

国家公務員の再任用制度



令和3年

人事院 給与局生涯設計課

目次

1 再任用制度の内容..... 1

◆ 対象者..... 1

◆ 任用・任期..... 2

[参考] 定年退職年度と公的年金の支給開始年齢の関係

◆ 勤務時間・休暇..... 3

◆ 俸給..... 4

◆ 諸手当..... 6

◆ その他の事項..... 7

[参考] 年度別再任用職員数（給与法適用職員）・

再任用希望調査での希望の状況と再任用職員として働きたいと思った理由... 8

2 再任用制度に関するQ&A..... 9

● インフォメーション（定年後の生活設計）..... 15

[参考] ・ 国家公務員の雇用と年金の接続について 16

（平成 25 年 3 月 26 日 閣議決定）

・ 国家公務員に支給される公的年金の支給開始年齢 18

はじめに

平成25年度に60歳定年退職となる職員から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へと引き上げられたことに伴い、60歳で定年退職する職員等について無収入期間が発生しないように雇用と年金の接続を図る必要が生じました。令和3年度に定年退職する職員の公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は、65歳となります。

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成25年3月に、当面、任命権者は、定年退職する職員が公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する者については再任用するものとするの方針が閣議決定（「国家公務員の雇用と年金の接続について」。P16参照）されており、これまで再任用制度によって雇用と年金の接続が図られてきています。

再任用職員数は年々増加しており、令和2年度における再任用職員の総数は、約15,700人となっています。また、令和元年度定年退職者のうち6割を超える職員が再任用を希望し、上記閣議決定に基づいて約3,600人が再任用されています。

なお、平成30年8月10日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための意見の申出を行いました。令和3年1月現在、政府において、意見の申出を踏まえ、法案の提出に向けた検討が進められているところです。

閣議決定に基づく 再任用の

ポイント



* 定年退職する職員や勤務延長後に退職する職員が再任用を希望する場合、退職日の翌日から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、フルタイム勤務の官職に再任用されることとなります。

* ただし、職員が短時間勤務の官職に再任用されることを希望する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認められる場合には、短時間勤務の官職に再任用されることがあります。また、新規採用との兼ね合いなどで、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も、短時間勤務の官職に再任用されることがあります。

* なお、閣議決定では、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達した以降については、職員が再任用を希望しても必ず再任用されるものとはされていませんが、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という再任用制度の趣旨から、任命権者はできる限り希望者を再任用するよう努める必要があります。

1

再任用制度の内容

再任用制度の内容は、以下のとおりです。

◆**対象者** (いずれも再任用しようとする官職に係る定年に達している者に限ります。)

- (1) 定年退職者及び勤務延長後に退職した者
- (2) 定年退職日以前に退職した者のうち次に掲げる者
 - ① 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
 - ② 上記①に該当する者として再任用されたことがある者
 - ③ 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の規定により再任用されたことがあるもの

なお、この再任用制度は行政執行法人の職員にも適用されますが、給与及び勤務時間については、行政執行法人が定めることとされています。

一般職の再任用のパターン

○上記(1)の例

・定年退職者



・勤務延長期間終了後の退職者



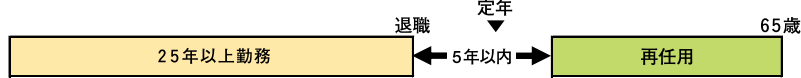
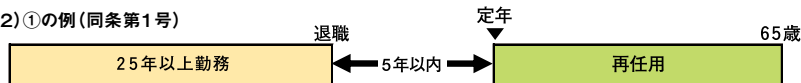
は閣議決定の対象期間

(令和3年度以降の定年退職者の公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は65歳)

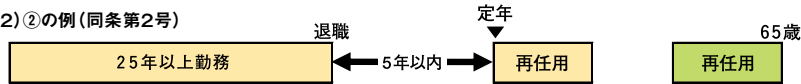
※ 定年退職した後又は勤務延長期間が終了し退職した後に、期間が空いた場合でも任命権者の裁量において再任用されるケースもあります。

○上記(2)の例(人事院規則11-9第3条)

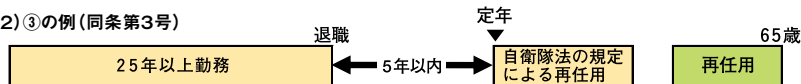
・(2)①の例(同条第1号)



・(2)②の例(同条第2号)



・(2)③の例(同条第3号)



◆任用・任期

○任用の方法

従前の勤務実績等に基づく選考採用

○任期

1年以内

○任期の更新

更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に、あらかじめ本人の同意を得た上で1年以内で可能。更新された任期を再度更新することも可能

○任期の末日

再任用職員が65歳に達する日以後の最初の3月31日以前

【参考】 定年退職年度と公的年金の支給開始年齢の関係



無年金期間



誕生日後、部分年金受給



誕生日後、満額年金受給

再任用年度 定年退職年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
平成25年度	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	【平成26年度以降】 満額年金の支給開始年齢は満65歳。								
平成26年度		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳								
平成27年度			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
平成28年度				61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
平成29年度					61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
平成30年度						61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
令和元年度							61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
令和2年度								61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
令和3年度									61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
令和4年度										61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(注) 年齢は、その年度内に到達する年齢を示す。

◆勤務時間・休暇

○勤務時間

フルタイム勤務（週38時間45分）又は短時間勤務（週15時間30分から31時間までの範囲内の時間）

柔軟な勤務形態を可能とするため、定年までと同様のフルタイム勤務のほか、週15時間30分から31時間までの範囲内で定められた時間だけ勤務に就く「短時間勤務制」が設けられています。これにより、例えば、4時間勤務や月・水・金の隔日勤務が可能となります。

短時間勤務職員の週休日・勤務時間の割振り（原則）

○週休日は、土日を含む2日以上 ○勤務時間は、1日7時間45分以内

短時間勤務職員の勤務時間の割振り例（勤務時間が1週間当たり23時間15分と定められた場合）

	月	火	水	木	金	土	日
例①	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	週休日
例②	6時間	6時間	6時間	5時間15分	週休日	週休日	週休日
例③	5時間	5時間	5時間	5時間	3時間15分	週休日	週休日

○休暇

定年前の職員と同様（年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇等）。ただし、短時間勤務職員の年次休暇については、勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で、その者の勤務形態に応じて次の算式により求められる日数

- ・ 斉一型短時間勤務職員の場合（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。上記例①のケース）

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日の日数}{5日}$$

- ・ 不斉一型短時間勤務職員の場合（斉一型短時間勤務職員以外。上記例②、③のケース）

$$155時間 \times \frac{1週間当たりの勤務時間}{38時間45分} \div 7時間45分$$

（1日未満の端数は、四捨五入）

（注）年次休暇を1時間を単位として使用した場合の日への換算

斉一型短時間勤務職員……………勤務日1日ごとの勤務時間をもって1日

不斉一型短時間勤務職員……………7時間45分をもって1日

再任用された際の年次休暇は新規採用者として新たに付与されますので、例えば定年退職日の翌日に再任用されたとしても、定年前からの通算はありません。

なお、任期の更新の場合については、任期満了前の年次休暇が通算されます。

◆ 俸給

○ 俸給月額

職務の級ごとに設定した俸給月額(短時間勤務職員については、38時間45分に対する1週間当たりの勤務時間の割合を乗じて得た額。1円未満の端数は切捨て)

○ 昇給制度 なし

再任用職員の俸給月額については、職務の級ごとに単一の額が設定されており、再任用後の職務に応じて決定された級に応じた額が支給されます。また、短時間勤務職員の俸給月額については、勤務時間に比例して算出することとなります。

フルタイム勤務職員の俸給月額 (令和3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
俸給月額	187,700円	215,200円	255,200円	274,600円	289,700円	315,100円	356,800円	389,900円
職務の級	9級	10級						
俸給月額	441,000円	521,400円						

● 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	193,600円	204,700円	223,200円	244,000円	274,700円

● 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	210,100円	240,800円	283,300円	315,400円	356,800円	389,900円	441,000円	521,400円

● 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
俸給月額	205,700円	231,700円	279,400円	305,100円	319,200円	342,800円	377,900円	409,500円
職務の級	9級	10級						
俸給月額	451,700円	521,400円						

● 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
俸給月額	241,500円	253,200円	257,300円	288,600円	305,100円	319,200円	342,800円	377,900円
職務の級	9級	10級	11級					
俸給月額	409,500円	451,700円	521,400円					

● 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
俸給月額	212,700円	239,900円	282,300円	305,100円	319,200円	342,800円	377,900円	409,500円
職務の級	9級	10級						
俸給月額	451,700円	521,400円						

● 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	220,300円	250,300円	279,700円	320,400円	349,200円	395,700円	463,700円

● 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	215,100円	229,600円	231,600円	253,700円	282,200円	312,000円

● 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	282,800円	293,800円	315,700円	399,700円	534,100円

● 教育職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級
俸給月額	247,600円	293,200円	310,700円

● 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	217,500円	258,700円	283,500円	325,900円	384,400円	523,100円

● 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	296,200円	338,600円	393,000円	466,000円	565,900円

● 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	188,700円	215,300円	243,500円	256,900円	282,100円	322,800円	365,000円	426,500円

● 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	235,100円	255,400円	262,600円	272,800円	289,100円	326,200円	370,600円

● 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	201,500円	241,000円	255,300円	288,400円	315,100円	356,800円

● 専門スタッフ職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級
俸給月額	324,400円	425,600円	480,400円	615,700円

◆諸手当

再任用職員に支給される手当の例は、次のとおりです。長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される生活関連手当や主として人材確保を目的とする手当(扶養手当・住居手当・寒冷地手当・特地勤務手当など)は支給されません。

支給される手当

(令和3年4月現在)

- ・ 通勤手当
- ・ 地域手当
(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
- ・ 広域異動手当
- ・ 宿日直手当
- ・ 単身赴任手当
- ・ 休日給
- ・ 俸給の調整額 等

期末・勤勉手当については、俸給と合わせて適正かつ妥当な水準となる年間給与が確保できるよう、年間合計で2.32月分(※)が支給されます。

※ 行政職俸給表(一)6級以下の職員のうち、成績良好(標準)者の例

(令和3年4月現在)

	6月期	12月期	年間計
期末手当の支給割合	0.725月分	0.725月分	1.45月分
勤勉手当の支給割合	0.435月分	0.435月分	0.87月分
計	1.16月分	1.16月分	2.32月分

【参考】 一般行政職(フルタイム勤務)で再任用された場合の年収例(俸給+期末・勤勉手当)
(令和3年4月現在)

再任用ポスト(例)	俸給月額	期末・勤勉手当	年 収
管区機関、府県単位機関の主任級(行政職(一)2級)	215,200円	約50万円	約310万円
〃 係長級(行政職(一)3級)	255,200円	約62万円	約370万円
管区機関の課長補佐級(行政職(一)4級)	274,600円	約70万円	約400万円

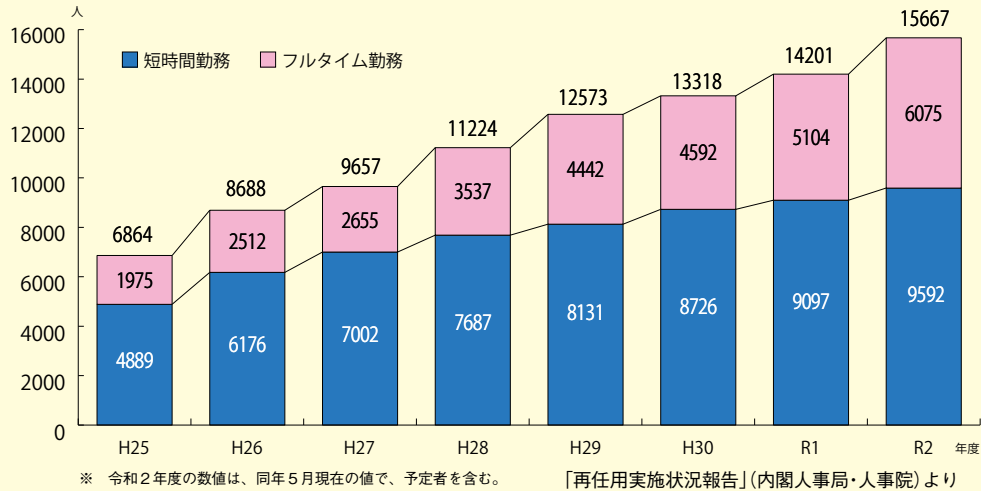
◆その他の事項

- 服務、能率、分限、公平、災害補償等における再任用職員の取扱いは、基本的に定年前の職員と同様
- 国際機関への派遣、官民人事交流による交流派遣、法科大学院派遣、自己啓発等休業、配偶者同行休業等は適用除外
- 再任用後の退職については退職手当を支給せず、また、社会保険についてはフルタイム勤務職員は医療保険及び年金保険について共済組合に加入し(※)、短時間勤務職員は勤務時間等に応じて各種の健康保険・年金保険に加入(P10(Q5)参照)
- フルタイム勤務職員は雇用保険に加入、短時間勤務職員は勤務時間及び雇用期間に応じて雇用保険に加入(P12(Q7)参照)

※ 共済組合に加入すると、年金保険については第2号厚生年金被保険者となる。

【参考】

年度別再任用職員数(給与法適用職員)

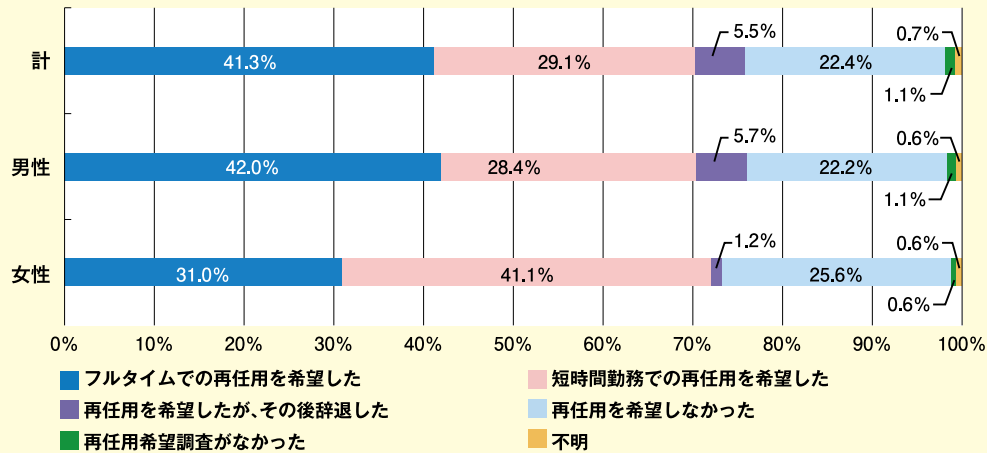


再任用希望調査での希望の状況と再任用職員として働きたいと思った理由

(1) 再任用希望調査での希望の状況

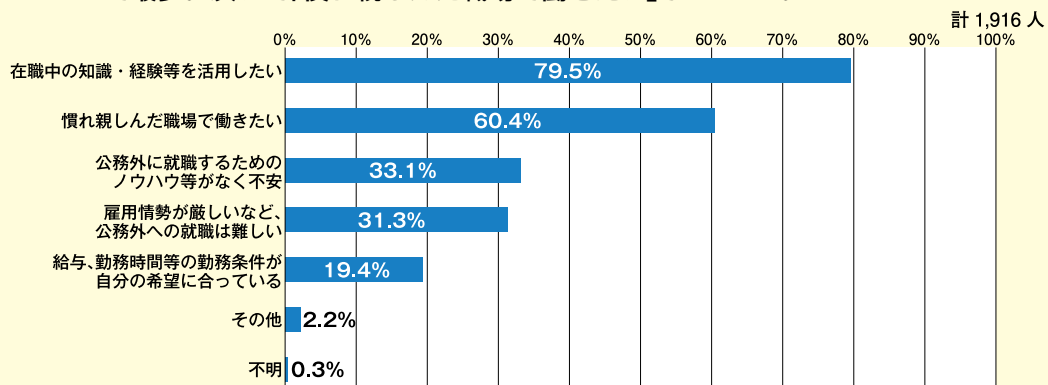
フルタイム勤務での再任用を希望した者は41.3%、短時間勤務での再任用を希望した者も合わせると70.4%。

※ 「再任用希望調査」とは、勤務先の人事当局から定年退職予定者に対して、再任用を希望するかどうか等の意向を確認する調査をいう。
計 2,894 人 (男性 2,693 人、女性 168 人、不明 33 人)



(2) 再任用職員として働きたいと思った理由

再任用職員として働きたいと思った理由(複数回答)は、「在職中の知識・経験等を活用したい」が79.5%で最多。次いで「慣れ親しんだ職場で働きたい」が60.4%。



「退職公務員生活状況調査報告書(平成30年3月)」(人事院)より

2 再任用制度に関するQ&A

再任用制度の運用に関して、職員及び人事担当者等から人事院にしばしば寄せられる質問と、それに対する回答は、以下のとおりです。



〔職員からの質問〕

Q1 定年退職する職員は希望すれば再任用されるのですか？

A 平成25年度以降に60歳定年退職となる職員から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、当面、60歳で定年退職となる職員等が再任用を希望する場合、退職日の翌日から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用することにより雇用と年金の接続を図ることが閣議決定(平成25年3月26日。P16参照)されています。当該閣議決定により、定年退職する職員等が再任用を希望する場合は、再任用されることになります。

ただし、勤務地や職務内容、勤務形態などについての希望は、人事管理上の事情もあるため必ずしも希望どおりになるとは限りません。

Q2 再任用に当たっての能力の実証はどのように行われるのですか？

A 再任用に当たっての能力の実証は、「従前の勤務実績等に基づく選考による」ものとされています。この「従前の勤務実績等」には、定年退職前の勤務実績のほか、健康状態、免許その他の資格等が含まれます。

Q3 再任用について悩みや苦情がある場合はどうしたらよいですか？

A 再任用の希望を申し出たが再任用されない場合など、再任用に関する苦情等については、一義的には各府省の人事担当に相談することが適当ですが、人事院(公平審査局職員相談課又は各地方事務局(所)、連絡先は裏表紙)においても、職員の勤務条件その他の人事管理に関する苦情相談の一つとして相談に応じています。

Q4 再任用職員として勤務するに当たって、どのような心構えが必要になりますか？

A 再任用職員の業務は、定年前職員の業務と同質のものですが、実際に就任するポストは、退職前のものから変わることが一般的です。多くの場合、退職前に管理職であった職員でも再任用時には一般職員となり、退職前と上下関係が逆転することもありますので、意識の切替えが重要になります。自らに期待される役割について、人事担当者や実際に配置された部署の責任者と共通認識を持つことが大切です。

Q5 再任用された場合、医療保険や年金保険の取扱いはどのようになるのですか？

A フルタイム勤務職員は、医療保険及び年金保険について共済組合に加入します(※)。短時間勤務職員は、1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が、同種の業務に従事する通常の定年前の職員の勤務時間及び勤務日数の4分の3以上(以下「4分の3基準」という。)であるか、4分の3基準を満たさない場合であっても次の①から④までの要件(以下「4要件」という。)を全て満たす職員である場合には、健康保険(全国健康保険協会(協会けんぽ))・厚生年金保険(第1号厚生年金被保険者)に加入することになります。

- ① 1週間の勤務時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上(年収106万円以上)であること
- ④ 学生でないこと

上記以外の短時間勤務職員は、

- イ 国民健康保険に加入すること
- ロ 共済組合(短期給付)の継続加入を希望し、一般の退職者と同様に、退職後2年間は、使用者負担分を含めた掛金を支払うことにより、任意継続組合員として継続加入すること
- ハ 被扶養者となること

のいずれかを選択することになります。

なお、イ又はロのそれぞれの掛金額は、居住する市区町村や前年の収入等の条件により、一人一人異なった額となりますので、詳細については市役所等の担当窓口や各府省の共済担当にお問い合わせください(国民健康保険料は、前年の所得等により算定されるため、一般的に、再任用1年目は共済組合(短期給付)に継続加入する方が掛金の負担が少ないことが多いようです)。

(参考)再任用時の社会保険制度(医療保険・年金保険)

再任用	フルタイム勤務		共済組合
	短時間勤務	勤務時間・勤務日数が4分の3基準を満たす	健康保険・厚生年金保険(第1号厚生年金被保険者)
		勤務時間・勤務日数が4分の3基準を満たさないが、4要件を全て満たす	
上記以外		国民健康保険、共済組合(任意継続組合員)又は被扶養者	

※ 共済組合に加入すると、年金保険については第2号厚生年金被保険者となります。

Q6 再任用された場合、年金支給開始年齢に達すれば、年金は支給されるのですか？

A フルタイム勤務職員は、共済組合に加入し、年金保険については第2号厚生年金被保険者となることから、年金額、現在の給与額、直近1年間の期末・勤勉手当等の額の状況により老齢厚生年金は全部又は一部が支給停止となる場合があります。退職共済年金(経過的職域加算額)は全額が支給停止されます。

短時間勤務職員は、勤務時間・勤務日数が4分の3基準(Q5参照)を満たすか、4分の3基準を満たさない場合であっても4要件(Q5参照)を全て満たす職員である場合は、厚生年金保険に加入し第1号厚生年金被保険者となることから、年金額、現在の給与額、直近1年間の期末・勤勉手当等の額の状況により老齢厚生年金は全部又は一部が支給停止となる場合がありますが、退職共済年金(経過的職域加算額)は共済組合に加入しないことから全額が支給されます。また、4分の3基準を満たさず、かつ、4要件のいずれか一つでも満たさない場合は、共済組合及び厚生年金保険には加入しないことから、年金の支給停止の措置は受けません。

これら再任用職員として在職中に支給される老齢厚生年金額については、年金保険への加入期間、年金額、給与等の条件によって一人一人異なった額となります。制度の詳細やご自身の年金試算額を知りたい場合には、各府省の共済担当又は国家公務員共済組合連合会にお問い合わせください。

年金支給開始年齢到達時の年収試算の例

(令和2年度末に勤続38年で定年退職。定年退職時までの平均標準報酬月額額は34万円、平均標準報酬額は72万円。再任用時は、行(一)3級、地域手当非支給地を想定。)

(万円)		
フルタイム勤務 (第2号厚生年金被保険者)	俸給及び期末・勤勉手当	368
	年金(一部支給停止)	53
	合計	421
週31時間勤務 (第1号厚生年金被保険者)	俸給及び期末・勤勉手当	295
	年金(一部支給停止)	113
	合計	408
週19時間22分30秒勤務 (年金保険加入なし)	俸給及び期末・勤勉手当	184
	年金(支給停止なし)	166
	合計	350

(注) 上記は一例であり、大まかな目安を示すために簡易に試算したものですので、実際の額と誤差があります。なお、加給年金はないものと仮定して計算しています。

※ 被用者年金制度の一元化により、職域加算額は廃止されましたが、平成27年9月30日までの共済組合員期間を有する者については、老齢厚生年金と併せて、上記組合員期間に応じた「経過的職域加算額」が退職共済年金として支給されます。また、平成27年10月1日以降の共済組合員期間を有する者については、65歳から当該組合員期間に応じた「退職等年金給付」が支給されます。

Q7 再任用された場合、雇用保険に加入することになるのですか？

A 再任用職員には、再任用職員として退職する際の退職手当は支給されないことから、雇用保険制度が適用されます。雇用保険の加入要件を満たす再任用職員は、次のとおりです。

- ・ フルタイム勤務職員
- ・ 短時間勤務職員のうち、31日以上引き続いて雇用される見込みであり、1週間当たりの勤務時間が20時間以上である者

Q8 再任用職員と定員との関係はどのようになっているのですか？

A フルタイム勤務職員は、定年前の常勤職員と同様、「恒常的に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員」として、総定員法の定員規制の対象とされています。

他方、短時間勤務職員については、定員規制の対象ではありませんが、別途定数を管理するとされ、その導入により軽減される常勤職員の業務量に見合う定員を削減することが基本とされています。

Q9 短時間勤務職員についても、兼業規制が適用されるのですか？

A 短時間勤務職員は、勤務時間は短いものの定年前の常勤職員が行っている業務と同質の業務を担当するものであり、他の非常勤職員とは性格を異にするものです。フルタイム勤務、短時間勤務を問わず、再任用職員に関しても定年前の職員と同様に兼業規制が適用されます。

なお、国家公務員法上の兼業規制は、職務専念義務、職務の公正な執行の確保等の観点から設けられているものであり、これらを損ねるおそれがないとして、兼業が許可される場合があります(詳細については、各府省の服務担当にご相談ください)。

Q10 短時間勤務職員の勤務時間は、週15時間30分から31時間までの範囲内であれば、1週間ごとに勤務時間数が異なるような割振りとすることも可能ですか？

A 短時間勤務職員の勤務時間は、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内であれば業務の事情等に応じて各省各庁の長が柔軟に割り振ることができ、1週間ごとに勤務時間数が異なるような割振りとすることも可能です。

例えば、1日7時間45分の勤務時間を第1週目は月・水・金曜日、第2週目は火・木曜日というように割り振ることや、交替制勤務による割振りを行うことも可能となっています。

Q11 交替制勤務官署においても、短時間勤務を選択することは可能ですか？

A 交替制勤務官署においても、各省各庁の長の判断により、再任用短時間勤務職員として勤務することは可能です。ただし、職員の勤務時間の割振りは、それぞれの官署における公務運営上の必要性に基づいてなされるものであり、再任用短時間勤務職員を勤務ローテーションに組み込むかは各省各庁の長が判断することになりますので、詳細については、各府省の勤務時間担当にご相談ください。なお、交替制勤務の職場であっても、日勤に固定したり、一昼夜勤務と日勤を組み合わせるなど、1回当たりの勤務時間は常勤職員と同様にすることで、勤務を細切れにすることなく短時間勤務を設定したりする例があります。また、子どもがいる若手職員が土日に家族と過ごせるよう、短時間勤務職員の協力を得て、短時間勤務職員の勤務時間を土日中心に割り振っている例もあります。

Q12 再任用職員についても、フレックスタイム制が適用されるのですか？

A 再任用職員を含む原則として全ての職員がフレックスタイム制の対象となります。

なお、フレックスタイム制により勤務時間を割り振る際の基準の中には、1日の最短勤務時間数及びコアタイムがありますが、短時間勤務職員に7時間45分未満の勤務時間を割り振る日については、公務の運営に必要と認められる範囲内において、これらの基準によらないことができるとされています(詳細については、各府省の勤務時間担当にお問い合わせください。)

〔人事担当者からの質問〕

Q13 職員への周知方法、意向の把握方法、聴取事項はどのようになっているのですか？

A 各府省の事情により異なりますが、おおよそ次のとおりとなっています。

① 周知方法

説明会の開催、パンフレットの配布、LANへの掲示等により職員へ周知されています。

② 意向の把握方法

再任用に関する職員の希望動向の把握を的確に行い、再任用に向けての計画を立て、必要に応じ予算・定員要求などの措置を行う必要があることから、多くの府省が人事に関する意向調査時や定年退職日通知の際に、あるいは別途の調査時に再任用対象者から書面を提出させて把握し、面談を行い、希望の詳細について確認を行っています。

③ 聴取事項

再任用についての勤務地・勤務官署、職務内容、勤務形態などの事項について希望を把握しているほか、健康状態などを確認しています。

Q14 定年退職職員等への周知の内容はどのようなものがありますか？

A 再任用職員の選考方法、給与・勤務時間等の勤務条件など再任用制度の内容のほか、退職手当、年金、再任用給与と年金との調整等については、定年退職職員等が再任用を希望する際の重要な判断材料となりますので併せて提供することが適当です。

また、再任用制度について、定年退職職員等の理解を得るため、定年退職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必要があります。

Q15 再任用の任期の更新はどのように行えばよいのですか？

A 再任用の任期は、1年を超えない範囲内で更新することが可能となっています。任期の更新は、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ますが、任期満了に伴い本来退職するところを、任命権者の行為によって職員としての身分を引き続き存続させる効果をもつものであることから、あらかじめ職員の同意が必要となります。

また、任期の更新は、更新前の任期の満了日の日付で人事異動通知書を交付して行います。

なお、任期の更新とは、任期の更新前と同一の官職及び勤務条件の下で勤務期間のみを延長するものと解されています。したがって、官職の異動等を伴う場合には、その異動等について別途人事異動の発令が必要となります。

●インフォメーション

定年後の生活設計

高齢期における健康、家族、家計などの状況は、千差万別です。このため、個人の生活条件に合わせて定年後の生活設計を考えることは、非常に重要なことです。

人事院では、定年後の生活、退職手当、年金、社会保険、健康管理などを考える際に役立つ情報及び自己の能力、知識、経験などをいかして民間企業等への再就職を希望し自ら就職活動を始める際の心構えや起業の要点等をまとめた冊子「新たなステップを踏み出すために」を作成・配布するとともに、40歳台の職員及び50歳台の職員を対象とした「生涯設計セミナー」を開催し、職業生活の節目節目で生涯設計について考える機会を提供しています。

人事院ホームページ

(アドレス https://www.jinji.go.jp/ichiran/ichiran_kyuyoshogaisekkei.html)

では、上記の冊子やセミナーの開催案内など、
職員の生活設計のために必要な情報を提供しています。



[参考] 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、必要な措置の検討を行う。

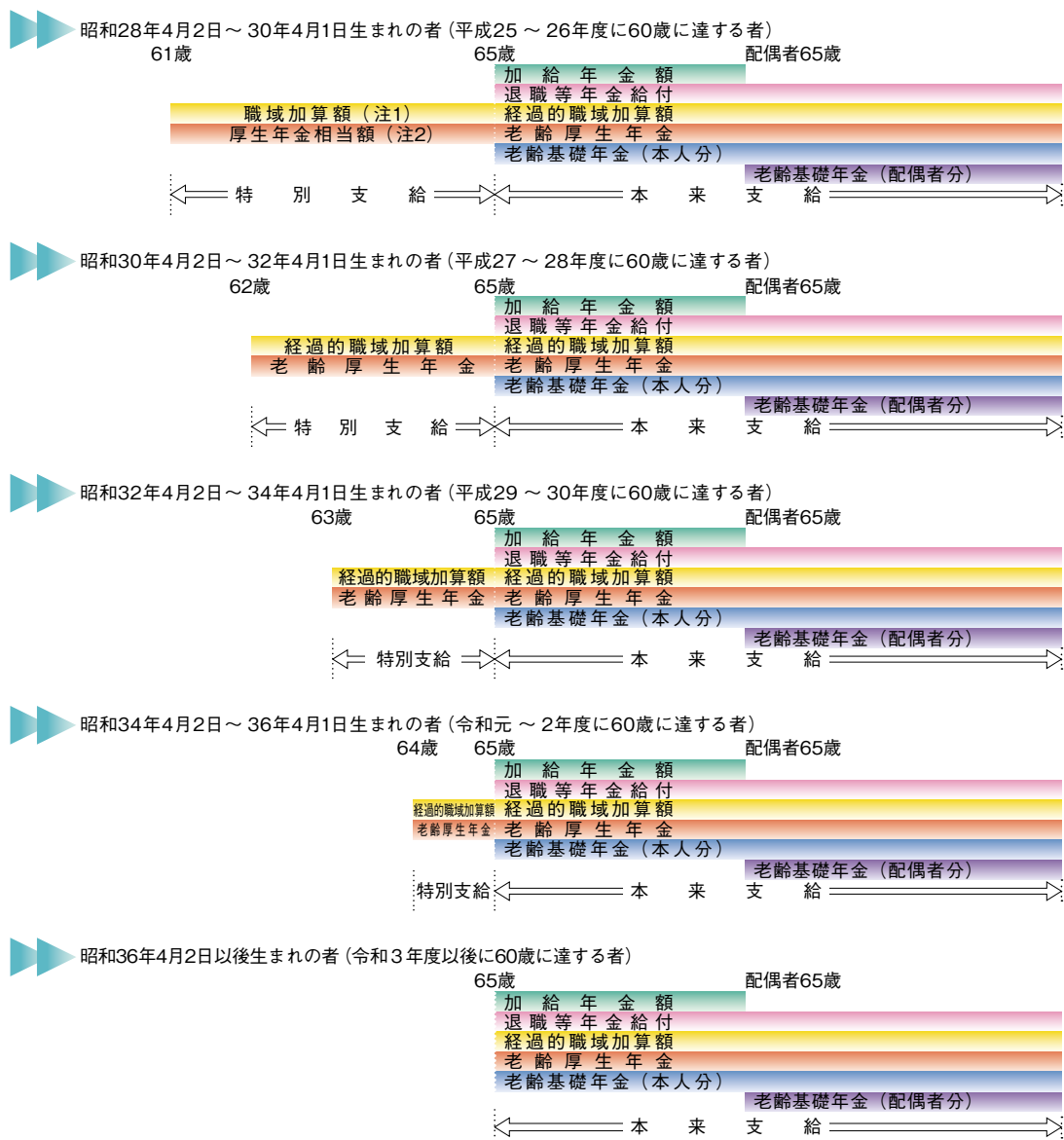
⑪ (その他)

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。

[参考] 国家公務員に支給される公的年金の支給開始年齢

基礎年金部分及び加給年金額部分の支給開始年齢は65歳です。また、報酬比例部分の支給開始年齢については段階的に引き上げられることとされています。

公的年金の支給開始年齢の引上げ



(注1) 61歳に達した日が平成27年10月1日以後である者については経過的職域加算額

(注2) 61歳に達した日が平成27年10月1日以後である者については老齢厚生年金

※ 共済年金の職域加算制度は、平成27年10月1日に被用者年金制度が一元化されたことに伴って、廃止されました。平成27年9月30日以前に共済組合に加入していた場合は、制度廃止の経過措置として、平成27年9月30日以前の組合員期間に応じた経過的職域加算額が支給されます。また、平成27年10月1日以降に共済組合に加入していた場合は、65歳から当該組合員期間に応じて退職等年金給付が支給されます。

MEMO

Horizontal dotted lines for writing.

はじめに

再任用制度の内容

再任用制度に関するQ&A

参考



(照会連絡先)

人事院 〒100-8913 東京都千代田区霞が関1-2-3 ☎03-3581-5311 (代表)
給与局生涯設計課(制度照会) ☎03-3581-3996 (直通) (内線:2224)
公平審査局職員相談課(苦情相談) ☎03-3581-3486 (直通) (内線:2741)
<https://www.jinji.go.jp/counseling/index.html>

北海道事務局	〒060-0042	札幌市中央区大通西12丁目	☎011-241-1249
東北事務局	〒980-0014	仙台市青葉区本町3-2-23	☎022-221-2002
関東事務局	〒330-9712	さいたま市中央区新都心1-1	☎048-740-2005
中部事務局	〒460-0001	名古屋市中区三の丸2-5-1	☎052-961-6839
近畿事務局	〒553-8513	大阪市福島区福島1-1-60	☎06-4796-2181
中国事務局	〒730-0012	広島市中区上八丁堀6-30	☎082-228-1182
四国事務局	〒760-0019	高松市サンポート3-33	☎087-880-7441
九州事務局	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1	☎092-431-7732
沖縄事務所	〒900-0022	那覇市樋川1-15-15	☎098-834-8401

