、優れた能力や資質を有する者を選抜し、幹部候補として配置・育成する。

また、それぞれの行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制に改めるとともに、公務の公正性を確保しつつ、民間部門、大学・研究機関、地方公共団体や国際機関といった国以外の組織との人事交流の機会を大幅に拡充することによって、公務内外で専門的な知識・経験を高めることを可能とし、職員のキャリア形成を支援する必要がある。

同時に、定年の引上げに際しては、職員個々人が、職業生活全体を通じて積極的かつ持続的に能力開発に取り組むとともに、高齢期においても引き続き国家公務員としての使命感と誇りを持って職務に精励するとの責務を自覚することが必要である。

## 第2 定年の引上げの具体的措置

第1に述べた考え方に基づく定年の引上げの具体的な措置の内容は、次のとおりである。

### 1 定年制度の見直し

公的年金の支給開始年齢の引上げに伴い、雇用と年金の接続を図り、職員の能力を十分活用していくため、平成25年度から定年を段階的に65歳に引き上げることを基本に定年制度の見直しを行う。

### (1) 定年の見直し

- ① 公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、現行制度の下での平成25年度の60歳定年職員から定年を61歳とし、3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、最終的に平成37年度に定年を65歳とする。
- ② 職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を65歳とすることが適当でない職員で人事院規則で定めるものの定年は、70歳を上限として人事院規則で定める年齢（特例定年）とする。
- ③ ②の特例定年の上限年齢は、①の定年の引上げと同様に、現行の65歳から3年に1歳ずつ段階的に引上げを行う。
- ④ 60歳以降の働き方等について、人事当局が職員の意向を聴取するよう措置する。

### (2) 定年の段階的引上げ期間中における再任用制度

再任用制度は、定年の段階的引上げ期間中における定年退職後、年金が満額支給される65歳までの間の雇用確保措置として、平成37年度までの間存置する。

### (3) 加齢に伴い就労が厳しくなる職務に従事する職員の措置

- ① 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員については、一般の職員と同様の形で65歳まで定年を引

き上げることが困難な状況が生ずることも考えられるため、その職務の特殊性を踏まえ、定年の引上げを進める上で必要な条件整備を行うとともに、平成25年度からの段階的な定年の引上げの実施状況を踏まえ、必要に応じ、所要の措置を講ずる。

- ② 警察庁の職員のうち、地方公務員等共済組合法附則第18条の2第1項第1号に規定する特定警察職員等である職員については、年金の支給開始年齢の段階的な引上げが平成31年度から開始されることとなる。このため、定年を当分の間60歳のままとするとともに、警察組織の精強性の維持が求められている中で、その職務の特殊性を踏まえつつ、必要となる条件整備を含め、平成31年度からの段階的な年金支給開始年齢の引上げに対応した措置の在り方について検討し、所要の措置を講ずる。

## 2 60歳を超え定年により退職するまでの間の短時間勤務制

60歳以降について、健康上の理由等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、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。これにより若年層の新規採用や職員の昇進可能性をできるだけ確保することによって、組織活力の維持を図ることとする。

- ① 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、職員が希望した場合には、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員を短時間勤務の官職に任用することができる。
- ② ①により短時間勤務の官職に任用された職員（定年前短時間勤務職員）の勤務時間は、現行の再任用短時間勤務職員と同様、週15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定める。
- ③ 定年前短時間勤務職員の俸給月額は、60歳を超えるフルタイムの職員の

俸給月額を勤務時間に応じて按分した額とする。諸手当の適用については、60歳を超えるフルタイムの職員と基本的に同様とする。

### 3 60歳を超える職員の給与

定年を段階的に引き上げることに伴い、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準となるよう設定する。

具体的には、月例給与が60歳を超える職員の生活設計を支える重要な基盤となることから、俸給月額の水準を一定程度（60歳前の73%）確保することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引き下げる（年間3.00月分）ことにより、年間給与を60歳前の70%水準とする。

#### (1) 俸給月額

##### ① 指定職俸給表適用職員以外の職員

ア 60歳を超える職員（国の病院等に勤務する医師、任期付研究員、特定任期付職員等を除く。）の俸給月額は、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、個々の職員が受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額とする。

イ アの職員は昇給しない。

##### ② 指定職俸給表適用職員

60歳を超える指定職俸給表適用職員（事務次官、本府省の局長、部長等の官職を占める職員<sup>(注)</sup>及び国の病院等に勤務する医師等を除く。）の俸給月額は、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、個々の職員が受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額とする。

(注) 第2の4の役職定年制が適用される本府省の局長、部長等の官職を占める職

員が60歳を超えて在職することは、例外的なケースに限られる。

## (2) 期末手当・勤勉手当

### ① (1)①の職員

(1)①の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数については、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、60歳前の職員の年間支給月数である3.95月分から引き下げ、3.00月分とする。その場合、期末手当の支給割合を6月期0.775月分及び12月期0.875月分（特定管理職員にあっては、それぞれ0.575月分及び0.675月分）と60歳前の職員に比べて低く設定する一方、勤勉手当の支給割合は、60歳前の職員と同様、6月期及び12月期ともに0.675月分（特定管理職員にあっては、6月期及び12月期ともに0.875月分）とする。

### ② (1)②の職員

(1)②の職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数については、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、60歳前の指定職俸給表適用職員の年間支給月数である2.95月分から引き下げ、2.30月分とする。その場合、期末手当の支給割合を6月期0.325月分及び12月期0.425月分と60歳前の指定職職員に比べて低く設定する一方、勤勉手当の支給割合は、60歳前の指定職職員と同様、6月期及び12月期ともに0.775月分とする。

## (3) 期末手当・勤勉手当以外の手当

- ① 60歳を超える職員（国の病院等に勤務する医師等を除く。）の俸給の特別調整額、本府省業務調整手当等の俸給月額に応じて手当額が設定されている手当及び正規の勤務時間を超える勤務に対して支給される手当

(超過勤務手当を除く。)については、60歳前の手当額の73%を基本に  
手当額を設定する。

- ② 地域手当、広域異動手当、超過勤務手当等は60歳を超える職員の俸給  
月額等に連動して支給され、扶養手当、住居手当等は60歳前の職員と同  
額の手当が支給される。

#### (4) 現行の特例定年職員の給与

現行制度の下で60歳を超える定年が定められている職員（現行の特例定  
年職員）の60歳を超えた期間の給与については、今回の定年の引上げによ  
りその他の60歳を超える職員の年間給与が60歳前の70%水準に設定される  
こととの均衡を考慮し、その給与を引き下げる。なお、現行の特例定年職  
員については、これまで定年に達するまでの間、俸給月額等の引下げがな  
かったことを考慮し、定年の引上げスケジュールとの関係を踏まえた一定  
の経過措置を講ずる。

#### (5) 暫定再任用職員の給与

- ① 定年の段階的引上げ期間中における定年後65歳までの間の再任用制度  
により任用される職員（暫定再任用職員）の俸給月額について、現行の  
再任用職員の俸給月額を基礎として、定年を引き上げられた職員が60歳  
を超えて受けることとなる俸給月額の最高額（各職務の級の最高号俸の  
額に100分の73を乗じて得た額）を上回らないようにすることを基本に、  
所要の見直しを行う。
- ② 暫定再任用職員のうち短時間勤務の官職に任用された職員の俸給月額  
は、フルタイムの暫定再任用職員の俸給月額を勤務時間に応じて按分し

た額とする。

#### (6) 勤務延長職員、任期付職員等の給与に関する経過措置

今回の定年の引上げにより、現行制度の下での平成25年度の60歳定年職員が60歳を超えて受ける給与が70%水準となるのは平成26年度からであることとの均衡を考慮し、勤務延長職員、任期付職員（任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）及び暫定再任用職員に対する給与の引下げを平成26年度から行うこととする等の経過措置を講ずる。

### 4 役職定年制

段階的な定年の引上げを行うに当たり、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を徹底し、また、公務内外で職員の能力・経験を活用し得る条件を十分に整える必要がある。そうした人事管理が徹底され、また、必要な条件が十分に整うまでの間の措置として、一定の範囲の管理職について役職定年制を導入し、計画的な人事管理を通じて組織活力の維持及び公務の能率的運営の確保を図る。

- ① 本府省の局長・部長・課長級については、各府省共通に役職定年制を適用する。事務次官・外局長官級については、組織における一般職のトップであり、役職定年制を適用しない。
- ② ①以外の本府省及び地方支分部局等の管理職への役職定年制の適用については、各府省の行政運営の実情や人事管理の必要性を踏まえ、人事院規則で個別に定めるものとする。
- ③ 任命権者は、役職定年制が適用される管理職が役職定年に達することとなるときは、役職定年に達した日後における最初の4月1日までに、その

職員をスタッフ職など役職定年制が適用されない他の官職に異動させ、その職員がそれまで培ってきた専門性を公務内外でいかしていく。

- ④ 現行制度の下での定年が60歳となっていることを踏まえ、役職定年は原則として60歳とする。
- ⑤ 任命権者は、役職定年に達した職員の職務の特殊性又は当該職員の職務の遂行上の特別な事情からみて、その異動により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合には、人事院の承認を得て、例外的に当該職員を引き続きその職務に従事させることができる。
- ⑥ 平成31年度には現在62歳の特例定年が定められている事務次官・外局長官級の定年が63歳に引き上げられる。このため、人事院は、平成30年度までに、能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況及び役職定年制の実施状況を踏まえ、役職定年官職、役職定年年齢等について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。その際、本府省の局長等の役職定年年齢については、事務次官・外局長官級には役職定年制を適用しないこととした趣旨を踏まえて検討を行う。また、平成31年度以降においても、役職定年制は、前述のとおり当分の間の措置として行われるものであることを踏まえ、その在り方について必要な検討を行う。
- ⑦ 役職定年により異動した職員の俸給は、60歳に達した日後における最初の4月1日以後、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額とする。ただし、その額は役職定年による異動後にその者が属する職務の級における最高号俸の俸給月額を超えてはならないものとする。



### 第3 定年の引上げに関連する取組

#### 1 段階的な定年の引上げ期間中における制度や運用の随時見直し

定年の引上げは、平成37年度まで段階的に時間をかけながら行われるものであり、その間における能力・実績に基づく人事管理の徹底の状況、職員の就労意識の変化等を踏まえて、新たな定年制度の運用の実情を逐次検証していく必要がある。また、平成25年度以降、60歳では公的年金が支給されなくなることに伴い、民間企業における高齢期雇用や給与の動向等にも変化が生ずるものと考えられる。このため、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中においては、制度の運用の状況や民間企業の動向も踏まえつつ、60歳前も含め、諸制度や人事管理の運用について随時見直していくことが必要である。

また、65歳まで公務内で勤務することを踏ま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も、引き続き検討していくこととする。

#### 2 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

定年の引上げのための諸施策を実施するに際しては、第1の3に述べた能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援、行政事務の執行体制の見直し等が必要であるが、各府省においてそうした見直しを進めていくことを前提に、以下の課題について公務全体で取り組むことが必要である。

- ① 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備を図るとともに、公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等への職員派遣について、その意義や妥当性を整理しながら検討を行うなどの

人事交流機会の拡充を図る。

- ② 定年の引上げの下で組織活力を維持するため、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置として、定年前に退職する高齢層職員の退職手当について、定年退職に比べて不利に扱わないようにすることや早期退職に対するインセンティブを付与すること等の措置を適切に講ずる。
  
- ③ 民間企業従業員については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、事業主に65歳までの雇用確保措置を義務付けるとともに、企業内での雇用が確保されない場合、事業主が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と定められている。こうした状況を踏まえ、公務の公正性を確保するための適正なルールに基づきつつ、職員が公務外でその能力・経験を活用することや、人材活用のニーズを有する民間企業等がそのニーズに適合する能力・経験を有する公務内の人材を見いだすことを円滑にできるようにするなど、退職管理の在り方について検討する。
  
- ④ 段階的な定年の引上げにより3年ごとに定年退職者が生じないこととなるが、その場合、その翌年度の新規採用者数が大幅に減少し、職員の年齢構成にゆがみが生ずるおそれがある。こうした事態を緩和し、新規採用を安定的に行うことができるようにするため、定員上の経過的な取扱い等の措置を適切に講ずる。

⑤ 定年前の短時間勤務制の導入等、定年の引上げに伴う任用・給与制度の見直しを踏まえ、定員、退職手当、共済等の関連制度における取扱いを適切に講ずる。

⑥ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関しては、第2の1(3)に述べたとおり、その職務の特殊性を踏まえ、必要な検討を行い、所要の措置を講ずる。

これらの課題については、関係制度官庁が協力しながら、本院も含め政府全体として検討を進めることが必要である。

公的年金の支給開始年齢の引上げが目前に迫っており、雇用と年金の接続を図るため所要の環境整備を図りつつ段階的に定年の引上げを行うことは喫緊の課題である。この意見の申出に対して、国会及び内閣が、その実現のために所要の措置をとられるよう要請する。

## 定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員制度の改正要綱

### 第1 定年等に関する事項

#### 1 定年の引上げ等

- (1) 定年を65歳とすること。ただし、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を65歳とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるものの定年は、65歳を超え、70歳を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢とすること。
- (2) 定年退職日を、定年に達した日以後における最初の3月31日とすること。

#### 2 60歳を超え定年により退職するまでの間の短時間勤務

- (1) 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、職員（臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員を除く。）が希望した場合には、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該職員を短時間勤務の官職に任用することができるものとする。
- (2) 任命権者は、人事院規則の定めるところにより、(1)により短時間勤務の官職に任用された職員を他の短時間勤務の官職に任用することができるものとする。
- (3) 短時間勤務の官職については、(1)又は(2)による場合に限り任用することができるものとする。

- (4) (1)又は(2)により短時間勤務の官職に任用された職員（定年前短時間勤務職員）には定年による退職に関する規定を適用すること。
- (5) 定年前短時間勤務職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定めるものとする。
- (6) 各省各庁の長は、定年前短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、日曜日及び土曜日を含む2日以上 of 週休日を設け、並びに1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。ただし、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある定年前短時間勤務職員については、4週間ごとの期間につき8日以上 of 週休日を設け、及び当該期間につき(5)により定められた勤務時間となるように勤務時間を割り振ることを原則とし、それにより難しい場合の取扱いは常勤職員と同様とすること。
- (7) 定年前短時間勤務職員の年次休暇は、その者の勤務時間等を考慮し20日を超えない範囲内で人事院規則で定める日数とすること。

## 第2 60歳を超える職員の給与に関する事項

### 1 60歳を超える職員の俸給

- (1) 職員（医療職俸給表(一)の適用を受ける職員、第1号任期付研究員、第2号任期付研究員、特定任期付職員その他人材の確保を図る特別の事情があると認められる職員として人事院規則で定める職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員を除く。2(4)において同じ。）の俸給月額は、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（特定日）以後、その者の受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額（その額に50

円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとする。) とすること。

(2) (1)の職員は、特定日以後、昇給しないものとする。

(3) 指定職俸給表の適用を受ける職員（指定職職員）（事務次官若しくは本府省の局長若しくは部長の官職又はこれらに準ずる官職として人事院規則で定めるものを占める職員並びに病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師その他これらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。2(3)及び(5)並びに第4の2(2)イ、ウ及びカにおいて同じ。)の俸給月額は、特定日以後、その者の受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額（その額に500円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数を生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）とすること。

(4) 定年前短時間勤務職員の俸給月額は、その者が常時勤務を要する官職でその職務がその者の占める官職と同種のもを占める職員であるとしたならば受けることとなる俸給月額に、その者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数（算出率）を乗じて得た額とすること。

## 2 60歳を超える職員の諸手当の特例

(1) 通勤のため交通用具を使用する定年前短時間勤務職員のうち、1箇月当たりの通勤回数を考慮して人事院規則で定める職員の通勤手当の月額は、通常の場合の月額からその額に人事院規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額とすること。

(2) 定年前短時間勤務職員の超過勤務手当の支給割合は、正規の勤務時間

が割り振られた日（休日給が支給される日を除く。）における正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては100分の100（深夜の場合は、100分の125）とし、それ以外の勤務にあつては常勤職員についての取扱いと同様とすること。

(3) 指定職職員の管理職員特別勤務手当の額は、特定日以後、勤務1回につき、管理職員等に係る管理職員特別勤務手当の額として人事院規則で定める額のうち最高のものに100分の150を乗じて得た額を超えない範囲内で人事院規則で定める額とすること。

(4) 職員の期末手当の支給割合は、特定日以後、6月期0.775月分及び12月期0.875月分（一般職の職員の給与に関する法律第19条の4第2項に規定する特定管理職員である職員にあつては、それぞれ0.575月分及び0.675月分）とすること。

(5) 指定職職員の期末手当の支給割合は、特定日以後、6月期0.325月分及び12月期0.425月分とすること。

### 第3 役職定年に関する事項

#### 1 役職定年による他の官職への任用

(1) 当分の間、任命権者は、本府省の局長、部長若しくは課長の官職若しくはこれらに準ずる官職として人事院規則で定めるもの又はこれらの官職以外の管理若しくは監督の地位にある職員の官職のうち人事管理の計画的推進のため特に必要があると認められるものとして人事院規則で定めるもの（常時勤務を要しない官職を除く。）（役職定年官職）を占める職員が役職定年に達したときは、役職定年に達した日の翌日から同日

以後における最初の4月1日までの間（異動期間）に、人事院規則の定めるところにより、当該職員を他の官職（当該官職が役職定年官職である場合にあっては、当該役職定年官職に係る役職定年が当該職員の年齢を超えるものに限る。（1）、（3）及び（5）において同じ。）に昇任させ、降任させ、又は転任させるものとする。ただし、当該職員が役職定年に達することとなる場合において、当該職員を異動期間に他の官職に任用することとした場合には、当該職員が占めている役職定年官職に速やかに他の職員を任用することができず、公務の運営に著しい支障が生ずるおそれがあるときは、任命権者は、当該役職定年官職を占める職員を、当該職員が役職定年に達する日の属する年度の4月2日から役職定年に達する日までの間に、当該職員が役職定年に達したものとみなして、他の官職に任用することができるものとする。

- (2) 役職定年は60歳とすること。ただし、その職務と責任に特殊性があることにより役職定年を60歳とすることが著しく不相当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるものの役職定年は、61歳以上で人事院規則で定める年齢とすること。
- (3) 任命権者は、役職定年に達した職員の職務の特殊性又は当該職員の職務の遂行上の特別な事情からみて他の官職への任用により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、必要があると認められる期間に限り、異動期間を延長することができるものとする。
- (4) 任命権者は、(1)により役職定年官職を占める職員を降任させる場合は、当該職員の意に反して行うことができるものとする。
- (5) (1)により役職定年官職を占める職員を他の官職に任用する場合におけ



る国家公務員法第89条及び第90条の規定の適用については、当該任用に伴う当該職員の意に反する降給又は当該職員の意に反する降任は、同法第89条第1項に規定する降給又は降任に該当しないものとみなすこと。

(6) 任命権者は、臨時的任用を行う場合その他の法律により任期を定めて任用する場合（第4の2(1)の再任用制度により任用する場合を除く。）又は役職定年官職を占める職員を当該役職定年官職において従事していた業務と同一の業務を行うことをその職務の主たる内容とする他の官職に任用する場合で人事院規則で定めるときを除き、役職定年官職に当該役職定年官職に係る役職定年に達した者を任用することはできないものとする。

(7) 臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及びこの改正を実施するための法律の施行の際現に国家公務員法第81条の3の規定により勤務している職員（特定勤務延長職員）については、(1)を適用しないこと（特定勤務延長職員については、同条の規定により勤務している間に限る。）。

(8) 人事院は、少なくとも、平成30年度までに、職員の能力及び実績に応じた人事管理の徹底の状況並びに役職定年に係る制度の実施状況を踏まえ、役職定年官職、役職定年の年齢等について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 2 役職定年により異動した職員等の給与に関する特例

(1) 1(1)により異動した職員（指定職職員以外の職員のうちその者の職務の級を当該異動に伴い同一の俸給表の下位の職務の級に変更された職員、

指定職職員のうちその者の号俸を当該異動に伴い下位の号俸に変更された職員及びこれらに相当する職員として人事院規則で定める職員（降格等職員）に限る。）で、その者の受ける俸給月額（一般職の職員の給与に関する法律附則第8項の規定により給与が減ぜられて支給される職員（附則第8項職員）にあつては、当該俸給月額に100分の98.5を乗じて得た額（当該額が、その者の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額（その額に50円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとする。）（定年前短時間勤務職員にあつては、その額に算出率を乗じて得た額）（異動後最低俸給月額）に達しない場合にあつては、当該異動後最低俸給月額）とし、その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。）（異動後俸給月額）が、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額（基礎俸給月額）に達しないこととなるものには、当分の間、特定日（特定日後に1(1)により異動した職員にあつては、当該異動した日）以後、俸給月額のほか、その差額に相当する額（1(1)により異動した日以後に国家公務員法第75条第2項の規定により降給された場合その他の人事院規則で定める特別の事情がある場合にあつては、人事院規則で定める額）を俸給として支給すること。

ア イ及びウに掲げる職員以外の職員 1(1)により異動した日の前日にその者の受けていた号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額（同日に、指定職職員以外の職員であつた者にあつてはその額に50円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとし、指定職職員で

あった者にあつてはその額に500円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数を生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。) (定年前短時間勤務職員にあつては、その額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。)

イ ウに掲げる職員以外の職員であつて、1(1)により異動した日の前日に附則第8項職員であつた者 アに定める額に100分の98.5を乗じて得た額(当該額が、その者の属していた職務の級における最低の号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額(その額に50円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときは、これを100円に切り上げるものとする。)(定年前短時間勤務職員にあつては、その額に算出率を乗じて得た額)(基礎最低俸給月額)に達しない場合にあつては、当該基礎最低俸給月額)(その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)

ウ 1(1)により異動した日の前日に適用されていた俸給表以外の俸給表の適用を受ける職員(同日に指定職職員であつた者を除く。) 人事院規則で定める額

(2) 基礎俸給月額が、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額(最高俸給月額)を超える場合には、(1)にかかわらず、当分の間、最高俸給月額と異動後俸給月額との差額に相当する額(1(1)により異動した日以後に国家公務員法第75条第2項の規定により降給された場合その他の人事院規則で定める特別の事情がある場合にあつては、人事院規則で定める額)を俸給として支給すること。

ア イに掲げる職員以外の職員 その者の属する職務の級における最高

の号俸（指定職職員にあっては、その者の受ける号俸）の俸給月額（定年前短時間勤務職員にあっては、当該俸給月額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。）

イ 附則第8項職員 アに定める額に100分の98.5を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

(3) 特定日以前1年間において、任命権者が組織の活性化を図るために必要があると認める異動（1(1)による異動を除く。）をした職員（降格等職員に限る。）について、(1)又は(2)による俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該異動をした職員には、人事院規則の定めるところにより、当分の間、(1)又は(2)に準じて、俸給を支給すること。

(4) 60歳に達する日の属する年度の4月2日以後に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して(1)から(3)までによる俸給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該新たに俸給表の適用を受けることとなった職員には、人事院規則の定めるところにより、当分の間、(1)から(3)までに準じて、俸給を支給すること。

## 第4 経過措置等

### 1 定年の段階的な引上げに関する経過措置

(1) 第1の1(1)本文の定年については、平成25年度から平成27年度までの間は61歳とし、平成28年度から平成30年度までの間は62歳とし、平成31年度から平成33年度までの間は63歳とし、平成34年度から平成36年度ま

での間は64歳とすること。

- (2) 第1の1(1)ただし書の人事院規則で定める年齢の上限については、平成25年度から平成27年度までの間は66歳とし、平成28年度から平成30年度までの間は67歳とし、平成31年度から平成33年度までの間は68歳とし、平成34年度から平成36年度までの間は69歳とすること。
- (3) 現行の国家公務員法第81条の2第2項第1号に掲げる職員については、(1)を適用しないこと。
- (4) 現行の国家公務員法第81条の2第2項第2号に掲げる職員の第1の1(1)本文の定年については、(1)にかかわらず、平成25年度から平成33年度までの間は63歳とし、平成34年度から平成36年度までの間は64歳とすること。
- (5) 地方公務員等共済組合法附則第18条の2第1項第1号に規定する特定警察職員等（特定警察職員等）である職員の定年は、第1の1(1)にかかわらず、当分の間、現行どおりとすること。

政府は、特定警察職員等である職員の雇用と年金の接続の重要性に留意して、その職務の特殊性を踏まえつつ、平成31年度からの段階的な退職共済年金の支給開始年齢の引上げに対応した措置の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- (6) 政府は、加齢に伴って生ずる身体の機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の段階的な引上げの実施状況を踏まえつつ、当該職員の定年に関する制度及びこれに関連する措置の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## 2 定年の段階的引上げ期間中の定年退職者等の再任用

### (1) 定年退職者等の再任用

現行の定年退職者等の再任用制度は廃止するものとし、これと同様の再任用制度を、平成38年3月31日までの間（特定警察職員等である職員にあっては、当分の間）、措置すること。

### (2) 暫定再任用職員の給与

ア (1)の再任用制度により任用された職員（暫定再任用職員）のうち、指定職職員以外の職員の俸給月額、別記の俸給表の俸給月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額（(1)の再任用制度により短時間勤務の官職に任用された職員（暫定再任用短時間勤務職員）にあっては、その額に算出率を乗じて得た額）とすること。

イ 暫定再任用職員のうち、指定職職員の俸給月額は、その者の受ける号俸の俸給月額に100分の73を乗じて得た額（その額に500円未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数を生じたときは、これを1,000円に切り上げるものとする。）（暫定再任用短時間勤務職員にあっては、その額に算出率を乗じて得た額）とすること。

ウ 暫定再任用職員のうち、指定職職員の管理職員特別勤務手当の額は、勤務1回につき、管理職員等に係る管理職員特別勤務手当の額として人事院規則で定める額のうち最高のものに100分の150を乗じて得た額を超えない範囲内で人事院規則で定める額とすること。

エ 暫定再任用職員については、平成26年3月31日までの間は、一般職の職員の給与に関する法律附則第8項の規定は、適用しないこと。

オ 暫定再任用職員の俸給月額については、平成26年3月31日までの間

は、ア及びイは適用せず、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

カ 暫定再任用職員のうち、指定職職員の管理職員特別勤務手当の額については、平成26年3月31日までの間は、ウは適用せず、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

キ 暫定再任用職員の給与については、アからエまで以外については、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

### 3 給与に関する経過措置

#### (1) 特例定年が適用される職員の取扱い

ア 現行の国家公務員法第81条の2第2項第1号に掲げる職員については、第2（1(4)並びに2(1)及び(2)を除く。3において同じ。）は、平成36年3月31日までの間は、適用しないこと。

イ 現行の国家公務員法第81条の2第2項第2号に掲げる職員については、第2は、次の表の左欄に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる日までの間は、適用しないこと。

昭和35年4月1日以前に生まれた者	平成34年3月31日
昭和35年4月2日から昭和37年4月1日までの間に生まれた者	平成35年3月31日
昭和37年4月2日以後に生まれた者	平成36年3月31日

ウ 現行の国家公務員法第81条の2第2項第3号に掲げる職員については、第2は、人事院規則で定める日までの間は、適用しないこと。

## (2) 勤務延長職員の取扱い

国家公務員法第81条の3の規定により勤務している職員については、第2は、平成26年3月31日までの間は、適用しないこと。

## (3) 任期を定めて任用される職員の取扱い

臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員（第1号任期付研究員、第2号任期付研究員及び特定任期付職員を除く。）については、第2は、平成26年3月31日（平成25年4月1日前に任期を定めて採用され、又は任期が更新された者であって、当該定めた任期又は当該更新後の任期の末日が平成26年4月1日以後であるものにあつては、当該末日）までの間は、適用しないこと。

## 4 実施のための準備

この改正を実施するための法律の規定による改正後の職員の定年に関する制度の円滑な実施を確保するため、任命権者は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、中央人事行政機関は、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

## 5 その他

定年の段階的な引上げ等に伴い、所要の規定の整備を行い、所要の経過措置を講ずること。

## 第5 実施時期

この改正は、平成25年4月1日から実施すること。ただし、第4の4につ



いては直ちに実施すること。

(注) 本要綱は、現行の国家公務員法の枠組みを前提として整理したものであり、国家公務員制度改革関連法案で提示された枠組みの下では、それに応じて下位法令等について再整理が必要となる。

## 別記 暫定再任用職員の俸給月額

行政職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	185,800円	213,400円	257,600円	277,800円	292,400円	308,500円
	7級	8級	9級	10級		
	333,000円	349,100円	392,500円	416,200円		

行政職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
俸給月額	191,700円	202,900円	225,000円	246,200円	277,900円

専門行政職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	208,300円	242,900円	286,700円	308,500円	333,000円	349,100円
	7級	8級				
	392,500円	416,200円				

税務職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	203,700円	229,800円	282,100円	308,800円	316,500円	331,100円
	7級	8級	9級	10級		
	340,500円	354,900円	392,500円	416,200円		

公安職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	239,400円	251,100円	255,400円	291,500円	308,800円	316,500円
	7級	8級	9級	10級	11級	
	331,100円	340,500円	354,900円	392,500円	416,200円	

公安職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	210,700円	238,000円	285,100円	308,800円	316,500円	331,100円
	7級	8級	9級	10級		
	340,500円	354,900円	392,500円	416,200円		

海事職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	218,300円	248,400円	282,500円	324,400円	335,900円	364,900円
	7級					
	386,400円					

海事職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	213,100円	227,700円	233,600円	256,100円	285,100円	316,000円

教育職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
俸給月額	285,600円	297,400円	319,700円	400,900円	425,300円

教育職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級
俸給月額	249,900円	296,800円	314,600円

研究職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	215,700円	261,200円	286,900円	326,500円	389,800円	416,300円

医療職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
俸給月額	293,800円	336,200円	390,600円	463,700円	563,600円

医療職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	186,800円	213,500円	245,700円	259,300円	285,500円	304,600円
	7級	8級				
	332,200円	370,000円				

医療職俸給表(三)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	233,200円	257,800円	265,100円	275,500円	292,600円	325,700円
	7級					
	343,100円					

福祉職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
俸給月額	199,600円	243,100円	257,700円	291,900円	308,500円	333,000円

専門スタッフ職俸給表

職務の級	1級	2級	3級
俸給月額	308,500円	359,600円	404,500円

(注) 各俸給表の俸給月額は、平成23年人事院勧告後の給与水準を前提として設定したものである。