



定年退職者の再任用について

質 問

本市では、団塊の世代が定年を迎え退職者が年々増加しており、本年においても多数の職員が退職することになります。この退職者の大半が再任用を希望していますが、

- ① 希望者については全員を再任用しないといけないでしょうか。
- ② 現在再任用されている者の任期を更新する場合、満額の年金の支給が開始されている者の任期更新は可能でしょうか。

回 答

- ① 地方公務員法第28条の4第1項において「採用することができる」としているのは、任命権者が能力実証に基づき採用することを可能とするという趣旨であり、再任用の希望者が当然に再任用されることを保障するものではありません。
- ② 再任用制度の対象者となる要件に該当すれば、満額の年金が支給される者でも再任用することができ、任期の更新は可能です。

解 説

1. 新再任用制度について

旧再任用制度は、定年制度の導入に際し、定年により退職した者等について、その者の能力及び経験を引き続き公務部内で活用することが、公務の能率的運営を確保する上で特に必要があると認められる場合もあると考えられることから、そのような場合に限り、特例的に定年年齢を超えて改めて採用することができることとされていました。

これに対し、新再任用制度は、本格的な高齢社会に対応し高齢者の知識・経験を社会において活用していくという高齢者雇用の推進とともに、平成6年

の公的年金制度の改正により、満額年金の支給開始年齢が平成13年度以降、段階的に引き上げられることとなった改正にあわせ、60歳台前半の生活を雇用と年金の連携により支えることができるようにしていくという二つの目的を有しており、満額年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール等を考慮して、平成13年4月1日から実施されています。

地方公務員の再任用制度は、国家公務員との均衡をとりつつ導入されており、基本的事項については同様の内容となっています。ただし、国家公務員については、その内容が国家公務員法、一般職の職員の給与に関する法律、一般職の職員の勤務時間・休暇等に関する法律等において規定されているのに対し、地方公務員については、地方公務員法で枠組みのみを定め、給与、勤務時間等の具体的な内容は条例で定めることとなっています。

2. 選考方法・基準について

地方公務員の再任用の対象となる職員は、当該地方公共団体を定年等により退職した職員としていますが、定年等としているのは、定年退職者を原則としながら、定年退職者と同様の知識、経験を有していると認められる者が定年退職者以外にも存在する場合には、広くこれらの者を雇用の対象者とするのが公務の能率的運営の観点等から適当と考えられることから、条例で定める一定の要件を満たす定年前退職者についても、再任用の対象としているからです。また当該地方公共団体としているのは、他団体の退職者については相対的に能力の実証が困難となるなどの事情から、対象者は当該地方公共団体の退職者に限定することとしたものです。ただし、地方公共団体の組合の場合（地方公務員法第28条の6）及び県費負担教職員の場合（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条）については、それぞれ特殊事情から、特例規定を設けています。

再任用にあたっては、地方公務員の任用の原則に従い、改めて能力の実証を要するというので、その方法は、選考の方法に基づきます。再任用される職については、その職務段階あるいは職務の内容は様々であるので、それぞれ要求される能力も異なることから、再任用職員を充てる職あるいはその対象となる職員に応じてきめ細かく方法を設定できる選考の方法によることが適当であるとされています。選考の方法としては、従前の勤務実績が中心になると考えられますが、さらに、面接、その他の方法も含めて総合的に判断することとなるものであり、具体的な選考の方法については、各任命権者が職種や職務内容等に応じて決定すべきものです。

任期は更新できるとされていますが、再任用される職員は高齢職員であるため、勤務意欲、能力は変化が大きいことから、任期を1年以内としたうえで、任期満了時点において、任命権者が勤務実績やその者の健康状態等を判断し、働く意欲と能力が適切と認める場合に、任期を更新できるとされています。なお、任期の更新の要件については、各地方公共団体の条例で定めることとしています。

3. 再任用職員の上限年齢について

地方公務員の再任用職員の上限年齢に関しては、国家公務員について定められている任期の末日の特例を基準として、条例で特例を定めるものとしています。これは地方公務員法第28条の4第3項の特例を定めたものです。「基準として」定めるとは、国家公務員の職員につき定められている特例と基本的には同一の特例を定めなければならないことを意味しています。国家公務員の再任用職員の上限年齢は満額年金の支給開始年齢である65歳に達する日以後の最初の3月31日以前としています。満額年金の支給開始年齢が65歳へ段階的に引き上げられることに対応し、国家公務員の任期の末日に関する特例は、経過措置として公的年金の支給開始年齢の引上げスケジュールに合わせて、再任用の上限年齢を平成13年度からは61歳で、以下3年ごとに1歳ずつ引き上げることとし、次のように設けられています。

平成13年4月1日～平成16年3月31日まで	61歳
平成16年4月1日～平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日まで	64歳

このため、地方公務員の任期の末日に関する特例についても、上限年齢については平成13年度からは61歳で、以下3年ごとに1歳ずつ引き上げることとなっています。なお特定警察職員等についての任期の末日に関する特例も、国家公務員の特例を基準として定めることとなります。国家公務員においては、特定警察職員等の再任用の施行が6年遅れであることから、平成19年度からは61歳で、以下3年ごとに1歳ずつ引き上げることとしています。このため、地方公務員についても、同様に平成19年度からは61歳で、以下3年ごとに1歳ずつ引き上げることとなっています。

4. 本事例の検討

以上のことから再任用希望者の任用には能力実証が必要であり、任命権者は従前の勤務実績等に基づく選考により、職務遂行能力を改めて実証したうえで任用することとなります。したがって希望者全員の雇用を保障するものではありません。

満額の年金の支給が開始されている者の採用については、再任用の上限年齢の引き上げが、年金支給開始年齢の引き上げられる年度に合わせて、段階的に引き上げることとなっていますので、年齢が引き上げられる前年度に満額年金支給開始年齢を迎える者は、翌年度についても再任用の対象範囲に入るといった状況が3年に1度生じることとなります。このように満額の年金が支給される者も再任用の対象に加えているのは、再任用によって能力の活用が図られることについては、高齢者の知識、経験を活用するという新再任用制度の趣旨にそったものであること、また雇用と年金の連携を厳密に図る制度とすることには限界があることから、任用上限年齢が引き上げられる年度については、前年度に満額の年金の受給権を得ている者を再任用することが可能となっています。

(大阪府総務部市町村課行政グループ)