

国家公務員の人件費削減問題の動向と今後の課題

総務委員会調査室 さえき みちこ 佐伯 道子

1. はじめに

民主党が平成 21 年 8 月の衆議院議員総選挙及び平成 22 年 7 月の参議院議員通常選挙のマニフェストに「国家公務員の総人件費を 2 割削減」することを掲げていたことから、昨今の経済・財政状況とも相まって、国家公務員の人件費について関心が高まっている。

平成 22 年度当初予算における国家公務員の人件費は 5 兆 1,795 億円であり、その 2 割は 1 兆 395 億円に相当する。民主党のマニフェストでは、「平成 21 年度予算額 5.3 兆円、節約額 1.1 兆円」と示されていた。

民主党が政権担当後、初の人事院勧告となった平成 22 年 8 月の勧告をめぐっては、人事院勧告を上回る給与削減を実施するかどうか、いわゆる「深掘り」するかどうかが焦点となった。政府は、紆余曲折を経て、平成 22 年度の国家公務員給与については、人事院勧告どおりの引下げ幅とすることで決着を図った。

政府は、その際に、①次期常会に自律的労使関係制度を措置するための法案を提出する、②人件費削減に必要な法案を次期常会から、順次、提出する旨の閣議決定を行っている。

そこで、本稿では、平成 22 年度の人事院勧告及び給与法改正をめぐる経緯を確認するとともに、今後の人件費削減問題のポイントについて整理する。

2. 公務員人件費に関する各党の考え方

まず、議論の前提として、各党の選挙公約における公務員人件費に関する記述について紹介しておく。(なお、民主党については、平成 21 年衆議院議員総選挙のマニフェストの内容が具体的な記述となっているため、併せて載せている。)

■**民主党** 政治家、幹部公務員などが率先し、国家公務員の総人件費を 2 割削減します。(Manifesto 2010)

地方分権推進に伴う地方移管、国家公務員の手当・退職金などの水準、定員の見直しなどにより、国家公務員の総人件費を 2 割削減する。(Manifesto 2009)

■**自由民主党** 中小企業の実情を踏まえた公務員給与の引下げ、道州・自治体との重複排除による国の出先機関の廃止、各府省共通の間接業務の一括外部化、業務の無駄撲滅により、総人件費を 2 割削減します。(自民党政策集 J-ファイル 2010)

■**公明党** 給与・諸手当・退職金・年金及び定員に関する一体的な法制見直しによる総人件費の抑制へ向けた改革を進めます。非常勤職員を含む国家公務員の人件費にかかわる総額の全面公表と法定外福利厚生費の廃止でムダを削減します。

(manifesto2010 参院選重点政策)

- **みんなの党** ①国家公務員を10万人削減。②給与法の抜本改正により「年功序列賃金」を見直し。③公務員に原則、労働基本権を与え、代わりに身分保障をはずし民間並のリストラを実施。④公務員給与を2割カット、ボーナスを3割カット。⑤(略)⑥公務員の退職金・年金の二重払いを差し止め。⑦(略)⑧以上により、国と地方の公務員の総人件費を2割以上カット。(アジェンダ 2010 成長戦略)
- **日本共産党** 一部の公務員を別にすれば、むやみやたらに数の削減をすることは国民生活にかえって有害な結果にしかありません。重要なことは、公務員が「全体の奉仕者」として業務に従事できるような体制を確立することです。そのためには、「天下り」や「渡り」をはじめとする特権的な官僚システムを根本から改善しなければなりません。(2010年参議院選挙にのぞむ日本共産党の政策集)
- **たちあがれ日本** 公務員人件費2割削減など、歳出抑制と成長指向型予算への大胆なメリハリづけをします。(政策宣言 2010)
- **新党改革** [「新党改革の約束 2010」には、公務員人件費についての言及なし]
- **社会民主党** 公務員の人件費を財政再建・消費税率アップのスケープゴートとして取り扱うことに反対します。国・地方の公共サービスの質をどう確保していくかの観点から、民主的で透明性の高い公務員制度への改革をこそ進めるべきです。
(Manifesto2010 参議院選挙公約)
- **国民新党** [「2010 政策集」には、公務員の人件費についての言及なし]

人件費削減の具体的な数値を示しているのは、民主党、自民党及びみんなの党であり、民主党は「国家公務員の総人件費を2割」、自民党は「総人件費を2割」、みんなの党は「国と地方の公務員の総人件費を2割以上」としている。

3. 人事院勧告から給与法改正まで

(1) 人事院勧告の内容

国家公務員の給与に係る人事院勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員法に規定する情勢適応の原則に基づき、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)を基本に行われている。

人事院が実施した「平成22年国家公務員給与等実態調査」によると、月例給は平成22年4月において、民間が39万4,909円、公務員が39万5,666円であり、公務員の方が民間より757円(0.19%)高く、ボーナスでは1年間の支給割合が民間が3.97月、公務員が4.15月となっており、公務員の方が0.18月分高いことが明らかとなった。この結果に基づき、人事院は平成22年8月10日、国会及び内閣に対し、月例給、ボーナスともに引き下げる(ボーナスを含めた平均年間給与9万4,000円減、▲1.5%)公務員給与の改定を勧告した。

(2) 給与法提出までの政府内の議論

民主党のマニフェストでは国家公務員の人件費の節約額を約 1.1 兆円としていた。今回の人事院勧告のとおり給与改定を行った場合の削減額は 530 億円程度であることから、人事院勧告以上の給与削減、いわゆる「深掘り」を行うか否かに関心が集まった。

人事院勧告を受けて開かれた第 1 回給与関係閣僚会議では、労働基本権の代償措置である勧告を尊重すべきであるという意見と、現下の経済社会情勢・国の財政状況を踏まえ、公務員給与について厳しい姿勢で臨むべきであるとの意見が出され、政府の対応方針はまとまらなかった¹。

その後、9月の民主党代表選挙に立候補した菅総理は「国家公務員の人件費の2割削減に向け、人事院勧告を超えた削減を目指すとともに、労働基本権付与を含めた公務員制度改革を加速させます」との方針を明確にした。その後、菅総理が民主党の代表に再選されたことから、「深掘り」の実施に踏み切るか否かが焦点となった。政府内では、片山総務大臣、玄葉国家戦略担当大臣及び蓮舫公務員制度改革担当大臣の3閣僚や与党関係者間で断続的に人事院勧告の取扱いの協議が行われた。しかし、意見集約は難航し、10月末までに正式な給与関係閣僚会議は開かれなかった。

結局、第2回給与関係閣僚会議は11月1日に開かれ、人事院勧告制度を尊重するとの方針が決まり、同日の臨時閣議において「公務員の給与改定に関する取扱いについて」が閣議決定された。その内容は、①一般職の給与改定のほか、②特別職についても一般職と同様に取り扱うこと、③総人件費削減のため、歳出削減、定員純減、独立行政法人・特殊法人等の役職員の給与水準見直し、④地方公務員の適正な定員管理を推進すること等である。

さらに、閣議決定には、これまでの人件費削減の議論を踏まえて、「国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。なお、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する」という例年の給与改定では見られなかった項目が付け加えられた。

この項目の意味については、給与法改正の国会審議の中でも再三取り上げられた。質疑を通じて、新たな人事院勧告を待たずして、人件費引下げのための給与法改正案を次期常会に提出することが明らかとなっている²。

(3) 給与法の内容と国会論議

以上のような経緯を経て、「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案」(閣法第15号)及び「特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」(閣法第16号)は平成22年11月1日に閣議決定され、同日国会に提出された。

ア 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案等の概要

- (ア) 当分の間、55歳を超える職員であつて、行政職俸給表(一)6級相当以上である者(指定職職員等を除く。)の俸給月額及び俸給の特別調整額の支給額を1.5%減額する。

(イ) 医療職(一)を除くすべての俸給表について、中高年齢層(40歳台以上)が受ける俸給月額を平均0.1%引き下げる。指定職俸給表については0.2%引き下げる。

(ウ) 期末手当及び勤勉手当の支給割合について、指定職職員以外の職員は計0.2月分、指定職職員は計0.15月分を引き下げる。

なお、「特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」の内容は、一般職の国家公務員の給与改定に伴い、特別職の国家公務員の給与の額を改定するものである。

イ 国会論議のポイント

今回の給与法改正案の国会審議では、特に、人事院勧告以上の削減を行わなかった理由、公務員の総人件費を2割削減するスケジュール、労働基本権の制約と人件費削減の関係等に質疑が集中した。

人事院勧告以上の削減を行わなかった理由について、片山総務大臣は「労働基本権の制約の代償としての人事院勧告というものを覆すということになりますと、やはりそれなりの理論的な背景だとか詰めが必要であります、そのために少し時間が足りないというようなこともありまして、今はできない。したがって、人事院の勧告どおりにやるけれども、しかし時間を置いて、次期の通常国会までにその成案を得て、次の通常国会に出すということをおわせてセットで決めたわけでありまして」³としている。

また、公務員の総人件費2割削減実施へのスケジュールについては、片山総務大臣は「今回の延長線上にある深掘りがいずれ政府の案として出て行きますので、その段階においてはある程度の目安といいますか工程表のようなものはお出しをしたい、お示しをしたいと考えております」、「次期通常国会に法案をお出ししますときにあらましの工程表らしきものをお出ししたい」⁴と述べている。

労働基本権の制約と人件費削減の関係については、片山総務大臣は「労働基本権に立ち入らずに削減ができるのかということではありますが、これは、かつて、国の場合にもそういうことをしたことがありますし、それから、私も経験ございますけれども自治体でも、人事委員会の勧告とは異なる給与の決定をしたことがございます。したがって、憲法上も、それは可能かどうかといえ、可能だと思います」⁵と答弁している。

4. 人件費削減の手法

人件費は、基本的に「単価×人数」である。したがって、人件費を減らそうとするならば、大きく分けて、「単価＝給与」を減らすか、「人数＝定員」を減らすの2つの方法がある。政府は「国家公務員の総人件費2割削減につきましては、国の事務事業の徹底した見直しによる行政のスリム化、それから、地方分権推進に伴う地方移管、各種手当、退職金等の水準の見直し、労使交渉を通じた給与改定など、さまざまな手法を組み合わせるこ

とにより、平成 25 年度までに達成できるよう努めてまいりたいと考えております」⁶としている。

以下、人数削減及び給与等の減額の手法について整理するとともに、人件費削減の方向とは必ずしも一致しない公務員の高齢者雇用問題についても触れておく。

(1) 人数削減の手法

ア 国及び地方における定員削減のこれまでの取組

国の行政機関の定員については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）」により、5 年で 5 %以上の純減が法定された。自公政権では、平成 18 年 6 月に「国の行政機関の定員の純減について」を閣議決定し、平成 18 ～ 22 年度の 5 年間で 1 万 8,936 人（5.7%）以上の純減を図ることとした。

その結果、平成 21 年度までに対 17 年度比で 2 万 2,080 人（6.6 %）の削減が行われた（ただし、政府管掌年金事業の日本年金機構への移行減▲ 1 万 2,280 人を含む）。

平成 22 年度末の予算定員は 30 万 2,294 人であり、平成 12 年度の 84 万 903 人に比べて 10 年で半分以下、過去最多であった昭和 47 年度の 90 万 9 人に比べれば 3 分の 1 程度になっている。

なお、この水準は諸外国と比べて低いものであり、人口千人当たりの公的部門における職員数（中央政府職員、政府企業職員、地方政府職員及び軍人・国防職員）は、フランス 86.6 人（2008 年）、アメリカ 77.5 人（2009 年）、イギリス 77.2 人（2008 年）、ドイツ 54.3 人（2008 年）であるのに対して、日本は 31.6 人（2009 年）となっている。中央政府職員だけみても、フランス 27.7 人、アメリカ 4.0 人、イギリス 7.2 人、ドイツ 2.2 人であるのに対して、日本は 2.5 人となっている⁷。

地方においては、各地方公共団体が行政改革のプランを策定し、その中で人員削減を計画的に行っている。総務省は地方公共団体に対し、平成 17 年 3 月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を、平成 18 年 8 月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」を示し、国と同程度の定員純減目標を要請した。これを受けて、地方公共団体では平成 17 年から平成 22 年の 5 年間で定員をトータルで 6.4 %減らす計画を策定した。実際には、5 年間で地方公務員数は 7.5 %、約 22 万 8 千人の純減となった。

イ 出先機関改革

国の地方出先機関は、国の行政機関の定員約 30 万人のうち 3 分の 2 を占める存在である。したがって、定員の削減を行う際には、国の出先機関の抜本的な改革が不可避である。政府は「地域主権戦略大綱」（平成 22 年 6 月 22 日閣議決定）において、「国の出先機関の抜本的な改革に当たっては、改革の理念に沿って、『原則廃止』の姿勢の下、ゼロベースで見直すこととし、地方自治体側を始め制度の利用者など広く関係各方面の意見等をも踏まえつつ、国と地方の役割分担の見直しに伴う事務・権限の地方自治体への移譲等を進めた上で、それに伴う組織の廃止・整理・合理化等の結

論を得る」としている。

なお、「改革の理念」とは、「国の出先機関について、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ねるという『補完性の原則』の下、①国民・住民にとっての国・地方の役割分担の最適化、②国と地方を通じた政策展開や行政運営の最適化・効率化、③ガバナンスの確保の三つの観点を踏まえ、国と地方の役割分担の見直しを行い、国と地方を通じた事務の集約化等によるスリム化・効率化を図りつつ、事務・権限を地方自治体に移譲することなどにより抜本的な改革を進め、地域における行政を地方自治体が自主的かつより総合的に実施できるようにする」というものである。

政府は、出先機関の事務・権限について仕分けを行い、個々の出先機関の事務・権限の地方移譲等の取扱い方針及びその実現に向けた工程表やスケジュール並びに組織の在り方を明らかにする「アクション・プラン（仮称）」を平成 22 年内目途に策定するとしていたが、現時点（12 月 21 日）では、未だ策定されていない。

また、国会審議においては、「地方自治体への単なる人員のつけかえによる人件費の減少は、それが国から地方への負担金の支払いを伴うのであれば、その分は当然のことながら二割削減にカウントされないものである」等地方移管分を総人件費 2 割削減の対象に含めるべきでないとの指摘がなされた。これに対しては「地方移管分の人件費削減の取り扱いにつきましては、今後、具体的に地方移管の方法を検討していく中で整理すべき課題と考えております」⁸との答弁にとどまっている。

ウ 国の事務削減・権限移譲

人員を減らすためには、業務の見直し、事務の削減が必要となる。地域主権改革の推進の下、基礎自治体への権限の移譲により、移譲される事務と従来から処理している事務とを一体的かつ総合的に行うことによって、事務の効率化に伴う人員の削減効果が期待される場所である。

「地域主権戦略大綱」では、「国と地方の二重行政」を排除する観点から、国と地方の役割分担の見直し及び基礎自治体への権限の移譲の推進を勧告した平成 20 年 5 月の地方分権改革推進委員会第一次勧告を踏まえ、権限移譲等を行う事務（68 項目、251 条項）を決定している。そして、その中で法律の改正により措置すべき事務については、所要の一括法案等を平成 23 年の常会に提出するとしている。

エ 新規採用の抑制

政府は、天下りのあっせんを根絶し、国家公務員が定年まで勤務できる環境を整備する必要があるとする中で、「平成 23 年度の国家公務員の新規採用抑制の方針について」（平成 22 年 5 月 21 日）を閣議決定し、平成 23 年度の新規採用者を平成 21 年度採用者数の 6 割程度にとどめることとした。

今後、定員を増やさない中で、後述のように、定年が延長されることになれば、更に新規採用の抑制が行われることになる。しかし、新規採用の抑制によって生じる人員構成のゆがみにより、先々の業務運営や人事管理に問題が発生することが懸念されている⁹。

(2) 給与等削減の手法

ア 給与の減額

国家公務員の給与改定については、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を政府が尊重し、最終的には、国民の代表で構成される国会が法律で決定するという仕組みになっている。

これまで、人事院が民間給与に準拠して行った公務員給与の改定に関する勧告に対する政府の対応として、実施を見送る、上げ幅を抑制する、遅れて実施するということがあったが、勧告以上の削減、いわゆる「深掘り」が行われたことはなかった。第176回国会ではこれを行うべきではないかとの議論がなされたものの、結局、「深掘り」はせずに、人事院勧告の完全実施となった。

しかし、前述のとおり、政府は、「国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。なお、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する」との閣議決定をしており、人事院勧告制度によらず、労使間の交渉により給与改定を行っていく方針を打ち出している。総務省も「給与については、現在の人事院勧告制度の下で極めて異例の措置となるが、次期通常国会に法案を提出するべく検討を進める」とし、自律的労使関係制度が実際に措置される以前の次期常会に給与法改正法案を提出し、更なる給与の引下げを行うことを明らかにしている¹⁰。

人事院勧告と関係なく給与の引下げを行うことについては、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告制度を尊重すべきとの観点から、問題提起する意見もある¹¹。

昭和57年の人事院勧告の実施見送りについて、ストライキを実施した職員の処分取消しを求めた全農林人勧スト事件の最高裁判決（平成12年3月17日）は、「公務員の争議行為を制約するに見合う代償措置が画餅に等しいと見られる事態が生じたかどうか」を判断基準とし、「(人事院勧告の完全凍結をもって、)本件ストライキの当時、国家公務員の労働基本権の制約に対する代償措置がその本来の機能を失っていたということはできない」と判示している。その一方で、最高裁判決の補足意見では、「適切な代償措置の存在は公務員の労働基本権の制約が違憲とされないための重要な条件なのであり、国家公務員についての人事院勧告制度は、そのような代償措置の中でも最も重要なものというべきである。したがって、人事院勧告がされたにもかかわらず、政府当局によって全面的にその実施が凍結されるということは、極めて異例な事態といわざるを得ない」とも述べている。委員会において、「深掘り」と憲法との関係を問われた片山総務大臣は、この判決を踏まえ、「俗に言う深掘り論が決して憲法に抵触するものではない」と答弁している¹²。

政府が次期常会に措置するための法案を提出するとしている自律的労使関係制度については、国家公務員制度改革基本法（平成20年法律第68号）第12条に、「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとす

る」と規定されている。

国会審議においては、この規定は、労働基本権のうち協約締結権の付与までが措置できる範囲であり、公務員に対する争議権の付与までは想定されていないとの指摘がなされている¹³。

しかし、政府は、公務員制度改革担当大臣の下に「国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会」を開催し、懇談会は非現業職員への協約締結権を付与に加え、争議権の付与についても検討を行い、人事院勧告制度の廃止、労使交渉を行う使用者機関の設置を含む内容の報告書をまとめたところである。

イ 退職給付

一般に、民間企業における退職金の性格については、勤続報償説（長期勤続又は在职中の功績・功労に対する報償であるという説）、賃金後払い説（労働者の在職中に当然受けるべき賃金を退職時に受け取るという説）、生活保障説（労働者の離職後の生活保障を目的に支払われる給付であるという説）等の諸説があつて、必ずしも定説があるわけではない。これに対して、国家公務員の退職手当の性格としては、勤続報償、賃金後払い、生活保障の三つの性格をそれぞれ有し、これらの要素が不可分に混合しているものの、基本的には、職員が長期間継続勤務して退職する場合の勤続報償としての要素が強いものと解されている。

国家公務員の退職手当の給付水準は、人事院の調査によると民間の水準を若干下回る程度であるとの結果が示されている¹⁴。しかし、これに対しては、民間の調査対象の規模、企業年金一時金の取扱い等により、民間よりも公務員の方が給付水準が高いとの主張もなされている¹⁵。

他方、公務員が退職後に受け取る退職給付の退職前の最終年収に対する割合を示す最終代替率をみると、諸外国の公務員終身年金においては60%～70%という水準であるのに比べ、我が国の公務員の場合は事務次官、本府省局長、本府省課長等の幹部級で30%台、一般職員で40%台と低い状況にあることが指摘されている¹⁶。

退職手当の問題について、片山総務大臣は「これも総人件費見直しの中で避けて通れない問題だと思います。特に、これから例えば希望退職を募るといふようなことを考えるとすれば、早急にこの退職手当のあり方は検討しなければいけないと思っております」としている¹⁷。

(3) 高齢者雇用問題

ア 天下りのあつせん禁止とそれに伴う措置

平成19年7月の国家公務員法改正により、各府省による再就職のあつせんが禁止された。その結果、従来、勸奨退職していた職員の多くが定年まで勤務することになる。仮に定員を一定に保ったとしても、職員が給与水準が高いまま勤め続けるとすると、人件費は当面増大することになる。そこで、政府は、定年前まで勤務することを前提とした人事管理を行うための環境整備に関する方針として「退職管理基本方針」

（平成22年6月閣議決定）を定めた。人件費抑制のため、専門スタッフ職制度の整

備、人事交流機会の拡充、希望退職制度の導入、役職定年制の導入等が盛り込まれている。これらについては、現在、人事院において検討されている。

イ 定年延長問題

平成 25 年度から段階的に年金支給年齢が引き上げられ、平成 38 年度には 65 歳からの支給となる。国家公務員制度改革基本法には、雇用と年金の接続の重要性に留意し、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が規定されている。こうしたことから、人事院において、現在、平成 25 年度から国家公務員の定年を段階的に 65 歳に引き上げるための具体的な制度設計が進められている。

なお、人事院は平成 22 年 8 月の人事院勧告とともに行われた職員の給与等に関する報告の中で、「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」としていた。しかし、年内の提出は見送られた。

定年が延長されれば、仮に定員を一定に保ったとしても、人件費は増大することになる¹⁸。前述の「給与報告」では、定年延長を行うに当たっては、管理職の役職定年制や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、短時間勤務を含め多様な働き方を選択できるようにする必要があること、及び定年延長後の給与については、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実態を踏まえて 60 歳代前半の給与水準を相当程度引き下げなければならないことが提示されている。

5. おわりに

公務員の人件費を抑制するには、定員を削減するか、給与水準を引き下げる（あるいはその双方を組み合わせる）しかない。定員を削減するには、業務の見直しによる事務の効率化、合理化が不可欠である。他方、給与水準を引き下げるには、公務員の給与体系の見直し等が不可欠である。給与体系を見直すには、公務員の職制や人事管理の在り方について更に検討する必要があると出よう。

いずれにしても、今後の公務員制度の在り方については、国民が必要とする行政サービスの質と量が確保されるよう、国民の視点から公務の意義を適切に評価することが重要である。併せて、公務員のモチベーションの向上が図られるよう、合理的かつ用意周到な制度設計が求められる。

-
- 1 玄葉内閣府特命担当大臣記者会見要旨（内閣府 平 22. 8. 10）
 - 2 第 176 回国会参議院総務委員会会議録第 5 号 9 頁（平 22. 11. 25）
 - 3 第 176 回国会衆議院総務委員会会議録第 4 号 7 頁（平 22. 11. 11）
 - 4 第 176 回国会参議院総務委員会会議録第 5 号 9 頁及び 15 頁（平 22. 11. 25）
 - 5 第 176 回国会衆議院本会議録第 7 号 6 頁（平 22. 11. 11）
 - 6 第 176 回国会衆議院本会議録第 7 号 7 頁（平 22. 11. 11）
 - 7 「諸外国と我が国の公的部門における職員数の比較」（総務省行政管理局）
 - 8 第 176 回国会衆議院本会議録第 7 号 7 頁（平 22. 11. 11）
 - 9 『公務員の高齢期の雇用問題について－最終報告－』11 頁（公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会 平 21. 7）
 - 10 第 176 回国会参議院総務委員会会議録第 5 号 12 頁（平 22. 11. 25）

- 11 第 176 回国会参議院総務委員会会議録第 5 号 13 頁 (平 22. 11. 25)
- 12 第 176 回国会衆議院総務委員会会議録第 4 号 13 頁 (平 22. 11. 11)
- 13 第 176 回国会参議院予算委員会会議録第 4 号 10 ～ 11 頁 (平 22. 10. 25)
- 14 「諸外国の公務員年金並びに民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに新たな公務員制度としての仕組みについての基本的事項に係る本院の見解について」(人事院) (平 18. 11)
- 15 第 176 回国会衆議院予算委員会会議録第 4 号 27 頁 (平 22. 11. 1)
- 16 『公務員の高齢期の雇用問題について－最終報告－』 16 頁 (公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会 平 21. 7)
- 17 第 176 回国会衆議院総務委員会会議録第 4 号 4 頁 (平 22. 11. 11)
- 18 『公務員の高齢期の雇用問題について－最終報告－』 11 頁 (公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会 平 21. 7)