

# 地方公務員の再任用の現状と 65歳定年制への動きについて

昨年10月、「厚生年金の支給開始年齢について68歳〜70歳を視野に検討」というニュースが流れ、話題となりました。年金は定年退職後の生活を支える大きな柱です。その支給開始年齢が引き上げられれば、ライフプランにも多大な影響を与えます。このときは一旦、引き上げ案は取り下げられましたが、世界一のスピードで進む少子高齢化の状況を鑑みれば、法案として取り上げられることは必至です。そこで支給開始年齢と関連して、再任用の現状と65歳定年制の動きについて調べてみました。

## 年金の支給開始年齢と再任用に関する動き

共済年金は大きく定額部分と報酬比例部分から構成されていますが、このうち定額部分については平成13（2001）年から、報酬比例部分については平成25（2013）年から支給開始年齢が引き上げられます

（図1）。

これにともない、国家公務員においては平成13（2001）年より再任用制度が施行されています。

- 【平成13（2001）年度】
  - ・共済年金の定額部分を段階的に60歳から65歳に引上げ開始（平成25年度まで）
  - ・国家公務員における再任用制度の施行



- 【平成25（2013）年度】
  - ・共済年金の報酬比例部分を段階的に60歳から65歳に引上げ開始（平成37年度まで）

再任用制度は、満額年金の支給開始年齢の引上げに対応して設けられました。その目的は雇用と年金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ことです。

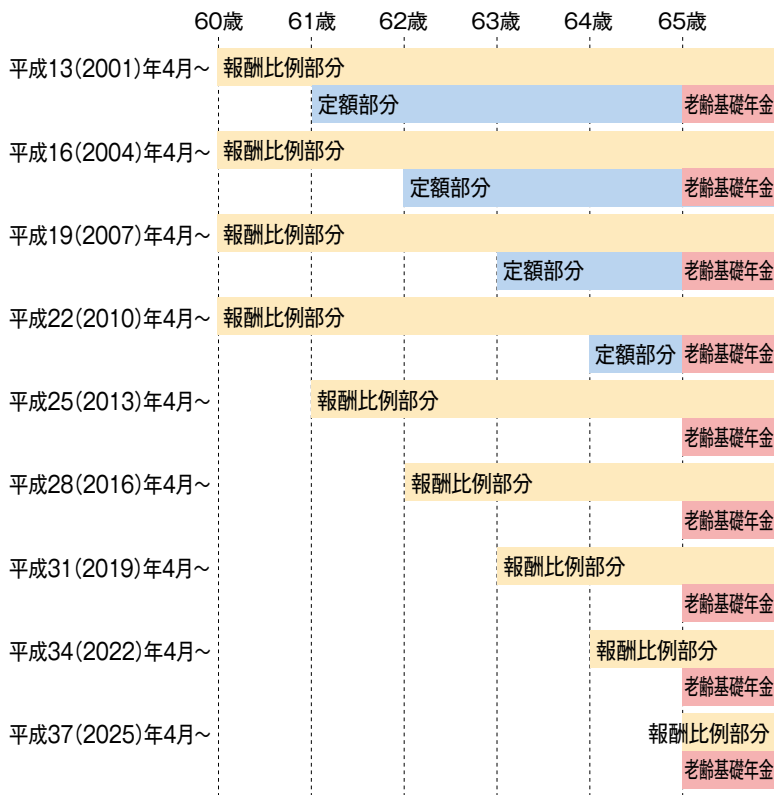
なお、国家公務員の再任用制度の概要は

次のとおりです。

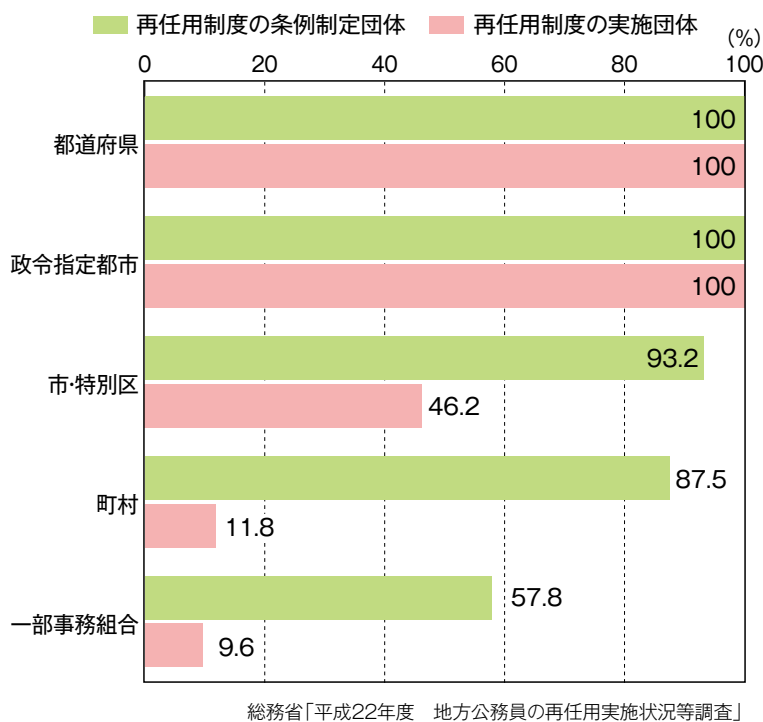
- 【対象者】「定年退職者」「勤務延長後に退職した者」等
- 【任用の方法】1年以内
- 【任期の更新】更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に、あらかじめ本人の同意を得た上で1年以内で可能
- 【任期の末日】退職共済年金の支給開始年齢の段階的引き上げにあわせ65歳に向けて段階的に引き上げ
- 【勤務時間】「フルタイム勤務（週40時間）」または「短時間勤務（週16時間から32時間）」
- 【俸給月額】各級ごとに設定した俸給月額（短時間勤務職員については、40時間に対する1週間当たりの勤務時間の割合を乗じて得た額）
- 【昇給制度】なし

地方自治体においてはそれぞれ条例で定

図一 年金の支給開始年齢の引上げスケジュール



図二 再任用制度の条例制定と実施状況



めることになってきているため、再任用制度を設けていないところもあります。ただし、国の動きを受けて、地方自治体においても再任用制度を設けるところが多くなっています。

ところで、定年退職後の再就職を表す言葉として同じような意味で使われる再雇用と再雇用には、どのような違いがあるのでしようか。

【再任用】 地方自治法「第28条の4」「第28条の5」に則って定年退職者等を再任

用すること。

【再雇用】 再任用制度が導入される以前、定年退職者を臨時職員や非常勤嘱託などで雇用する際に使われていた言葉。

つまり、再任用は法律にもとづき設けられている制度です。この再任用制度による任期の上限は、年金の定額部分の支給開始年齢引き上げに合わせ段階的に引き上げられており、現在は定年後64歳まで再任用が可能となっています。定額部分の支給開始年齢が65歳となる平成25(2013)年度

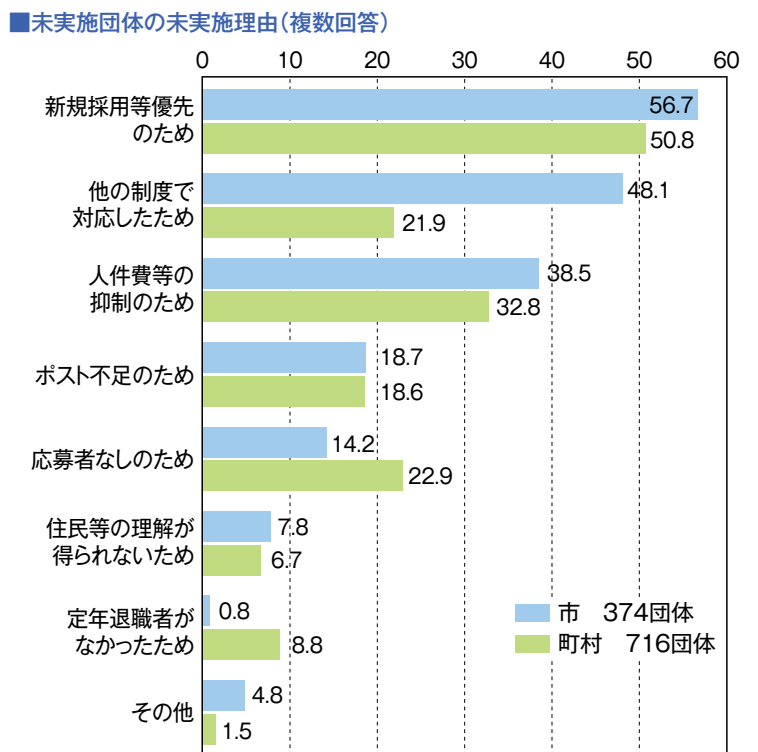
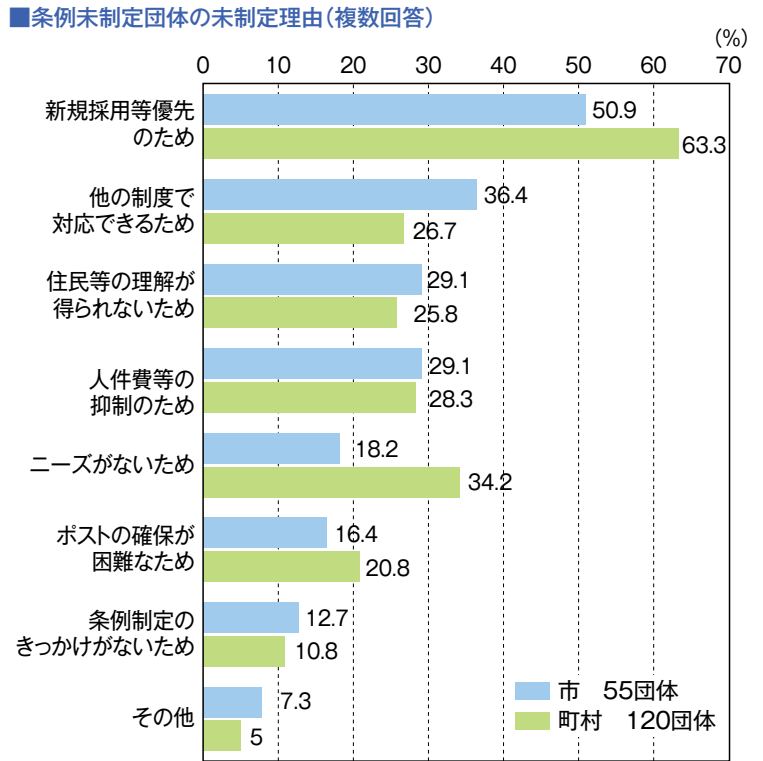
からは、65歳までの再任用が可能となります。

地方自治体の再任用の現状は？

再任用制度について、各地方自治体ではどのような状況なのでしょう。データをもとに見ていきましょう。

まず、図二は団体規模別に見た「再任用の条例制定と実施状況」です。再任用制度の実施にあたっては、条例の制定が必要となります。その条例制定について、都道府県、政令指定都市ではいずれも100%

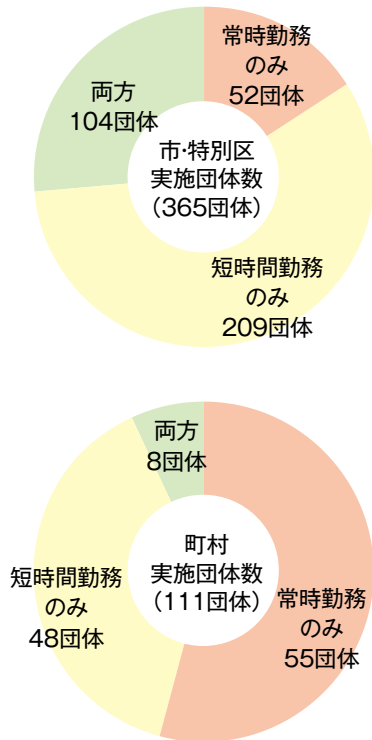
図—3 市・町村の再任用に関する条例未制定と制度未実施の理由



ですが、市・特別区、町村では9割程度、一部事務組合では6割程度にとどまっています。実施団体数についてはさらに少なく、市・特別区では5割以下、町村・一部事務組合では1割程度となっています。

再任用の条例を制定していないかったり、制度を実施していない理由については、図3に示しています。市、町村ともに、もっとも多い理由は「新規採用等優先のため」ですが、それ以外について市では「他の制度で対応したため」が多いのに対し、町村では「ニーズがないため」や「応募者なしのため」「定年退職者がなかったため」が比較的多くなっています。

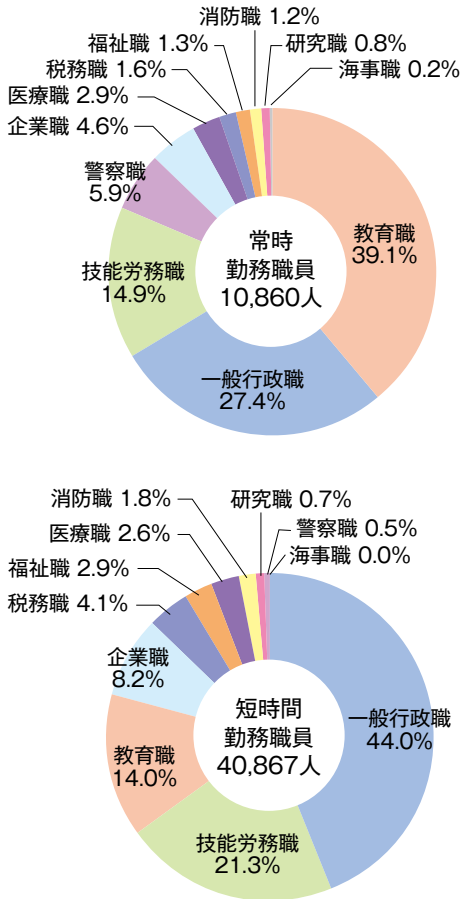
図—4 再任用制度実施団体の常時勤務と短時間勤務の割合



総務省「平成22年度 地方公務員の再任用実施状況等調査」

総務省「平成21年度 地方公務員の再任用及び退職状況等に関する追加調査」

図一五 再任用制度の職種別採用状況

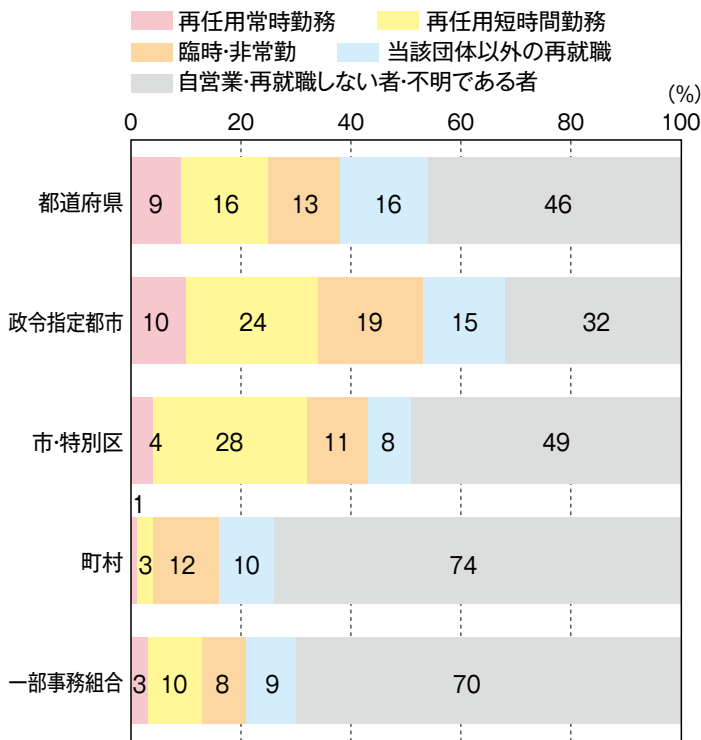


総務省「平成22年度 地方公務員の再任用実施状況等調査」

図一五は常時勤務と短時間勤務における、職種別の採用状況を示したグラフです。常時勤務のうちもっとも多いのが教育職で約4割を占めています。一方、短時間勤務では一般行政職が4割以上を占めています。

再任用制度の中身について、地方自治体ごとの違いはあるのでしょうか。図一四は再任用制度を実施している市・特別区と町村で常時勤務と短時間勤務のいずれを行っているか調べたものです。これによると、市・特別区では「短時間勤務のみ」で実施している団体が多いのに対し、町村においては「常時勤務のみ」で実施している団体が半数以上となっています。このような勤務時間以外にも、再任用の任期を1年単位ではなく半年単位としている団体や、再任用の対象を定年退職者以外にも広げている団体など、地方自治体による違いも見られるようです。

図一六 平成21年度の定年退職者の再就職に関する調査



総務省「平成22年度 地方公務員の退職状況等調査」より編集作成

65歳定年制に向けた動き

ここまで再任用の現況について見てきました

図一六は平成21年度に定年退職者を迎えた方の再就職に関する調査結果です。定年退職後の状況について把握できた方のうち、都道府県、政令指定都市、市・特別区、一部事務組合ではいずれも、短時間勤務での再任用がもっとも多くなっています。

グラフにはありませんが、再任用職員数全体に占める一般行政職の割合が高いことを考えると、教育職では短時間勤務ではなく、常時勤務職員として採用されている比率が高い傾向にあります。

【段階的な定年の引上げ】

平成37(2025)年度は65歳定年  
平成25(2013)年度から3年に1歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成37(2025)年度には65歳定年とする。定年の引上げ期間中は、再任用制度の活用拡大を通じて年金が満額支給される65歳までの雇用確保を図る。

だが、一方、65歳定年制についてはどのような動きがあるのでしょうか。国家公務員においては、昨年9月、人事院から「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」が提出されていますので、そのポイントを紹介します。

コラム

## 民間企業の高齢者雇用は どうなっている？

民間企業では、平成16（2004）年に高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）が改正され、65歳までの雇用確保が義務づけられました。雇用確保年齢は年金の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、平成25年（2013）年まで段階的に引き上げていくこととされています。

民間企業の雇用確保義務については、次の中から企業が選択し、制度を定めることになっています。

- (1) 定年制を廃止する
- (2) 定年年齢を引き上げる
- (3) 継続雇用制度を導入する

①勤務延長制度…定年年齢で退職せずに勤務を延長する制度。

②再雇用制度…定年年齢で退職した後、再度雇用して雇用を継続する制度。一度退職するため、賃金等の労働条件が見直される。

この中で、多くの企業で採用しているのが継続雇用制度の「再雇用制度」です。その背景には、定年前の給与水準を維持できないという、企業側の事情があります。実際、再雇用の際の賃金見直しにより、給与水準は定年前の3割～6割程度となっています。継続雇用制度は健康上に支障がないことや定年前の勤務評価などによる条件を満たした場合にのみ再雇用されるところがほとんどです。

厚生労働省が発表した平成23年「高年齢者の雇用状況」集計結果によると、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は47.9%。過去1年間に定年を迎えた43万5,000人のうち、継続雇用された人は73.6%、継続雇用を希望しなかった人は24.6%、基準に該当せず離職した人は1.8%となっています。



① 役職定年制の導入  
能力・実績にもとづく人事管理が徹底さ

### 【組織活力の維持のための方策】

なお、60歳で役職定年となった場合、役職手当がなくなるため、実質的にはさらなる収入減になる。

【60歳を超える職員の給与制度の設計】  
—— 60歳前の70%  
60歳を超える職員の給与は、60歳前と同じ職務を行う場合でも、その年間給与を60歳前の70%に設定し、給与制度の設計を行う。これは、60歳台前半層の民間企業従業員の年間所得（給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金）が50歳台後半層の年間給与の約70%であることを踏まえたものである。

れるまでの措置として、本府省の局長・部長・課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させる。

### ② 短時間勤務制の導入

短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とする。これにより若年層の新規採用や職員の昇進をできるだけ確保する。

### ③ 能力・実績にもとづく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

短期間で頻繁に異動させる人事運用を見直し、能力・実績に基づく人事管理の徹底、職員の能力を伸ばす多様な経験の機会拡充などの措置を講じる必要がある。

65歳定年制については、現在の再任用制

度との相違点とあわせ、退職手当や給与の制度設計など、今後の動向が気になるところです。

（協会職員／篠田良子）

	再任用制度	65歳定年制
60歳時点での選考	あり	なし
任期	1年以内（以後65歳まで更新あり）	65歳まで
勤務時間	「常時勤務」または「短時間勤務」	「常時勤務」または「短時間勤務」？
給与	再任用時点で再設定	60歳前の70%？