

国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針

平成 24 年 3 月 23 日
国家公務員制度改革推進本部決定
行政改革実行本部決定

退職共済年金の支給開始年齢が平成 25 年度以降段階的に 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的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の一部を改正する法律案（平成 24 年 3 月 9 日閣議決定。以下「高年齢者雇用安定法改正法案」という。）の内容等も踏まえ、国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針を下記のとおり定める。

今後、この方針に基づき、総人件費改革等の観点も踏まえつつ具体的な制度改革案を検討することとする。

記

1 再任用による雇用と年金の接続

- ① 民間企業において高年齢者雇用確保措置実施済企業の 82.6%が継続雇用制度により対応している現状、高年齢者雇用安定法改正法案において継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に基づく制度の廃止等を措置していることを踏まえ、定年退職する職員がフルタイム再任用（常時勤務を要する官職への採用）を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする。

ただし、その者が最下位の職制上の段階の標準的官職（係員等）に係る標準職務遂行能力及び当該官職についての適性を有しない場合、任命権者は上記の義務を課されないものとする。

* 継続雇用制度：現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引きつい

て雇用する制度

② 任命権者は、①の採用を行う際には、従前の勤務実績等に基づき、標準職務遂行能力及び適性を有すると認められる官職に任命するものとする。

* 例えば本省課長補佐級で定年退職した者について、能力及び適性等に応じて、補佐級に再任用される場合、係長級に再任用される場合、係員級に再任用される場合があり得る。

③ ①に基づく再任用期間の末日は、以下の期間ごとに以下のとおりとすること。

平成 26 年 4 月 1 日～29 年 3 月 31 日 : 61 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 29 年 4 月 1 日～32 年 3 月 31 日 : 62 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 32 年 4 月 1 日～35 年 3 月 31 日 : 63 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 35 年 4 月 1 日～38 年 3 月 31 日 : 64 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日
平成 38 年 4 月 1 日～ : 65 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日

④ 任命権者は、①において再任用職員として採用される職員の任期について、1 年を超えない範囲内で定めることとし、①ただし書の場合を除き、③の再任用期間の末日までの間、1 年を超えない範囲内で更新するものとする。

* 年度ごとに能力及び適性を確認し、1 年間の任期を③の再任用期間の末日まで更新する運用を想定

なお、以上の再任用に当たっては、後記 2 及び 3 に掲げる措置を一体的に講じることとすること。2 及び 3 を始めとする再任用の円滑な実施を図るための方策を早急に講じるとともに、その実施を確保するための関係府省等間の意見交換の場を設けることとすること。

また、意見の申出において「政策の立案や行政事務の執行等の管理・事務・技術的な業務が主体である公務においては、現在行っているような定年前より低い職責の補完的な職務に再任用する形では、希望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは難しい」とされていることを踏まえ、再任用制度の下、意欲と能力のある人材を本格的な職務で最大限活用できるよう、再任用職員が担う職務の在り方等について検討するものとする。

併せて、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、知識や経験の蓄積を踏まえ、上記の再任用を図るために必要な条件整備を図ること。

年金の支給開始年齢の 65 歳への段階的な引上げ期間中の一定の時期に、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、雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととすること。

2 組織活力の維持及び職員の能力の活用の方策

(一定の管理職を再任用する際の官職)

- ① 意見の申出において、管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため 60 歳時点での役職定年制の導入が必要とされていることを踏まえ、1 の再任用に当たり、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が定年に達し、当該職員がフルタイム再任用を希望する場合、他の官職で再任用することについて検討すること。

(短時間再任用の活用)

- ② 意見の申出において、60 歳を超える職員の多様な働き方を実現することが重要な課題であるとされていることを踏まえ、定年退職する職員が短時間再任用を希望する場合、任命権者ができる限り当該希望に沿った対応ができるような環境を整備すること。

(能力・実績に基づく人事管理の徹底等)

- ③ 意見の申出の内容を踏まえ、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・実績に基づく人事管理を徹底するとともに、職業生活の節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、支援を図る等の措置を講じることとすること。また、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。

(早期退職の支援)

- ④ 意見の申出において、職員自身の主体的なキャリアプランに基づく早期退職を支援する措置を適切に講ずるとされていることを踏まえ、早期退職に対するインセンティブを高めるための給付の措置や、民間の支援会社の活用も含めた再就職の支援等の措置の具体化に向けて検討し、早急に実施に移すこと。

3 60 歳超職員の追加的増加への対応

希望する職員を 1 に基づき再任用することにより 3 年度に一度 60 歳を超える職員が公

務部内に追加的に留まることと、組織の将来を担う若手職員の安定的・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、総人件費改革等の観点も踏まえつつ、必要な措置を講じることとする。

4 1に基づき再任用された職員の給与の在り方

1に基づき再任用された職員の給与の在り方に関しては、総人件費改革や職員の能力活用の観点も踏まえつつ、別途検討するものとする。

以 上