

# 関係府省提出資料

通番	ヒアリング事項	府省	ページ
8	他自治体において退職した職員に係る再任用制度の規制緩和	総務省	1～8
27	地方公共団体が行う農業共済事業の義務付けの緩和	農林水産省	9～14
42	都道府県の地域森林計画に係る国の同意協議の廃止	農林水産省	15～20
25	鳥獣保護区における狩猟による捕獲の特例制度の創設	環境省	21～26

## 地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律

地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律(平成14年5月29日法律第48号)(抄)

(職員の任期を定めた採用)

第三条 任命権者は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者が有する当該高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合には、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

2 任命権者は、前項の規定によるほか、専門的な知識経験を有する者を当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させる場合において、次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該者を当該業務に期間を限って従事させることが公務の能率の運営を確保するために必要であるときは、条例で定めるところにより、職員を選考により任期を定めて採用することができる。

一 当該専門的な知識経験を有する職員の育成に相当の期間を要するため、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させることが適任と認められる職員を部内で確保することが一定の期間困難である場合

二 当該専門的な知識経験が急速に進歩する技術に係るものとして当該専門的な知識経験の性質上、当該専門的な知識経験が必要とされる業務に当該者が有する当該専門的な知識経験を有効に活用することができる期間が一定の期間に限られる場合

三 前二号に掲げる場合に準ずる場合として条例で定める場合

3 (略)

川口市から提案のあった任用は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条第2項に基づき、一般任期付職員として任用することが可能である。  
また、実際の取組としても、こうした任用の例が見られる(詳細次ページ)。



## 現行制度（任期付職員制度）で対応している具体的事例

### 富士市の事例

- 富士市立高等学校で副校長として一定期間勤務していた県の教職員を、定年後に、同校の校長として任期付職員として採用。

(経歴)・静岡県に教員として採用

- ・平成23年度～平成24年度 富士市立高等学校に副校長として勤務
- ・平成25年度～平成27年度 県立高等学校の校長として勤務
- ・平成27年度末 静岡県を定年退職
- ・平成28年度～ 富士市立高等学校の校長として採用(一般任期付職員 ※)

※地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律第3条第2項第1号

### ○ 採用の理由

(能力)①市立高校の教育活動を理解し、リーダーシップを発揮して、基本理念に基づいた学校経営ができること②県教委等との協力、調整が行えること

(経歴・実績)①市立高校副校長としての実績(開校当初2年間)②県高校教育課での経験(3年間)

### 川崎市の事例

- 募集内容:川崎市市民ミュージアムに勤務する担当係長(教育普及) ※平成23年5月1日～
- 業務内容:市民ミュージアムにおける青少年等に対する教育プログラム(講座・ワークショップ)の企画・開発など 例:川崎地域の歴史・民俗の解説など
- 応募資格:博物館や教育機関などにおいて、教育に関する実務経験を5年以上有する者

## 今後の対応

上記のとおり、川口市からの提案は現行制度で対応可能なものであるが、このことが必ずしも自治体に十分に理解されていないことから、下記のとおり周知を図る。

- 他自治体の定年退職者を任期付職員として任用できることやその具体事例について、全国人事担当課長・市町村担当課長会議(8月末開催)において、周知する。
- 任期付職員制度活用事例集(平成26年12月)の更新の際に、他自治体の退職者を任期付職員として任用している事例も追加して掲載する。

## 民間における雇用と年金の接続

### 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年5月25日法律第68号)(抄)

(高齢者雇用確保措置)

第九条 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、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高齢者雇用確保措置」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齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入
- 三 当該定年の定め廃止

### 今後の高齢者雇用対策について(平成16年1月20日労働政策審議会建議)(抄)

#### 1. 65歳までの雇用の確保策

既に年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられつつあること等も踏まえると、…今後各企業において、…意欲と能力のある限り少くとも65歳までは働きつづけることが可能となる取組をさらに求めていくこととすべきである。

(3) 我が国の雇用管理の実態や企業の経営環境等も踏まえた上で、意欲と能力のある限り65歳までは働き続けることが可能となる取組をさらに求めるためには、法定定年年齢60歳は維持した上で、定年の定めをしている事業主は、65歳までの雇用の確保に資するよう、当該企業の定年年齢の引き上げ又は継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続き雇用する制度をいう。)の導入を行わなければならないこととすることが適当である。

### 今後の高齢者雇用対策について～雇用と年金との接続を目指して～(平成15年7月今後の高齢者雇用対策に関する研究会)(抄)

#### II 今後の高齢者雇用対策

##### 1、年金支給開始年齢(65歳)までの雇用の確保策

###### (1) 基本的考え方

意欲と能力のある者が少なくとも年金支給開始年齢までは働き続けることができるようにすることが喫緊の課題であるが、厳しい雇用失業者情勢の中で中高年齢者はいったん離職すると再就職は困難であり、また、いまだ円滑な企業間労働移動が可能となるような人事労務管理制度や能力評価システムも整備されていない状況にある。したがって、高齢者のそれまでの豊富な職業経験や知識を最大限に活かす上でも、本人が希望する限り、まずはできるだけ現に雇用されている企業において、労使間でも話し合いや工夫を講じながら、継続して意欲と能力に応じて働き続けることを可能とする制度を整備することが求められる。(略)

###### (2) 具体的なルール化

…定期部分の年支給開始年齢の引き上げを踏まえて、雇用と年金との接続を確保し、少なくとも年金支給開始年齢となる65歳まではその雇用する労働者を年齢を理由としては離職させないというルールを作り、高齢者の雇用の安定を図ることが必要である。

## 国における雇用と年金の接続①

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（平成23年9月30日）（抄）

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的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、…国家公務員法その他関係法律を改正されるよう、…意見を申し出る。

### 第1 定年の引上げに関する検討の背景及び定年の引上げの必要性

#### 1 定年の引上げに関する検討の背景

（公的年金の支給開始年齢の引上げ）

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の引上げに伴い、現行の60歳定年制度のままでは、定年退職後公的年金が支給されず無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が官民共通の課題となっている。また、急速に少子・高齢化が進展し、労働力人口も減少に向かっている我が国において、高齢者が長期にわたって培ってきた知識と経験を有効に活用しながら経済社会の担い手として活躍できるように就業環境の整備が必要となっている。既に民間企業については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において65歳までの雇用確保措置が義務付けられ、これに対応した取組が進んでいる。

#### 2 定年の引上げの必要性

（段階的な定年の引上げ）

民間企業での取組に留意し、…多様な働き方を選択できるようにする等の措置を講じながら段階的に定年を引き上げることによって、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的能力を十分活用していくことが適当であると考える。

## 国における雇用と年金の接続②

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)(抄)

### 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。

### 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。(略)

### ⑪ (その他)

(略)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。(略)

## 地方における雇用と年金の接続

地方公務員の雇用と年金の接続について(平成25年3月29日総務副大臣通知)(抄)

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日閣議決定が行われました。(略)

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。  
(略)

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。

6 今般の閣議決定においては、国家公務員の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齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、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」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こととされたこと。地方公務員についても、再任用の実施状況を検証し、国家公務員に係る検討に合わせ、改めて雇用と年金の接続の在り方について検討することとしていること。



以上により、提案のように任命権者以外に定年退職者の雇用義務を課した場合、これまでの民間・公務を通じた取扱いと異なるとなり、混乱が予想されるため、再任用による対応はできない。



