

総人恩総第 403 号
平成 25 年 5 月 24 日
最終改正 令和 4 年 4 月 22 日閣人人第 275 号

各府省等官房長等 殿

総務省人事・恩給局長

早期退職募集制度の運用について

国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 96 号）の一部及び国家公務員退職手当法施行令の一部を改正する政令（平成 25 年政令第 158 号）の一部が平成 25 年 6 月 1 日に施行され、新たに早期退職募集制度が導入されることとなった。

ついては、各府省等におかれては、平成 25 年 6 月 1 日以降、下記事項に留意の上、その適正な運用を図られたい。

記

第一 募集に係る事項

1 募集を行う主体

- (1) 募集を行う主体は、「各省各庁の長等」であること（国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号。以下「法」という。）第 8 条の 2 第 1 項）。「各省各庁の長等」とは、財政法（昭和 22 年法律第 34 号）第 20 条第 2 項に規定する各省各庁の長及び独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 4 項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の長並びにこれらの委任を受けた者をいうものであること（以下この通知における「各省各庁の長等」について同じ。）。
- (2) 委任は、募集の都度行っても、事務分掌規程等で包括的に定めても差し支えないこと。
- (3) 各省各庁の長等が連携し、合同で募集を行うことは差し支えないこと。

2 募集実施要項等の周知

- (1) 各省各庁の長等は、募集の対象となるべき職員（以下「対象者」という。）に対し、募集実施要項（法第8条の2第5項ただし書に規定する必要な方法を定めた場合は、これを含む。以下「募集実施要項等」という。）を周知しなければならないこと。

この場合の職員とは、常時勤務に服することを要する国家公務員（自衛隊法（昭和29年法律第165号）第45条の2第1項の規定により採用された者及び行政執行法人の役員を除く。）であって、募集を行う各省各庁の長等の組織に現に所属しているものをいうこと（以下この通知における「職員」について同じ。）。なお、各省各庁の長等は、職員以外の者（例えば、異動により他府省に所属している者）に対して周知する義務を負わないものであること。

- (2) 周知を行うに当たっては、全ての対象者に応募をする機会が確保されるよう、例えば、口頭又は書面によって対象者に直接通知する方法や庁内の掲示板又は庁内イントラネットへ掲示する方法など、内容が対象者に認識される合理的かつ適切な方法によること。以下この通知における「周知」の方法については同様であること。
- (3) 各省各庁の長等は、職員に復帰することを前提として出向している者（以下「出向者」という。）に対しても、必要に応じ、募集実施要項等の内容について情報提供をすることができるものであること。

3 募集実施要項の必要的記載事項

各省各庁の長等は、募集実施要項に次の事項を記載しなければならないこと（法第8条の2第2項、国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号。以下「施行令」という。）第9条の5第1項各号及び国家公務員退職手当法の規定による早期退職希望者の募集及び認定の制度に係る書面の様式等を定める内閣官房令（平成25年総務省令第58号。以下「内閣官房令」という。）第5条各号）。

- (1) 募集を行う目的

法第8条の2第1項第1号に掲げる募集（以下「1号募集」という。）又は同項第2号に掲げる募集（以下「2号募集」という。）の別を併せて明記すること。

- (2) 募集の対象となるべき職員の範囲

イ 対象者は特定複数（2人以上）となるように範囲を設定すること。

ロ 特定の仕方は、職位や勤続年数等、各省各庁の長等の任意であること。なお、性別等による差別的な特定はできないこと。また、年齢については、1号募集の場合は退職日において定年（当分の間、施行令附則第4項後段の規定の適用を受ける者にあつては、同令附則第3項の表の上欄

に掲げる者の区分に応じ、同表の下欄に掲げる年齢) 前 20 年 (当分の間、施行令附則第 4 項前段の規定に準じ、15 年) 内の年齢以上であることが必要であること。

ハ 対象者には法第 8 条の 2 第 3 項各号に掲げる職員が含まれないことを注記すること。

(3) 募集人数 (認定予定者数)

対象者の志気・心情に配慮する等の観点から、対象者の総数と募集人数が同数とならないように設定すること。ただし、2 号募集の場合は、この限りでないこと。

(4) 募集の期間 (応募受付期間)

イ 募集の期間は、早期退職希望者の募集が時限措置であることを踏まえ、対象者の総数や組織の業務形態、人事管理の事情等を勘案の上、各省各庁の長等が適切と考える期間を任意に設定すること。ただし、次の点に留意すること。

① 募集の期間を通年と設定することはできないこと。

② 年度を跨ぐ募集の期間を設定することは差し支えないこと。

ロ 募集の期間の開始及び終了の年月日時を記載すること。

ハ 募集の期間を延長する場合がありますときは、その旨を記載すること。

ニ 募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数が募集人数以上の一定数 (以下「応募上限数」という。) に達した時点で募集の期間は満了するものとするときは、その旨及び応募上限数を記載すること。

(5) 認定を受けた場合に退職すべき期日又は期間

イ 退職すべき期間を記載する場合には、各省各庁の長等が認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、法第 8 条の 2 第 7 項の規定に基づき通知することとなる旨を記載すること。

ロ 退職すべき期間を記載する場合には、対象者が具体的な退職時期を予測できるよう配慮すること。

ハ 認定を行った後に生じた事情に鑑み、当該認定を受けた職員 (以下「認定応募者」という。) が退職すべき期日に退職することにより公務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認める場合において、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、退職すべき期日の繰上げ同意書 (内閣官房令第 6 条第 1 号別記様式第七。以下同じ。) 又は退職すべき期日の繰下げ同意書 (内閣官房令第 6 条第 2 号別記様式第八。以下同じ。) により当該認定応募者の同意を得て、公務の能率的運営を確保するために必要な限度で、当該退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下

げることがあり得るときは、その旨を記載すること。

(6) 募集実施要項の内容を周知させるための説明会を開催する予定があるときは、その旨

(7) 応募申請書（内閣官房令第1条第1項別記様式第一。以下同じ。）及び応募取下げ申請書（内閣官房令第1条第2項別記様式第二。以下同じ。）の提出手続

受付窓口、担当者名、受付（提出）方法を記載すること。

(8) 不認定となる場合がある旨の明示

(9) 応募をした職員に対する認定又は不認定の通知の予定時期

(10) 募集に関する問合せを受けるための連絡先

4 必要な方法（法第8条の2第5項ただし書）

(1) 必要な方法の設定は、全ての募集において必須ではないこと。各省各庁の長等の判断により必要に応じ設定すること。

(2) 必要な方法は、法第8条の2第5項各号に掲げる4つの理由以外で不認定の判断を下す根拠になるものであることから、これを定めた場合には、その内容の周知は必須であり、特に留意すること。

第二 応募及び応募の取下げに係る事項

1 職員による応募

(1) 職員は、早期退職希望者の募集に応募をする場合には、応募申請書に必要な事項を記入の上、募集の期間内に募集実施要項で指定された窓口提出すること。

(2) 次の職員は応募をすることができないものであること（法第8条の2第3項各号）。

イ 法第2条第2項の規定により職員とみなされる者

ロ 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される者

ハ 退職すべき期日又は退職すべき期間の末日が到来するまでに定年に達する者

ニ 国家公務員法第82条の規定による懲戒処分（軽過失による管理監督義務違反に係る処分を除く。以下同じ。）又はこれに準ずる処分（特別職の国家公務員に係る懲戒処分をいい、いわゆる矯正処分をいうものではない。以下同じ。）を募集の開始の日において受けている者又は募集の期間中に受けた者

2 出向者の取扱い

各省各庁の長等は、上記第一の2の(3)の情報提供等の結果、出向者から職員復帰後に応募をする旨の意向を確認した場合には、その者について、人事

上の措置を講じて職員に復帰させ、その後応募申請書を受け付けることができるものであること。

3 応募の取下げ

応募をした者は、法第8条の2第8項第3号に規定する退職すべき期日が到来するまでの間いつでも応募の取下げを行うことができること。この場合、応募取下げ申請書に必要事項を記入の上、募集実施要項で指定された窓口に提出すること。

4 応募及び応募の取下げの強制禁止（法第8条の2第4項）

応募も応募の取下げも職員に強制してはならないこと。

第三 認定に係る事項

1 認定又は不認定の判断（法第8条の2第5項）

各省各庁の長等は、応募をした職員に対して認定を行うこと。ただし、次のいずれかに該当する場合には不認定とすること。

- (1) 応募が募集実施要項又は法第8条の2第3項の規定に適合しない場合
- (2) 応募をした職員が応募をした後、国家公務員法第82条の規定による懲戒処分又はこれに準ずる処分を受けた場合
- (3) 応募をした職員が上記(2)に規定する処分を受けるべき行為（在職期間中の当該応募をした職員の非違に当たる行為であって、その非違の内容及び程度に照らして当該処分に値することが明らかなものをいう。）をしたことを疑うに足りる相当な理由がある場合その他応募をした職員に対し認定を行うことが公務に対する国民の信頼を確保する上で支障を生ずると認める場合
- (4) 応募をした職員を引き続き職務に従事させることが公務の能率的運営を確保し、又は長期的な人事管理を計画的に推進するために特に必要であると認める場合

また、上記(1)から(4)までのいずれにも該当しない応募をした職員の数募集人数を超える場合であって、当該場合において認定をする職員の数当該募集人数の範囲内に制限するために必要な方法をあらかじめ周知していたときは、当該方法に従って、当該募集人数を超える分の応募をした職員について認定をしないことができるものであること。

2 認定とした職員への連絡

- (1) 各省各庁の長等は、認定をする旨の決定をしたときは、遅滞なく、応募をした職員に対し認定通知書（内閣官房令第2条第1号別記様式第三。以下同じ。）を交付すること（法第8条の2第6項）。当該交付については、辞令交付の手續に準ずること。
- (2) 認定通知書に記載する認定日は、実際に認定通知書を交付する日とし、

認定通知書には、認定日以後の日付で「退職すべき期日」又は「退職すべき期間」を記載すること。認定日と退職すべき期日を同日とすることは差し支えないこと。また、認定日を募集の期間中の日付とすることも差し支えないこと。

- (3) 各省各庁の長等が募集実施要項において退職すべき期日に代えて退職すべき期間を記載した場合には、認定を行った後遅滞なく、当該期間内のいずれかの日から退職すべき期日を定め、上記(1)により認定通知書を交付した応募をした職員に対し当該期日を退職すべき期日の決定通知書（内閣官房令第3条別記様式第五）により通知すること（法第8条の2第7項）。ただし、認定通知書に当該期日を記載した場合は、この限りでないこと。
- (4) 認定後に生じた事情に鑑み、認定応募者が退職すべき期日に退職することにより公務の能率的運営の確保に著しい支障を及ぼすこととなると認めるときは、当該認定応募者にその旨及びその理由を明示し、退職すべき期日の繰上げ同意書又は退職すべき期日の繰下げ同意書により当該認定応募者の同意を得て、公務の能率的運営を確保するために必要な限度で、当該退職すべき期日を繰り上げ、又は繰り下げることができること。この場合、新たに定めた退職すべき期日を当該認定応募者に対し退職すべき期日の変更通知書（内閣官房令第7条別記様式第九）により通知すること。
- (5) 相応の準備（上記第二の2）を経た出向者について、職員復帰日と同日に、応募申請書の提出を受けて認定通知書を交付した上で、辞職を承認することは差し支えないこと。

3 不認定とした職員への連絡

- (1) 各省各庁の長等は、認定をしない旨の決定をしたときは、遅滞なく、応募をした職員に対し不認定通知書（内閣官房令第2条第2号別記様式第四。以下同じ。）を交付すること（法第8条の2第6項）。当該交付については、辞令交付の手續に準ずること。
- (2) 不認定通知書には、不認定の理由を記載すること（法第8条の2第6項）。

4 認定後に非違行為等が発覚した場合

(1) 退職前

認定応募者について、認定後、退職すべき期日までの間に、在職中の非違行為等が発覚した場合には、従来と同じように任命権者は任用上の処分に係る検討及び判断等を行うものであること。

また、その後、懲戒処分をしたときは、これと同時に応募認定退職（早期退職希望者の募集に応募をし、認定を受けて退職すべき期日に退職したこと。以下同じ。）に係る認定の効力は自動失効するものであること（法第8条の2第8項第4号）。

(2) 退職後

認定応募者について、退職後、在職期間中に懲戒免職等処分を受けるべき行為をしたことが発覚した場合には、法第四章に定める手続に従って処理すること。

第四 その他留意事項

1 出向先の人事当局への適切な情報提供等

出向者について一連の手続をとるに当たっては、各省各庁の長等は、出向者が現に所属する出向先（他の各省各庁の長等の組織等）の人事当局への適切な情報提供等に努めること。

2 退職すべき期日前後に退職した場合の取扱い

(1) 退職すべき期日前又は期日後に退職した場合

退職すべき期日前又は期日後に認定応募者が退職した場合には、当該認定の効力は失われるため、応募認定退職とはならないものであること（法第8条の2第8項第3号）。

(2) 退職すべき期日当日に死亡した場合

退職すべき期日当日に認定応募者が死亡退職した場合には、公務上死亡の場合には公務上死亡による退職として、公務外死亡の場合には応募認定退職として、それぞれ取り扱うこと。

3 退職すべき期間を超えて定年に達した場合の取扱い

退職すべき期間の末日までは定年に達しなかった認定応募者が、認定後に生じた官側の事情により、退職すべき期間外に退職すべき期日を設定されたため、当該期日までに定年に達する場合には、応募認定退職とは取り扱わず、定年に達した日以後非違なく退職した者又は定年退職者として取り扱うこと。

ただし、当分の間、法附則第16項の規定の適用を受ける者であって退職すべき期間の末日までは同項により読み替えた年齢に達しなかった認定応募者が、認定後に生じた官側の事情により、退職すべき期間外に退職すべき期日を設定されたため、当該期日までに当該年齢に達する場合には、応募認定退職とは取り扱わず、定年に達した日以後非違なく退職した者として取り扱うこと。

4 募集の期間を延長した場合

各省各庁の長等は、法第8条の2第1項各号に掲げる募集の目的を達成するため必要があると認めるときは、募集の期間を延長することができること。この場合、次の点に留意すること。

(1) 延長により募集の期間を実質的に通年とすることはできないこと。

(2) 延長される期間における募集条件は、当初の条件と同一にすること。

(3) 募集の期間を延長したときは、直ちにその旨及び当該延長後の募集の期間の終了の年月日時を対象者に周知しなければならないこと。

- (4) 応募上限数を設定していた場合には、延長後の募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数当該応募上限数に達した時点で当該募集の期間は満了すること。

5 募集の期間が満了した場合

- (1) 募集の期間の終了の年月日時が到来するまでに応募をした職員の数当該応募上限数に達した時点で募集の期間は満了する旨及び応募上限数を募集実施要項に記載している場合には、応募をした職員の数当該応募上限数に達した時点で募集の期間は満了するものであること。
- (2) 上記(1)により募集の期間が満了した場合には、直ちにその旨を対象者に周知しなければならないこと。

以 上