

勤務延長制度の概要

○ 国公法第81条の3

1 目的

勤務延長とは、定年退職予定者の職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情からみて、当該職員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に、定年による退職の特例として、当該職員を定年退職日以降も当該日に従事している当該職務に従事させるため引き続いて勤務させる制度

2 要件

勤務延長を行うことができる場合（規則11-8第7条）

- (1) 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができないとき

例 定年退職予定者がいわゆる名人芸的技能等を要する職務に従事しているため、その者の後継者が直ちに得られない場合

- (2) 勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害を生ずるとき

例 定年退職予定者が離島その他のへき地官署等に勤務しているため、その者の退職による欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な支障が生ずる場合

- (3) 業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害を生ずるとき

例 定年退職予定者が大型研究プロジェクトチームの主要な構成員であるため、その者の退職により当該研究の完成が著しく遅延するなどの重大な障害が生ずる場合

3 期限

- (1) 勤務延長の期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年以内で任命権者が定める。

- (2) 勤務延長の期限が到来する場合において、勤務延長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年以内で期限を延長することができる。

人事院の承認を得て、更に当該期限を延長することができるが、勤務延長の期限は、退職日の翌日から起算して3年を超えることはできない。

4 留意点

- (1) 勤務延長の要件が、「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」と限定されており、活用できる場合が限定的

- (2) 「当該職務に従事させるため引き続いて勤務させる」制度であり、勤務延長後、当該職員を原則として他の官職に異動させることができない。

- (3) 最長でも3年間（60歳定年の場合であれば63歳まで）と期限が限定されている。

94-衆-内閣委員会-11号 昭和56年05月07日

○上田（卓）委員 それから、同じく八十一条の三では「定年による退職の特例」、いわゆる延長、八十一条の四では「定年退職者の再任用」について、それぞれ規定されているわけであります。このように勤務の延長や退職者の再任用の規定を設けた理由は一体何なのか。またその職種は具体的にどのような職種を想定しているのか、お答えいただきたいと思ひます。

○斧政府委員 定年年齢でずばり退職いたしますと、その者の退職によって非常に公務に支障が生ずる場合が発生いたします。そういたしますと、今回の定年制というのは公務能率という見地から意見を申し上げたわけですが、かえって公務能率を阻害するということになりますので、そういうケースについては、八十一条の三で勤務の延長を行いましようということでございます。例といたしましては、退職する職員が現に特定の業務を遂行しておりまして、それがなお今後継続する、その職員が欠けることによってその業務が非常に支障を生ずるといふような場合でございます。たとえば大型プロジェクトチームの一員として研究に従事している職員が、なおそのプロジェクトが終了しないという場合には、終了するまで勤務延長したらよろしいのではないかと。それから外交交渉というものに従事中の職員が定年年齢に達するといふような場合は、交渉終了までは延長すればいいのではないかと。それから退職する職員が持っております知識、技能、経験、そういうものが業務遂行上不可欠で代替者が直ちに得られない、たとえば申しますと、会計検査院の調査官がいらっしゃるのですが、現在見ておりますと、年齢構成上一挙に退職するよふなケースが起これるよふな状況が見られます。そういう場合に調査官が一週に退職いたしますと、調査官には一定の資格がございまして、研修等も検査院の中でやっておりますが、そこまで達していない職員ばかりでは検査業務ができない、そういう場合は勤務延長をする。要は余人をもつてかえがたいよふな職務が現に存在して、その業務が終了するまでの期間、そういうこととございまして。

それから、再任用につきましては、これは一たん定年で退職するわけですが、その退職した職員の経験とか技能あるいは技術、そういうものを公務に活用することが公務能率上非常に有用である、有効であるといふ場合に、その者を任用して公務能率を上げよふといふ趣旨でございます。

94-参-内閣委員会-11号 昭和56年05月28日

○政府委員（斧誠之助君） いまおっしゃいましたのは、勤務延長と再任用の関係であろうかと思ひますが、勤務延長と申しますのは、役所側の要請でなお職にとどまってもらいたいといふ場合とございまして、再任用の場合は、その職員が希望して、そしてその職員の能力、技能、技術、そういうものが公務に非常に有用であるといふそういう場合にもう一回再採用で役所に来てもらおうと、こういうこととございまして、違ひは役所側が積極的に要請して延長するか、職員が希望して、その希望者に対していろいろ能力評価をした上で有用であるといふ認定のもとに再任用をするか、そのところの違ひとございまして。