

## 参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	視点「国家公務員の役職定年に向けて」
著者 / 所属	金澤 真志 / 企画調整室
雑誌名 / ISSN	立法と調査 / 0915-1338
編集・発行	参議院事務局企画調整室
通号	443号
刊行日	2022-2-18
頁	2
URL	<a href="https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rip_pou_chousa/backnumber/20220218.html">https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rip_pou_chousa/backnumber/20220218.html</a>

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください (TEL 03-3581-3111 (内線 75013) / 03-5521-7686 (直通))。

## 国家公務員の役職定年に向けて

国家基本政策委員会 専門員

かなざわ まさし  
金澤 真志

令和5年4月から国家公務員の定年延長が段階的に施行される。雇用と年金の接続の問題から議論が開始されたが、近年では、生産年齢人口減少、平均寿命伸張という情勢の下、経験ある高齢者の能力発揮と活躍という側面が重視されている。65歳以上の定年がまだ2割程度とされる民間の定年延長をさらに促す効果も期待される。原則60歳の役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)が併せて導入され、管理監督者が在任し続けることによる若年・中堅職員の昇進ペースの遅れや人材育成上必要なポストでの経験不足等の弊害に対処し、若年者のモチベーションや組織の活力を維持し、できる限り新陳代謝を図ろうとする。

だが、既に役職定年制を行っている民間では、役職定年者の意欲の維持の困難性が指摘される。現業的職場では加齢による体力的問題も生じるし、上下規律の厳しい職場ほど心理的関係の難しさが顕著になる。政府はシニアに対する研修等による意識改革の必要性を説き、経験資産の伝承役だけでなく、新たな知識・技術の習得も提唱するが、長年築いた価値観の転向は容易ではない。相対する若年者側にも相応の意識改革が必要となろう。

給与面では、原則60歳超の職員は俸給が7割水準とされ、役職定年者では管理職手当がなくなることで総額としては7割に満たない者も生じ、また役職定年により降任降格した級の最高号俸が限度となるため、仮に指定職俸給表適用の幹部職員が課長補佐上位級の行政職俸給表(一)6級となった場合、6級の最高号俸は指定職時の7割には及ばない。他方「特例任用」として、現在の勤務延長制度と同様に管理監督職在任期間を60歳を超えて延長することができる場合、特例任用のための事由が勤務延長の事由と同様とされて裁量的な運用にならないかとの懸念も生じる。また、7割水準は当分の間の措置とされるが、役職定年制については、検討条項は設けられたものの、政府が必要と認めた場合との条件付きであり、見直しを行うかを含め完成形がどのようになるかは現時点では不透明である。

憂慮されるのは若年・中堅職員への影響である。若手職員の長時間労働の原因となる業務の役職定年者による代替等、働き方改革への寄与は説かれるものの、降任等により就く職は管理監督職以外のできる限り上位の職に設定されとなれば課長補佐級に降りてくることとなり、各組織とも当該級別定数が逼迫し、若年者のそこへの昇任昇格に支障を来すことは必定である。政府は定年引上げ期間中の新規採用確保のため、規模は不明だが一時的な定員措置も検討する一方、級別定数については各組織の弾力的な運用をサポートするとのスタンスのようであり、結局現場任せとなりかねず、ボトルネック化は避けられない。公務員志望者の霞が関離れや若年層の中途離職が増大する中、昇進ペースも滞るようでは、職場としての魅力の低下、人材の逸失も懸念せざるを得ず、施行までには、制度の詳細、運用等についてインセンティブの面でもさらに周到な検討を期待したい。