

国家公務員高齢者雇用推進に関する方針

平成 13 年 6 月 27 日
人事管理運営協議会決定
平成 15 年 3 月 26 日改正
平成 20 年 4 月 9 日改正
平成 25 年 3 月 27 日改正
平成 26 年 5 月 30 日改正
平成 29 年 4 月 12 日改正
令和 2 年 12 月 23 日改正

1. はじめに

(1) 高齢者雇用推進の意義等

我が国においては、急速に少子・高齢化が進展し、労働人口も減少に向かっている状況下で、平成 13 年度以降公的年金（定額支給部分）の支給開始年齢の段階的な引上げが行われ、平成 25 年度からは 65 歳からの支給となるとともに、同年度からは同報酬比例部分の段階的な引上げが開始される。

このような状況の中で、我が国の経済社会の活力を維持していくとともに、60 歳台前半の生活を支えていくためには、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を整備し、高齢者の雇用を推進していくことが官民共通の課題となっている。

民間部門においては、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和 46 年法律第 68 号）において、定年を定める場合にはこれを 60 歳以上とすること及び継続雇用制度の導入等 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講じることが義務化されており、各企業においても同法に基づいた 65 歳までの雇用の仕組みが導入されているところである。

国の行政機関においても、平成 13 年 4 月から国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号。以下「国家公務員法」という。）に基づく再任用制度が施行され広く活用されるとともに、平成 25 年 3 月 26 日には、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに対応し、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（以下「国家公務員の雇用と年金の接続について」という。）が閣議決定されたところである。

(2) 方針の性格

本方針は、このような状況の下、国の行政機関における高齢国家公務員の雇用の計画的な推進に当たっての指針等を示すことを目的として作成するものである。

2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針

(1) 基本的な考え方

国家公務員の退職後の生活の在り方については、本来、個々の職員が、その価値観に基づいて様々な生き方を主体的に選択できるようにすべきものと考えられるが、本格的な高齢社会の到来が見込まれる中、国家公務員が、その意欲と能力に応じ、長年培った知識・経験を、高齢期において有効に活かせるような条件の整備を図っていくことが求められている。特に、高齢国家公務員の雇用については、「1. (1) 高齢者雇用推進の意義等」においても述べたとおり、極めて重要な課題となっているところである。

このため、国の行政機関においても、民間における高齢者雇用方策を視野に入れ、雇用と年金の接続及び公務員人件費抑制等行財政改革の要請に十分配慮しつつ、高齢国家公務員の雇用を推進するための方策を計画的に講じていくものとする。具体的には、当面、定年後も公務内において引き続き働く意欲と能力を有する者を、1年以内の任期を定めて採用することができる再任用制度を活用することを基本としながら、積極的に高齢国家公務員の雇用に取り組むものとする。また、公務外への再就職については、国家公務員法の再就職等規制を厳格に遵守した上で、職員が安心して職務に専念できるよう、退職準備プログラムの実施や、生涯生活設計に関する情報提供等の公務外への再就職に関する情報提供等の支援策により、職員の在職中及び退職後の充実した生活の実現を図り、意欲的に職務に取り組めるようにすることが必要である。

(2) 再任用制度の円滑な運用

各任命権者及び高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関（以下「各任命権者等」という。）は、再任用制度導入の趣旨並びに各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえ、国家公務員法において再任用の対象とされている定年退職者等（以下単に「定年退職者等」という。）で再任用を希望する者については、その意欲及び能力に応じ、できる限り再任用するように努めることが求められるものであることに留意するものとする。また、「国家公務員の雇用と年金の接続について」に基づき、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員も含み、昭和28年4月2日以降に生まれた者に限る。以下同じ。）が再任用を希望する場合については、当該職員の任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、当該職員を再任用するものとする。なお、国家公務員法第81条の4第3項の規定を踏まえ、業務の円滑な運営のため、当該職員の任命権者が、当該職員を年金支給開始年齢に達した日以降における最初の3月31日まで再任用することも差し支えない。

国家公務員法第78条の規定に基づく分限免職事由に該当する場合には、再任用を希望する定年退職する職員は再任用されないこととなる。この場合における再任用するか否かの判断は、現行の分限基準に則って、定年退職日前に開始された分限免職の手続を経て、定年退職するまでの間に分限免職処分に至らなかった者を対象に行われることとなる（任期の更新の場合も同様となる）。上記に該当して、再任用を希望する定年退職する職員を再任用しな

い可能性がある場合はその旨を、再任用しないこととなった場合は再任用しない旨及びその理由を当該職員に対し書面（電磁的記録を含む。）で通知するものとする。

1) 計画的な取組

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は、段階的に引き上げられることとなっており、再任用を希望する定年退職する職員の数が増加していくことが見込まれるとともに、「国家公務員の雇用と年金の接続について」の①に基づき任命権者が再任用するものとされる期間が長期化することから、再任用職員の数は大幅に増加していくことが見込まれる。このため、再任用の推進に際しては、再任用に関する職員等の希望の動向等を的確に把握し、計画的に準備を進める必要がある。

特に、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）での再任用については、職員の年齢別構成の適正化を図りながら進める必要があり、中長期的な視野に立って取り組むよう努める。あわせて、新規採用については、平成 25 年 3 月 26 日に閣議決定した「国家公務員の新規採用の方針について」の趣旨を踏まえて実施していく必要がある。このため、必要に応じ、定年退職者の数、フルタイム官職での再任用を希望する職員の数などについて中長期的な推計を行って、フルタイム官職での再任用と年齢別構成の適正化に必要な新規採用の数のバランスを図りながら、計画的にフルタイム官職での再任用を行うことが適当である。その際、フルタイム官職での再任用を希望する職員全員をフルタイム官職で再任用することができない場合に、例えば、一定の条件を満たす者を優先的にフルタイム官職で再任用する等により欠員の活用を図ったり、フルタイム官職での再任用の機会をできる限り多くの職員で共有するための工夫を行ったりすることも考慮する。

2) 職員等への制度の周知等

各任命権者等は、例えば、説明会の開催、パンフレットの配布等により再任用制度について職員等へ周知するとともに、再任用に関する職員等の希望動向の把握を行うものとする。特に年金支給開始年齢の引上げに伴い無収入期間が生ずることとなる定年退職する職員に対しては、人生設計を検討する十分な時間が与えられるよう、十分な期間を設けて再任用に関する希望動向の把握を行うものとする。その際、再任用職員の選考方法、給与・勤務時間等の勤務条件等再任用制度の内容のほか、職員等が再任用を希望する際の判断材料となる年金、退職手当、兼業規制等に関する情報を併せて提供することが望ましい。また、再任用については、各行政機関における職員構成、業務運営及び職務編成の状況を踏まえて実施されるものであるとともに、再任用を希望している者の従前の勤務実績、再任用時点での健康状態、再任用後の業務に対する意欲、再任用しようとする官職への適性、必要な資格の有無等に基づき各任命権者が選考を行うものであることから、定年退職者等（定年退職する職員を除く。）が希望しても再任用されない場合

があり得るものである。定年退職する職員においても、任命権者の合理的な裁量の範囲内での判断により、希望する官職には再任用されない場合があるとともに、本府省の局長、部長、課長等（本府省の職制上の段階の標準的な官職が局長、部長又は課長に相当するものをいう。）については、再任用職員を任用しないものとする。

したがって、再任用制度の周知及び再任用に関する職員等の希望動向の把握等に当たっては、その旨を併せて周知しておくことが適当である。さらに、再任用制度について、職員等の理解を得るため、職員等からの再任用制度に関する照会等に対し、適時・適切に対応するよう努めるものとする。また、各任命権者等は、職員等からの再任用に関する苦情に適切に対応するよう努めるとともに、人事院に対する苦情相談制度についても職員に周知するものとする。

3) 業務運営等の見直し

今後の再任用職員の増加見込みを踏まえ、再任用職員が特定の業務に限定されない幅広い業務を担うようにしていくとともに、再任用職員の配置が特定の部局や官署に大きく偏ることなく多様な配置となるよう努める。

その際、再任用職員が定年前と同様に幅広い職域で本格的な職務を行うようにする観点から、例えば、担当業務を退職時に担当していたものとすることや、在職中の知識・経験を活かしたもの（例えば、定年前に知識・経験を蓄積した分野の調査・研究業務、相談業務、政策評価業務、公文書管理業務、後進の指導業務等）とするとともに、必要に応じ、これまでに定着した再任用職員の役割イメージを刷新又は多様化するための取組を行うことも考えられる。

また、再任用職員の個別の事情を踏まえ、必要に応じて、担当業務を高年齢であることに配慮した身体的な負担の少ないもの、短時間勤務の特性を活かしたもの（繁閑の差が大きい業務等）等とすることが考えられる。

実際に再任用職員が担当する業務は、各行政機関ごとに、業務運営、職務編成等に応じて定められるものである。したがって、今後、公務内における雇用機会を拡充していくためには、公務の能率的運営に留意しつつ、必要に応じ、各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直しに努めていくことが重要である。

4) 職員の意識改革

再任用職員は、短時間勤務職員を含め、臨時的・補助的業務を行う非常勤職員とは異なり、職務及び責任の面で他の常勤職員と同等とされており、人事評価の対象となっている。再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するためには、再任用職員のみならず中高年齢期の職員や再任用職員を受け入れる職場の職員もまた、こうした再任用制度の趣旨を正しく理解することが必要である。また、退職前と同じ職場に勤務する場合には、以前の部下が上司となるようなケースが生じることも想定され

ることから、職場における意思疎通に支障を生じる懸念もある。加えて、再任用職員については、定年退職が一区切りとなったり、退職前と比べて下位の官職に再任用されたり、処遇に格差が生じることにより勤務意欲が低下するという懸念もある。このため、各任命権者においては、必要に応じ、再任用職員、中高年齢期の職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のため、例えば、以下の取組を行うよう努める。

- ① 再任用職員に対して、面談等の機会に知識・経験を活かしてもらうことへの期待等を伝えるなどにより求める役割を明確化したり、再任用職員としての勤務成績をより反映させた処遇を行う。
- ② 中高年齢期の職員に対して、職員としての長期にわたるモチベーション維持等に資することを目的とする自律的なキャリア形成の支援や、再任用後のキャリア転換が適切に行われることを目的とする意識改革のための支援を行う。
- ③ 受け入れる職場の管理職に対して、研修や面談を通じて、再任用職員の活用に関する支援・指導を行う。

5) 職場環境の整備

3)において述べたとおり、今後の再任用職員の増加見込みを踏まえ、再任用職員が特定の業務に限定されない幅広い業務を担うようにしていくとともに、再任用職員の配置が特定の部局や官署に大きく偏ることなく多様な配置となるよう努める必要がある。再任用職員のより一層の本格活用の観点からも、職場における働き方改革の推進を通じて、再任用職員に限らず職員全体が働きやすい職場環境の整備に一層努めるものとする。あわせて、再任用職員を含む多様な人材を活用して円滑に業務を遂行することができるよう、管理職のマネジメント能力向上のための支援についても考慮する。

また、必要に応じ、業務遂行上、再任用職員の身体的負担の軽減を図るため必要な設備を整備する等の職場環境の整備にも努めるものとする。

6) 再任用を視野に入れた人事管理等

再任用を推進していく上で、職員等が主体的な意思に基づき能力の開発及び向上、健康の保持等に努めることが重要であることは言うまでもないが、各任命権者においても、能力・実績主義に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、必要に応じ、例えば、特定の業務分野に対する深い知識・経験を積ませるような配置を行うなど、再任用を視野に入れた人事管理を行うことが適当である。

また、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を図るため、早期退職募集制度の適切な運用を図る。これに伴い、民間の再就職支援会社を活用した再就職支援を実施する。

7) 異なる部門における再任用

高齢国家公務員の雇用を推進していくためには、政府全体として、退職前に主として勤務していた部門にとらわれない再任用を進めていくための方策についても検討する必要がある。また、これに併せ、「6)再任用を視野に入れた人事管理等」の一環として、必要に応じ、異なる部門との人事交流等により様々な業務を経験させ、異なる行政機関等を含む異なる部門における業務にも対応できるような知識・経験を積ませることも検討しておく必要がある。例えば、再任用されることが見込まれる部門の業務を定年前から経験させたり、職員の知識・経験を活かせる他府省の部門に出向させるといったことが考えられる。

8) 再任用が困難な場合等

各行政機関における既存の業務運営、職務編成の見直し等にもかかわらず、職務の性質等により、定年退職者等の再任用が著しく困難であると考えられる場合においては、再任用を希望する定年退職する職員に対しては、「国家公務員の雇用と年金の接続について」に基づき、各府省内において任命権者間での調整や情報提供に努めるとともに、場合によっては異なる部門における再任用による対応を検討すべきものと考えられる。また、上記以外の再任用を希望する定年退職者等については、上記に準じた調整や情報提供に努めることとする。それでもなお再任用が困難な場合は政府全体として「(3)生涯生活設計支援」の推進を図り、定年退職者等の雇用の確保に努めるものとする。

なお、技能・労務職員への再任用（短時間勤務職員への再任用を除く。）については、「臨時行政調査会の最終答申後における行政改革の具体化方策について」（昭和 58 年 5 月 24 日閣議決定）に従い、公務遂行上真に必要な場合に行うこととする。

(3) 生涯生活設計支援

職員の退職後の就労の在り方については、単に所得獲得のための手段ではなく、生きがい、財産形成、健康管理等、様々な要素のバランスをとりながら、生涯にわたる自己実現という観点から選択されるものと考えられる。このような観点から、職員一人一人が、在職中の早い段階から、自らの生涯生活設計を主体的に確立していく必要があるが、同時に、各任命権者等においては、民間との均衡の確保等にも留意しつつ、職員のこうした主体的な取組を支援するための方策を推進していくことが重要である。

1) 講習会の活用等による支援

高齢化の一層の進展及び年金支給開始年齢の引上げの開始等の状況を踏まえ、今後、退職準備プログラムの実施や生涯生活設計プログラムの実施など生涯生活設計に関する講習会の機会や、人事院の「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」を活用すること等により、職員の生涯生活設計に必要な情報の提供、カウンセリングにおける生活相談の導入等を通じて、職員が行う生涯生活設計に対する支援を更に充実していくものと

する。

なお、生涯生活設計の支援に当たっては、再任用制度に関する説明会を生涯生活設計に関する講習会と併せて実施するなど、高齢国家公務員の雇用推進方策との連携を図りながら実施していくものとする。

2) その他の支援

公務外への再就職に際して求められる能力開発、資格取得等に取り組む必要性の認識を深めさせ、意欲の喚起等を併せて行うなどの方策を講ずるよう努めるとともに、職業能力開発機会の付与等の支援の在り方についての検討を行うものとする。

3. 推進体制の整備

各行政機関においては、従前より高齢者雇用推進主任の選任等、高齢国家公務員の雇用の推進体制の整備が進められているところであるが、今後、「2. 高齢国家公務員の雇用に関する指針」に沿って高齢国家公務員の雇用を推進するため、以下のとおり、高齢国家公務員の雇用に係る推進体制を整備するものとする。

(1) 推進体制の整備

各行政機関においては、高齢国家公務員の雇用に係る人事管理を担当する高齢者雇用推進主任を選任し、本方針に沿って、高齢国家公務員の雇用を計画的に推進するものとする。高齢者雇用推進主任は、各行政機関内における高齢国家公務員の雇用の状況及び課題の把握に努め、任用、給与、定員管理等の再任用に係る部内の各担当間の調整及び生涯生活設計支援担当との連携に努めるとともに、他の行政機関等との連携に当たるなど、当該機関における高齢国家公務員の雇用を推進していく上で中心的な役割を担うものとする。

内閣総理大臣は、今後とも、各府省の意見・実情を踏まえた上で、高齢国家公務員の雇用をより一層推進するため、必要に応じ、高齢国家公務員の雇用に係る情報交換等の場として「国家公務員高齢者雇用推進専門部会」等を活用する等により、引き続き各行政機関が行う高齢国家公務員の雇用に関する事務の総合調整を行っていくものとする。

上記のほか、高齢国家公務員の雇用の推進に関連する諸制度を所管する行政機関においては、各任命権者が行う高齢国家公務員の雇用に関する取組が円滑に実施されるよう、それぞれの権限に応じ、必要な協力を行うものとする。

(2) 内閣総理大臣への報告

各行政機関においては、再任用に関する次年度の実施予定及び前年度の実施状況等、各行政機関における高齢国家公務員の雇用の推進状況について、各年度ごとに内閣総理大臣に報告するものとする。

4. 今後の課題

再任用制度の活用状況を検証するとともに、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、人事院の「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」を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行う。また、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、その職務の特殊性を踏まえ、再任用制度の運用に当たり、公務の円滑な遂行に支障が生じないように、必要な措置の検討を行う。

本方針についても、その検討を踏まえ、必要に応じ、見直しを行うものとする。

5. 特別職の職員等

自衛隊員及び行政執行法人の職員については、関係行政機関等において、国の行政機関における一般職の職員との均衡を考慮しつつ、その特性に応じ、国家公務員の雇用と年金の接続及び高齢国家公務員の雇用の推進のための措置について本方針の趣旨に沿って講ずることが適当である。