

職員の再任用制度を考えるヒント

自治労連埼玉県本部 2018年3月

1. 再任用制度とは

再任用制度とは、定年退職（勤務延長含め）後に一般職職員として自治体で働き続けることを保障するための制度です。自治体にとっては、60歳以降も能力の蓄積を活かすための制度です。職員にとっては、年金支給開始年齢の繰り延べに対応した生活保障に欠かせない制度であるとともに、高齢時代に相応しい自己実現と社会貢献のための制度です。

(1) 再任用制度の概要

再任用には、常勤職員同様の勤務日数・勤務時間数を働くフルタイム再任用（以下「再任用フル」と）と、それよりも短い勤務日数・勤務時間数を働く短時間再任用（以下「再任用短時間」）があり、前者は地方公務員法（以下「地公法」）28条の4で、後者は地公法28条の5で定められています。

そして、詳細は各自治体の条例で定めることとされ、再任用短時間は自治体ごとに運用が異なっています。以下が共通の概要です。

		再任用フル	再任用短時間
採用・任用		<p>①退職前の勤務実績をもとに選考で採用とされています。ただし、定年延長の代替としての性格をもつことから、欠格該当者や病気休職等で実態として勤務不可能な者以外は採用されるのが原則です。</p> <p>②任期は1年以内。65歳到達後の年度末までは更新できます。 定年前退職者も一定の条件を満たせば60歳を超えた年度から、また、一度再任用を希望しなかった者も、65歳までは再任用の対象者となれます。</p>	
勤務時間		1週38時間45分＝週5日で、正規職員と同じ時間	再任用フルより短く、週2日～週4日や2週間で5日等になる。
給与	給料	<p>給料表の最下段に「再任用職員」として各級ごとに決まっています。再任用短時間の場合は週の勤務時間比率で計算されます。 フルは年金支給停止、短時間は支給年齢になった際の一部停止の判断が必要。</p>	
	手当	<p>①不合理ですが、扶養手当と住居手当は支給対象外にされています。 ②その他の地域手当等は支給の対象になります。期末・勤勉手当は正規職員とは異なる支給月数になります。</p>	
休暇制度		正規職員同様の年休・病休・特休・介護休がとれます。	再任用フルと基本は同じ。年休日数は週の勤務時間数比率で計算
社会保障		共済組合	健康保険・厚生年金保険
条例定数の扱い		定数内に数えられます	定数外の扱いになります
組合加入・サービス		管理職以外は当然加入すべき。兼業等のサービスは正規と同じ扱い。	

(2) 再任用制度が地方公務員法に定められた経緯と現状

背景には公的年金制度の満額支給年齢が2001年度(H13)から繰り延べされ、それに見合った生活保障の制度が必要になったことがあります。そこで、1999年(H11)に地公法が改定され、28条の4(=再任用フルに改定)及び28条の5(再任用短時間の新规定)が定められ、2001年度(H13)から適用されています。政府説明では「雇用と年金の連携」と言っており、私たちは「前」再任用制度と呼びます。

その後、2013年度(H25)からは60歳報酬比例部分無支給(=退職後すぐは年金がゼロ)になる事態への対応から、前再任用からの抜本改正が必要になりました。

人事院は2007年の勧告・報告から「退職管理～高齢期の雇用問題」の中で基本的に定年延長を提起し、もしくは再任用制度の拡充の必要性を述べていました。

ところが、政府は一向に明確な動きをせず、給与制度や退職金の改悪の一方で高齢期雇用問題についてはサボタージュを続けていました。

そんなこともあり、2011年(H23)9月、人事院は「定年延長を求める意見の申出」(人事院の権限で内閣と国会にできる)を「国会及び内閣が、その実現のために所要の措置をとられるよう要請する」という内容で行いました。

しかし、安倍政権は公務員から労働基本権をはく奪したことの代償措置と言ってきた人事院の意見の申出を尊重することなく、2013年(H25)3月26日、再任用制度のままで「雇用と年金が接続」されるまでは「フルタイムの官職に再任用する」との閣議決定を行ってしまいました。フルタイムの官職ですよ!

そして、同3月29日には総務省が副大臣名で「地方公務員の雇用と年金の接続について」という通知を発して、地公法を改定することなく再任用制度で、その場しのぎをしてきました。報酬比例支給時期と分けるために、私たちは「新」再任用と呼びました。

このことが、都道府県や政令市はともかく、市町村で再任用制度が、①条例はあっても事実上実施されていない、②再任用短時間のみが平然と行われている、③再任用の代わりに非常勤任用を押し付ける、④新再任用から前再任用への接続を特殊な扱いとして、65歳までの継続雇用(任用)を拒否する、という混乱・後退の原因になっています。

現状は、「雇用と年金の接続」そして「65歳までの継続雇用」という公務員の高年齢期における権利が侵害される事態にあります。過去にさかのぼって雇用(任用)を保障することなどできません。不利益に対する損害賠償請求にでもなれば、自治体にとっても不名誉極まりないことです。

しかも、国家公務員に関しては、内閣人事局、人事院、そして省庁代表で「公務員の定年の引上げに関する検討会」がもたれ、すでに2021年(H33)からの定年延長にまで話が進んでいます。

これまで、高年齢期職員の犠牲でごまかしてきた市町村の「雇用と年金の接続体制」では深刻な事態になりかねません。職の開拓、働き方の変化への対応、職場での現役職員との合意形成等々、再任用人事行政の蓄積のないところから適正な「定年延長」は始められません。そして、確かな「新・前再任用制度」を実施しておかなければ、2021年の前後で職員の処遇・権利に深刻な格差を起こしかねません。それは、再任用対象職員にとっては人事行政の杜撰による不公正極まりない不利益扱いとなるでしょう。

2 . 再任用制度は労働者の権利

再任用制度を「お情け」や「任意の制度」と考えている自治体当局(雇主)があります。高齢社会と言われながら、未だに60歳以降の継続雇用制度の意味も、その社会的な役割も職場一般では合意形成に欠けています。そこで、根源的なところから考えてみます。

(1) 憲法27条の労働権(権利)から考える

憲法27条1項は「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」とあり、その意味するところは、第1に、国は国民の「働く権利」を保障しなければならないということです。労働法学者の菅野和夫東大名誉教授の『労働法』(弘文堂)の中では「労働の機会を得られるように労働市場の体制を整える義務」と表現しています。第2に、国は「就労できない間の生活を保障すること」ということです。菅野氏は「労働の機会が得られない労働者に生活を保障する義務」としています。

いずれにしても「労働権」の保障は憲法上の労働者の権利、国の義務であり、これは60歳以降についても変わるものではありません。だから後で述べるとおり法体系でもその実現が図られています。

「働く権利」とあわせて「義務」の視点からも考えてみます。労働者は、働いて本人と家族の生計を維持することしかできません。したがって、国の働く環境整備とあわせて、働いて自立生活をめざす義務があります。そのうえで、必要な場合の社会保障を自治体自身が進めてきたはずで、このことを自治体当局は忘れていた気がします。

また、近年は「労働」が果たす社会的な役割についての様々な議論が広がっています。

「生計維持」だけでなく人間として豊かに生きるためには「働いて自己実現のできる環境整備」「働いて社会貢献して社会的存在として成長できる環境整備」が60歳の前後に関係なく、権利として保障されなければなりません。憲法13条の「幸福追求に関する国民の権利」です。憲法遵守を宣誓した公務員が見落としてはならない視点です。

(2) 憲法の定めを具体化するために様々な法律が定められている

以上の憲法上の権利を保障するために、法律も政策も定められてきました。例えば、「雇用対策法」は雇用に関する総合的施策により完全雇用の達成を目的に定められています。「職業安定法」も雇用対策法と一体で職業紹介の適正な運営確保と職業の安定を図るとしています。

今回のテーマと重なる「高年齢者雇用安定法」は、後で述べるとおり高年齢者の65歳までの継続雇用ルールを定めています。あわせて高年齢期の「雇用」機会の拡大を図るために、シルバー人材センターを法律にもとづく制度として確立し、一昨年3月には一部規制緩和が行われて労働関係法令が適用されるシルバーによる派遣まで可能としました。あわせて「第4章 地域の実情に応じた高年齢者の多様な就業の機会の確保」として、自治体が「地域高年齢者就業機会確保計画」を策定できることまで整備されています。こうした動向に無頓着な自治体当局があり、自らに課せられた職場内外における「使用者」としての役割に気づかないでいることは残念でなりません。

なお、「障害者雇用対策法」は障害者の雇用ルールと雇用促進を、「職業能力開発促進

法」では雇用対策法と一体で職業訓練等により職業安定を図ることが定められています。

また、前述の「就労できない間の権利を保障する」ためには「失業対策法」が、失業給付を受けられない者の職業訓練の給付金支給のための「求職者支援法」があるなど、憲法27条の労働権を具体化するために様々な労働関係法令・体系があることを理解してほしいものです。そして、憲法理念を反映した高年齢期雇用の確立を図るべきです。

(3) 高年齢者雇用安定法と地方公務員法の定めとは

60歳以降の雇用にかかわる高年齢者雇用安定法(以下「高年法」)9条の定めは年金支給開始年齢の繰り延べにあわせて、2013年から改正法が施行されています。

そこでは、60歳以降の雇用に関して3つの選択肢をあげ、第1に、定年制を廃止する～本人が拒否しなければ働き続けられること、第2に、65歳までの定年の引上げ～本人が拒否しなければ65歳まで働けること、第3に、対象者を限定することなく65歳までの継続雇用制度の導入～希望すれば65歳までは働けること・・・のいずれかの措置をしなければならなくなりました。そして、義務違反企業を公表することや、厚労省が「事業主が講ずべき措置の指針」を策定することなども盛り込まれました。

ただし、高年法は公務員には適用されません。では、民間企業には60歳以降の雇用に関する責任を厳しく求めて、公務は知らん顔なのでしょうか？ そんなことが許されるわけがありません。公務にも同様の措置が定められています。

改正前は「対象者を限定できる制度」でしたが廃止されました。ただし、経過措置で、報酬比例部分の支給年齢以降は、労働組合との労使協定で対象者を限定できる制度が残っています。

公務員に高年法が適用されない理屈として、労働契約(雇用)と行政行為(任用)の相違をあげる論があります。だからと言って、60歳以降の雇用(任用)で、公務と民間がまったく別で良いとする定めはありません。

公務員には公務員法の定めがあります。そして、国家公務員(以下「国公」)には人事院の勧告・意見の申出制度があり、地方公務員(以下「地公」)には国公や民間の動向への配慮として情勢適応の原則があります。なによりも公共の公正性確保から、法令の趣旨を遵守する姿勢が求められます。

地公法は28条の2で、定年は60歳の誕生日の年度の3月31日とし、年齢は国準拠と定めています。また、28条の3では限度3年の勤務延長も定めています。

そして、28条の4で常勤職=フルタイムの再任用を規定し、定年退職者、勤務延長後の退職者、定年前退職で条件を満たす者は、1年ごとに国準拠の年齢まで再任用できるとしています。

さらに、28条の5で短時間勤務職の再任用を規定し、内容は、基本的に再任用フルと同様の仕組みにしています。

これらの扱いは、28条の6のとおり一部事務組合と自治体間の相互でも同じです。

この地公法の定めは、2001年4月の年金満額支給開始年齢繰り延べへの対応として、当分の間は定年延長ではなく再任用制度を行う目的で改定されました。したがって、定年延長前に新再任用を拒否したり、報酬比例部分支給を口実に前再任用を拒否したりすることは脱法行為あるいは法の網を掻い潜る潜脱行為のそしりを免れません。

3 . 政府決定と国家公務員再任用制度からみて

一部の市町村で不適正な再任用が行われる背景には前述のとおり、労働者の憲法上の権利、労働法体系や民間制度への無理解、そして地公法脱法などがあります。もう一つ重大なのは2013年3月の閣議決定と総務副大臣通知の勝手な解釈、そして国公制度への不勉強がありそうです。そこで、政府決定を再確認します。

(1) 報酬比例部分支給延長にむけ政府はどの様な運用を求めていたか

2013年(H25)3月26日の閣議決定を引用すれば明らかです。なお、「高年法」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ようとしており、私たちの主張根拠の一つと同じことを言っています。

国家公務員の雇用と年金の接続について(閣議決定)

国家公務員の高年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、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

閣議決定を受けて2013年(H25)3月29日総務副大臣から各自治体に発せられた通知も同趣旨です。なお、同通知中の「ただし書き」に「年齢別構成の適正化を図る観点から～困難であると認められる場合は～短時間勤務の職に～再任用することができる」とあるのを口実に、本末転倒の短時間主流の活用が行われている実態もあります。

とはいえ、このことは逆に、フルタイムの再任用が原則であることを強く明らかにしている政府見解とも言えます。

地方公務員の雇用と年金の接続について(総務副大臣通知)

～この閣議決定は～当面、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等をその内容とするものです。

地方公務員の雇用と年金を確実に接続するため、各地方公共団体において、この閣議決定の趣旨を踏まえ、下記の事項に留意の上、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...要請いたします。

記

- 1 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、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28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、常時勤務を要する職（以下「フルタイム職」という。）に当該職員を再任用するものとする
こと。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、地方公務員
法第 28 条の 5 の規定に基づき 短時間勤務の職に当該職員を再任用することができること。

(2) 人事院はどのような制度を求め、その後どのような様に対応してきたか

再任用の継続ではなく定年延長を「意見の申出」していました。

具体的には、公的年金の支給開始年齢の繰り延べの1年半前になる、2011年9月に「公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当である」との意見の申出（国家公務員法第23条に基づく人事院の権限）を行っていました。

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」宛先 衆議院議長横路孝弘殿、参議院議長西岡武夫殿、内閣総理大臣野田佳彦殿

公的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となっており、国家公務員制度改革基本法第10条に、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることについて検討することと規定されている。

人事院は、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、定年を段階的に65歳に引き上げることが適当であると認めるので、別紙要綱により国家公務員法その他関係法律を改正されるよう、国家公務員法第23条の規定に基づき、意見を申し出る。

その後、人事院や政府はどのような施策をしてきたのでしょうか。

ア) 人事院は、毎年度版の「国家公務員の再任用制度」という制度説明とQ&Aのパンフレットを作成して制度の周知と適正な運用を求めてきました。とても丁寧な説明です。

一部市町村の退職者から「詳しく教えてもらえなかった」「面談で再任用をあきらめる様に言われた」との苦情があるのは雲泥の差です。ぜひ、あなたも読んでみてください。ネットで「人事院 国家公務員の再任用制度」でつながります。

イ) さらに、国家公務員には「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」というのがあります。公務外への自力再就職情報の提供も含めて、職員が定年後に不安を覚えることなく公務に精励し、職員が生涯設計を考える際の参考や、再就職の知識・ノウハウ、求人情報、生活情報、社会活動への参加・自己啓発関連情報などを総合的に提供することが目的とされています。満足とはいえなくても、高齢期雇用の拡大に必要な施策を行ってきています。未だに再任用に規制をかけている自治体の現状とはあまりの格差です。こうした準備もなく定年延長に適切に対応できるのでしょうか。



4 . 県内再任用制度の現状・国家公務員再任用制度の現状

(1) 県内自治体の再任用制度状況の概要

■ 県内の再任用制度と運用の実態

自治体名	フルのみの再任用	短時間のみの再任用	フルと短時間の両方	再任用職員数			対全職員比率
				フル	短時間	合計	
さいたま市			○	40	739	779	8.5
川越市			○	114	18	132	5.6
熊谷市			○	31	15	46	3.4
川口市			○	6	219	225	5.0
行田市		○		0	26	26	4.7
秩父市		○		0	16	16	2.2
所沢市			○	118	31	149	7.4
飯能市		○		2	2	4	0.6
加須市		○		0	27	27	3.7
本庄市			○	10	12	22	4.1
東松山市			○	15	22	37	5.2
春日部市		○		1	89	90	4.8
狭山市			○	14	57	71	8.6
羽生市			○	2	17	19	4.7
鴻巣市		○		0	41	41	6.0
深谷市			○	4	22	26	2.4
上尾市			○	30	100	130	9.2
草加市			○	56	9	65	3.8
越谷市			○	33	135	168	5.7
蕨市			○	23	9	32	5.1
戸田市			○	23	18	41	4.6
入間市			○	28	40	68	8.1
朝霞市			○	27	27	54	7.1
志木市			○	9	3	12	3.0
和光市			○	10	7	17	4.3
新座市			○	8	80	88	10.7
桶川市		○		0	28	28	6.4
久喜市		○		1	52	53	5.8
北本市			○	16	17	33	8.2
八潮市			○	24	40	64	11.3
富士見市			○	26	18	44	8.1
三郷市		○		1	84	85	9.6
蓮田市		○		0	32	32	6.8
坂戸市			○	37	9	46	8.0
幸手市		○		0	39	39	10.2
鶴ヶ島市			○	0	8	8	2.0
日高市		○		0	12	12	3.2
吉川市			○	22	1	23	5.5
ふじみ野市			○	20	18	38	6.2
白岡市		○		1	7	8	2.2
市集計		13	27	752	2146	2898	6.3
伊奈町			○	2	10	12	3.8
三芳町			○	20	2	22	7.8
毛呂山町		○		0	11	11	4.5
越生町				0	0	0	0.0
滑川町		○		0	4	4	3.1
嵐山町		○		0	4	4	2.8
小川町	○			7	0	7	2.6
川島町		○		1	12	13	7.4
吉見町				4	0	4	2.3
鳩山町	○			3	8	11	8.4
ときがわ町		○		0	5	5	4.0
横瀬町		○		0	7	7	7.9
皆野町				1	0	1	1.1
長瀨町			○	1	2	3	3.5
小鹿野町			○	3	4	7	2.8
東秩父村				0	0	0	0.0
美里町				0	0	0	0.0
神川町				0	0	0	0.0
上里町			○	6	0	6	3.4
寄居町			○	4	4	8	3.2
宮代町		○		1	2	3	1.5
杉戸町			○	0	14	14	4.4
松伏町			○	4	4	8	4.4
町村集計	2	7	8	57	93	150	3.7
県全体	2	20	35	809	2239	3048	6.1

※フル(=フルタイム)=常勤(正規)職員と同じ勤務時間
 ※この表は制度上であり、必ずしも運用の実態ではありません。県市町村課調べ
 ※2017年4月現在で、埼玉連の各自治体調査への回答から作成

左表のとおり、制度としては「フルタイムのみ」「短時間のみ」「その両方」の3通りの制度で行われています。しかし、前述の通り地公法は、再任用フルと再任用短時間で制度化されているのですから、「フルのみ」「短時間のみ」は地公法の脱法です。

そして、すでに述べた高年法や閣議決定の趣旨からは大きく逸脱した状態での制度化が放置されています。

再任用職員数で運用の実態をみると、フルが809人(26.5%)で、圧倒的に再任用短時間が多くなっています。国公の場合は、再任用者総数ではフルが32.9%と埼玉より高くなっています。

そして、2016年の新規再任用者では、フル1981人(51.8%)と短時間1840人と、逆転した動きになっています。

埼玉県内市町村の場合、一つは制度があっても運用では遅れていること。二つに、再任用短時間が主流で、60歳無年金時代に入っても依然として再任用フルへの転換が進んでいない自治体が少なくない状況が見て取れます。

とりわけ、いくつかの市、そして少なくない町村で再任用制度の活用自体が極めて遅れている実態が心配です。

対全職員比率は再任用職員数を在籍職員数で除した数字です。どこが遅れていて深刻かの傾向は読み取れます。再任用対象職員数と比較したいのですが、公表数字がありません。したがって、その多寡に厳密な客観性はありませんが、比較で明らかに低い自治体に退職者が不在のわけではなく、適正な運用が図られてこなかったのでしょう。

あなたの自治体では、希望者のフルタイム再任用を原則にしていますか？ 本

人が希望した場合には短時間再任用を選択できますか？ 職の開拓などのとりくみをした上で、止むを得ず職員年齢構成への配慮から、本人合意のもとに短時間再任用や他の再就職の確保をしていますか？ さらに、年金の報酬比例部分の支給後も65歳までは再任用を行っていますか。制度上も運用も法律の趣旨が曲げられていませんか。

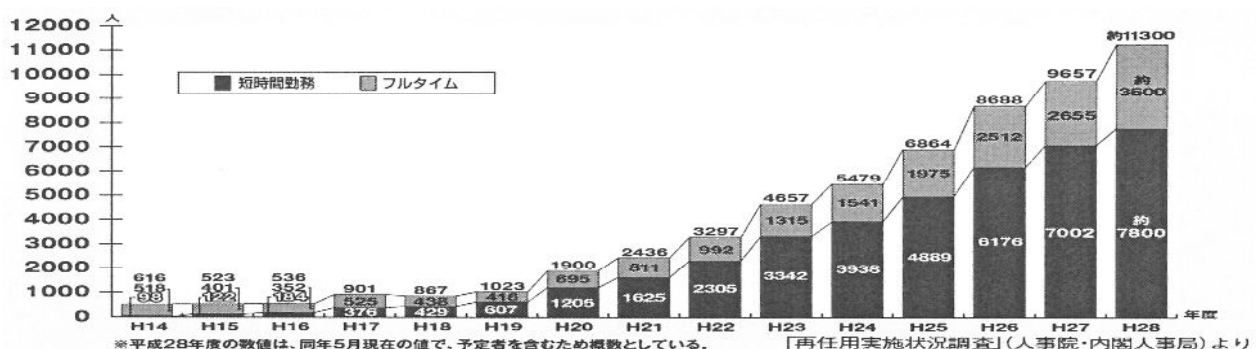
人事行政も「行政」としての位置づけがされているのでしょうか？ ある自治体で公共施設総合管理計画や業務の外部化計画を口実に再任用の抑制を正当化していました。

しかし、適法・適正な人事管理は「行政」ではないのでしょうか。自治体行政の大半が職員の労働によって担われているのですから、自治体行政の要は「人事行政」と言っても過言ではありません。ところが、人事行政と他の行政が一体で検討されずに後景に追いやられている現状があります。これでは、違法・脱法による退職者への権利侵害、民間に厳しく公務に甘い高年齢職員管理行政でしかありません。

おどろいたのは、再任用だと条例定数管理に支障があるので非常勤任用で対応すると議会答弁した自治体がありました。これなどは、再任用短時間が定数管理の対象外という基礎的なことも理解していなかった証拠であり、やはり、その自治体は再任用職員数も少なく、対全職員数比率も低くなっています。

(2) 国家公務員の再任用状況

一見して分かるとおり、前と前の合計再任用者数は平成23年頃から急増カーブになっています。とくに平成24年から平成28年にかけては倍加しています。その後の数字が公表されれば、さらに再任用制度が定着しつつある様子が分かるはずですが、ちなみに、この図で再任用フルは約3600人となっていますが、その後の公表で3692人となっており、全体の3割を超えてきています。



下表は、年度ごとの退職者に対する新規の再任用の状況で、再任用比率の増加が分かります。

■ 年度別 国家公務員の定年退職者及び新規再任用者等の人数(内閣人事局資料から)

年度	2007年		2008年		2009年		2010年		2011年		2012年		2013年		2014年		2015年		2016年	
	H19	比率	H20	比率	H21	比率	H22	比率	H23	比率	H24	比率	H25	比率	H26	比率	H27	比率	H28	比率
定年退職者数	4,430	100.0	4,348	100.0	4,410	100.0	3,879	100.0	5,400	100.0	4,828	100.0	5,392	100.0	5,340	100.0	5,985	100.0	-	-
新規再任用者数	629	14.2	1,110	25.5	1,147	26.0	1,530	39.4	1,953	36.2	2,111	43.7	2,418	44.8	3,072	57.5	3,064	51.2	3,821	-
フルタイム	281	6.3	435	10.0	416	9.4	524	13.5	627	11.6	710	14.7	798	14.8	1,277	23.9	1,236	20.7	1,981	-
短時間	348	7.9	675	15.5	731	16.6	1,006	25.9	1,326	24.6	1,401	29.0	1,620	30.0	1,795	33.6	1,828	30.5	1,840	-

※ 2010年1月社会保険庁から日本年金機構へ、同年4月に国立高度専門医療センターが独立法人化

そして、2016年(H28)にはフルと短時間が逆転しています。

5 . 速やかに適正な再任用制度の確立を求めます

(1) 自治労連埼玉県本部は「 2 0 1 8 年統一要求」を提出

私たちは定年延長が現実化しているもとで、急いでフルタイムを原則とした再任用制度の確立を求めています。そのためには、長年の能力の蓄積を住民生活の向上に活かせる新たな職 = 再任用職の開拓が必要です。定年を迎えた職員自身の働き方・職場生活の発想の転換も必要です。また、60歳未満の職員に再任用制度の必要性や再任用職員との仕事の進め方に関する合意形成も必要です。それらの準備を早急に進めるように要求しています。

高齢期雇用（定年延長含む）に関する要求

再任用制度の基本原則について

ア) 定年の延長を展望するとともに、雇用と年金の接続、生計費保障を大前提とし、60歳以降の部分年金受給者を対象とした制度（以下「前再任用制度」）と、60歳以降に完全不支給者となる者を対象とした制度（以下「新再任用制度」）を整合性あるものとして確立すること。

イ) 高年齢者雇用安定法の改正、閣議決定（2013.3.26「国家公務員の雇用と年金の接続について」）及び総務副大臣通知（2013.3.29「地方公務員の雇用と年金の接続について」）の趣旨を踏まえ、希望者全員を再任用する制度にすること。なお、本人が希望する場合には外郭団体、民間等への再就職についても可能な制度を確立すること。

ウ) 役職者・非役職者にかかわらず一律の再任用制度とすること。

エ) 非再任用者も含めた、職員全体の「生活権」「労働権」「生きがい・働き甲斐」「自治体職場のあり方」「民主的な職場運営のあり方」の視点から制度を検討すること。

再任用職員の給料・手当制度について

ア) 再任用職員の給料額は、定年退職前の概ね7割以上とし、労使交渉で決定すること。

イ) 定年延長も含めた高齢期雇用制度の未確定の状況を踏まえて、当面は次の額にすること。

）新再任用制度適用者は国公5級に準じた再任用給とすること。

）前再任用制度適用者は国公3級に準じた再任用給とすること。

）短時間勤務職員の場合はフルタイムとの勤務時間数の比率に基づく額にすること。

ウ) 諸手当については、原則として定年退職前と同様の制度を適用すること。

）期末勤勉手当は、60歳前職員の基本となる月数を支給すること。

）扶養、住居手当は、60歳前職員と同様の制度とすること。

）通勤、特勤手当は勤務の実態に基づいて支給すること。

）その他の手当は交渉で決定すること。

勤務時間について

ア) 新再任用制度はフルタイムを原則とし、困難業務または本人の希望がある場合は「4分の3勤務」または「2分の1勤務」等の短時間勤務も可能とすること。

イ) 前再任用制度は、フルタイムの「4分の3勤務」または「2分の1勤務」等の短時間勤務を基本に、職務の必要性と本人の希望がある場合にはフルタイムとすること。

ウ) 社会保険適用対象者の拡大を理由に、本人の意に反する勤務時間の短縮は行わないこと。

再任用者の調査、職の新規開拓と職場体制の整備について

ア) 年度ごとの定年退職者数を、新再任用制度、前再任用制度ごとに明らかにすること。

イ) 継続勤務困難職種を明確にして対応策を策定すること。

ウ) 再任用のための新たな職の開拓を行うこと。

エ) 60歳以降も働き続けられるように、職場環境の改善をはかること。

オ) 高齢期雇用が社会的に求められていること及び長期の公務経験を活かした高齢期労働生活の有用性について周知し、職場における活用体制を整えること。

公務サービスの維持と定年退職前職員の働き方にも配慮した実効ある再任用制度を確立すること。

ア) 新規採用の長期計画を策定し、各年齢区分において均衡を保てるようにすること。

イ) 再任用職員は定数外とし、定数管理の別枠を設けて、継続的に新規採用を行うこと。

ウ) すでに非正規や委託労働者が就労している職との競合が生じないように配慮し、職場体制の充実をはかる視点で制度を運用すること。

再任用制度の周知状況、職員の理解及び改善課題について情報交換し、労使合意による制度運用を行うこと。

(2) 再任用制度は労働条件であり労使合意による制度確立を求めます

再任用制度は職員のライフサイクルに関わる重要な労働条件です。したがって、地公法55条1項に該当する交渉事項として、前記の見解や提案について団体交渉による改善を求めていきます。

少なくない自治体当局が再任用制度を正しく理解していないか、職員の条例定数、行革計画を優先して意図的に再任用を抑制しています。しかし、再任用制度は対象年齢を経過してから復活することの出来ないものです。

そこで速やかな改善・確立を図るため、対象間近の職員による勤務条件改善の措置要求も含めたとりくみも検討します。脱法状態の再任用制度については、本来ならば過去の損害賠償要求もすべきものです。

現業職員や公営企業職員については地方公営企業等労働関係法7条の規定にもとづいて「労働組合」としての位置づけから実現を迫っていきます。

その結果、交渉に誠実な対応がみられない場合には、労働組合としての権利を行使して「埼玉県労働委員会」への「あっせん申請」も含めたとりくみを予定しています。

再任用は年度当初とは限りません、勤続25年の実績があって早期退職した職員の対象者、65歳に近い職員で、あらためて再任用を希望する場合には、年度途中での再任用実施も検討する必要があります。

職場の合意形成も重視して、宣伝と学習のとりくみも行います。

新規職員採用計画の確定とのからみもあるため、人事行政のスケジュールを意識してとりくみをすすめます。

資料編

高年齢者雇用安定法

第2章 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進

(定年を定める場合の年齢)

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(高年齢者雇用確保措置)

第9条 定年(65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇いを確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 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続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入
- 三 当該定年の定めを廃止

2 (略)

3 厚生労働大臣は、第1項の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(心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。)に関する指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

地方公務員法

(定年による退職)

第28条の2 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日までの間において、条例で定める日(以下「定年退職日」という。)に退職する。

2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として条例で定めるものとする。

3 前項の場合において、地方公共団体における当該職員に関しその職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さないとき認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができる。この場合においては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

4 前三項の規定は、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び非常勤職員には適用しない。

(定年による退職の特例)

第28条の3 任命権者は、定年に達した職員が前条第一項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、条例で定める

ところにより、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。

- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、条例で定めるところにより、1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を超えることができない。

(定年退職者等の再任用)

第28条の4 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等(第28条の2第1項の規定により退職した者₁若しくは前条の規定により勤務した後退職した者₂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₃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、1年を超えない範囲内で更新することができる。

- 3 前2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3月31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23条の規定(条件付採用)は、適用しない。

第28条の5 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、1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1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。以下同じ。)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については、前条第2項から第5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28条の2第1項から第3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。