



町村職員の再任用のてびき

《目次》

1. はじめに
2. 取り組みの進め方
 - (1) 再任用に関する根拠法・条例
 - (2) 再任用制度の内容
 - (3) 再任用のためのQ & A
 - (4) 再任用制度のすすめ方
 - (5) 雇用と年金の確実な接続をはかるための再任用制度の確立に向けた単組交渉指針【2013年9月修正版】
 - (6) 先行町村の事例
 - ① 奈良県本部平群町職（2013.2.22 自治労第34回全国町村職総決起集会 資料より）
 - ② 愛媛県本部新居浜市職 「再任用に関する資料」
 - ③ 北広島町職員の再任用制度の概要（現行）
 - ④ 北海道本部再任用制度運用に関する調査（抜粋） 町村単組状況一覧
3. 参考資料
 - (1) 国家公務員の雇用と年金の接続について（平成25.3.26閣議決定）
 - (2) 再任用制度導入までの経緯
 - (3) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要（厚生労働省資料）

1. はじめに

本年度（2013年度）に60歳定年退職となる職員から退職共済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ることに伴い、60歳で定年退職した職員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が図られる必要があります。

そのため、任命権者は、2013年度以降に定年退職する職員が退職共済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との方針が閣議決定（平成25年3月）されました。

再任用の導入には地方公共団体では、条例制定が必要となりますが、条例を制定している町村数は、941団体中823団体（87%、2011.4.1現在 総務省調べ）となっており、再任用を運用する環境がすべての町村で整っていませんし、条例化された単組においても運用実績がどの程度あるか疑問がもたれます。

また、第11回自治労組織基本調査（2012年6月30日実施）によると、全国658町村単組のうち、431単組で高齢再任用・再雇用制度の導入状況があると回答していますが、高齢再任用・再雇用職員数は252人となっており、運用は進んでいません。

民間においては2012年8月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、事業主は①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入（2013年4月以降は希望者全員対象）、③定年の定め廃止、の3つのうちの「いずれかの措置の実施が義務化されました。（詳しくは72ページ以降参照）

これらの高年齢者雇用確保措置の実施状況は、中小企業（従業員31人～300人）においても97.0%で導入されており、雇用と年金の接続が図られています。また、希望者全員が65歳以上まで働ける中小企業も51.7%に上っています。（厚労省 平成24年『高年齢者の雇用状況』集計結果《2012.10.18》より）

行き過ぎた定員管理等により、町村職員は激減し、少ない人数で大量の業務をこなす状況が恒常化しつつあります。退職分をしっかりと新規採用させていく取り組みを図りながら、町村職場に経験豊富な人材を確保する観点からも、2013年度以降に定年退職する職員について、現行再任用制度のもとで希望者全員雇用を基本に雇用と年金の確実な接続を図るため、早急に運用協議を推進する必要があります。そのため、本年度の確定交渉が重要となります。

2. 取り組みの進め方

(1) 再任用に関する根拠法・条例

再任用とは定年退職等により、一旦退職した者を1年以内の任期を定めて改めて、常時勤務を要する職又は短時間勤務の職に採用することができる制度でその任用根拠は地方公務員法第28条の4、第28条の5、各地方自治体の再任用に関する条例です。

地方公務員法より抜粋

(定年退職者等の再任用)

第二十八条の四 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等（第二十八条の二第一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又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条例で定める者をいう。以下同じ。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する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、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が条例で定める年齢に達する日以後における最初の三月三十一日までの間において条例で定める日以前でなければならない。

4 前項の年齢は、国の職員につき定められている任期の末日に係る年齢を基準として定めるものとする。

5 第一項の規定による採用については、第二十二條第一項の規定は、適用しない。

第二十八条の五 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により、一年を超えない範囲内で任期を定め、短時間勤務の職（当該職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種のものを占める職員の一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。第三項及び次条第二項において同じ。）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、前条第二項から第四項までの規定を準用する。

3 短時間勤務の職については、定年退職者等のうち第二十八条の二第一項から第三項までの規定の適用があるものとした場合の当該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。

地方公共団体で、再任用制度を運用する場合は、条例化が必要となります。条例化できていない単組は、条例化すべく交渉をする必要があります。

職員の再任用に関する条例 一見本一

(趣旨)

第1条 この条例は、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「法」という。)第28条の4第1項、同条第2項及び第3項(法第28条の5第2項及び第28条の6第3項において準用する場合を含む。)並びに地方公務員法等の一部を改正する法律(平成11年法律第107号。附則第2条において「改正法」という。)附則第5条及び第6条の規定に基づき、職員の再任用(法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定に

より採用することをいう。以下同じ。)に関し必要な事項を定めるものとする。

(定年退職者に準ずるもの)

第2条 法第28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28条の2第1項の規定により退職した者又は法第28条の3の規定により勤務をした後退職した者に準じて再任用を行うことができるものは、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 25年以上勤務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) 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。)

(任期の更新)

第3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、再任用の任期の更新を行う場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(任期の末日)

第4条 再任用を行う場合及び再任用の任期の更新を行う場合の任期の末日は、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。

附 則

(施行期日)

この条例は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

(2) 再任用制度の内容

1) 対象者

(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

(1) 定年退職や勤務延長後の退職に引き続いて再任用される場合

○一般職定年退職者の再任用



○勤務延長後退職者の再任用

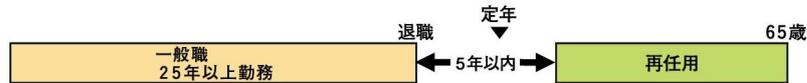
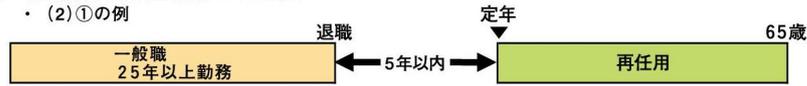


は当面の閣議決定の対象期間（61歳に達するまで）

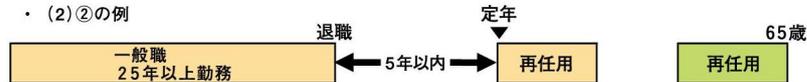
(2) その他の再任用の例

○一般職定年前退職者の再任用

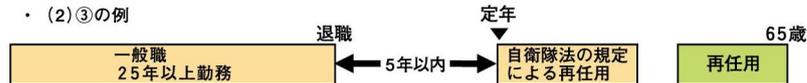
・ (2)①の例



・ (2)②の例



・ (2)③の例



2) 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】60歳定年退職者の再任用が可能な期間と退職共済年金の関係

再任用上限 年齢 (年度)	63歳			64歳			65歳													
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
平成20年度			△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳													
21年度			→	△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳	←											
22年度				△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳												
23年度					△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳											
24年度						△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳										
25年度							△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳									
26年度								△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳								
27年度									△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳							
28年度										△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳						
29年度											△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳					
30年度												△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳				
31年度													△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳			
32年度														△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳		
33年度															△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	△65歳	
34年度																△61歳	△62歳	△63歳	△64歳	

【平成26年度】満額年金の支給開始年齢が満65歳。再任用の更新の対象となる者が実質的に増加

満額年金の支給開始が満65歳となる最初の世代

【平成26年度】満61歳になるまで無年金となる状況が発生

【平成38年度】満65歳になるまで無年金となる状況が発生

○ : 再任用が可能な期間
 ○ : 満額年金受給
 D : 誕生日後、満額年金受給
 △ : 部分年金受給
 ▽ : 誕生日後、部分年金受給

注) 年齢は、その年度内に到達する年齢を示す。

3) 勤務時間

○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）例えば、4 時間勤務や月・水・金の隔日勤務が可能。

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20時間と定められた場合）							
	月	火	水	木	金	土	日
例①	4時間	4時間	4時間	4時間	4時間	週休日	週休日
例②	5時間	5時間	5時間	5時間	週休日	週休日	週休日
例③	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	4時間30分	週休日	週休日

4) 休暇

定年前の職員と同様（年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇）。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、②のケース） $20 \text{ 日} \times (1 \text{ 週間の勤務日の日数} / 5 \text{ 日})$
- ・ 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③のケース）

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

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、定年前と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。

5) 給料

○給料月額

各級ごとに設定した給料月額（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）

○昇給制度

なし

再任用職員の給料月額については、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、短時間勤務職員の給料月額については、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 (平成25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	185,800円	213,400円	257,600円	277,800円	293,200円	319,100円	361,600円	395,400円
職務の級	9級	10級						
俸給月額	447,500円	529,500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	191,700円	202,900円	225,000円	246,200円	277,900円

6) 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・単身赴任手当・寒冷地手当・特地勤務手当など）は支給されません。

◆ 諸手当

支給される手当

- ・ 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 ・ 休日給
- ・ 夜勤手当 ・ 宿日直手当
- ・ 特殊勤務手当 ・ 俸給の調整額
- ・ 期末・勤勉手当 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2.10月分（成績標準者の場合）が支給されます。

(平成25年4月現在)

	6月期	12月期	年間計
期末手当の支給割合	0.65 月分	0.80 月分	1.45月分
勤勉手当の支給割合	0.325月分	0.325月分	0.65月分
計	0.975月分	1.125月分	2.10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)

(平成25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）	213,400円	約45万円	約300万円
〃 係長級（行政職（一）3級）	257,600円	約57万円	約370万円
管区機関の課長補佐級（行政職（一）4級）	277,800円	約64万円	約400万円

※下記の俸給月額等の減額支給措置前の額

(3) 再任用のためのQ & A

Q 再任用制度は導入しないとどうなるのですか

A 2013年（平成25年）度定年退職される方は、年金受給開始が61歳の誕生日からが支給の対象です。したがって、再任用制度が導入されないと退職後年金が支給されるまでの間が無収入になってしまいます。

Q 再任用制度の導入の根拠は何なのですか

A 2013年（平成25年）3月26日に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」のその他で、「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。」となっています。

Q 再任用は、希望する人全員を対象とすべきですか

A 2013年（平成25年）度退職者の場合、61歳まで無収入となってしまいますので、比例報酬分の年金支給が開始されるまでは希望する方すべてを対象とすべきです。

なお、国家公務員に対して人事院は希望する者は原則再任用されることとしています。

Q 再任用職員は定数に含まれるのですか

A フルタイム勤務職員は定数としてカウントされます。また、短時間勤務の場合は、定数外として別途管理されるケースが多いようです。

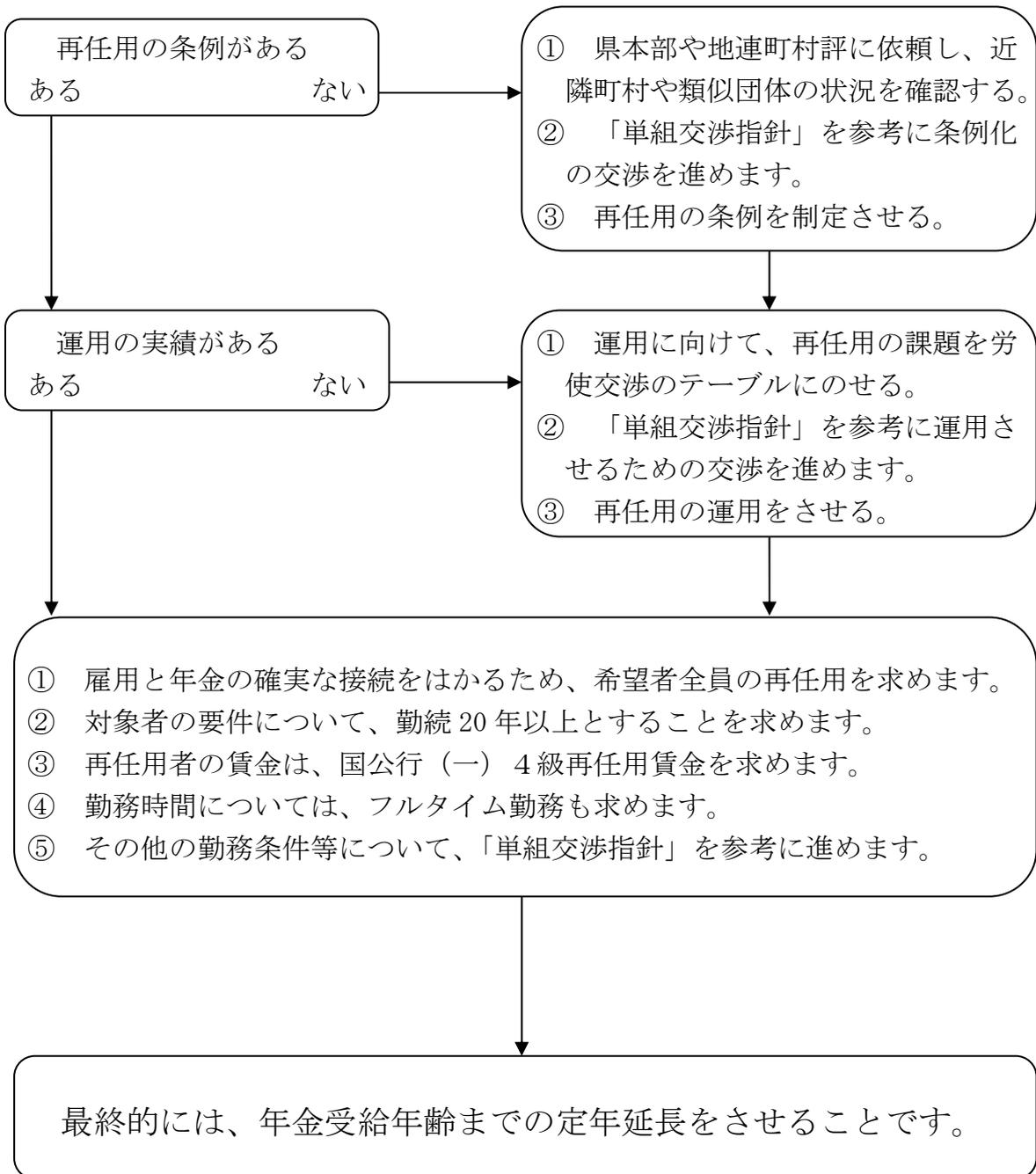
Q フルタイム勤務は必要なのですか

A 2013年（平成25年）度以降の定年退職者について無収入期間が発生することになりますので、生活していくために必要な収入を確保するためには、フルタイム勤務も必要です。

Q 再任用は何級格付けになるのですか

A これまでの再任用は、比例報酬分の年金が支給されていたことを基に運用されてきたため3級格付けの自治体が多いようですが、これからは比例報酬分がないことを考えると、住民税や社会保険料（任意継続）の支払いをすると3級格付けでは手元に残るお金が僅かとなってしまいます。したがって組合としては4級格付けを求める必要があります。

(4) 再任用制度のすすめ方



(5) 雇用と年金の確実な接続をはかるための再任用制度の確立に向けた
単組交渉指針【2013年9月修正版】

I. 条例・規則制定・改正にあたって

1. 採用（任用）

地方公務員法に定める再任用に関する規定について、条例に必要な事項を定めること。

条例制定にあたっては、「職員の再任用に関する条例（案）〔準則〕（1999.10.29 自治高第9号）」を参考とするとともに、以下の点を踏まえた制定（改正）を行うことを求めます。

※なお、政府が検討している、再任用義務化の法案化にあたっては、現行再任用制度については存置し、新たに義務的再任用に関する規定を新設することとしており、現時点で現行再任用制度に関する「条項について大幅修正の必要はありません。

① 対象者の要件については、勤続20年以上とすること。（条例準則第2条）

定年年齢前に退職した者の再任用に関して条例準則では、勤続25年以上退職後5年未満及び前記により再任用されたことがあるものとの要件を付しています。

国における勸奨退職制度の見直しの状況を含め、勤続20年以上を基準に要件を緩和することを求めます。

② 再任用者の標準職務は定年前と別に定めることとし、運用を含め十分に協議を行うこと。

再任用時の級別標準職務表や実際の職務を含めて協議を行うことを求めます。

2. 賃金

① 基本賃金については、国公俸給表の機械的な適用ではなく、自治体の実情に応じた給料表を設定すること。

② 扶養手当・住居手当・単身赴任手当・寒冷地手当・特勤勤務手当等も定年までと同様に支給するための改正を行うこと。

国における基本方針において、「本格的な職務」とされていることから、現在多くの自治体において再任用者に支給されていない生活関連手当についても支給を求めます。

③ 一時金の支給月数についても定年前と同月数とすること。

一時金については現行 2.1 月人事院の意見の申出（定年延長）では 3.0 月としています。

※特殊勤務手当については、自治体独自のものがあるので注意が必要です。

④ 俸給の特別調整額（自治体では管理職手当）の支給については、再任用職員の職務の内容により判断すること。

3. 勤務時間、休日・休暇等

① 再任用職員の時間外勤務について、規制を明文化すること。

短時間勤務職員に関して、人事院規則では、「正規の勤務時間以外の時間において再任用短時間勤務職員に勤務を命ずる場合には、再任用短時間勤務職員の勤務時間が常時勤務を要する官職を占める職員の正規の勤務時間より短く定められている趣旨に十分留意しなければならない(人事院規則 15-14 第 16 条の 2)」とされ、短時間勤務職員への時間外勤務命令について一定の歯止めをかけています。

同趣旨の規定を規則で明文化するとともに、フルタイム再任用においても同様とすることを求めます。

② すべての休日・休暇等を退職前と同様に規定すること。（短時間勤務職員も含める）

II 運用にあたっての留意事項

1. 採用等

① 定年退職する職員が常時勤務または、短時間勤務の職への再任用を希望する場合、当該職員の任命権者（市長等）は定年退職日の翌日、定年退職する職員の希望に応じ、常時勤務を要する職または短時間勤務の職に当該職員を採用すること。

総務省の「地方公務員の雇用と年金の接続に関する制度概要（案）」（以下「制度概要」という。）では、「定年退職する職員が再任用を希望する場合採用するものとする。」としているが、常時勤務（フルタイム）を基本に本人の希望に応じ短時間勤務希望者については、短時間再任用の職を確保するよう求めます。

② 最低限年金支給開始年齢の引き上げのスケジュールと連動したものとすること。また、段階的引き上げの間においても、高齢期の雇用確保の趣旨に則

し、65歳までの間、雇用と年金の連携の観点から希望者全員の再任用を行うこと。

年金の報酬比例部分は、2013年度以降3年ごとに1歳ずつ65歳まで引き上げられることとされています。

なお、制度概要では、年度途中の定年による退職に関しても、退職日の翌日からの再任用を義務付けることとしています。

③ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障をきたすおそれがある職務についての対応策を早急に示すとともに、協議を行うこと。

短時間勤務など勤務時間による調整や定年前と異なる職務（任命権者が異なる任用を含む）での再任用等についても検討を進める必要があります。

④ 任用にあたっては、退職前の職務（同一の級）での任用とすること。

60歳以降の賃金について、最低到達基準は国公行（一）4級再任用賃金としますが、自治労が求める退職前の80%水準を達成するためには、退職時と同一の級での任用とすることが必要です。（下記2. ①解説参照）

⑤ 公的年金が一部支給される再任用者との整合性に留意し、再任用職員の職務・給与等に関し特段の配慮を行うこと。

2014年度以降の再任用者は、報酬比例部分支給されないことから、現行再任用者と比べ生活に必要な給与等の処遇の確立とその職務について整合性を取る必要があります。

⑥ 本人同意を前提とし、任命権者を超えた採用や退職前と異なる職務に採用されることを想定し、必要な研修を実施すること。

⑦ 特に再任用短時間勤務職員の営利企業の従事制限等について機械的な運用は行わないこと。

再任用短時間勤務職員の営利企業の従事制限等について、総務省は「運用にあたっては、勤務時間が短いことを踏まえ個別事案ごとに配慮して処理する」との国会答弁（参議院地行委員会 99.6.8）を行っていることから、個別事案については、公務に支障がない限り認められるよう求めます。

2. 賃金

① 再任用者の賃金は、国公行（一）4級再任用賃金（277,800円）以上とすること。

人事院の意見の申出による 60 歳以降の賃金については、基本給は退職時の 73%、一時金は 3.0 月、諸手当についても 60 歳前と同様とし全体で 70% としています。

自治労では、60 歳以降のゆとりある生活のためには、退職前の 80% の賃金が必要との調査結果から、再任用者の賃金は退職前の 80% 水準を基本に、自治体の実情に応じて労使合意に基づき決定することとします。

再任用制度では、級ごとに 1 号給（俸）が設定されており、退職前の 80% の賃金水準確保のためには、退職時と同一の級での任用とすることが必要です。

これらを踏まえつつ、再任用者の賃金水準の底上げをはかるための最低到達基準として、全単組において国公行（一）4 級再任用賃金（277,800 円）以上を要求し、諸手当の支給とあわせて水準の確保を求めます。

また、現行再任用者と比較し、段階的引き上げにより報酬比例部分が支給されないこと、および被用者年金一元化法の成立により、在職老齢年金の支給基準の変更に留意することが必要です。

<本部の取り組み>

再任用の職務については定年前と別に設定すること及び再任用の賃金水準の見直しについて、総務省・人事院等との協議を進めていきます。

Ⅲ その他留意事項

- ① 2013 年度中に条例を制定（改正）し、制度の枠組みを確保すること。
- ② 実施までの間、職員への周知期間を確保し、労使合意を前提に、運用の細目を決定すること。
- ③ 職員の意向調査を当局の責任で実施すること。
- ④ 希望者全員の再任用の雇用枠を早急に確保すること。
- ⑤ 2014 年度からの再任用に係わる推進体制を設置し、首長部局・公営企業・行政委員会・消防・一部事務組合・広域連合など、任命権者を超えた連絡調整を進めること。
- ⑥ 再任用されない場合の苦情処理システムを確立すること。
- ⑦ 定年退職後のリフレッシュや病気療養等のための任用までの猶予期間を取ることができるようにすること。

⑧ 定数化にあたっては、機械的換算ではなく、実態に則して柔軟に対処すること。特に再任用短時間職員の定数カウントについては、別途管理とすること

⑨ 年次有給休暇については、退職前の繰り越しを含め、地方公務員においては労基法 39 条が適用となる。国公と異なる取扱について留意すること。

昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号（抜粋）

継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう。継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであり、次に掲げるような場合を含むこと。この場合、実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算する。

イ 定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合（退職手当規程に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む。）。ただし、退職と再採用との間に相当期間が存し、客観的に労働関係が断続していると認められる場合はこの限りでない

⑩ 再任用短時間勤務職員の健康保険、年金の扱いについて、再任用を希望する職員について、十分な情報提供を行うこと。

(6) 先行町村の事例

① 奈良県本部 平群町職 (2013. 2. 22 自治労第 34 回全国町村職総決起集会 資料より)

奈良県平群町における再任用制度の運用と課題

I はじめに

平群町は奈良県の北西部に位置し、西の生駒山地と東の矢田丘陵の間は竜田川が北から南へ流れる盆地で、面積は 23.9 平方キロメートル。「たたみごも平群の山」と古事記・日本書紀や万葉集に歌われた山の起伏は、自然環境の美しさを示しています。

はやくから文化が開け、武内宿禰を祖とする古墳・奈良時代の有力な豪族・平群氏が本拠地としたところであり、聖徳太子の創建と伝えられ、国宝信貴山縁起絵巻のある信貴山朝護孫子寺、役の行者の修験地で知られた鳴川千光寺など 40 寺院、22 神社、古墳 64 基と名所・旧跡が数多くあります。

大阪への通勤圏として丘陵地の住宅開発が進み、現在の人口は約 2 万人で住民と共に、自然環境の整備・保護や特産物の花卉や野菜・果樹の振興など、「ふるさとへぐり」のまちづくりをしています。

労働組合につきましては、職員数 189 人中組合員数 133 人であり、組織率は 100%になっています。ここ近年は、職場の環境改善のため安全衛生への取り組みと、財政難という理由での賃金カット攻撃に向かい打つため、財政・賃金分析に力を注いでいます。また、先進的な単組と交流を行いながら、組織強化をはかっています。

財政状況の悪化による賃金カットについては、2004 年度の昇給延伸（1 年間）に始まり、5%カット 3 年間（2005 年度から 2007 年度）、6%カット 4 年間（2008 年度から 2011 年度）を経て、2012 年度に復元となりました。しかしながら、2013 年度予算編成にあたり財源が大幅に不足する見込みとの理由から、当局より再びの賃金カット（10%カットを 2 年間）の申し入れがあり、「賃金闘争」闘争委員会を設置し、組合員全員参加の町長交渉を行うなどの闘いを進めているところです。

II 制度内容

2001 年 4 月 1 日に新たな再任用の制度導入にあたって、労働組合側も制度構築については積極的に要求し、その内容や取り扱いについて協議・交渉を行い、その中でも対象者を定年退職者及び早期退職者とする事、基本給については当時の 8 級制給料表での組合員の最高到達級である 5 級とすることを重点的に取り組み、合意に至りました。制度の概要については以下のとおりとなります。

- 1. 対象者** 定年退職及び定年退職日以前に退職（定年前早期退職特例措置退職者・自己都合退職者）した後、定年退職年齢に達した者であって、一定の要件（25 年以上勤務して退職した者で当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過するまでの間にある者）を満たす者
- 2. 任用** 任用方法 勤務実績、健康状態等に基づく選考による。

任 期	4月1日から翌年の3月31日までの1年間
任用期限	退職共済年金の満額年金の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせ、61歳から段階的に引き上げ、上限は65歳とする。
任用形態	フルタイム再任用職員 38時間45分（定数内と同様） 短時間再任用職員 16時間～32時間の範囲内
職務内容	職員が退職前に得た知識や経験を活かすことのできる職務を基本とする。退職前と異なる職務に配属する場合は、事前に研修を行うことを基本とする。
任用職階	管理職としての再任用の配置は行わない。
任用手続	再任用前年に対象となる者に再任用の意向調査を行い、書類審査等を実施し選考する。任期の更新についても同様とする。
人事異動	事務事業の状況に応じて人事異動の対象とする。

3. 給 与	給 料	再任用職員の3級の単一の給料月額とする。短時間勤務となる場合は、フルタイム再任用職員の給料月額にその者の1週間あたりの勤務時間を38時間45分で除して得た額とし、1円未満の端数が出た場合は切り捨てとする。また昇給はしないものとする。
	諸手当	支給される手当については次のとおり フルタイム再任用職員 地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当、宿日直手当、特殊勤務手当について、定年前職員に準ずる。 短時間再任用職員 地域手当、期末手当、勤勉手当、特殊勤務手当については、フルタイム再任用職員に準ずる。 通勤手当について、勤務日数に交通費を乗じた金額と6ヶ月通勤定期代の金額を比較して安価な方とする。なお、交通用具（自動車等）を利用する職員で、1ヶ月の通勤回数が10回に満たない場合の支給割合は50/100とする。 時間外勤務手当について、正規の勤務時間が割り振られた日の勤務時間と時間外勤務の合計が8時間に達するまでは100/100とし、8時間を超える場合は125/100とする。 休日勤務手当について、週休日及び休日給が支給される日の勤務は、定年前職員と同様135/100とする。 夜間勤務手当について、深夜（午後10時から翌日の午前5時）については25/100を加算する。 支給しない手当は、住居手当、扶養手当、退職手当。

4. 休暇制度	年次有給休暇	フルタイム再任用職員は定年前職員と同様とし、労働基準法 39 条を踏まえ、再任用後の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続するものとして措置する。 短時間再任用職員についてもフルタイム再任用職員と同様とするが付与日数は勤務時間にフルタイム再任用職員の付与日数を比例して計算した日数とする。
	特別休暇	定年前職員と同様
	介護休暇	定年前職員と同様
	その他休暇	リフレッシュ休暇については付与しない。育児休業は適用しないが、部分休業（有給）については適用する。

5. その他 分限・懲戒、災害補償制度、平群町職員服務規程についてはフルタイム再任用職員、短時間再任用職員とも定年前職員と同様とする。
健康診断については、フルタイム再任用職員は定年前職員と同様とする。短時間再任用職員については臨時職員と同様のものを実施し、共済制度が実施している検診は適用しない。

6. 運用実績 制度導入以降、再任用制度を利用した実績については次のとおりです。

年度	職 種	雇用形態	種別	退職前職場	再任用職場
2004 年度	清掃員①	短時間	定年	清掃センター	生活環境課
2005 年度	清掃員①	短時間	定年	清掃センター	清掃センタ
2007 年度	調理員②	フルタイム	定年	幼稚園	幼稚園
2008 年度	一般事務③	フルタイム	定年	教育委員会	給食センタ
	保育士④	フルタイム	普通	保育園	保育園
	調理員②	フルタイム	定年	幼稚園	幼稚園
	調理員⑤	フルタイム	定年	保育園	保育園
	一般事務⑥	フルタイム	定年	税務課	税務課
2009 年度	調理員②	フルタイム	定年	幼稚園	保育園
	調理員⑦	フルタイム	定年	給食センター	給食センタ
	清掃員⑧	短時間	定年	清掃センター	清掃センタ
	一般事務⑥	短時間	定年	税務課	税務課
2010 年度	一般事務⑨	短時間	定年	教育委員会	中央公民館
	調理員⑦	短時間	定年	給食センター	給食センタ
	清掃員⑧	短時間	定年	清掃センター	清掃センタ
	一般事務⑥	短時間	定年	税務課	税務課
2011 年度	一般事務⑨	短時間	定年	教育委員会	中央公民館
	清掃員⑧	短時間	定年	清掃センター	清掃センタ
	一般事務⑥	短時間	定年	税務課	税務課
2012 年度	一般事務⑨	短時間	定年	教育委員会	中央公民館

清掃員⑧	短時間	定年	清掃センター	清掃センタ
調理員⑩	短時間	定年	給食センター	給食センタ

※職種の後ろの○印の数字について、同じ数字は同一の職員を表します。

III 課題・問題点等

当町において、これまで再任用を希望した職員については全員が採用されており、基本的に退職前の知識・経験を活かせる職場に配置している事から概ね順調に運用されていますが、以下の点については注意・配慮が必要と考えます。

1. 元管理職員 管理職としての再任用の配置は行っていませんので、一担当職員として職務を分担してもらうこととなります。4月1日を境にして、昨日まで上司だった職員が組合員の部下や同僚となるため、接し方・口の利き方についてはお互い気まずい点があります。また、後任の管理職が元管理職の再任用職員に気を使い、遠慮しながら職務を行うといった場面が見受けられました。知識や経験が豊富なために意見したりしがちになると思われませんが、仕事がやりにくくなっては本末転倒ですので、必要時にのみ意見を求め、アドバイスをもらうなどお互い意識の切り替えが必要です。

2. 短時間勤務 短時間勤務で月曜日から水曜日の8時30分から17時15分までの週3日勤務の配置が行われました。定員管理により職員数に余裕がありませんので、短時間勤務であっても他のフルタイム職員と同様に業務の主担当を担います。しかし週の後半には職員は不在となるため、残りの職員ではその業務の詳しい内容が分からないという事になりました。窓口業務でしたので住民対応もできず、他の職員の負担も増加するなどのデメリットが発生しました。フルタイム職員を主担当としておいたり、報告・連絡・相談をより密に行うこと、また同じ短時間勤務でも勤務日を変更したり1日の勤務時間を短くして毎日出勤してもらうなどの調整が必要です。

3. 早期退職者 地方公務員法第28条の4において、早期退職者についても再任用を行う事ができるとされており、制度導入当時には早期退職者も対象とすることで合意していました。しかし当局より、早期退職者については対象外としたいとの申入れがありました。協議・交渉の場では反対しましたが、合意のないまま押し切られる形で現在は定年退職者のみを対象とした任用が行われています。その理由として当局は「自分から進んで退職したのだから」「業務から何年も離れていては知識や経験を有効に活かさない」としていますが、一方で臨時職員としては早期退職者を雇用しており矛盾が生じています。これには人件費を低く

抑えようとする意図があるのは明白です。採用選考時に研修を行うなどしてその結果を基に判断をすればよいのであり、最初から門戸を閉ざしてしまうのは公平性を欠くもので、組合としては早期退職者も対象とするよう引き続き申し入れを行っています。

IV おわりに

現在、段階的な定年年齢の延長は行わずに再任用制度により雇用と年金の接続をはかり、無収入期間をなくすことや定年退職職員が希望すれば採用すること、短時間勤務を希望する場合は出来る限り希望に沿うようにすること、早期退職者の支援を検討すること、定年年齢を超える職員が留まることによって職員構成がいびつにならないように、若手職員の安定的な確保を行うことなどを要求しています。財政的な制約もあるなかですが、例えば再任用職員を定員管理の枠外として新規採用を継続的に行ったり、職務分担をきめ細かく見直して、定年前職員と再任用職員の職務を明確化することなどによって、制度の安定的運用と雇用の確保、効率的な行政運営を目ざしていかなければなりません。これには当局だけに任せるのではなく、労働組合も積極的に参画して制度の改善や見直しに取り組み、労働者の権利の確保や、働きやすい職場環境を構築していかなければなりません。

再任用制度の概要

再任用制度の概要

項目	再任用制度の概要	再任用制度の概要	再任用制度の概要
1 再任用・任期			
○ 対象者	定年退職者		
○ 能力実証の方法	従前の勤務実績に基づく選考		
○ 任期	1年以内		
○ 定年退職者の再任用			

定年退職 65歳

職員	再任用

2 任期の更新と末日

- 任期の更新
 - 1年以内で可能
- 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

3 勤務時間・休暇

- 勤務時間
 - フルタイム勤務（週38時間45分）：本格的な業務を行う。
 - 短時間勤務（週15時間30分～31時間まで）：本格的な業務を行う。
- 短時間勤務職員の週休日・勤務時間の割り振り
 - ・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
 - ・交替制等勤務職員については、定年前の職員と同様、週休日・勤務時間の割振りを別に定めることが可能
- 短時間勤務職員の年次休暇
 - 勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で定められるが、具体的には、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となる。
 - ・1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間が同一である場合（同一勤務型）

$$20日 \times 1週間の勤務日の日数 / 5日$$
 - ・同一勤務型ではない場合

$$155時間 \times 1週間当たりの勤務時間 / 38時間45分 \div 7時間45分$$
 （1日未満の端数は、四捨五入）

勤務時間の割振りの例

(勤務時間が1週間当たり20時間と定められた場合)

	月	火	水	木	金	土	日
①	4h	4h	4h	4h	4h	週休	週休
②	5h	5h	5h	5h	週休	週休	週休
③	7h45m	7h45m	4h30m	週休	週休	週休	週休

(注1) で囲まれた数はそれぞれ割り振られた1日の勤務時間を表し、「週休」とあるのは週休日を表す。

年次休暇の例

①の場合 (同一勤務型)

$$20 \times 5 / 5 = 20 \text{日}$$

②の場合 (同一勤務型)

$$20 \times 4 / 5 = 16 \text{日}$$

③の場合 (非同一勤務型)

$$155 \times 20 / 38.75 \div 7.75 = 10.3 \rightarrow 10 \text{日}$$

(注2) ①、②のような同一勤務型職員が1時間を単位として年次休暇を使用した場合の日への換算は、その職員の勤務日1日当たりの勤務時間をもって1日とする。

○ フルタイム勤務職員の勤務時間・休暇については、定年前の職員と同様の取扱いとなる。

4 給料

○ 給料月額

各級ごとに設定した給料月額 (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)

平成23年12月から

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
給料月額	185,800	213,400	257,600	277,800	293,200
職務の級	6級	7級	8級		
給料月額	319,100	361,600	395,400		

○ 昇給制度

なし

5 諸手当

支給する手当

- ・通勤手当
- ・時間外勤務手当

支給しない手当

- ・扶養手当
- ・住居手当

・休日給	支給	支給	支給	支給	支給	①
・夜間勤務手当	支給	支給	支給	支給	支給	②
・特殊勤務手当	支給	支給	支給	支給	支給	③
・管理職手当						

- ・期末・勤勉手当

○ 期末手当の支給割合（年間1. 4 5月分）

6月 0. 6 5月分

1 2月 0. 8 月分

○ 勤勉手当の支給割合（年間0. 6 5月分）

6月 0. 3 2 5月分

1 2月 0. 3 2 5月分

○ 短時間勤務職員の通勤手当

交通用具を使用する場合は、1か月当たりの通勤回数を考慮して、平均1か月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員の通勤手当の月額、通常の場合の月額から100分の50を乗じて得た額を減額

○ 短時間勤務職員の時間外勤務手当

正規の勤務時間が割り振られた日における正規の勤務時間と時間外勤務時間が合計7時間45分に達するまでの時間外勤務手当の支給割合は100分の100

6 その他の事項

○ その他の人事管理諸制度（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

（育児休業は適用除外、部分休業は付与）

○ フルタイム勤務職員については現行の定員管理の対象

短時間勤務職員については別途管理

短時間勤務職員の導入により軽減された常勤職員の業務量に見合う定員を削減する方向で対処

○ 再任用後の退職については退職手当を支給しない。

共済組合についてはフルタイム勤務職員のみ加入（短時間勤務職員は厚生年金保険、健康保険等の加入基準による。）

再任用に関する資料

1. 再任用の年間給与比較

	再任用フルタイム	再任用31時間	再任用30時間	備考
給料	3,333,600	2,666,880	2,580,840	
通勤手当	30,000	30,000	30,000	2500円/月で試算
期末勤勉手当	641,717	513,372	496,810	
総支給額・・・①	4,005,317	3,210,252	3,107,650	
控除分(健保・厚年掛金)・・・②	659,910	446,879	444,470	H25.4月現在の率掛概算
差引支給額・・・①-②	3,345,407	2,763,373	2,663,180	

※ 上記の②以外に、所得税、住民税、雇用保険個人掛金が控除される

再任用フルタイムについては互助会費も控除される。

《参考》再雇用の年間賃金モデル 2,645,220円(フルタイム勤務)

2. 再任用における年金

(1)再任用フルタイムは、共済組合員の資格が継続するため退職停止となるので、年金支給は無い。

(2)再任用短時間は、一部支給の年金が受給可能となるが、公的年金制度に加入すると年収に応じて一部停止される。

一部停止の計算にあたっては、退職直後における過去一年分の賞与・期末手当が基準収入月額に算入されるため、年度当初は、大部分の退職者に対して一部停止の制限がかかる。

ただし、7月以降にかかる再任用短時間については、支給停止調整額を超えなくなるため、一部支給は減額なしで受給ができる場合が多い。

【参考】年金の一部支給に関する一例 [平成23年4月 裁定分]

① 副課長級で退職 組合員期間480月

厚生年金相当部分	1,391,798
職域年金相当部分	278,372
支給額計	1,670,170

② 課長級で退職 組合員期間444月

厚生年金相当部分	1,386,532
職域年金相当部分	277,320
支給額計	1,663,852

※ 上記の年間給与比較は、現行の4級給料格付けで試算しています。

※ 再任用の給料格付けについては、引き下げを検討していますので、上記金額よりも下がると考えてください。

再任用と再雇用の比較一覧表

	再任用	再雇用	備考
給料	月額 277,800円 (H23.12月～)	日額 9,120円 (月 200,640円) (月 22日勤務で計算)	(再雇用) 25年4月 単価
任用期間 (任期の末日)	任期の末日は65歳に達 する日以後の最初の3月 31日まで 1年毎の更新	最長 2年 6月毎の更新	
健康保険	市町村共済組合 個人掛金 19,472円/月 (介護保険等を含む)	全国健康保険協会 健康保険 個人掛金 11,580円/月 (介護保険を含む)	25年4月 保険 料率による
年金制度	市町村共済組合 個人掛金 28,155円/月	厚生年金保険 個人掛金 16,766円/月	25年4月 保険 料率による
雇用保険	加入 (月支給総額×5/1000)	加入 (同左)	24年4月 保険 料率による
公務災害 (労災保険)	地方公務員災害補償法	新居浜市公務災害条例 又は労働者災害補償法	
期末勤勉手当	6月期末 198,627円 6月勤勉 99,313円 12月期末 244,464円 12月勤勉 99,313円 (年 641,717円)	900円×実勤務日数 (年 234,900円) (年 261日勤務で計算)	(再任用) 25年度 (再雇用) 25年4月 単価
年次有給休暇	正規職員と同じ (退職前からの引継ぎ有 のため最大40日)	4月から翌年3月までの 間で20日 (退職前からの引継ぎ無)	
夏季休暇	正規職員と同じ	正規職員と同じ	
特別休暇	正規職員と同じ	制度なし (地方祭等の特に通知が ある場合は、取得が可能)	
忌引	正規職員と同じ	制度あり (対象範囲及び日数は、 正規職員より少ない)	
病気休暇 介護休暇など	正規職員と同じ	制度なし	

北広島町職員再任用制度の概要（現行）

1 対象者

- ・ 定年退職者
- ・ 勤務延長により勤務した後退職した者
- ・ 25 年以上勤務した後定年前に退職したもので、退職後 5 年以内の者
（ただし、定年の年齢に達している者）

2 勤務形態

フルタイム勤務又は短時間勤務（本町では短時間勤務を基本としています。）

3 採用方法

従前の勤務実績等に基づく選考による

4 任期

- ・ 1 年を超えない範囲内で任命権者が定める
- ・ 勤務実績等を考慮し、1 年を超えない範囲で更新できる
- ・ 任用上限は、65 歳に達する年度の年度末まで

5 給与

(1) 給料

- ・ 給料表の各級ごとに定めた再任職員用の給料月額（基本：行政職 3 級 257,600 円）
- ・ 短時間勤務職員については、その週当たりの勤務時間に応じた月額（193,200 円）

(2) 諸手当

- ・ 生活関連や人材確保のための手当は不支給

支給されない手当	初任給調整手当、扶養手当、単身赴任手当、住居手当、寒冷地手当
支給される手当	時間外勤務手当、期末勤勉手当（2.1 月分）

6 勤務時間・休暇

(1) 勤務時間

- ・ フルタイム勤務職員は、退職前の職員と同じ取扱い
- ・ 短時間勤務職員は週 15 時間 30 分から 31 時間までの範囲内で定め、1 日につき 7 時間 45 分を超えない範囲内で勤務時間を割り振る

(2) 休暇

- ・ フルタイム勤務職員は、退職前の職員と同じ取扱い
- ・ 短時間勤務職員は
 - ① 年次休暇は、勤務時間等を考慮して 20 日超えない範囲で定める
 - ② 他の休暇は、定年前の職員と同じ取扱い

7 その他の諸制度

(1) 退職手当

支給しない

(2) 共済

- ・ フルタイム勤務職員は、共済組合員となる
- ・ 短時間勤務職員は共済組合員とはならない

行政区分	自治体	再任用対象者			任用形態		短時間勤務の勤務時間	職名	定数管理の方法
		ア	イ	ウ	フルタイム	短時間			
町村	余市町			○(勸奨除く)	○	○		主事	定数内(短時間勤務は定数外)
町村	留寿都村	○			○			荘長	定数外
町村	黒松内町			○	○	○	4週間を超えない期間につき1週間当たり16時間～32時間までの範囲内。運用上週20時間勤務	専門員	定数内
町村	美瑛町			○	○	○	休憩時間を除き4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分～31時間の間で任命権者が定める。勤務の特殊性によりこれを超える場合は任命権者が町長の承認を得て別に定める。	職務の内容に応じ、町長が決定する	定数外
町村	豊富町			○	○			主幹	定数外
町村	浜頓別町			○	○	○		職員と同様	定数内
町村	厚沢部町			○		○	業務内容・再任用職員の希望等、面談のうえ決定	設定無し	定数外
町村	平取町	○			○			係員	定数内
町村	安平町	○				○	休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間あたり15時間30分から31時間までの範囲内で任命権者が定める	なし	定数外
町村	別海町	○			○			准看護師	定数内
	広域紋別病院			○	○	○	ハーフ	(二)表(三)表の職名	定数外

ア 定年退職者のみ

イ 定年・勤務延長者のみ

ウ 勤続25年以上、5年以内退職者も含め希望者全員

行政区分	自治体	給与水準			短時間勤務の給与水準			期末・勤勉手当		
		行(一)級	金額	行(一)以外	ア	イ	イの具体的内容	計	役職加算	
									有(%)	無
町村	余市町	4級			○			2.1		
町村	留寿都村	6級	319,100円					2.8	15%	
町村	黒松内町	3級	257,600円	医(二)、(三)	○			2.1		○
町村	美瑛町			行(一)、医(一)、医(二)で 級別に給与を定めている	○			2.1		○
町村	豊富町	5級	289,200円			○	国の制度と同様	1.8		○
町村	浜頓別町			医(二)4級275,500円		○	1時間単価×勤務時間数	2.1		○
町村	厚沢部町	3級	257,600円		○			2.1	4%	
町村	平取町	1級	185,800円		○			1.7		○
町村	安平町	1級						2.1		○
町村	別海町			医療表 233,200	○			2.1		○
	広域紋別 病院				○			2.00		○

ア 勤務時間数に応じてフルタイム職員比例按分

イ 勤務時間数に応じて別途決定

行政区分	自治体	支給する諸手当														
		地域	通勤	特殊勤務	時間外	休日勤務	夜間勤務	宿日直	管理職	管理職員 特別勤務	扶養	住宅	単身赴任	寒冷地	特地勤務	その他
町村	余市町		○		○	○	○	○								
町村	留寿都村								○							
町村	黒松内町		○	○	○	○										
町村	美瑛町				○		○	○								
町村	豊富町				○											
町村	浜頓別町		○	○	○	○	○	○								
町村	厚沢部町	○	○	○	○	○	○	○								
町村	平取町		○		○											
町村	安平町		○		○											
町村	別海町		○	○	○											
	広域紋別 病院		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		

行政区分	自治体	年次有給休暇の付与日数			再任用制度運用上の課題・問題			
		フルタイム(日)	短時間勤務		賃金・労働条件	職場配置	その他	
			ア	イ				イの内容
町村	余市町	20	○					
町村	留寿都村	20						
町村	黒松内町	20	○					
町村	美瑛町	20	○		年金が不支給となるため賃金見直しが必要	再任用ポストの不足		
町村	豊富町			○	国の制度と同様。			
町村	浜頓別町	20		○	1日の勤務時間を1日として換算し20日付与	役職のついていた職員を同等職で再任用させると責任はそのまま賃金が下がることとなる。	役職のついていた職員の役職を外して再任用させる場合、上司だったものが同等もしくは部下になるケースがあり、職場内に心理的なプレッシャーが働くことがある。また、これまでの経験・実績から以前と同等の業務量となる懸念がある。	
町村	厚沢部町	20	○					
町村	平取町	20						
町村	安平町			○	20日間		当局側では適材適所の配置と言っているが、そのように配置されているか疑問。	希望者がほとんど再任用職員として任用されているため、新卒職員の採用に支障がでる可能性がある。
町村	別海町	20						
	広域紋別病院	20	○					

ア 勤務時間数に応じてフルタイム職員の比例按分

イ 勤務時間数に応じて別途決定

3. 参考

(1) 国家公務員の雇用と年金の接続について

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。ことと、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。

（２） 再任用制度導入までの経緯

○平成 6 年 3 月 25 日

「公務部門における高齢者雇用について」（閣議決定）

- ・ 現行の定年年齢は維持した上で定年に到達した職員を改めて任用。
- ・ フルタイムだけでなく短時間の勤務を可能とすることを検討。
- ・ 推進方策については、公務員に関する制度等を所管する行政機関による検討の場を設けて、さらに具体的に検討。

公務部門における高齢者雇用について

平成 6 年 3 月 25 日閣議決定

我が国においては、今後、急速に高齢化が進展し、21 世紀初頭には、世界的にもその水準が極めて高い高齢社会が到来することが見込まれている。このような状況の中で、我が国経済社会の活力を維持していくためには、高齢者がその豊かな知識、経験をいかせるよう高齢者の雇用を促進していくとともに、年金制度を本格的な高齢社会にふさわしいものに見直していくことが重要な課題となっている。

このような認識の下に、今般共済年金の 60 歳台前半の給付の弾力化を行うに当たり、公務部門における高齢者雇用について、下記の方針により取り組んでいくこととし、今後とも、雇用と年金の連携に十分配慮していくこととする。

記

1 高齢国家公務員の雇用の基本的考え方

- （１） 人口の急速な高齢化、これに伴う高齢者の労働力の活用の必要性等を踏まえ、国の行政機関においても、民間における高齢者雇用施策を視野に入れ、雇用と年金との連携及び行財政改革の要請に十分配慮しつつ、国家公務員の高齢期（60 歳台前半）における雇用（以下「高齢国家公務員の雇用」という。）に積極的に取り組むものとする。
- （２） 高齢国家公務員の雇用は、業務運営、職務編成等を見直し、高齢期に公務内で働く意欲と能力のある者を雇用することに努め、その者の知識、経験の活用を図るものであり、これに際しては公務の能率的運営を図ることを基本とする。高齢国家公務員の雇用は、業務運営、職務編成等を見直し、高齢期に公務内で働く意欲と能力のある者を雇用することに努め、その者の知識、経験の活用を図るものであり、これに際しては公務の能率的運営を図ることを基本とする。

2 高齢国家公務員の雇用の推進方策

- （１） 高齢国家公務員の雇用を推進するため、現行制度を見直し、新たな任用制度の在り

方について検討する。その際、高齢者の就業意識等の多様さ、業務運営の様々な実情及び民間における高齢者雇用の動向等に留意し、現行の定年年齢は維持した上で定年に到達した職員を改めて任用すること、及び、公務部内における雇用の機会の拡充を図りつつ多様な勤務を可能とするため、常勤的雇用（フルタイム）だけでなく短時間の勤務を可能とすること等を検討する。

(2) 職務の特殊性等にかんがみ、高齢国家公務員の雇用が著しく困難な場合については、そのような職種等の範囲及び当該職種等の職員の高齢期における雇用の在り方等について、他の職種等との均衡を図りつつ検討を進めることとする。

(3) 高齢国家公務員の雇用は、共済年金制度との連携を図りつつ、所要の準備期間を経て段階的に進めることとし、その推進方策については、公務員に関する制度等を所管する行政機関による検討の場を設けて、更に具体的な検討を進めることとする。

3 その他

地方公共団体における高齢者雇用については、できる限り国との均衡をとりつつ、地方公務員の高齢期における雇用が推進されるよう取り組むものとし、その推進方策について検討を進めることとする。

○平成6年6月2日

「公務部門における高齢者雇用問題検討委員会」設置（事務次官等会議申合せ）

○平成10年6月19日

「公務部門における高齢者雇用問題検討委員会最終報告」取りまとめ

- ・新たな再任用制度を導入して、フルタイム勤務と短時間勤務という二つの勤務形態を設けることとし、このための国家公務員法等の改正法案を速やかに国会に提出。
- ・人事院、内閣総理大臣（総務庁）、任命権者等は、それぞれの立場で高齢者雇用を推進。

○平成11年7月1日

「国家公務員法等の一部を改正する法律」成立

- ・新たな再任用制度の導入（平成13年4月1日施行）等。

○平成11年10月27日

「国家公務員高齢者雇用推進専門部会」設置

- ・最終報告等を踏まえ、新たな再任用制度を円滑に導入し、国家公務員の高齢者雇用を推進するための専門的な検討を行うため、人事管理運営協議会幹事会に設置。

○平成13年4月1日

新たな再任用制度導入

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全てでの就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

- 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

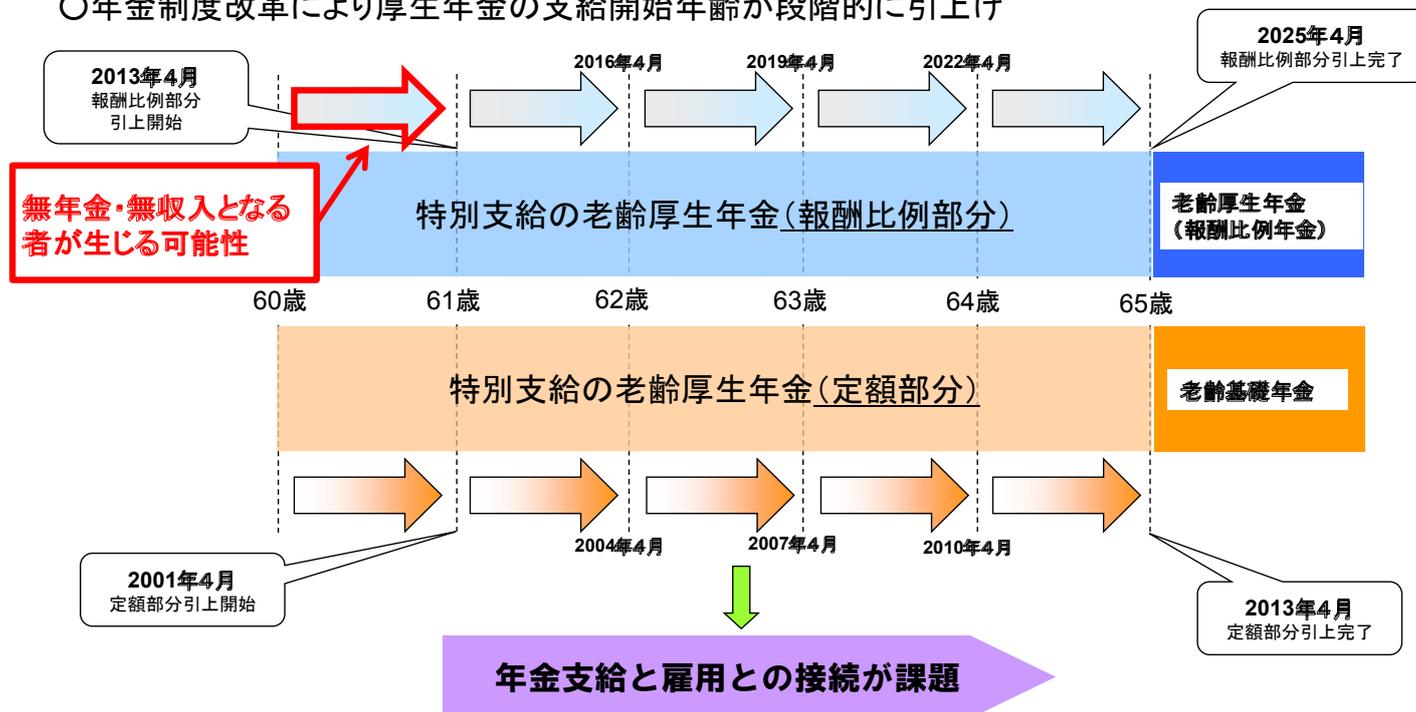
- 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、**雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる**可能性。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入（**労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可**）
- ③定年の定め廃止

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、**個々の労働者の雇用義務ではない**

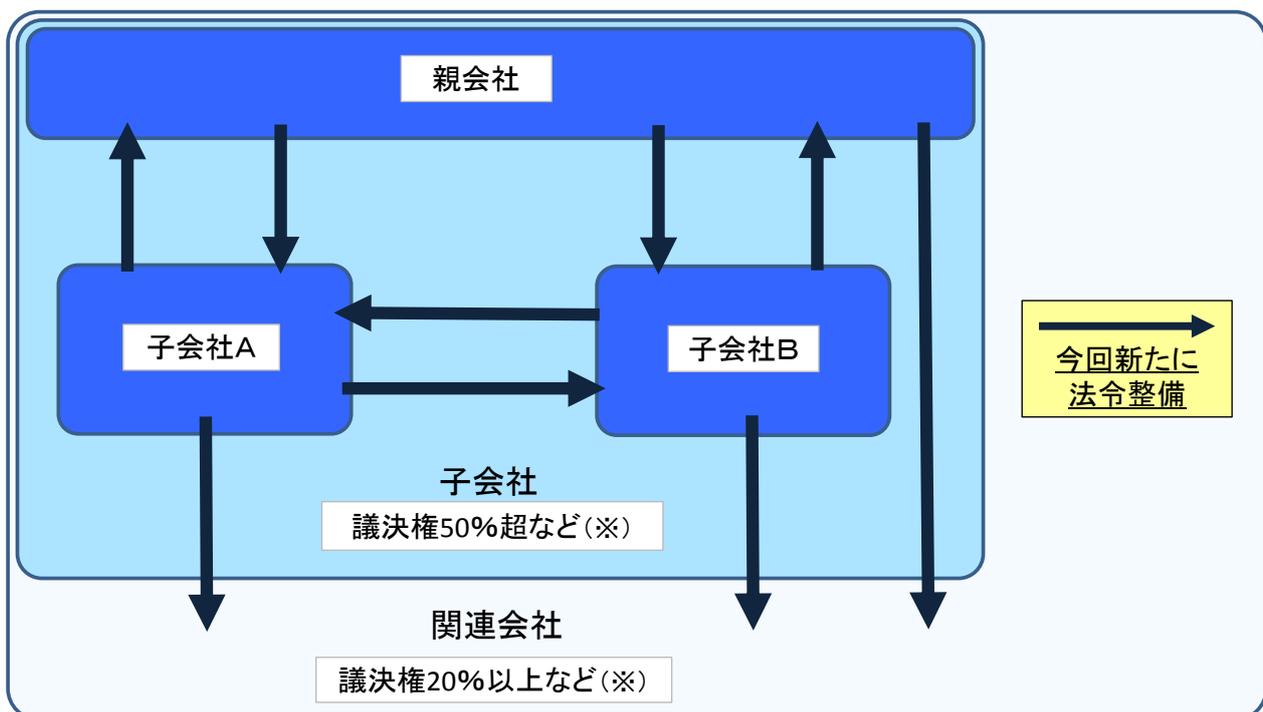
※**定年引上げの義務化ではない**

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
- ・過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%（約7,600人）
（ともに31人以上規模企業を集計。2011（平成23年）6月1日現在）

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。



※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。

