

国家公務員の 雇用年金接続



目次

I. 雇用と年金の接続とは	1
年金支給開始年齢の引上げスケジュール	2
国家公務員の雇用と年金の接続に係る閣議決定のポイント	3
II. 再任用制度のあらまし	4
対象者	5
任用、給与(俸給・諸手当等)	6
俸給表別・級別の俸給月額(平成26年4月現在)	7
給与モデル例	9
人事評価、勤務時間	10
休暇	11
退職手当、医療保険・年金保険	12
年金額(年額)モデル例	13
雇用保険	14
兼業、宿舍、定員	15
III. 参考資料	
国家公務員の雇用と年金の接続について(平成25年3月 閣議決定)	16
国家公務員高齢者雇用推進に関する方針(平成13年6月 人事管理運営協議会決定)	18
国家公務員制度改革基本法(平成20年法律第60号)	23
国家公務員法(昭和22年法律第120号)	23
人事院規則 11 - 9(定年退職者等の再任用)	25
定年退職者等の再任用の運用について(人事院)	26
定年退職者等の再任用の実施について(人事院)	28
再任用実施状況	29





- 公的年金のうち、報酬比例部分(いわゆる2階部分)は、平成25年4月から、3年に一度、その支給開始年齢が1歳ずつ引き上がっています(一部例外あり)。 ➡P.2参照
- 多くの場合、定年年齢は60歳であるため、定年退職後、無職であれば、無年金・無収入期間が生じることになります。
- そうした期間が生じないようにするための取組を「雇用と年金の接続」といい、これが官民共通の課題です。

■ 民間での対応

- 民間企業の8割以上は、定年年齢の引上げではなく、継続雇用制度(定年退職者の再雇用)により、雇用と年金の接続に対応しています。

【高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)

定年年齢の引上げ、継続雇用制度、定年廃止のいずれかを企業に義務付け



8割以上(82.5%)が継続雇用(再雇用)制度により対応。定年年齢の引上げは2割未満(14.7%)
 <出典：H24年厚労省調査「高齢者の雇用状況」>

● H25.4 継続雇用制度を強化するため、法改正を実施・施行

(改正前) 継続雇用制度は、基準を設けて対象者を限定することが可能



(改正後) 継続雇用の対象者を限定できる仕組み(基準制度)を廃止

※定年年齢の引上げ又は廃止の選択肢は存置



8割以上(81.2%)が継続雇用(再雇用)制度により対応。定年年齢の引上げは2割未満(16.0%)
 <出典：H25年厚労省調査「高齢者の雇用状況」>

■ 国家公務員における対応

- 民間企業の対応状況等を踏まえ、国家公務員においては、当面、年金支給開始年齢に達するまでの間、再任用*を希望する職員を原則再任用することで、雇用と年金を確実に接続することになりました(平成25年3月26日閣議決定)。 ➡P.3、P.16～17参照

※再任用制度(国家公務員法)

定年退職後も、1年以内の任期を区切って国家公務員として勤務することが可能な仕組み。更新制であり、フルタイム勤務と短時間勤務がある。

年金支給開始年齢の引上げスケジュール

ポイント

□ 平成13年度以降、公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられています。詳しくは次のとおりです。なお、警部以下の警察官及び皇宮警部以下の皇宮護衛官等については、年金支給開始年齢の引上げスケジュールが異なります。

- ・ 定額部分（1階部分）は、平成13年度から3年に1歳ずつ支給開始年齢が引き上げられ、平成25年度以降は65歳から支給されています。
- ・ 報酬比例部分（2階部分）は、平成25年度から3年に1歳ずつ支給開始年齢が引き上げられ、平成37年度以降は65歳から支給される予定です。

		< 年金支給開始年齢 >							
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
定額部分（一階部分）の引上げ	～平成12年度	報酬比例部分（二階部分）					退職共済年金	～昭和16.4.1生まれ	
		定額部分（一階部分）					老齢基礎年金		
	平成13年度～平成15年度						退職共済年金	昭和16.4.2～昭和18.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成16年度～平成18年度						退職共済年金	昭和18.4.2～昭和20.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成19年度～平成21年度						退職共済年金	昭和20.4.2～昭和22.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成22年度～平成24年度						退職共済年金	昭和22.4.2～昭和24.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
報酬比例部分（二階部分）の引上げ	平成25年度～平成27年度						退職共済年金	昭和24.4.2～昭和28.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成28年度～平成30年度						退職共済年金	昭和28.4.2～昭和30.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成31年度～平成33年度						退職共済年金	昭和30.4.2～昭和32.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成34年度～平成36年度						退職共済年金	昭和32.4.2～昭和34.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		
	平成37年度～						退職共済年金	昭和34.4.2～昭和36.4.1生まれ	
							老齢基礎年金		

「国家公務員の雇用と年金の接続について」 (平成25年3月26日閣議決定)

➡本文はP.16～17参照

ポイント

- 平成25年度以降に定年退職する職員(勤務延長後退職する職員を含む。)は、再任用を希望した場合、年金支給開始年齢に達するまでの間、原則として再任用されます。

定年退職年度	25, 26年度	27, 28年度	29, 30年度	31, 32年度	33年度～
原則として再任用される期間	61歳まで	62歳まで	63歳まで	64歳まで	65歳まで

※なお、年金支給開始年齢に達した日以降については、職員の意欲と能力に応じ、できる限り再任用するよう努めることとされています(希望しても「原則として再任用される」わけではありません。)

- 定年退職する職員が再任用を希望した場合、年金支給開始年齢に達するまでの間、原則としてフルタイム勤務の官職に再任用するものとされています。ただし、

①短時間勤務の官職に再任用されることを希望した場合など当該職員の個別の事情を踏まえて必要があるときは、短時間勤務の官職に再任用されることがあります。

②新規採用との兼ね合いで、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から、フルタイム勤務の官職に再任用することが困難であると認められる場合には、フルタイム官職での再任用を希望しても、短時間勤務の官職に再任用されることがあります。

※各府省における人事管理上の事情から、希望する官職には再任用されない場合があります。

③国家公務員法上の欠格事由(38条)又は分限免職事由(78条)に該当する場合は、再任用されません。

※欠格事由(38条)とは、成年被後見人や被保佐人である場合等のことです。

※分限免職事由(78条)とは、心身の故障のため業務に堪えられない場合や勤務状況が著しく不良で職員としての職務を果たし得ない場合等のことです。

II.

再任用制度のあらまし



- 国家公務員の再任用制度は、具体的には、フルタイム勤務と短時間勤務があります。

		フルタイム勤務	短時間勤務	参照 ページ
対象者		①定年退職者 ②勤務延長により勤務した後、退職した者 ③定年退職日前に退職した者のうち、25年以上勤続して退職した者で、退職後5年以内の者(ただし、定年の年齢に達していることが必要)。また、③に該当するものとして再任用されたことのある者 ※なお、雇用と年金の接続の対象となるのは上記①と②です。		P.5
任用	採用方法	選考採用		P.6
	任期	1年以下 (65歳に達する日以後の最初の3/31以前で更新可)		
給与	俸給	俸給表を適用し、再任用職員の俸給月額を別途設定 (短時間勤務は、1週間当たりの勤務時間に比例した額)		
	諸手当等	職務に関連する手当は支給		
人事評価		○(あり)		P.10
勤務時間		38時間45分／週	15時間30分～31時間／週	
休暇		年次休暇、病気休暇、 特別休暇、介護休暇あり (再任用前の残数は継続しない)	左記フルタイム勤務と同様 (ただし、1週間当たりの勤務日数 等に応じて年次休暇の特例あり)	P.11
退職手当		×(支給されない)		P.12
医療・年金保険		共済組合	健康保険・厚生年金保険 又は 国民健康保険 (1週間当たりの勤務時間及び 所定勤務日数に応じて加入)	
雇用保険		○(加入)	△ (1週間当たりの勤務時間及び 所定勤務日数に応じて加入)	P.14
兼業		原則不可	原則可	P.15
宿舍		○(適用される)	△ (職務遂行上勤務官署の近くに居 住する必要がある場合に限定)	
定員		定員内	定員外	

■ 対象者

- ① 定年退職者
- ② 勤務延長により勤務した後、退職した者
- ③ 定年退職日前に退職した者のうち、25年以上勤続して退職した者で、退職後5年以内の者（ただし、定年の年齢に達していることが必要）。また、③に該当するものとして再任用されたことのある者

■ 再任用の例をお示しすると、次のとおりとなります。

① 定年退職者の再任用



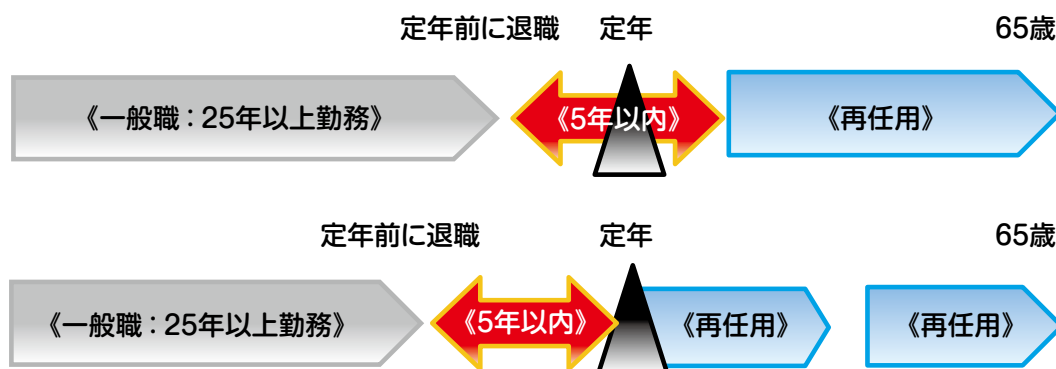
② 勤務延長後退職者の再任用



※なお、雇用と年金の接続の対象となるのは上記①と②です。

➡P.16～17参照

③ 定年前に退職した者の再任用



■ 任用

- ◆ **採用方法** 従前の勤務実績等に基づいて選考により採用されます。
- ◆ **任期** 1年を超えない範囲内で任命権者が定めます。
(※) 勤務実績等を考慮し、1年を超えない範囲内で更新できます。
ただし、65歳に達する日以後の最初の3月31日が上限です。

■ 給与

◆ 俸給

【フルタイム勤務】

各俸給表の職務の級ごとに俸給月額が定められています。 ➡P.7~8参照

例 行政職俸給表（一）

<俸給月額>					
職務の級	1級	2級	3級	4級	・・・
俸給月額	185,800円	213,400円	257,600円	277,800円	・・・

【短時間勤務】

フルタイム勤務の再任用職員の俸給月額を基礎として、1週間当たりの勤務時間に応じた額が俸給月額となります。

例 行政職俸給表（一）「週24時間勤務で、職務の級は3級」

$$\left(\frac{24\text{時間}(1,440\text{分})}{38\text{時間}45\text{分}(2,325\text{分})} \times 257,600\text{円}(3\text{級俸給月額}) = 159,545\text{円} \right)$$

◆ 諸手当等

【フルタイム勤務・短時間勤務（一部例外あり）】

通勤手当、地域手当（特別の法律により官署が移転等した場合に、特例的に支給されるものを除く。）、超過勤務手当、夜勤手当、特殊勤務手当、期末・勤勉手当（年間2.1月分：成績標準者）、休日給、宿日直手当、俸給の調整額等

なお、【短時間勤務】に支給される通勤手当及び超過勤務手当は、次のとおりです。

《通勤手当》

- ・ 交通機関利用者：通勤回数が少ない職員は、1か月当たりの通勤所要回数分の回数乗車券等の運賃等の相当額
- ・ 自動車等利用者：1か月の通勤回数が10回に満たない職員は、100分の50を乗じて得た額

《超過勤務手当》

- ・ 1日における所定の勤務時間と超過勤務時間の合計時間が、7時間45分に達するまでの支給割合は100分の100

◆ 再任用職員の俸給表別・級別の俸給月額（平成26年4月現在）

行政職俸給表（一）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
俸給月額	185,800	213,400	257,600	277,800	293,200	319,100	361,600	395,400	447,500	529,500

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	202,900	225,000	246,200	277,900

専門行政職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
俸給月額	208,300	242,900	286,700	319,400	361,600	395,400	447,500	529,500

税務職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
俸給月額	203,700	229,800	282,100	308,800	323,200	347,300	383,100	415,400	458,400	529,500

公安職俸給表（一）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
俸給月額	239,400	251,100	255,400	291,500	308,800	323,200	347,300	383,100	415,400	458,400	529,500

公安職俸給表（二）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
俸給月額	210,700	238,000	285,100	308,800	323,200	347,300	383,100	415,400	458,400	529,500

海事職俸給表（一）

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
俸給月額	218,300	248,400	282,500	324,400	353,800	401,200	470,600

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	227,700	233,600	256,100	285,100	316,000

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	297,400	319,700	405,400	542,500

教育職俸給表（二）

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

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	261,200	286,900	330,100	389,800	531,200

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	336,200	390,600	463,700	563,600

医療職俸給表（二）

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級
俸給月額	186,800	213,500	245,700	259,300	285,500	327,000	370,000	432,700

医療職俸給表（三）

職務の級	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
俸給月額	233,200	257,800	265,100	275,500	292,600	330,400	375,700

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	243,100	257,700	291,900	319,100	361,600

専門スタッフ職俸給表

職務の級	1 級	2 級	3 級
俸給月額	328,600	431,800	487,700

自衛隊教官俸給表

職務の級	1 級	2 級
俸給月額	277,500	335,400

自衛官俸給表

階 級	陸将補 海将補 空将補 (二)	1 等陸佐 1 等海佐 1 等空佐 (一)	1 等陸佐 1 等海佐 1 等空佐 (二)	1 等陸佐 1 等海佐 1 等空佐 (三)	2 等陸佐 2 等海佐 2 等空佐	3 等陸佐 3 等海佐 3 等空佐	1 等陸尉 1 等海尉 1 等空尉	2 等陸尉 2 等海尉 2 等空尉	3 等陸尉 3 等海尉 3 等空尉
俸給月額	514,400	470,600	454,800	398,700	359,300	340,900	307,900	288,700	282,900

階 級	准陸尉 准海尉 准空尉	陸曹長 海曹長 空曹長	1等陸曹 1等海曹 1等空曹	2等陸曹 2等海曹 2等空曹	3等陸曹 3等海曹 3等空曹
俸給月額	282,700	276,100	272,300	264,100	246,900



再任用職員の給与モデル例

再任用職員の給与は、任用される級や勤務時間数により計算されることから、個人差がありますので、あくまでも目安として参照願います。

なお、このモデル例の給与の年額等は、平成26年4月時点で算出しております。

生年月日	S29年12月15日	退職時の役職及び給与等 補佐クラス 行(→)6級65号俸 <414,900円> 年額 約716万円 内訳 { 月額 約43万円 (標準報酬月額24級相当) 期末・勤勉手当 約197万円(年間3.95月分)
採用年月日	S48年4月1日	
退職年月日	H27年3月31日	
組合員期間	42年(504月)	
家族構成	配偶者のみ	
勤務地	地方機関勤務 (地域手当3%)	
年金受給 開始年齢	61歳 (H28.1.1~)	
		再任用時の職務の級及び給与等 【フルタイム勤務】 行(→)3級 <257,600円> 年額 約377万円 内訳 { 月額 約26万円 期末・勤勉手当 約59万円(年間2.1月分) 【短時間勤務(週30時間)】 行(→)3級<199,432円> 年額 約292万円 内訳 { 月額 約20万円 期末・勤勉手当 約45万円(年間2.1月分) 【短時間勤務(週24時間)】 行(→)3級<159,545円> 年額 約233万円 内訳 { 月額 約16万円 期末・勤勉手当 約36万円(年間2.1月分)

※ 再任用職員の給与月額には、地域手当を含みます(通勤手当は、含んでいません)。

※ 当該モデルから、共済掛金、所得税・住民税等が控除された金額が手取額となります。

■ 人事評価

【フルタイム勤務・短時間勤務】

職務及び責任の面で定年退職前の職員と同等とされており、人事評価の対象となります。

■ 勤務時間

【フルタイム勤務】

週38時間45分です。

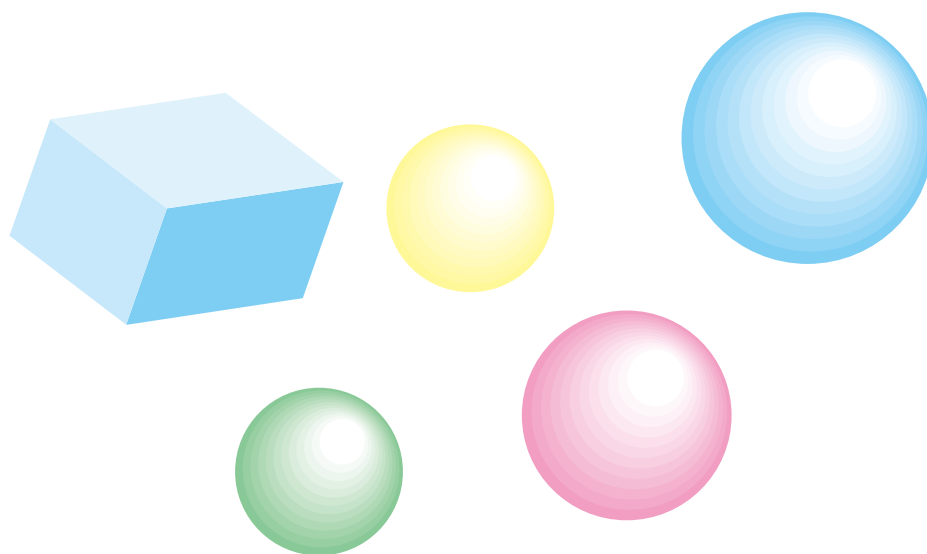
(※) 船員の勤務時間については例外あり。

【短時間勤務】

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個々の職員について定めます。さらに、1日につき7時間45分を超えない範囲内で各省各庁の長が勤務時間を割り振ります。

例：週24時間勤務の場合

	月	火	水	木	金
《A》	6 時間	週休日	6 時間	6 時間	6 時間
《B》	7 時間	5 時間	週休日	5 時間	7 時間



■ 休暇

【フルタイム勤務・短時間勤務】

定年退職前の職員と同様です。

例えば、次のような休暇を取得することができます。

- ・ 年次休暇（定年前との通算はできませんが、任期更新の場合は、任期満了前の年次休暇は通算されます。）
- ・ 病気休暇
- ・ 特別休暇
- ・ 介護休暇



(※) 短時間勤務の年次休暇は、勤務時間を考慮し、20日を超えない範囲内で、勤務形態に応じて付与されます。

例：週 24 時間勤務の場合(年次休暇)

例：1 週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が
同一のとき

➡ P.10 勤務時間の例《A》参照

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日の日数(4日)}{5日} = 16日$$

例：1 週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が
同一ではないとき

➡ P.10 勤務時間の例《B》参照

$$155時間(20日) \times \frac{1週間当たりの勤務時間(24時間)}{38時間45分} \div 7時間45分(1日) \\ = 12日 \text{ (1日未満の端数は、四捨五入)}$$

■ 退職手当

【フルタイム勤務・短時間勤務】

支給されません。

■ 医療保険・年金保険

【フルタイム勤務】

共済組合員になります。

【短時間勤務】

共済組合員とはならず、勤務時間及び所定勤務日数に応じて、健康保険・厚生年金保険又は国民健康保険^(※)が適用されます。

(※) 国民健康保険が適用される短時間勤務であっても、共済組合(短期)の継続加入を希望する場合、2年間は継続加入可能です。

	フルタイム勤務	短時間勤務	
		週当たりの勤務時間が 30時間 ^(注) 以上の場合	週当たりの勤務時間が 30時間未満の場合
医療保険	共済組合から短期給付を受けます。	全国健康保険協会（協会けんぽ）に加入し、健康保険の被保険者となります。	いずれかを選択します。 ①国民健康保険に加入 ②共済組合の任意継続組合員 ③被用者保険に加入している家族等の被扶養者
年金保険	掛金を支払った期間が共済年金額を算定する際の組合員期間に加えられます。 ※年金の全額が支給停止されます。 (ただし、60歳以上の場合は一部支給されることがあります。)	健康保険が適用になる場合は、厚生年金保険も適用になり、厚生年金保険の被保険者となります。 ※年金の一部が支給停止される場合があります。	年金保険の被保険者資格がありません。 ※年金の支給停止はありません。

(注) 正規職員の勤務時間の3/4が目安となっています。

再任用職員の年金額（年額）モデル例

前提条件

- 定年退職(60歳)後、行(一)3級(俸給月額：257,600円)に再任用
- 共済組合員期間：504月(42年)
- 平均標準報酬月額：350,000円(平成15年3月以前の組合員期間が対象)
- 平均標準報酬額：520,000円(平成15年3月以後の組合員期間が対象)

※このモデルにおける年金支給開始は、平成28年1月からとなります。また、このモデルは、上記前提条件を基に試算したものですので、あくまで目安として取扱いください。

※被用者年金制度の一元化(平成27年10月1日)以降の支給開始となるため、退職共済年金ではなく、老齢厚生年金となります。

	再任用		65歳から (※1)
	61歳から		
フルタイム勤務	約50万円	・ 厚生年金保険に加入することから、原則として在職中、老齢厚生年金は支給停止されることとなっています。 ・ ただし、支給停止の一部が解除(※2)される場合があります。	約200万円
短時間勤務 (週30時間勤務)	約93万円		約200万円
短時間勤務 (週24時間勤務)	約162万円	・ 厚生年金の被保険者資格を有しないため、老齢厚生年金は在職中であっても支給停止されません。	約200万円

※1：65歳からの本来支給の老齢厚生年金

- ①加給年金の加算対象として、加給年金額(383,200円)を加算しています。
- ②老齢基礎年金(保険料納付済期間480月の場合：766,400円)が日本年金機構から別途支給されます。
(注)①及び②については、現在の価額を基に平成28年1月時点の額を推計したものです。実際の額と異なる場合があります。
- ③民間勤務時における厚生年金保険の被保険者期間がある場合は、その期間についての老齢厚生年金が、日本年金機構から別途支給されます。

※2：在職中に係る支給停止の解除

フルタイム勤務及び短時間勤務(週30時間勤務)は、本来、老齢厚生年金は全額支給停止されますが、年金額(月額)と所得(当月の標準報酬月額+当月以前一年間の標準期末手当等の総額の12分の1相当額)の合計額により年金の支給停止の一部が解除されます。

○年金額の試算については、国家公務員共済組合連合会年金部にお問い合わせください。
国家公務員共済組合連合会 年金部 情報提供サービス担当
〒102-8082 東京都千代田区九段南 1-1-10 九段合同庁舎
☎03-3265-8141 受付時間9：00～18：00(土・日・祝日・年末年始を除きます。)

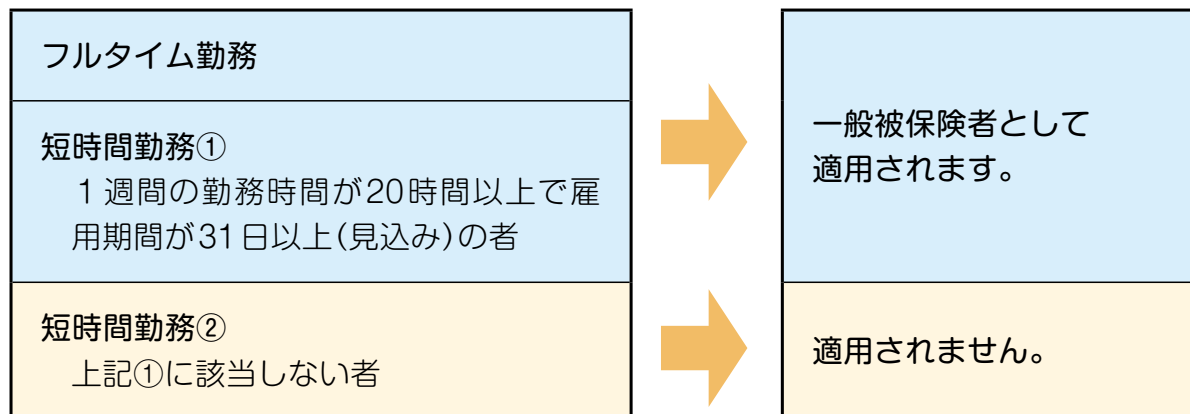
■ 雇用保険

【フルタイム勤務】

雇用保険に加入します。

【短時間勤務】

勤務時間及び雇用期間に応じて雇用保険に加入します。

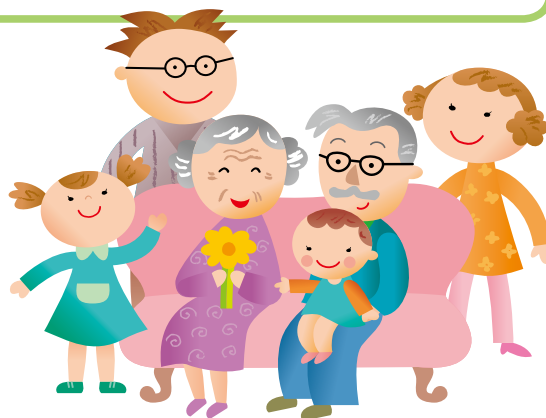


【参考】 雇用保険の保険料

退職後再就職した場合に、年度の初日において64歳未満の人は、雇用保険の被保険者として賃金が支払われる都度、一般に賃金(賞与、時間外手当、通勤手当なども含む。)の5/1,000の額が雇用保険料の本人負担分として徴収されます。

【注意】 退職共済年金と失業給付との併給調整

65歳未満の退職共済年金の受給者が、雇用保険法による失業給付を受給している間は、退職共済年金のうち、職域加算額に相当する額を除いた額の支給が停止されますのでご注意ください。



■ 兼業

国公法の規定に基づき、職員が報酬を得て、公務外で事務に従事(兼業)する場合は、内閣総理大臣及びその職員の所轄庁の長^(※)の許可が必要になっています。

(※) 課長級未満の職員の許可権限は、研究職俸給表5級又は6級等、一部を除き、所轄庁の長に委任されています。

再任用職員についても、兼業を行うには許可が必要となりますが、

【フルタイム勤務】

定年退職前の職員と同様の取扱いのため、原則兼業を行うことはできません。

【短時間勤務】

公務への関与・影響が限定的であることから、正規職員のように原則兼業禁止という取扱いとは異なり、職務の遂行に支障が生ずること等の事情がなければ、兼業を行うことができます。

■ 宿舍

【フルタイム勤務】

定年退職前の職員と同様に貸与可能です。

【短時間勤務】

政令で定める職員(職務遂行上勤務官署の近くに居住する必要がある者)に限り貸与可能です。

■ 定員

【フルタイム勤務】

定年退職前の職員と同様、定員規制の対象とされています。

【短時間勤務】

定員外(別途定数を管理)とされています。

参考資料

国家公務員の雇用と年金の接続について

(平成 25 年 3 月 26 日)
閣 議 決 定

国家公務員の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、多くの職員が再任用されてきたところである。

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も段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、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」(以下「意見の申出」という。)の趣旨、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)に掲げられている高年齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務規定の内容等を踏まえ、当面、下記のとおり、定年退職する職員(勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。)が公的年金の支給開始年齢(以下「年金支給開始年齢」という。)に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする。国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

記

① (定年退職する職員の再任用)

定年退職する職員が再任用を希望する場

合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法(昭和 22 年法律第 120 号)第 81 条の 4 の規定又は自衛隊法(昭和 29 年法律第 165 号)第 44 条の 4 の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職(以下「フルタイム官職」という。)に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、国家公務員法第 81 条の 5 の規定又は自衛隊法第 44 条の 5 の規定に基づき、短時間勤務の官職に当該職員を再任用することができる。

② (能力・実績主義と再任用しない者の要件)

再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備する。再任用を希望する者が国家公務員法第 38 条若しくは第 78 条の規定又は自衛隊法第 38 条若しくは第 42 条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記①は適用しない。

③ (職務の在り方)

再任用制度の下、意欲と能力のある人材を、幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備するほか、受入れ側のニーズを踏まえつつ人事交流機会の拡大を図るなど公務内外の分野での複線型人事管理を進めていくこととする。

④ (再任用に係る任命権者間の調整)

再任用制度が適切に運用されるよう、各府省において任命権者間での調整や情報提供に努めるものとする。

⑤ (一定の管理職を再任用する際の官職)

人事の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、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。

⑥ (多様な働き方の選択)

多様な働き方を求める60歳を超える職員が、勤務時間以外の時間を活用して、希望する人生設計の実現に資するため、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験を活かした活動や新たな分野での活動を行うことを希望する場合には、公務の遂行等に支障が生じない範囲内で適切な配慮を行うものとする。

⑦ (早期退職の支援)

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。

⑧ (60歳超職員の追加的増加への対応)

公務員人件費抑制の観点を踏まえつつ、希望する職員を上記①に基づき再任用することと、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が可能となるよう、必要な措置を講じることとする。

⑨ (人事院に対する要請)

再任用制度の下、定年退職した職員を、幅広い職域や勤務地で活用すること等再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう、人事院に対し要請する。

⑩ (検証と見直し)

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、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。

⑪ (その他)

自衛官の雇用と年金の接続については、その特殊性を十分考慮した上で、本決定の趣旨に沿って必要な措置を講ずるものとする。人事院、会計検査院及び独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人に対しては、雇用と年金の接続のための措置について本決定の趣旨に沿って講ずるよう要請する。また、地方公務員の雇用と年金の接続については、各地方公共団体において、本決定の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理を推進しつつ、地方の実情に応じて必要な措置を講ずるよう要請する。警察法(昭和29年法律第162号)第56条の2に規定する特定地方警務官の雇用と年金の接続については、各都道府県警察において、地方公務員に対する措置に準じた措置を講ずるよう要請する。

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 25 年 3 月 27 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順守した上で、職員が安んじ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、経過措置として 61 歳から 3 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げられることとなっていることから、再任用を希望する定年退職する職員の数は平成 37 年度までの 3 年毎に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。

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

再任用職員が担当する業務としては、定年前と同様に幅広い職域で本格的な職務を行うことが考えられる。その他、例えば、退職時に担当していたもの、在職中の知識経験を活かしたもの（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）、高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）等が考えられるが、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) 職員の意識改革と職場環境の整備

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、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、再任用職員及び受け入れる職場の職員に対し、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行うことが望ましい。

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により再任用職員が働きやすい職場環境の整備に努めるものとする。

5) 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。

6) 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、「5) 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。

7) 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（総務省）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き上げの時期ごとに、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、段階的な定年の引き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、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

自衛隊員及び特定独立行政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。

国家公務員制度改革基本法

(平成 20 年 6 月 13 日法律第 68 号)

第二章 国家公務員制度改革の基本方針

(能力及び実績に応じた処遇の徹底等)

第 10 条 政府は、職員が意欲と誇りを持って働くことを可能とするため、次に掲げる処置を講ずるものとする。

- 一 各部局において業務の簡素化のための計画を策定するとともに、職員の超過勤務の状況を管理者の人事評価に反映させるための処置を講ずること。
- 二 優秀な人材の国の行政機関への確保を図るため、職員の初任給の引上げ、職員の能力及び実績に応じた処遇の徹底を目的とした給与及び退職手当の見直しその他の処置を講ずること。
- 三 雇用と年金の接続の重要性に留意して、次に掲げる処置を講ずること。
 - イ 定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図るための処置を講ずること。
 - ロ 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。
 - ハ イの環境の整備及びロの定年の引上げの検討に際し、高年齢である職員の給与の抑制を可能とする制度その他のこれらに対応した給与制度の在り方並びに職制上の段階に応じそれに属する職に就くことができる年齢を定める制度及び職種に応じ定年を定める制度の導入について検討すること。

国家公務員法

(昭和 22 年 10 月 21 日法律第 120 号)

最終改正：平成 25 年 5 月 31 日法律第 22 号

第三章 職員に適用される基準

第六節 分限、懲戒及び保障

(分限、懲戒及び保障の根本基準)

第 74 条 すべて職員の分限、懲戒及び保障については、公正でなければならない。

- ② 前項に規定する根本基準の実施につき必要な事項は、この法律に定めるものを除いては、人事院規則でこれを定める。

第一款 分限

第二目 定年

(定年による退職)

第 81 条の 2 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日又は第 55 条第 1 項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- ② 前項の定年は、年齢 60 年とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

- 一 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
年齢 65 年
- 二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるもの
年齢 63 年
- 三 前 2 号に掲げる職員のほか、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年齢 60 年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
60 年を超え、65 年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

- ③ 前2項の規定は、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常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

(定年による退職の特例)

第81条の3 任命権者は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職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、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- ② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存す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、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。

(定年退職者等の再任用)

第81条の4 任命権者は、第81条の2第1項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者(以下「定年退職者等」という。)又は自衛隊法(昭和29年法律第165号)の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者(次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。)を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期

を定め、常時勤務を要する官職に採用することができる。ただし、その者がその者を採用しようとする官職に係る定年に達していないときは、この限りでない。

- ② 前項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、人事院規則の定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。

- ③ 前2項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢65年に達する日以後における最初の3月31日以前でなければならない。

第81条の5 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊法による定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の官職(当該官職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものを占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。第3項において同じ。)に採用することができる。

- ② 前項の規定により採用された職員の任期については、前条第2項及び第3項の規定を準用する。

- ③ 短時間勤務の官職については、定年退職者等及び自衛隊法による定年退職者等のうち第81条の2第1項及び第2項の規定の適用があるものとした場合の当該官職に係る定年に達した者に限り任用することができるものとする。

(定年に関する事務の調整等)

第81条の6 内閣総理大臣は、職員の定年に関する事務の適正な運営を確保するため、各行政機関が行う当該事務の運営に関し必要な調整を行うほか、職員の定年に関する制度の実施に関する施策を調査研究し、その権限に属する事項について適切な方策を講ずるものとする。

人事院規則 11－9(定年退職者等の再任用)

(平成 11 年 10 月 25 日人事院規則 11－9)

最終改正：平成 21 年 3 月 18 日

人事院規則 8－12－7

人事院は、国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）に基づき、定年退職者等の再任用に関し次の人事院規則を制定する。

(総則)

第 1 条 この規則は、法第 81 条の 4 第 1 項に規定する定年退職者等及び同項に規定する自衛隊法による定年退職者等（次条第 2 項において「定年退職者等」と総称する。）の再任用（法第 81 条の 4 第 1 項又は第 81 条の 5 第 1 項の規定により採用することをいう。以下同じ。）の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

第 2 条 再任用を行うに当たっては、法第 27 条に定める平等取扱の原則、法第 33 条に定める任免の根本基準及び法第 55 条第 3 項の規定に違反してはならない。

② 定年退職者等が法第 108 条の 2 第 1 項に規定する職員団体の構成員であったことその他法第 108 条の 7 に規定する事由を理由として再任用に関し不利益な取扱いをしてはならない。

(再任用の対象となる者)

第 3 条 法第 81 条の 4 第 1 項に規定する定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮して法第 81 条の 2 第 1 項の規定により退職した者又は法第 81 条の 3 の規定により勤務した後退職した者に準ずるものとして人事院規則で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 25 年以上勤続して退職した者であって当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にあるもの
- 二 前号に該当する者として再任用をされた

ことがある者（前号に掲げる者を除く。）

- 三 25 年以上勤続して退職した者であって当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に自衛隊法（昭和 29 年法律第 165 号）第 44 条の 4 第 1 項又は第 44 条の 5 第 1 項の規定により採用されることがあるもの（前 2 号に掲げる者を除く。）

第 4 条 法第 81 条の 4 第 1 項に規定する自衛隊法の規定により退職した者であって定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者は、次に掲げる者とする。

- 一 自衛隊法第 44 条の 4 第 1 項第 1 号、第 2 号、第 4 号及び第 5 号に掲げる者
- 二 自衛隊法第 44 条の 4 第 1 項第 3 号及び第 6 号に掲げる者（25 年以上勤続して退職した者に限る。）であって当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にあるもの
- 三 前号に該当する者として再任用をされたことがある者（前号に掲げる者を除く。）
- 四 自衛隊法第 44 条の 4 第 1 項第 3 号又は第 6 号に該当する者（25 年以上勤続して退職した者に限る。）として当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に同項又は同法第 44 条の 5 第 1 項の規定により採用されることがある者（前 2 号に掲げる者を除く。）

(任期の更新)

第 5 条 再任用の任期の更新は、職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができるものとする。

② 任命権者は、再任用の任期を更新する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(人事異動通知書の交付)

第 6 条 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員に規則 8-12（職員の任免）第 58 条の規定による人事異動通知書（以下この条において「人事異動通知書」と

いう。)を交付しなければならない。ただし、第4号に該当する場合において、人事異動通知書の交付によらないことを適当と認めるときは、人事異動通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって人事異動通知書の交付に代えることができる。

一 再任用を行う場合

二 再任用の任期を更新する場合

三 再任用をされた職員が異動し、任期の定めのない職員となった場合

四 再任用の任期の満了により職員が当然退職する場合

(報告)

第7条 法第55条第1項又はその他の法律の規定により任命権を有する者は、毎年5月末日までに、前年度における再任用及び再任用の任期の更新の状況を人事院に報告しなければならない。

定年退職者等の再任用の運用について

(平成11年10月25日管高-978)

(人事院事務総長発)

最終改正：平成22年4月1日給生-48

標記について下記のとおり定めたので、平成13年4月1日以降は、これによってください。

記

- 1 国家公務員法(昭和22年法律第120号)第81条の4及び第81条の5に規定する再任用制度は、我が国が本格的な高齢社会を迎える中、公的年金の支給開始年齢の引上げが行われることを踏まえ、職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金との連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするため定められたものである。その趣旨から、任命権者は、再任用を希望する定年退職者等については、できる限り採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しなければならない。
- 2 再任用をされた職員が他の官職に異動した場合において、当該異動の日が異動後の官職を占めているものとした場合に定年退職をすることとなる日以前であるときは、任期の定めのない職員となる。
- 3 人事院規則11-9(定年退職者等の再任用)(以下「規則11-9」という。)第3条及び第4条の勤続期間は、常勤の国家公務員(以下「国家公務員」という。)として継続して在職した期間とし、その計算は月を単位として行うものとする。ただし、次に掲げる期間がある場合には、これをその者の勤続期間に通算するものとする。
 - 一 国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)の規定による勤続期間として

計算される非常勤職員の期間が国家公務員としての在職期間と継続している場合におけるその期間

二 常勤の地方公務員として在職した期間が国家公務員としての在職期間と継続している場合におけるその期間

三 国家公務員退職手当法第7条の2第1項若しくは第2項の規定の適用を受ける職員又は同法第8条第1項若しくは第2項の規定の適用を受ける職員（特別職の国家公務員から引き続いて職員となった者を除く。）であった者のそれぞれこれらの規定により国家公務員としての引き続いた在職期間とみなされる期間

四 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第5条の2各号（第1号から第7号までを除く。）に掲げる国家公務員としての引き続いた在職期間とみなされる期間のほか、次に掲げる規定により国家公務員としての引き続いた在職期間とみなされる期間

(1) たばこ事業法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（昭和59年法律第71号）附則第4条第1項又は第2項

(2) 日本電信電話株式会社法及び電気通信事業法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（昭和59年法律第87号）附則第4条第1項又は第2項

(3) 日本国有鉄道改革法等施行法（昭和61年法律第93号）附則第5条第1項又は第2項

4 規則11－9第6条の規定により人事異動通知書を交付する場合の「異動内容」欄の記入要領は、次のとおりとする。

一 再任用を行う場合

「アに再任用する

任期は 年 月 日までとする」

と記入する。

注 「ア」の記号をもって表示する事項は、官職の組織上の名称及び当該官職

の属する所属部課（所属部課の表示の単位は任命権者が定めるものとする。次項において同じ。）とする。

二 再任用の任期を更新する場合

「再任用の任期を 年 月 日まで更新する」

と記入する。

三 再任用をされた職員が異動し、任期の定めのない職員となった場合

「任期の定めのない職員となった」

と記入する。

四 再任用の任期の満了により職員が当然退職する場合

「再任用の任期の満了により 年 月 日限り退職」

と記入する。

5 前項及び「人事異動通知書の様式及び記載事項等について（昭和27年6月1日13－799）」に定めるもののほか、国家公務員法第81条の4第1項又は第81条の5第1項の規定により採用された職員で同項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）に関する異動について、人事異動通知書を交付する場合の「現官職」欄及び「異動内容」欄の記入要領は、次のとおりとする。

一 再任用その他の異動により再任用短時間勤務職員となった場合（異動前から再任用短時間勤務職員であった場合を含む。）

人事異動通知書の「異動内容」欄に記入する官職の組織上の名称及び当該官職の属する所属部課の末尾に「(週〇〇勤務)」(〇〇の部分にはその官職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間を表示する。次号において同じ。)を加える。

二 再任用短時間勤務職員を異動させる場合
人事異動通知書の「現官職」欄に記入する官職の組織上の名称及び当該官職の属する所属部課の末尾に「(週〇〇勤務)」を加える。

6 各省各庁の長は、再任用短時間勤務職員については、その者の勤務時間の内容（始業及び終業の時刻、休憩時間等を含む。）を人事異動通知書その他適当な方法により通知するものとする。

以上

定年退職者等の再任用の実施について

（平成 13 年 3 月 30 日総生－ 251）

（人事院事務総局総務局生涯設計課長発）

国家公務員法等の一部を改正する法律（平成 11 年法律第 83 号）により新たな再任用制度が導入されたことに伴い、平成 11 年 10 月 25 日に人事院規則 11－9（定年退職者等の再任用）（以下「規則 11－9」という。）が公布され、併せて定年退職者等の再任用の運用について（平成 11 年 10 月 25 日管高－ 978。以下「事務総長通達」という。）が発出されましたが、これらの規定の運用に当たっては、下記に留意してください。

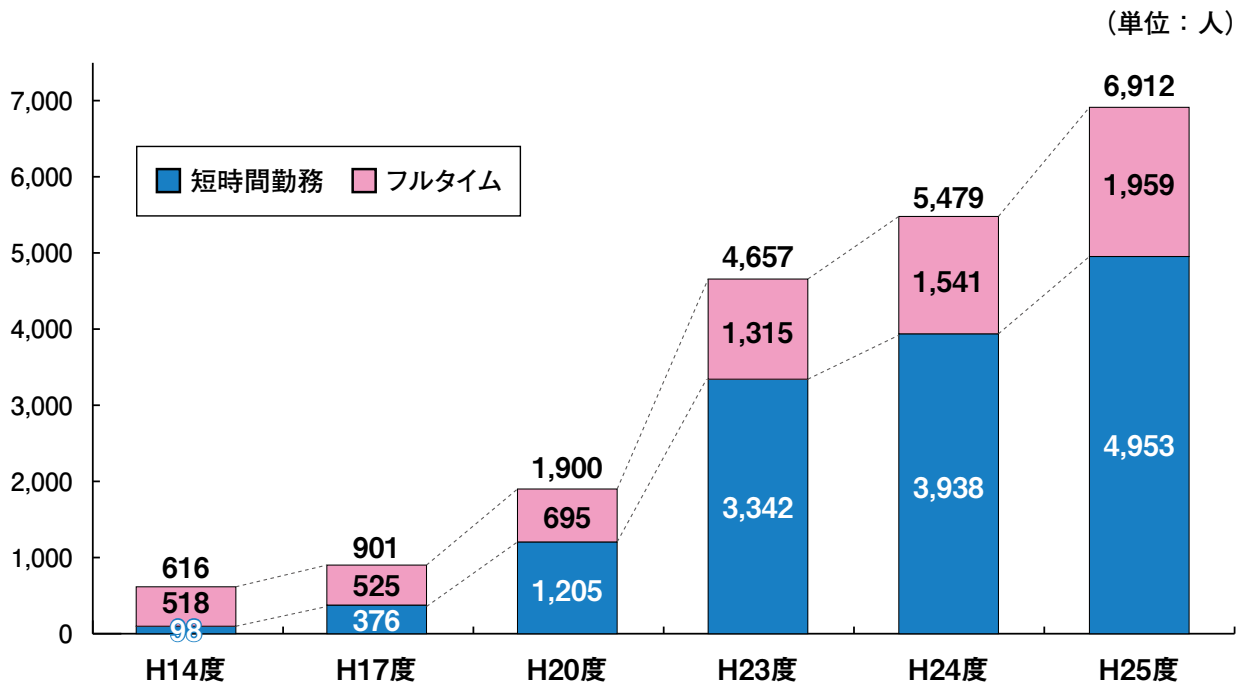
記

- 1 国家公務員法（昭和 22 年法律第 120 号）第 81 条の 4 第 1 項及び第 81 条の 5 第 1 項の「従前の勤務実績等」には、従前の勤務実績のほか、必要に応じ、再任用時点での健康状態の確認、免許その他の資格を要する官職である場合には、その確認等が含まれる。
- 2 任期を更新する場合の職員の同意は、書面によって得るものとするが、必ずしも同意書という形式による必要はなく、更新前の適切な時期に行う書面による意向調査等において、職員が任期の更新を希望する旨を確認すれば足りるものとする。
- 3 規則 11－9 第 6 条の人事異動通知書の様式、記載事項等については、事務総長通達及びこの通知に定めるもののほか、人事異動通知書の様式及び記載事項等について（昭和 27 年 6 月 1 日 13－799）の規定によるものとする。
- 4 規則 11－9 第 6 条各号に該当して人事異動通知書を交付する場合の「日付及び任命権者」の欄の日付は、次のとおりとする。
 - (1) 第 1 号に該当する場合 再任用を行う日
 - (2) 第 2 号に該当する場合 更新前の任期の満了日
 - (3) 第 3 号に該当する場合 異動を行った日
 - (4) 第 4 号に該当する場合 任期の満了日

以上

再任用実施状況

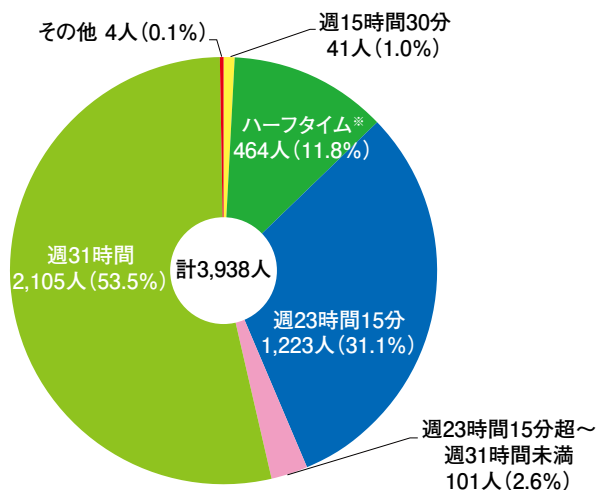
再任用職員数の推移（給与法適用職員）



※ フルタイムは週38時間45分（週5日）。

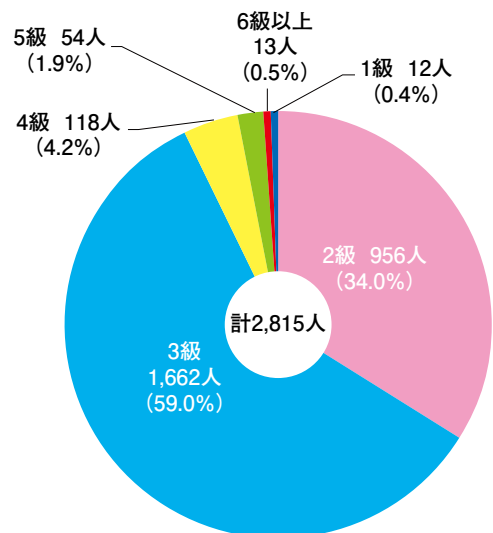
※ 平成25年度の数値は、平成25年5月現在の報告値（予定者を含む）。

平成24年度 勤務時間別・再任用短時間勤務職員数（給与法適用職員）



※ ハーフタイム（週19時間22分30秒）勤務
： 隔日勤務（第1週目2日、第2週目3日）

平成24年度 再任用職員の級別人員（行政職俸給表（一））



（出典） 平成25年度再任用実施状況調査結果（人事院・総務省）



総務省人事・恩給局公務員高齢対策課（平成26年2月）