



Title	公務員の再任用：その仕組みと現状
Author(s)	小嶋, 典明
Citation	阪大法学. 2017, 66(5), p. 1-24
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/79196
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

公務員の再任用

——その仕組みと現状——

小 寫 典 明

- 一 はじめに——再雇用とは異なる再任用の世界
- 二 国家公務員の再任用——給与法等による勤務条件の法定
- 三 地方公務員の再任用——給与法をモデルとする給与条例
- 四 取扱いを異にする、非常勤職員と再任用短時間勤務職員

一 はじめに——再雇用とは異なる再任用の世界

定年退職者を再任用することは、国や地方公共団体にとって法律上の義務ではない。誰を再任用するかは、選考によって決まる。この点において、民間企業における定年退職者の再雇用とは大きく異なる。たとえば、このことを国家公務員法（国公法）は、次のように規定する（傍線は筆者による。以下同じ）。

(定年退職者等の再任用)

第八十一条の四 任命権者は、第八十一条の二第一項の規定により退職した者（定年退職者——注）若しくは

前条の規定（勤務延長の特例——注）により勤務した後退職した者若しく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人事院規則で定める者（以下「定年退職者等」という。）又は自衛隊法の規定により退職した者であつて定年退職者等に準ずるものとして人事院規則で定める者（次条において「自衛隊法による定年退職者等」という。）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、常時勤務を要する官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官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、人事院規則の定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。

- ③ 前二項の規定による任期については、その末日は、その者が年齢六十五年に達する日以後における最初の三月三十一日以前でなければならない。

第八十一条の五 任命権者は、定年退職者等又は自衛隊法による定年退職者等を、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、短時間勤務の官職（当該官職を占める職員の一週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する官職でその職務が当該短時間勤務の官職と同種のものを占める職員の一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。第三項において同じ。）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の任期については、前条第二項及び第三項の規定を準用する。

③ 短時間勤務の官職については、定年退職者等及び自衛隊法による定年退職者等のうち第八十一条の二第一項及び第二項の規定（定年による退職——注）の適用があるものとした場合の当該官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。

国公法に定めるこれらの規定によって再任用された職員を再任用職員といい、このうち同法八一条の五の規定により再任用された職員を再任用短時間勤務職員または単に短時間勤務職員という。

フルタイムで再任用職員を「採用」した場合、一人分の定員を丸々使ってしまうことになるため、勤務時間数に比例して人数がカウントされる（たとえば、勤務時間数が二分の一であれば、〇・五人として換算される）短時間勤務職員として再任用を行うケースが、実際には多い。その結果、「一般職の職員の給与に関する法律」（給与法）の適用を受ける職員の場合、こうした短時間勤務職員が、再任用職員全体の約七割（七〇・三％、平成二八年四月現在）を占めるものとなっている^①。

このような実情はともかく、趣旨の再任用規定は、地方公務員法（地公法）二八条の四および二八条の五にも存在する^②。「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」について定めた「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）第二章の「規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない」。このように規定する高年齢者雇用安定法七条二項が、公務員については定年退職者を「従前の勤務実績等に基づく選考により」、再任用職員として「採用することができる」との定めを可能にした。そんなカラクリも、現行法にはあった。

希望者全員を再雇用する。定年退職者については、そうした継続雇用制度の導入を義務付けられた民間企業とは、

あまりにも違⁽³⁾う。「再任用の任期の更新は、職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができるものとする」。人事院規則二一九（定年退職者等の再任用）には、「任期の更新」について、このように定める規定（五条一項）さえ存在すること（⁽⁴⁾）も知る必要がある。

二 国家公務員の再任用——給与法等による勤務条件の法定

国家公務員の勤務条件は、法律によって定まる。再任用職員の勤務条件も、例外ではない。たとえば、その最も代表的な例として、次のように定める給与法（平成二八年法律第八〇号による改正前のもの。以下同じ）の規定がある。

（俸給）

第四条 略

第五条～第七条 略

第八条 （二項～一二項、略）

12 国家公務員法第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）のうち、指定職俸給表の適用を受ける職員以外の職員の俸給月額⁽⁵⁾は、その者に適用される俸給表の再任用職員の欄に掲げる俸給月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

第八条の二 再任用職員で国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の俸給月額は、第六条の二（指定職俸給表の適用を受ける職員の号

俸に関する規定——注）及び前条第十二項の規定にかかわらず、第六条の二の規定によりその者が受ける号俸に応じた額又は同項の規定による俸給月額に、勤務時間法（「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」——注）第五条第二項の規定により定められたその者の勤務時間（「一週間当たり十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、各省各庁の長が定める」時間——注）を同条第一項に規定する勤務時間（「一週間当たり三十八時間四十五分」——注）で除して得た数に乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第十二条（一項、略）

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 略

二 前項第二号に掲げる職員（通勤のために自動車等を使用することを常例とする職員——注）次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額（再任用短時間勤務職員のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して人事院規則で定める職員にあつては、その額から、その額に人事院規則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

イ～ワ 略

三 略

3～9 略

（超過勤務手当）

第十六条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全

時間に対して、勤務一時間につき、第十九条に規定する勤務一時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務

二 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が七時間四十五分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内で人事院規則で定める割合」とあるのは、「百分の百」とする。

3 5 略

（期末手当）

第十九条の四 期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第十九条の六まで及び附則第八項第六号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日（次条及び第十九条の六においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号（成年被後見人又は被保

佐人」——注）に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（略）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の百二十二・五、十二月に支給する場合においては百分の百三十七・五を乗じて得た額（行政職俸給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの並びに同表及び指定職俸給表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事院規則で定める職員を除く。第十九条の七及び附則第十一項において「特定管理職員」という。）にあつては六月に支給する場合においては百分の百二・五、十二月に支給する場合においては百分の百十七・五を乗じて得た額、指定職俸給表の適用を受ける職員にあつては六月に支給する場合においては百分の六十二・五、十二月に支給する場合においては百分の七十七・五を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一 六箇月 百分の百

二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十

三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十

四 三箇月未満 百分の三十

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の八十」と、「百分の百二・五」とあるのは「百分の五十五」と、「百分の百十七・五」とあるのは「百分の七十」と、「百分の六十二・五」とあるのは「百分の三

十二・五」と、「百分の七十七・五」とあるのは「百分の四十二・五」とする。

4 第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。附則第八項第六号において同じ。）において職員が受けるべき俸給、専門スタッフ職調整手当及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給及び扶養手当の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

5・6 略

（勤勉手当）

第十九条の七

勤勉手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条及び附則第八項第七号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前六箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（略）についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従つて定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職

し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。

次項及び附則第八項第七号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の八十（特定管理職員にあつては、百分の百）を乗じて得た額の総額

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の八十七・五を乗じて得た額の総額

二 前項の職員のうち再任用職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の三十七・五（特定管理職員にあつては、百分の四十七・五）を乗じて得た額の総額

ロ 指定職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に百分の四十五を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給及び専門スタッフ職調整手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに俸給の月額に対する研究員調整手当の月額の合計額とする。

4・5 略

（特定の職員についての適用除外）

第十九条の八（一項・二項、略）

3 第十条の四（初任給調整手当——注）、第十一条（扶養手当——注）、第十一条の二（同上——注）、第十

一条の五から第十一条の七まで（地域手当の特例——注）、第十一条の九（研究員調整手当——注）、第十一

条の十（住居手当——注）、第十三条の二（特地勤務手当等——注）及び第十四条（同上——注）の規定は、再任用職員には適用しない。

再任用職員の場合、俸給は固定給。フルタイムの再任用職員であっても、俸給月額は、定年退職時のそれを相当程度下回る。行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の場合、その額は、地方出先機関の課長クラス（四級）で二七万三四〇〇円（四級の中央値である四七号俸Ⅱ三四万九九〇〇円の約八割）にとどまる。

他方、期末・勤勉手当の支給月数もほぼ半減する（再任用職員以外の常勤職員が年間四・二か月分（平成二八年法律八〇号による給与法改正後は、四・三か月分）であるのに対して、再任用職員の場合には、これが二・二か月分（二・二五か月分）となる。なお、ベースとなる俸給月額自体が違っていることに注意⁽⁵⁾）。これらの措置により、地方出先機関の課長クラスで、年収（俸給＋期末・勤勉手当）は、約三九〇万円になるという。

たしかに、再任用職員に対しても、特例を除く地域手当や通勤手当は支給される（給与法一条の三や二条は適用される）ものの、扶養手当や住居手当は支給されなくなる。特別法に定めのある寒冷地手当についても、同様に支給がストップする（「国家公務員の寒冷地手当に関する法律」一条を参照）。

しかも、再任用職員が属する「職務の級」が同一である以上、職務の内容についても、当然のことながら違いは生じない。フルタイムの再任用職員であれば、勤務時間も同じ。同一労働同一賃金といった考え方とは相容れない世界がそこにはある。ただ、公務員のなかでも、国家公務員だけが特別であったというわけではない。地方公務員の世界も、基本的に差異はなかった。以下では、このことを条例を通して確認したい。

三 地方公務員の再任用——給与法をモデルとする給与条例

俸給といわず、給料という。諸手当についても、国家公務員と地方公務員との間では、その呼称に微妙な違いがある。⁽⁶⁾しかし、条例準則が幅を利かせていた時代の名残か、給与条例一つをとっても、その内容は現在なお驚くほど共通している。それが給与法をモデルとするものであったことは、いうまでもない。たとえば、東京都の「職員の給与に関する条例」(平成二八年東京都条例第一〇四号による改正前のもの)には、次のような規定が存在する。

(初任給及び昇格昇給等の基準)

第六条 (一項、九項、略)

10 地方公務員法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六(地方公共団体の組合に関する規定——注)第一項若しくは第二項の規定により採用された職員(以下「再任用職員」という。)のうち、指定職給料表の適用を受ける職員以外の職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

第六条の二 地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、第五条の二及び前条第十項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額に、勤務時間条例第二条第三項の規定により定められたその者の勤務時間(「一週間にについて十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で、任命権者が定める」時間——注)を同条第一項に規定する勤務時間(「一週間にについて三十八時間四十五分」——注)で除して得た数を乗じて得た額とする。

2 略

(通勤手当)

第十二条 (一項・二項、略)

3 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 略

二 第一項第二号に掲げる職員(通勤のために自転車等を使用することを常例とする職員——注) 別表第

七に掲げる職員の区分及び自転車等の片道の使用距離の区分に応じて同表に定める額(再任用短時間勤務

職員及び育児短時間勤務職員等のうち、一箇月当たりの通勤回数を考慮して人事委員会が定める職員にあ

つては、その額から、その額に人事委員会が定める割合を乗じて得た額を減じた額)に支給月数を乗じて

得た額

三 略

4 ～ 7 略

(特地勤務手当等)

第十三条の二 略

第十三条の三 異動又は採用により、特地公署に勤務することとなつた職員で、当該異動又は採用に伴つて住

居を移転した職員(医療職給料表(一)の適用を受ける職員を除く。)には、特地勤務手当に準ずる手当を支給

する。

2 特地勤務手当に準ずる手当は、任命権者が人事委員会の承認を得て定めるところにより、前項に定める異

動又は採用に伴つて住居を移転した日から、当該異動又は採用の日から起算して三年に達する日までの期間（当該異動又は採用の日から三年を経過する際任命権者が特に必要と認める職員にあつては、同日から起算して八年以内の期間）、給料及び扶養手当の月額合計額の百分の六を超えない範囲内で支給する。

- 3 再任用職員で特地公署に勤務する者のうち、地方公務員法第二十八条の二第一項の規定により退職した者又は同法第二十八条の三の規定により勤務した後退職した者で退職前から引き続き特地公署に勤務するものにあつては退職前における勤務と再任用の各任期における勤務とが引き続きものと、それ以外の者にあつては再任用の各任期における勤務が引き続きものとみなして、前二項の規定を適用する。

4 略

（超過勤務手当）

- 第十五条 …… 正規の勤務時間を超えて…… 勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務一時間につき、第十八条に規定する勤務一時間当たりの給料等の額に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内の割合（その勤務が午後十時から翌日の午前五時までの間である場合は、その割合に百分の二十五を加算した割合）を乗じて得た額の合計額を超過勤務手当として支給する。

2 略

- 3 再任用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員等が、正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。）において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が七時間四十五分に達するまでの間の勤務に

に対する第一項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じてそれぞれ百分の百二十五から百分の百五十までの範囲内の割合」とあるのは「百分の百」とする。

4～7 略

(期末手当)

第二十一条 期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第二十一条の二の三までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員（東京都規則で定める職員を除く。）に対して、それぞれ基準日の属する月の東京都規則で定める日（第二十一条の二の二から第二十一条の二の三までにおいてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第十六条第一号（成年被後見人又は被保佐人）——注）に該当して同法第二十八条第四項の規定により失職し、又は死亡した職員（東京都規則で定める職員を除く。）についても、また同様とする。

2 期末手当の額は、職員の給与月額に、次の表の上欄に掲げる職員の区分に応じて、同表の下欄に定める割合を乗じて得た額に東京都規則で定める支給割合を乗じて得た額とする。

職員の区分		割合	
前項に掲げる職員のうち次に掲げる職員以外のもの		六月に支給する場合	十二月に支給する場合
行政職給料表(一)の適用を受ける職員のうちその属する職務の級が四級である職員（以下この条において「行(一)四級職員」という。）又は指定職給料表以外の給料表の適用を受ける職員のうち行(一)四級職員に相当する職員であつて、その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して東京都規則で定めるもの（以下「行(一)四級等職員」と総称する。）		百分の百・二・五	百分の百十七・五
		百分の百・二二・五	百分の百・三七・五

指定職給料表の適用を受ける職員	行政職給料表(一)の適用を受ける職員のうちその属する職務の級が五級である職員(以下この条において「行(一)五級職員」という。又は指定職給料表以外の給料表の適用を受ける職員のうち行(一)五級職員に相当する職員であつて、その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して東京都規則で定めるもの(以下「行(一)五級等職員」と総称する。)	
	百分の九十二・五	百分の百七・五
	百分の六十二・五	百分の七十七・五

3 再任用職員（指定職給料表の適用を受ける職員を除く。）に對する前項の規定の適用については、同項中

「百分の百二十二・五」とあるのは「百分の六十五」と、「百分の百三十七・五」とあるのは「百分の八十」と、「百分の百二・五」とあるのは「百分の五十五」と、「百分の百十七・五」とあるのは「百分の七十」と、「百分の九十二・五」とあるのは「百分の五十五」と、「百分の百七・五」とあるのは「百分の七十」とする。

4・5 略

(勤勉手当)

第二十一条の二 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員（東京都規則で定める職員を除く。）に對し、その者の勤務成績に應じて、それぞれ基準日の属する月の東京都規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは地方公務員法第十六条第一号に該当して同法第二十八条第四項の規定により失職し、又は死亡した職員（東京都規則で定める職員を除く。）についても、また同様とする。

2 勤勉手当の額は、職員の給与月額に、任命権者が東京都規則で定める基準に従つて定める支給割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の総額は、次の各号に掲げる職員に

ついて、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

- 一 前項の職員のうち次号及び第三号に該当する職員以外の職員 当該職員の給与月額に百分の八十五（行
（一）四級等職員にあつては百分の百五、行（一）五級等職員にあつては百分の百十五）を乗じて得た額の総額
- 二 前項の職員のうち指定職給料表の適用を受ける職員 当該職員の給与月額に百分の九十二・五を乗じて
得た額の総額

三 前項の職員のうち再任用職員（前号に該当する職員を除く。） 当該再任用職員の給与月額に百分の四十

（行（一）四級等職員及び行（一）五級等職員にあつては、百分の五十）を乗じて得た額の総額

3・4 略

（特定職員についての適用除外）

第二十一条の三（二項・二項、略）

3 第九条の三から第十一条まで（初任給調整手当、扶養手当——注）、第十一条の三（住居手当——注）及

び次条（寒冷地手当——注）の規定は、再任用職員には適用しない。

4～6 略

俸給表が給料表となり、号俸が号給となる。国と東京都とは、俸給表または給料表に定める「職務の級」の数
がそもそも異なる（行政職俸給表（一）では十級が、行政職給料表（一）では五級が最上級となる）ので、正確な比較はで
きないものの、再任用に伴う下げ幅は、東京都のほうが国よりもやや大きくなっている（再任用職員の給料／俸給
月額という点では、行政職給料表（一）三級（二七万一〇〇〇円）は、行政職俸給表（一）四級（二七万三四〇〇円）にほ

ば対応するものとなっているが、行政職給料表(一)三級の最高号給(四一万五一〇〇円)は、行政職俸給表(一)六級の最高号俸(四〇万九〇〇〇円)をも上回っているため、このような結果になる)。

他方、期末手当の支給月数は、国と東京都の間で違いはなく、勤勉手当の支給月数についても、再任用職員以外の常勤職員にみられる支給月数の違い(各〇・〇五か月分)を反映した、ごくわずかな差(各〇・〇二五か月分)にとどまっている(その結果、期末・勤勉手当の合計は、再任用職員以外の常勤職員が年間四・三か月分(平成二八年東京都条例第一〇四号による給与条例改正後は、四・四か月分)であるのに対して、再任用職員の場合には、これが二・二五か月分(二・三か月分)となる)。

さらに、期末・勤勉手当を除く諸手当についても、特地勤務手当またはこれに準ずる手当の取扱いに関して若干の差異がみられるだけで、扶養手当や住居手当が再任用職員に対しては支給されないという点では、国と東京都の間に違いはない。

たしかに、給料表の本身は、地方公共団体ごとに異なる。しかし、再任用の仕組み自体に大きな相違点はみられない。⁽⁷⁾給与法をモデルとすれば、必然的にそうなる。ただ、法律や条例の制定には、国会や地方議会の議決を必要とする。民間企業の現状をみても、再任用職員の給与は、この程度に抑えることが望ましい。それが議員によって代表される、国民や都道府県民の意思であったともいうことができる。

四 取扱いを異にする、非常勤職員と再任用短時間勤務職員

給与法は、非常勤職員の給与について、次のように規定する。

（非常勤職員の給与）

- 第二十二条** 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）については、勤務一日につき、三万四千二百円（その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合にあつては、十万円）を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。
- 2 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。
- 3 前二項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

また、勤務時間法には、非常勤職員の勤務時間および休暇について定めた、次のような規定が存在する。

（非常勤職員の勤務時間及び休暇）

- 第二十三条** 常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。）の勤務時間及び休暇に関する事項については、第五条から前条までの規定にかかわらず、その職務の性質等を考慮して人事院規則で定める。

これらの規定からもわかるように、再任用短時間勤務職員（一週の勤務時間の下限は一五時間三〇分、上限は三二時間）は、給与や休暇等については、非常勤職員（常勤を要しない職員）としてではなく、常勤職員に準じ

て扱われる。こうした考え方は、地方公務員にも共通してみられるものであるが、非常勤職員の報酬等に関する規定には、違いもある。地方自治法（地自法）に、次のような定めが置かれているからである。

第八章 給与その他の給付

第二百三条 普通地方公共団体は、その議会の議員に対し、議員報酬を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体の議会の議員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

③ 普通地方公共団体は、条例で、その議会の議員に対し、期末手当を支給することができる。

④ 議員報酬、費用弁償及び期末手当の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百三条の二 普通地方公共団体は、その委員会の委員、非常勤の監査委員その他の委員、自治紛争処理

委員、審査会、審議会及び調査会等の委員その他の構成員、専門委員、投票管理者、開票管理者、選挙長、

投票立会人、開票立会人及び選挙立会人その他普通地方公共団体の非常勤の職員（短時間勤務職員（地

方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員）＝再任用短時間勤務職員を指

す。以上につき、地自法九二条二項を参照——注）を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。

② 前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない。

③ 第一項の職員は、職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。

④ 報酬及び費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤

の委員（教育委員会にあつては、教育長）、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

② 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む）、へき地手当（これに準ずる手当を含む）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

③ 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基づかずには、これをその議会の議員、第二百三条の二第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができる。

第二百五条 第二百四条第一項の職員は、退職年金又は退職一時金を受けることができる。

第二百六条・第二百七条 略

常勤職員や定年後再任用された短時間勤務職員に対しては、給料および旅費に加え、数多くの種類からなる手当（諸手当）を支給することができるのに対して、非常勤職員には、報酬の支給以外には、費用弁償を行うことが可能とされる。これらの条文を厳格に解釈すれば、通勤手当の支給もできないことになるが、通勤費用の弁償という形で、事実上その支給を行うのが通例とはなっている。^⑧ただ、期末・勤勉手当や退職手当はもとより、時間外勤務手当（給与法や東京都の給与条例にいう超過勤務手当）についても、費用弁償という便法を用いることができるため、これを支給することは、字義どおりに解釈すると難しい。^⑨

地方公共団体の場合、非常勤職員の相当数は、特別職の職員（地公法三条三項三号にいう非常勤嘱託員）として任用されているという実態があり、^⑩このような特別職の非常勤職員については、労働三法が無条件に適用されると一般には解釈されている。^⑪とはいえ、特別職であっても、公務員である以上、労働契約法や「短時間労働者の雇用の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）の適用を受けることはない（労働契約法二二条一項、パートタイム労働法二九条を参照）。

したがって、任期の定めがなく、勤務時間も異なる常勤職員との間で、勤務条件の相違が問題となることもない（労働契約法二〇条やパートタイム労働法八条については、これらの法律そのものの適用が除外されていることから、違反の問題を生じない）が、民間企業（労働関係法令が全面適用される、国立大学法人のような法人を含む）であれば、当然、話は違ってくる。

同じように契約期間の定めがあつて、労働時間も短い。そのような前提のもとで、定年後再雇用された者だけを正規の従業員に準じて処遇することは果たして妥当か、という問題もある（労働契約法二〇条違反やパートタイム労働法八条違反の問題は生じないといえ、だから許されるという問題ではない）。^⑫

再任用短時間勤務職員と非常勤職員の処遇を異にすることは、法律上の規定を根拠とすることができる、公務員の世界であればこそ、許容される。民間企業にとっては参考にならないし、参考にしてはならない。そうした世界であると考えるべきであろう。

(1) 人事院「国家公務員給与の実態——平成二八年国家公務員給与等実態調査の結果概要」(平成二八年八月)による。なお、行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の場合、その比率は八二・六％にまで上昇する。

(2) 地公法二八条の四および二八条の五は、次のように規定する。

(定年退職者等の再任用)

第二十八条の四 任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等(第二十八条の二第一項の規定により退職した者(定年退職者——注)若しくは前条の規定(勤務延長の特例——注)により勤務した後退職した者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、一年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前二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三月三十一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、「条件付採用期間について定めた」第二十二条第一項の規定は、適用しない。

第二十八条の五 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、一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を占める職員の一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という。第三項及び次条第二項において同じ。」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の任期については、前条第二項から第四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二十八条の二第一項から第三項までの規定（定年による退職——注）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とする。

（3）平成二五年三月二六日には「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」とで、国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする」旨の閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」がなされたが、国公法までが改正されることはなかった。なお、高年齢者雇用安定法による希望者全員ルールの問題については、拙稿「高年齢者雇用安定法の改正とその問題点——希望者全員ルールへの疑問」『阪大法学』六一巻三・四号（平成二三年一月）七三頁以下を参照。

（4）こうした状況は、地方公共団体にも共通してみられる。たとえば、東京都「職員の再任用に関する条例」三条一項、大阪府「職員の再任用に関する条例」三条を参照。

（5）人事院給与局生涯設計課「国家公務員の再任用制度」（平成二八年）による。

（6）たとえば、後述する地方自治法二〇四条二項の例に倣って、給与法という「超過勤務手当」は給与条例では「時間外勤務手当」と、「俸給の特別調整額」は「管理職手当」と言い換えられることが多い。ただし、以下にみる東京都の給与条例では、給与法と同じかそれに近い「超過勤務手当」や「給料の特別調整額」といった表現が用いられている。

（7）たとえば、大阪府の場合、「職員の給与に関する条例」と「職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例」に分けて、ほぼ同趣旨の規定が置かれている。なお、前者に定める行政職給料表の場合、八級が最上級となっている。

（8）たとえば、大阪府「一般職非常勤職員就業等規則」二二条、「特別職非常勤職員就業等規則」二七条を参照。

（9）ただし、東京都のように、通勤手当や超過勤務手当についても、それぞれの手当に相当する報酬として、これを支給しているところはある。東京都「非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例施行規則」六条および八条を参照（時間外勤務手当については、大阪府も同じ。大阪府「一般職非常勤職員就業等規則」一七条二項ないし四項のほか、「特別職非常勤職

員就業等規則」二二条二項ないし四項を参照)。

(10) 総務省「地方公務員の臨時・非常勤職員に関する実態調査(速報版)」によれば、平成二八年四月一日現在、特別職非常勤職員は二二万六九四二人。臨時・非常勤職員総数(六四万四七二五人)の三三・六%を占めるものとなっている。

(11) こうした理解に対して疑問を呈したものとして、拙稿「団体交渉・協約法制に関する覚書」『阪大法学』六四卷五号(平成二七年一月)一頁以下、一一―一三頁を参照。

(12) 契約期間の定めや労働時間の長さの違いがないにもかかわらず、労働条件に相違があるという場合、その理由を説明することはおよそ不可能に近い。つまり、問題はより深刻であるとすらいえる。なお、国家公務員の場合、再任用短時間勤務職員に対しては、本文でみた勤務時間法二三条の規定によって、人事院規則一五―一四(職員の勤務時間、休日及び休暇)が適用され、人事院規則一五―一五(非常勤職員の勤務時間及び休暇)が適用される非常勤職員(勤務時間が常勤職員と異ならない期間業務職員を含む)との間で、特別休暇等に関しても違いが生じること注意到。