

再任用制度と「雇用と年金の接続」の概要

1. 再任用制度の概要(1)

【1. 概要】

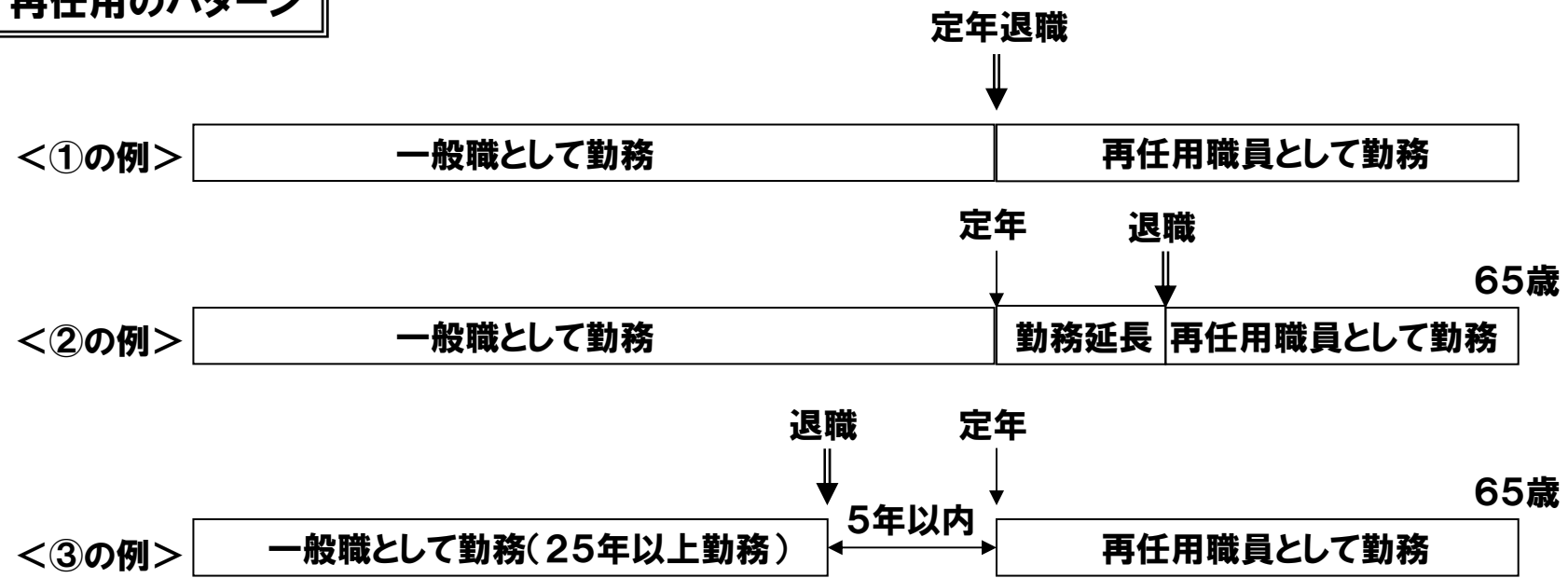
定年退職等により、一旦退職した者を1年以内の任期を定めて改めて、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することができる制度(地方公務員法第28条の4、第28条の5、各地方自治体の再任用に関する条例)。

【2. 対象者】

- ① 定年退職者
- ② 勤務延長(特殊な専門分野における人材確保のため等に限られる)により、勤務した後退職した者
- ③ 25年以上勤務した後定年前に退職したもので、退職後5年以内の者(定年の年齢に達した者)

↓
従前の勤務実績等に基づく選考により、常時勤務を要する職への採用

再任用のパターン



1. 再任用制度の概要(2)

【3. 勤務形態】

- フルタイム(週38時間45分)もしくは短時間勤務(週15時間30分～31時間までの範囲内の時間)

【4. 任期と任期の末日】

- 1年を超えない範囲内で任命権者が定める。(条例が認める限り、更新回数制限なし)
- 勤務実績等を考慮し、1年を超えない範囲内で更新が可能
- 任用上限は、65歳に達する年度の年度末まで

【5. 勤務条件・待遇】

- 再任用職員の給与・勤務時間は、国家公務員に準じて条例で定める。

<再任用される国家公務員の給与・勤務時間>

- ・給料は、職務に応じた級ごとの単一の水準
- ・職務に関連する手当(通勤手当等)は支給。
※生計費を補完する手当(扶養手当等)、人材確保のための手当(初任給調整手当等)は不支給
- ・再任用後の退職手当は不支給
- ・短時間勤務職員の給料は週の勤務時間に比例
- ・短時間勤務職員の勤務時間は、週16時間から32時間

1. 再任用制度の概要(3)

地方公務員の再任用職員数の推移

	再任用職員総数		常時勤務職員数			短時間勤務職員数		
		うち教育職 (A)		うち教育職 (B)	割合 (B)／(A)		うち教育職 (C)	割合 (C)／(A)
平成13年度	112人	—	86人	—		26人	—	
平成14年度	8,167人	—	1,383人	—		6,784人	—	
平成15年度	9,348人	1,846人	2,090人	801人	43%	7,258人	1,045人	57%
平成16年度	11,426人	2,092人	2,681人	960人	46%	8,745人	1,132人	54%
平成17年度	18,390人	3,190人	3,842人	1,340人	42%	14,548人	1,850人	58%
平成18年度	15,876人	2,924人	3,121人	1,190人	41%	12,755人	1,734人	59%
平成19年度	19,047人	3,802人	3,891人	1,614人	42%	15,156人	2,188人	58%
平成20年度	33,736人	6,232人	7,028人	2,741人	44%	26,708人	3,491人	56%
平成21年度	43,220人	8,073人	8,942人	3,435人	43%	34,278人	4,638人	57%
平成22年度	51,727人	9,957人	10,860人	4,244人	43%	40,867人	5,713人	57%
平成23年 4月1日	64,201人	12,653人	13,792人	5,256人	42%	50,409人	7,397人	58%

※新規再任用者と任期更新再任用者の合計値

※出典：総務省資料

再任用制度に係る条例の制定状況の推移

	平成14年4月1日現在			平成20年3月31日現在			平成21年3月31日現在			平成22年3月31日現在			平成23年3月31日現在		
	全団体数	条例制定 済団体数	制定割合	全団体数	条例制定 済団体数	制定割合	全団体数	条例制定 済団体数	制定割合	全団体数	条例制定 済団体数	制定割合	全団体数	条例制定 済団体数	制定割合
都道府県	47	47	100%	47	47	100%	47	47	100%	47	47	100%	47	47	100%
政令指定都市	12	12	100%	17	17	100%	17	17	100%	18	18	100%	19	19	100%
市・特別区	686	589	86%	789	726	92%	789	729	92%	791	736	93%	790	736	93%
町村	2,543	2,138	84%	1,010	872	86%	994	867	87%	941	821	87%	941	823	87%
計	3,288	2,786	85%	1,863	1,662	89%	1,847	1,660	90%	1,797	1,622	90%	1,797	1,625	90%

※出典：総務省資料 3

2. 再任用制度の沿革と共済年金の制度改正

再任用制度に関する沿革

共済年金の支給開始年齢引上げに関する 制度改正

平成6年

○「公務部門における高齢者雇用について」(閣議決定)

- ・定年年齢は維持した上で、定年に達した職員を任用。
- ・フルタイムだけではなく、短時間勤務を可能とすることを検討。

平成11年7月

○「国家公務員法等の一部を改正する法律」、「地方公務員法等の一部を改正する法律」の成立

- ・新たな再任用制度の導入(平成13年4月1日施行)等を規定
- ・再任用短時間勤務の導入と年金の満額支給年齢の段階的引上げとリンクした再任用上限年齢の引上げ

平成13年4月 ○新たな再任用制度の導入

平成6年改正

○退職共済年金の定額部分について、
60歳→65歳(3年に1歳ずつ。平成13年度から12年かけて引上げ)

平成12年改正

○退職共済年金の報酬比例部分について、
・60歳→65歳(3年に1歳ずつ。平成25年度から12年かけて引上げ)

3. 雇用と年金の接続についてのスケジュール

60歳定年退職者の再任用が可能な期間と退職共済年金の関係

		再任用上限年齢と年度 (太字及び丸囲みは年金受給年齢が引き上がる時期)																			
		63歳			64歳			61歳		62歳		65歳		63歳		64歳		65歳			
		19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
定年退職年度	平成20年度			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳													
	21年度				61歳	62歳	63歳	64歳	65歳												
	22年度					61歳	62歳	63歳	64歳	65歳											
	23年度						61歳	62歳	63歳	64歳	65歳										
	24年度							61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
	25年度								61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
	26年度									61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
	27年度										61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
	28年度											61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
	29年度												61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
	30年度													61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
	31年度														61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
32年度															61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
33年度																61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
34年度																	61歳	62歳	63歳	64歳	

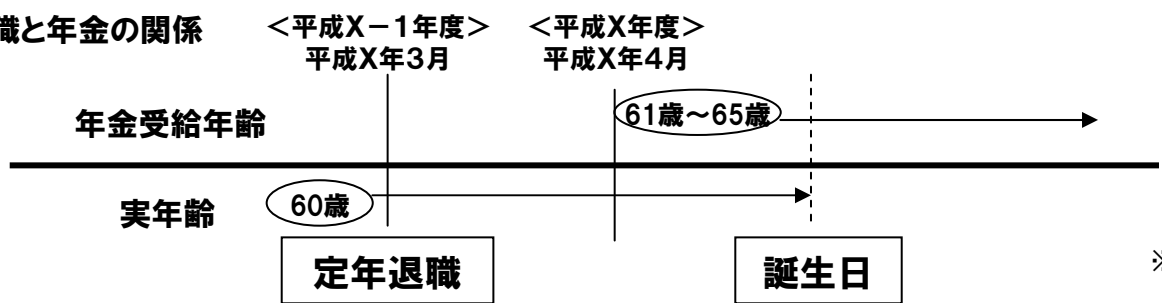
満額年金の支給開始年齢が満65歳。再任用の更新の対象となる者が実質的に増加。

満65歳となるまで、無年金となる状況が発生

満61歳となるまで、無年金となる状況が発生

赤太枠以下は再任用の義務化の対象

(例)退職と年金の関係



黒枠内は再任用可能期間

- : 満額年金支給
- : 誕生日後、満額年金支給
- : 部分年金支給
- : 誕生日後、部分年金支給
- : 年金支給なし

※年齢は、その年度内に到達する年齢を示す。
 ※網掛けは、再任用が可能な期間であることを指す。

4. 雇用と年金の接続についての基本方針(国家公務員)

国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針【抜粋】

(平成24年3月23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)

1 再任用による雇用と年金の接続

① 定年退職する職員がフルタイム再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、フルタイム勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする。

* ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職(係員等)に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有しない場合、任命権者は上記の義務を課されないものとする。

② 任命権者は、①の採用を行う際には、従前の勤務実績等に基づき、標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

* 例えば本省課長補佐級で定年退職した者について、能力及び適性等に応じて、補佐級に再任用される場合の他、係長級や係員級に再任用される場合があり得る。

2 組織活力の維持及び職員の能力の活用の方策

① 1の再任用に当たり、本府省の局長、部長、課長等が定年に達し、当該職員がフルタイム再任用を希望する場合、他の官職で再任用することについて検討する。

② 定年退職する職員が短時間再任用を希望する場合、任命権者ができる限り当該希望に沿った対応ができるような環境を整備する。

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底、職業生活の節目における職員の将来のキャリアプランに関する意向の聴取、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の整備、人事交流機会の拡大等の対応を図る。

④ 早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移す。

3 60歳超職員の追加的増加への対応

希望する職員を1に基づき再任用することにより3年度に一度60歳を超える職員が公務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・計画的な確保及び人事の新陳代謝を図ることとが可能となるよう、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じる。

4 1に基づき再任用された職員の給与の在り方

1に基づき再任用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、別途検討する。

5. 雇用と年金の接続についての基本方針(国家公務員)への地方の意見

国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針への各都道府県・指定都市の意見

- ①再任用職員の増加に伴う課題への対応を検討する必要
 - 再任用職員の増加に伴う新たな加配措置(国の財政措置)
 - 給与面の処遇の検討
- ②再任用ができない場合もしくは定年前の職位以下の職位への任用時の具体的判断基準の明示が必要
- ③若手教職員の安定的・計画的な確保が可能となるような対応が必要
 - 教員全体の年齢構成の高齢化
- ④再任用短時間勤務職員の配置に関する検討が必要
 - 短時間勤務職員の配置可能校(職種、教科、人数)が限定
- ⑤各地方における柔軟な制度設計が可能な仕組みとする必要
- ⑥翌年度の採用計画に間に合うよう早期の制度設計、情報提供が必要

各地方における採用・退職の一般的スケジュール

項目	平成25年度					平成26年度		
	～4月	4月	5月	7月	3月	4月	5月	6月
各地方公共団体における採用等のスケジュール(一般的想定)	制度の検討	26年度再任用希望調べ	26年度採用計画策定	26年度採用試験	25年度定年退職	26年度新規採用・再任用者採用		