

## 地方公務員の再任用制度と年金

長 沼 明

### 1. はじめに — 無収入・無年金期間をどうするのか —

地方公務員の再任用制度が平成26年4月より、本格的にスタートする。

昭和28年11月20日生まれの地方公務員は、平成25年11月に60歳となり、原則として、平成26年3月31日で定年退職となる。しかし、退職共済年金の受給権が発生するのは、61歳になったとき、つまり、定年後の平成26年11月である。そして、実際に年金が支給開始されるのは、61歳になった翌月、平成26年12月からとなる。

フルタイムまたは短時間勤務の再任用を希望しなければ、その間、半年あまりは、給料もない、年金もない、無収入・無年金期間となる。

では、再任用で勤務した場合、加入する年金はどうなるのか。共済年金なのか、厚生年金なのか。あるいは、60歳を過ぎているのだから、年金は加入しなくてもいいのか。一方で、再任用で地方公務員として勤務した場合、退職共済年金は、どのくらい支給停止になるのか。フルタイムで再任用した場合と短時間勤務で再任用した場合では、共済年金の支給停止は異なるのか。年金が支給停止にならないような勤務条件のもと、再任用で働くことはできないのか。

ところで、民間のサラリーマンが定年退職後に勤務したときの給料と厚生年金・雇用保険の関係については、ガイドブックが書店に並んでいる。そこに共済年金の記述がある場合もあるが、刺身のつま程度の分量であり、しかも書かれている共済年金は、国家公務員の共済年金を例とした用語での記述である。地方公務員の事例ではない。

平成27年10月には、被用者年金が一元化され、共済年金は厚生年金に統一される。職域年金相当部分、いわゆる職域加算は廃止される。共済年金は、どうなるのか。地方公務員は不安である。

都道府県や政令市など大きい自治体では、退職予定者に対する再任用制度などに対する説明会が開催されているところもある。しかし、小さい自治体では、必ずしも実施されて

はない。市町村の担当者も、全員がすべて年金に詳しいわけではない。そういう面では、実務に資する情報が、いま、求められていると感じている。

無年金期間が生ずるこの時期に、地方公務員の再任用制度と加入する年金について、論ずることとする。なお、共済年金については、経過措置が多岐にわたっている。本稿で論ずるのは、この無年金期間を前後する期間の共済年金についての記述であり、対象となる地方公務員についても、高校卒業後または大学卒業後、地方自治体に継続して勤務し、60歳定年後の無年金期間に再任用を迎える地方公務員を念頭においていることをあらかじめお断りしておく。なお、年金の金額・物価スライド率その他関係する数字等については、平成26年1月1日現在のものである。平成26年4月には、改定される予定となっている。

## 2. 地方公務員の再任用制度

### (1) 退職共済年金の支給開始年齢と無収入・無年金期間

一般の地方公務員の退職共済年金の支給開始年齢は、生年月日に応じて、次のようになっている。

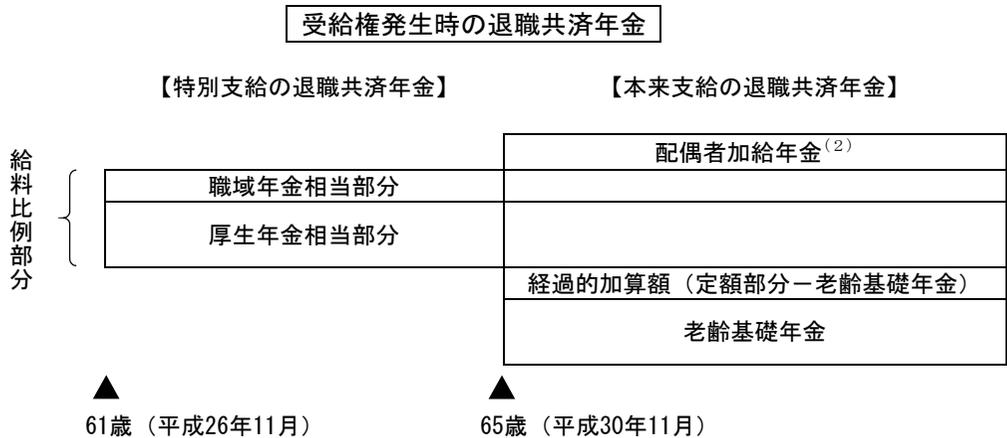
【表1】地方公務員の退職共済年金の支給開始年齢

生年月日	給料比例部分	老齢基礎年金
昭和24年4月2日から昭和28年4月1日	60歳	65歳
昭和28年4月2日から昭和30年4月1日	61歳	65歳
昭和30年4月2日から昭和32年4月1日	62歳	65歳
昭和32年4月2日から昭和34年4月1日	63歳	65歳
昭和34年4月2日から昭和36年4月1日	64歳	65歳
昭和36年4月2日以後	65歳	65歳

無年金期間をわかりやすく図示しながら説明すると、昭和28年11月20日生まれの「一般の地方公務員」<sup>(1)</sup>は、平成25年11月に60歳となり、平成26年3月に定年を迎える。ここで再任用を選択しなければ、平成26年4月から平成26年11月までが、無収入・無年金期間となる。

同様に、昭和30年11月20日生まれの一般の地方公務員は、平成27年11月に60歳となり、平成28年3月に定年を迎える。ここで再任用を選択しなければ、平成28年4月から平成29年11月までの、約1年8ヶ月の期間が無収入・無年金期間となる。

この無収入・無年金期間をどうするのか。「雇用と年金の接続」である。



## (2) 雇用と年金の接続

「国家公務員の雇用と年金の接続について」が、平成25年3月26日、閣議決定され、

- (1) ここでいう「一般の地方公務員」とは、「特定の地方公務員」以外をいう。「特定の地方公務員」とは、警察官であれば特定階級（警部）以下の警察官を、消防職員であれば特定階級（消防司令）以下の消防職員をいう。定年退職時の階級が、警部以下の警察官及び消防司令以下の消防職員、つまり、「特定の地方公務員」は、退職共済年金の支給開始年齢が、【表1】と異なる。給料比例部分の年金支給開始年齢の生年月日が、「一般の地方公務員」の6年遅れの適用となる。例えば、昭和30年4月2日から昭和34年4月1日生まれの「特定の地方公務員」は、給料比例部分の年金支給開始年齢は60歳となる。【表1】の「昭和24年4月2日から昭和28年4月1日」の生年月日の欄があてはまる。
- (2) 「配偶者加給年金」とは、一定の要件を満たす配偶者がいる場合、地方公務員が65歳になったときから、その配偶者が65歳になるまでの間、支給される。配偶者加給年金の年金額は、年額389,200円。特定の年齢以下の子も、一定の要件を満たせば「加給年金」の対象となる。

次のように記されている。「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、(中略)、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、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」としている。そして、「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」<sup>(3)</sup>とされている。

これを踏まえ、総務副大臣通知「地方公務員の雇用と年金の接続について」が、平成25年3月29日付で出される。

総務省の作成した通知の概要では、雇用と年金の接続について、「現行の地方公務員法に基づく再任用制度を活用するもの」<sup>(4)</sup>としている。そして、「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、年金支給開始年齢に達するまで、当該職員をフルタイムで再任用」<sup>(4)</sup>するものとし、ただし、「職員の年齢別構成の適正化を図る観点から(＝新規採用を確保したい等)フルタイム再任用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(＝短時間を希望等)を踏まえて必要があると認められる場合には、短時間での再任用が可能」<sup>(4)</sup>としている。

再任用制度については、公的年金の定額部分(老齢基礎年金相当部分)の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられるのにあわせ、すでに、平成13年度より、それぞれの自治体のなかで、一定程度導入されてきていたところである。特に、都道府県の教育委員会においては、小・中学校の先生、いわゆる県費負担教職員の再任用について、それなりの実績を有していると、筆者は認識している。一方、再任用に関する条例は制定したものの、部分年金(退職共済年金の給料比例部分)が60歳から支給されていたこと等により、再任用制度を導入・実施してこなかった自治体もある。

平成24年4月1日現在、埼玉県内の62市町村(さいたま市は政令市のため除かれている)すべてにおいて、再任用条例を制定している。このうち、平成23年度における再任用実施団体は、33団体(28市5町)となっており、半分程度の実施状況となつて

(3) 平成25年4月総務省自治行政局公務員部「公務員部関係資料 資料12」5ページ。下線は、引用文のまま。

(4) 平成25年4月総務省自治行政局公務員部「公務員部関係資料 資料12」6ページ。下線は、引用文のまま。

いる。全国の市町村と特別区をみると、平成24年4月1日現在、1,723団体中、1,555団体（90.2%）、約9割の自治体で、再任用の条例を制定していたが、平成23年度において再任用を実施している団体は511団体（29.7%）、全体の3割にとどまっている<sup>(5)</sup>。

しかし、今回の再任用制度の新たな取り組みについては、総務副大臣通知をまつまでもなく、地方公務員の無収入・無年金時代を目前に控え、無収入期間が発生しないようにするためのものであり、雇用と年金の確実な接続を図る観点から、本格的な実施が求められている。

なお、平成25年4月1日における全国（都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村、一部事務組合及び広域連合）の再任用職員数は、常時勤務の再任用職員数は15,043人、短時間勤務の再任用職員数は51,170人、となっており、あわせて6万6千人程度の再任用職員が全国の自治体で働いている<sup>(6)</sup>。

### （3）自治体により異なる、再任用制度の運用

地方公務員の再任用とは、「任命権者が、その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、常時勤務を要する職（フルタイム）または短時間勤務の職に採用することができる制度」である。

地方公務員法第28条の4（定年退職者等の再任用）及び第28条の5（短時間勤務の職）等の規定を根拠に、地方公共団体が条例を制定し、実施する。法や条例を踏まえ、要綱を定める自治体もある<sup>(7)</sup>。

- 
- (5) 埼玉県公表した『平成24年度「地方公務員の再任用実施状況等調査」及び「地方公務員の退職状況等調査」』の調査結果の概要による。これによれば、平成23年度における埼玉県内の再任用実施団体33団体のうち、常時勤務のみが3市、短時間勤務のみが22市町、両方が8市となっている。また、常時勤務の再任用職員数は190人、短時間勤務の再任用職員数は1,191人、となっている。この調査結果の概要に、参考として、全国（市町村と特別区）の1,723団体中、再任用の条例を制定しているのが、1,555団体（90.2%）、実施している団体が511団体（29.7%）と記されている。あわせて、全国（都道府県、政令指定都市、市、特別区、町村、一部事務組合及び広域連合）の再任用職員数も記されているが、それによると、常時勤務の再任用職員数は13,846人、短時間勤務の再任用職員数は50,930人、となっており、6万5千人程度の再任用職員がいることが明らかにされている。
- (6) 『平成24年度 地方公務員の再任用実施状況等調査』総務省自治行政局公務員部高齢対策室。20ページ。
- (7) 厚木市職員再任用事務取扱要綱、川崎市職員の再任用の選考及び再任用の任期の更新に関する要綱などが、その例である。

しかし、条例は制定していても、実施していない自治体もあり、外側からだけみては、なかなか実際の運用はわからない。

- ① フルタイムまたは短時間勤務を、定年退職者が選択できるのか。短時間勤務は、週31時間勤務や週24時間勤務など、いくつか勤務パターンが用意されているのか。
- ② いつまで、再任用されるのか。任用の上限年齢は、65歳までなのか、それとも、年金が支給開始になるまでなのか。（より正確に表現すると、65歳の年齢に達した日以後最初の3月31日までなのか、それとも、部分年金である給料比例部分の退職共済年金の支給開始年齢に達した日以後最初の3月31日までなのか。）
- ③ 再任用される職員の給料は、何級の職務に応じた給料月額なのか。そのとき、退職時の職務の級との関連はどうなっているのか。あるいは、退職時のポストは考慮されず、再任用ポストは係長級（行政職（一）3級）<sup>(8)</sup>または主任級（行政職（一）2級）<sup>(8)</sup>しか、用意されていないのか。

任命権者側からすると、

- ① フルタイムの再任用の場合、再任用職員を職員定数にカウントしなければいけない。一方で、若い職員も一定程度は確保したい。
  - ② 部長や課長が、いままでの部下のもとに配置されたとき、仕事がうまくいくのか。ラインではなく、スタッフ職として配置し、その能力を活用するにしても、再任用の職員分だけ、必要なスタッフ職・働く場を用意できるのか。
- という課題を抱えている<sup>(9)</sup>。

いくつかの自治体をみてみよう。

例えば、ある自治体では、生年月日が昭和28年4月2日以後昭和30年4月1日までの職員に対しては、60歳で定年退職になったあと、本人が希望すれば、年金が支給開始となる61歳の年齢に達する年の年度末まで<sup>(10)</sup>、フルタイムまたは週の所定労働時間が28時間の短時間勤務で再任用することになっている（それ以後の生年月日の職員に

---

(8) 地方公務員ではなく、国家公務員の再任用ポストの事例である。『国家公務員の再任用制度』（平成25年 人事院 給与局生涯設計課のホームページによる。7ページ。）参照。

(9) 消防職員という分野であるが、配布資料や議事概要を読むと、「高齢職員の能力・経験の活用等に関する検討会」（座長：武田俊彦消防庁審議官、事務局：総務省消防庁消防・救急課）において、この辺の課題が網羅的・多角的に議論されている。平成26年3月中に報告書が公表される予定という。

(10) より正確な表現でいうと、61歳の年齢に達した日以後最初の3月31日まで。

についても同様で、退職共済年金の支給開始年齢に達する年の年度末まで<sup>(11)</sup>。65歳までの再任用は行わず、あくまでも、年金の支給開始年齢に達する年の年度末まで<sup>(11)</sup>の再任用期間である。

別の自治体では、退職共済年金が満額支給となる65歳までの再任用を実施しているところもある。また、週の所定労働時間が31時間、あるいは23時間15分など、異なるいくつかの短時間勤務を用意している自治体もある。あわせて、年金が支給開始となる年齢までは、原則としてフルタイムのみで、それ以降65歳までは短時間勤務という自治体もある。

再任用の給与はどうかになっているのか。金額は年収の見込額であり、いずれも給料表に基づく推計による試算で、このとおり支給されるわけではない<sup>(12)</sup>。

#### 【A自治体】

再任用後のポスト	フルタイム	短時間勤務（週28時間）
課長級（行政職6級）	約570万円	—
主幹級（行政職5級）	約510万円	—
主査級（行政職4級）	約440万円	約310万円
主任級（行政職3級）	約400万円	約290万円

（【支給される手当】として、管理職手当、地域手当、通勤手当、期末勤勉手当2.1月分を含む。）

#### 【B自治体】

再任用後のポスト	フルタイム	短時間勤務（週約29時間）
主任級（行政職3級）	約390万円	約292万円
主事級（行政職2級）	約323万円	約242万円

（【支給される手当】として、地域手当、期末勤勉手当2.1月分を含む。）

- 
- (11) より正確な表現でいうと、特別支給の退職共済年金が支給開始年齢に達した年以後最初の3月31日まで。以後、注(10)、注(11)と同様に、特に注は付さないが、「〇〇に達した日以後最初の3月31日まで」を、単に「年度末まで」と表記することがある。また、読みやすい表現で記述することから、必ずしも厳密ではない表現となる箇所がでてくるが、ご寛恕願いたい。
- (12) 平成25年4月1日現在で、平成26年度再任用職員の給与を年収ベースで試算したもの。給料表に基づき試算するところなるということで、再任用後のポストに実際職員が張り付いているのかどうかについては、わからない。なお、【A自治体】と【B自治体】の地域手当の支給率は異なる。

公務員に対する一般市民の視線には、引き続き厳しいものがある。再任用後のポストと給与のあり方については、定年退職時のポスト・高齢公務員の活用のポジションも含め、今後、実際に導入されている自治体の好事例が自治体間で共有され、市民からも共感が得られる再任用制度にしていかなければならないと認識している<sup>(13)</sup><sup>(14)</sup>。

#### (4) 地方公務員と高年齢雇用継続給付との関係

民間ではすでに、「改正高年齢者雇用安定法」が平成25年4月1日から施行され、60歳定年制を設けていても、原則として65歳まで、希望者全員を継続して雇用することになっている。

一般的に、民間のサラリーマンの場合、60歳で定年になると、継続雇用されても給料は下がる。しかし、給料が低下したときに、一定の要件を満たしている<sup>(15)</sup>と、雇用保険から、高年齢雇用継続給付が支給される。

例えば、60歳到達時の給料<sup>(16)</sup>が月額40万円とする。この人が定年退職後、月額24万円で再雇用されたとする。給料の低下率は、60%である。そうすると、再雇用後の月額24万円の15%、3万6千円が雇用保険から高年齢雇用継続給付<sup>(17)</sup>として支給さ

(13) 平成25年8月の人事院勧告の【職員の給与等に関する報告】で、『第4 雇用と年金の接続』において、「雇用と年金の確実な接続のための取組」と「再任用職員の給与」が記述されている。

(14) 平成25年10月の東京都人事委員会の勧告では、【職員の給与に関する報告（意見）】で、「(1) 再任用職員への成績率の導入」という記述がある。

(15) 一定の要件とは、雇用保険の基本手当（いわゆる、失業手当のこと）を受給していないこと、60歳の定年退職後も雇用保険の一般被保険者（65歳未満）として再雇用されていること、雇用保険の被保険者であった期間が5年以上あること、原則として60歳到達時と比較して60歳以後の賃金が75%未満となっていること、など。

(16) 60歳到達時の給料とは、「60歳到達時の賃金月額」のこと。「60歳到達時の賃金月額」とは、60歳に到達する前6ヶ月間に支払われた賃金の総額を180で除し（これを「賃金日額」という）、これに30を乗じて得た額のこと。上限額は平成26年7月31日までは、448,200円。毎年8月1日に改定される。

(17) ここでいう、高年齢雇用継続給付とは、高年齢雇用継続基本給付金のこと（以下、同じ）。高年齢雇用継続基本給付金は、その月に支給された賃金が、「60歳到達時の賃金月額」と比較して、一定の水準以下に低下したときに支給される。最高で、再雇用後の低下した賃金月額の15%が支給される。例えば、「60歳到達時の賃金月額」が30万円、再雇用後の低下した賃金月額18万円（低下率60%）とすると、支給率は15%で、18万円×15%＝2万7千円の高年齢雇用継続基本給付金が支給される。ただし、このときに特別支給の老齢厚生年金が支給されていると、在職老齢年金の金額は、標準報酬月額の6%を限度に併給調整される。この場合でいうと、標準報酬月額が18万円であれば、その6%、月額10,800円が在職老齢年金から支給停止される。

れる。この再雇用者は、月額24万円の給料と月額3万6千円の高年齢雇用継続給付の、あわせて合計月額27万6千円<sup>(18)</sup>で生活設計をする、ということになる。もちろん、事業主側も、これを前提に、再雇用後の賃金水準を設定している、と一般的にいわれている。なお、月額3万6千円の高年齢雇用継続給付は非課税所得であり、税金はかからない。

常勤で正式採用された一般の地方公務員、いわゆる「正規職員」<sup>(19)</sup>は雇用保険に加入していない。ということは、60歳で定年退職し、再任用されて給料が一定水準低下しても、高年齢雇用継続給付は支給されないということである。

あわせて、再任用職員には、扶養手当・住居手当などは、支給しないこととされている。

無収入・無年金時代の再任用における給与水準はどうあるべきなのか。65歳までの定年延長も視野に入れ、今後十分に議論することが求められる<sup>(20)</sup>。

#### (5) 再任用職員の給与水準と人事院勧告

平成25年8月の人事院勧告では、再任用職員の給与について、【別紙第1 職員の給与等に関する報告】で、次のように述べられている。

「本年の『職種別民間給与実態調査』において、各事業所における再雇用者の給与水準や再雇用者に対する各種手当制度の有無等を把握したところ、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなってきており」<sup>(21)</sup>（下線：筆者）との記述がある。

人事院にはたいへん申し訳ないが、筆者には、この文章の意味するところが十分に理解できない。「公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準」とか「公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準」というのは、在職老齢年金の話なのだろうか。

---

(18) 高年齢雇用継続給付と賃金月額の合計額が、支給限度額である月額341,542円（平成25年8月1日から平成26年7月31日まで）を超えると、超える額の高年齢雇用継続給付は支給されない。本文の月額276,000円は、この支給限度額を下回っているので、全額支給される。

(19) 上林陽治著『非正規公務員』日本評論社、2012年9月刊、107ページの【表6-1 地方公務員の類型】での表現。

(20) もちろん、人事院でも人事委員会でも議論が重ねられている。後述。なお、詳細については、注(13)、注(14)を参照されたい。

(21) 平成25年8月の人事院勧告の【職員の給与等に関する報告】。『第4 雇用と年金の接続』の「2 再任用職員の給与」における記述。23ページから24ページ。

善解すると、特別支給の老齢厚生年金の受給権者で、定年退職後の再雇用で、給与をあまり低下させず、その結果、特別支給の老齢厚生年金のような、いわゆる公的年金が在職中、全額支給停止になっても、それでも給与を下げて、公的年金が一部支給になるようなことはせず、全額支給停止のままの標準報酬月額（または総報酬月額相当額）の給与水準を維持している、そういう事業所が多くなってきているという趣旨なのだろうか。

であるとする、無収入・無年金時代の再任用職員の給与水準について、人事院としては、今後、踏み込んだ見直しを勧告する可能性があるということなのだろうか。

このあとの記述で、

「再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、『平成26年職種別民間給与実態調査』において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態を踏まえつつ、必要な検討を進める」

とも、記されている。

なお、人事院の【別紙第1 職員の給与等に関する報告】の、この部分を読む限りでは、前述の高年齢雇用継続給付と賃金月額の関係には、言及されていない。

また、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付には併給調整の措置が講じられるが、今後は、昭和28年4月2日以後に生まれた男子<sup>(22)</sup>については、平成26年4月より、特別支給の老齢厚生年金についても、支給開始年齢が、61歳・62歳・63歳・64歳・65歳へと段階的に引き上げられていくので、公的年金の受給権が発生するまでは、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の併給調整は行われないことになる【(17)参照のこと】。

いずれにしても、人事院の「平成26年職種別民間給与実態調査」においては、民間の事業所の再雇用者における、年金と高年齢雇用継続給付と給与の三つの関係について、的確に把握していただきたいと考えている。あわせて、再任用の公務員については、高年齢雇用継続給付がないこともあらためて認識しておいていただきたい。

今後の人事院および都道府県人事委員会等の動向を注視したい。

---

(22) 特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢は、女子は男子の5年遅れで引き上げられる。

従って、女子が61歳から支給開始となる生年月日は、昭和33年4月2日以後生まれとなる。蛇足ながら、特別支給の退職共済年金の女子については、支給開始年齢は男子と同じである。

#### (6) 誕生日の前日に、1歳、年齢を加算する

年金について論じる場合、60歳とか61歳とか、その人の年齢が重要なポイントとなる。そこで、いつの時点で、1歳年をとるのかということについて、確認しておきたい。

「年齢計算に関する法律」がある。これによれば、年をとるのは、誕生日の前日ということになっている。一般常識と異なり、お誕生日ではないのである。

つまり、昭和28年11月20日生まれの人が61歳になるのは、平成26年11月20日ではなく、平成26年11月19日ということになる。微妙なのが、1日生まれと2日生まれの人の差違である。というのは、年金が支給開始になるのは、受給権の発生した日の属する月の翌月から、となっている。月の終わり、30日に年金の受給権が発生すれば、翌月からすぐに年金が受給できるのに対し、月の初め、1日に受給権が発生しても、翌月からしかもらえないのである<sup>(23)</sup>。

そのため、こういう現象が起こる。例えば、昭和28年11月1日生まれの人が61歳になるのは、平成26年10月31日であり、翌11月から年金が支給開始となる。しかし、昭和28年11月2日生まれの人が61歳になるのは、平成26年11月1日である。従って、年金が支給開始となるのは、翌12月からとなる。1日違いで、年金支給額に1ヶ月分の差違が出る。

このような事情があり、年金の支給開始年齢と生年月日の区分は、例えば61歳で支給開始となる生年月日の区分は、昭和28年4月2日から昭和30年4月1日となっている。年金の議論をする場合、単純に11月生まれの人は、と記述できないゆえんである。

### 3. 地方公務員の再任用職員が加入する年金制度

#### (1) フルタイムの再任用職員は、共済組合に加入、しかし、雇用保険にも加入

常勤で正式採用された一般の地方公務員、いわゆる「正規職員」の所定労働時間は、原則として、1日7時間45分・週5日勤務で、週の勤務時間は、38時間45分である。

---

(23) 実際に、年金が振り込まれるのは、請求の手続きをしてからである。日本年金機構の年金事務所では、特別支給の老齢厚生年金の場合、一般的に、「請求をしてから年金証書が届くまでに1～2ヶ月、年金が振り込まれるのは、年金証書が届いてから、さらに50日程度かかります」とお客様に説明しているという。最近は早く処理されるようになっている。

共済組合に加入し、年金は共済年金、医療保険は共済組合である。雇用保険には加入しない。

フルタイムで再任用された職員も同様で、週の勤務時間は、38時間45分となる。同じく、共済組合の組合員であり、年金は共済年金、医療保険は共済組合のままである。しかし、「正規職員」ところが違うのだが、雇用保険には加入する、ということなのである。

共済組合に加入しながら、雇用保険の被保険者となるというのは、長年、公務員生活に慣れ親しんできた者からすると、少し違和感が生ずるのだが、実際、そうなのである。

再任用職員には、退職手当は支給されない。定年退職時に、退職金、つまり退職手当が支給されているからである。実は、雇用保険は、原則として、地方公務員にも適用される。しかし、「離職時において、雇用保険の求職者給付を上回る退職手当を受けることとなる職員は、適用除外とされている」<sup>(24)</sup>。ということで、地方自治体の「正規職員」は、雇用保険の被保険者には、加入しないでした。しかしながら、離職時において、退職手当の支給されない、フルタイムの再任用職員については、雇用保険の被保険者になる<sup>(25)</sup>。

## (2) 再任用職員には、扶養手当などは支給されない

しかし、被扶養配偶者が国民年金の第3号被保険者になることに問題はない

フルタイムや短時間勤務の再任用職員は、地域手当や期末・勤勉手当等は支給される。しかしながら、扶養手当や住居手当などは支給されない。職員の給与に関する条例の中に、再任用職員については、扶養手当や住居手当を支給する旨の規定について、適用除外とする条文が設けられている<sup>(26)</sup>。

(24) 地方公務員高齢対策研究会編集『地方公務員の新たな再任用制度詳解』ぎょうせい、2000年3月刊、199ページ。

(25) この辺のことを正確に表現することは、難しい。というのは、原則として、12ヶ月を任用期間とする臨時的任用教員の場合、公的年金は厚生年金、医療保険は協会けんぽ、に加入する。しかし、退職手当が支給されるので、雇用保険には加入しないのである。退職手当の支給額が、雇用保険の基本手当に満たない場合は、「失業者の退職手当」（「求職者の退職手当」ともいう）が支給されることになる。

(26) 例えば、さいたま市職員の給与に関する条例では、第32条の2で、「第9条から第11条まで、第13条、第14条、第16条及び第31条の規定は、再任用職員には適用しない」とされている。第10条が扶養手当、第14条が住居手当に関する条文である。

例えば、ある自治体で、職員が再任用されたとする。配偶者がいて、「正規職員」のときは、扶養手当が月額13,500円支給されていた。しかし、再任用になると、この扶養手当は支給されなくなる。しかし、扶養手当が支給されなくなったからといって、配偶者が国民年金の第3号被保険者からはずれるということはない。

定年退職し、そのまま再任用されたときは、被扶養配偶者の関係で、事務的なトラブルが発生することは考えにくい。しかし、再任用で、給料が低下し、手当もなくなり、これを契機に、配偶者たる妻がパートタイマーなどで働くようになり、公的年金や医療保険を夫の共済組合の被扶養者からはずれたとする。その後、何らかの事情でパートを退職したり、雇用保険の基本手当（失業手当）を受給し終わって、もう一度、夫の扶養に戻ろうとしたときに、扶養手当が出ないのだから、共済組合の扶養にはなれない、といわれたという相談事例を、筆者は受けたことがある。扶養手当は出なくても、収入要件など（年収130万円未満・生計維持関係など）、一定の要件を満たしていれば、共済組合の被扶養者になることは問題ない。厚生年金も協会けんぽも同様である。

再任用職員（例えば、夫）が60歳を過ぎて、63歳になってもフルタイムで勤務していれば、その配偶者たる妻は、収入要件など一定の要件を満たし、60歳未満であれば、国民年金の第3号被保険者であることに変わりはない。もし、フルタイムの再任用職員が63歳で退職し、妻が58歳のときは、妻は国民年金の第1号被保険者となる。そして、国民年金の保険料を月額15,040円支払わなければならない<sup>(27)</sup>。

ややこしいのが、65歳の年度末までフルタイムで勤務することになっている再任用職員の場合である。65歳に達する前月までは、再任用職員は国民年金の第2号被保険者なので、60歳未満の配偶者は国民年金の第3号被保険者になる。しかし、65歳になると、フルタイムの再任用職員は国民年金の第2号被保険者としての資格を喪失するので、配偶者もこの時点で60歳未満、例えば、58歳であれば、第3号被保険者ではなくなり、第1号被保険者となる。そして、市区町村の窓口などで手続きをして、国民年金の保険料を納付しなければいけない。

再任用制度が本格的に全国の自治体で実施されてくる。筆者自身、すべてを把握しているわけではないが、人事課や職員課、福利など担当の事務職員におかれては、誤

---

(27) 平成25年度の保険料の金額である。平成26年度は月額15,250円、平成27年度は月額15,590円である。毎年度、見直しがされる。

りがないよう、特段の配慮をお願いしたい。また、各共済組合本部や年金事務所に問い合わせをする際にも、質問を的確にできるように心がけてもらいたい。平成27年10月には、被用者年金が一元化される。同じ、地方公務員の生活にかかわる問題である。きめの細かい情報を提供して、高齢生活をサポートしていただきたい。

**(3) 短時間勤務の再任用職員が、厚生年金の被保険者になるのは、  
どんな勤務条件で勤務した場合か**

短時間勤務の再任用職員が厚生年金に加入するというのは、どういう勤務条件で、再任用されたときなのだろうか。

一般的に、「通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること」<sup>(28)</sup>とされている。

短時間勤務の再任用職員は、常勤の職員の勤務時間の、おおむね4分の3以上の勤務時間で勤務するなど、一定の要件を満たす場合には、公的年金は厚生年金保険、医療保険は協会けんぽに加入する取り扱いになる。もちろん、週の所定労働時間が20時間以上で、一定の要件を満たしていれば、雇用保険にも加入する。

地方公務員の場合、原則として、週の勤務時間は38時間45分である。この4分の3の勤務時間というと、おおむね29時間ということになる。

そうすると、週の勤務時間が29時間程度あるいはそれ以上の勤務時間で短時間勤務の再任用をした場合に、厚生年金・協会けんぽ・雇用保険に加入するということになる。加入を希望する人だけが加入するということはできない。要件を満たした再任用職員は、すべて、強制加入である。

週の勤務時間が28時間の場合は、厚生年金と協会けんぽは、原則として、加入しないことになる。1日6時間4日勤務、つまり週の勤務時間が、24時間の短時間勤務の

---

(28) 厚生労働省のホームページから。第1回「雇用と年金に関する研究会」資料の『資料4-3 厚生年金の適用基準について』をクリックすると、この文章が、表示される。(昭和55年6月6日 各都道府県保険課(部)長あて内かん。)

再任用職員は、雇用保険のみ加入することとなる<sup>(29)</sup>。

自治体では、いろいろな勤務条件の短時間勤務の再任用を用意しているわけではない。同じ県でも、知事部局と教育委員会では、同じとは限らない。しかしながら、代表的な、再任用勤務のいくつかの類型を示し、加入する公的保険との関係を整理してみた。従って、ひとつの自治体が、フルタイム勤務から短時間勤務A、そして短時間勤務Cまで、すべてのパターンを用意しているわけではないことをお断りしておく。

【表2】再任用の勤務形態と加入する公的保険について

再任用の勤務形態	フルタイム勤務	短時間勤務A	短時間勤務B	短時間勤務C
週の勤務時間	38時間45分	31時間	24時間	15時間30分
加入する年金	共済年金	厚生年金	加入せず	加入せず
加入する医療保険	共済組合	協会けんぽ	共済組合の任継、市区町村の国保、子の扶養、配偶者の扶養	
雇用保険	加入する	加入する	加入する	加入せず

短時間勤務Aというのは、1日の勤務時間が7時間45分で、週に4日勤務するというパターンである。

短時間勤務Bというのは、1日の勤務時間が6時間で、週に4日勤務するというパターンである。1日の勤務時間が7時間で、週に4日勤務するというパターンも、公的保険に加入する関係では、原則として短時間勤務Bと同じになる。

短時間勤務Cというのは、1日の勤務時間が7時間45分で、週に2日勤務するというイメージである。

■ **短時間勤務A**の再任用職員の場合、医療保険は協会けんぽに加入する。家族がいれば、扶養で入る。共済組合からそのまま移行するだけと思えばよい。公的年金は、

(29) ある自治体の再任用職員の資料をホームページでみていたところ、「原則として、週23時間15分以上勤務の場合には、厚生年金保険法及び健康保険法の適用を受け加入することとなります」との記述がある。何かの誤記と思っていたが、念のため確認してみると、実際に加入しているという。事実とすれば、筆者には、年金事務所の事務取り扱いが理解できない。なお、本稿を執筆するにあたり、いろいろな自治体の再任用の資料をホームページ等で確認しているが、週の勤務時間が24時間でも協会けんぽ・厚生年金・雇用保険加入と記載されている自治体の資料がある。本格的な再任用時代が到来する前に、手続き面の適正化が図られる必要があると認識している。

再任用職員本人は、厚生年金保険の被保険者となる。被扶養配偶者がいる場合は、第3号被保険者の手続きをする。もちろん、すべて、担当者が事務処理をしてくれることになっている。(2)で述べたフルタイムの再任用職員の共済年金・共済組合(医療保険)のことは、厚生年金・協会けんぽの場合も同様である。

- **短時間勤務B**の再任用職員の場合、医療保険は共済組合の任意継続に加入するかどうかを事前に検討しておかなければならない。掛金は全額、再任用職員が負担するが、一般的には、再任用初年度は、その自治体の国民健康保険に加入するよりは低い、といわれている。国民健康保険税(料)と任意継続の掛金の金額だけを比較するなら、2年目はどの程度年収が減るのかにより、国保に加入するか、共済組合の任意継続を続けるのか、自分でよく調べて判断することが望ましい。自治体に残っているのだから、国民健康保険の担当者に聞くのもよいだろう。

なお、配偶者が公務員あるいは民間で働いたりしていれば、配偶者の医療保険の扶養に入ることも選択肢のひとつかもしれないが、収入(給与)の関係で、要件を満たせず、扶養に入るのは難しいかもしれない。

公的年金については、もし、配偶者が専業主婦で、60歳未満だと、3月で定年退職したあと、4月から国民年金に入り、保険料を納付しなければいけない。

- **短時間勤務C**の再任用職員の場合、収入等の関係では、医療保険は配偶者や子の扶養に入れるかもしれない。もちろん、収入以外の他の要件も満たしていなければならないことは、いうまでもない。

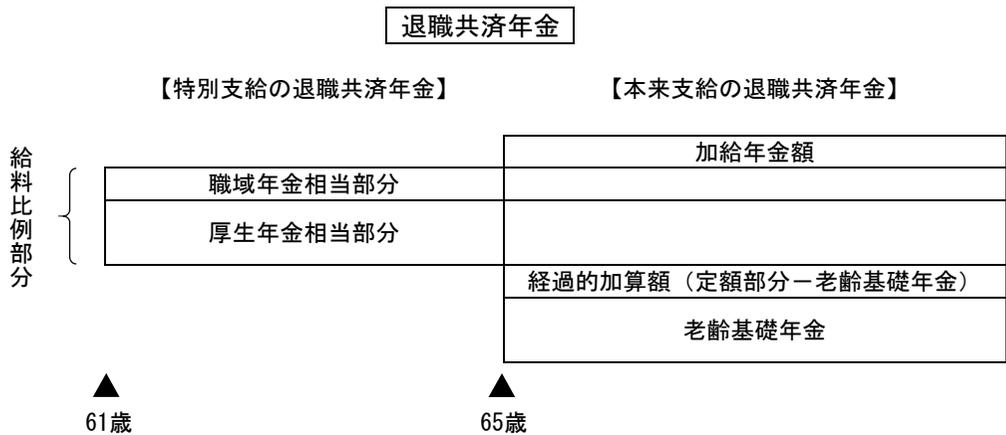
フルタイムと短時間勤務A、短時間勤務Bで再任用した地方公務員は、雇用保険に加入している。再任用の期間を満了して退職し、雇用保険の基本手当(失業手当)を請求するときの、共済年金等の支給停止については、後述する。

次に、フルタイムと短時間勤務Aの再任用職員の在職中の共済年金の一部停止について、説明する。

#### 4. 地方公務員の再任用職員が在職中、退職共済年金は どうなるのか

##### (1) 共済年金の名称を確認しておこう

【図1】



用語の解説をしておこう。

65歳前に支給される退職共済年金を「特別支給の退職共済年金」<sup>(30)</sup>という。65歳から支給される退職共済年金を「本来支給の退職共済年金」という。厳密に区別して使用している場合もあるが、単に退職共済年金と表記することもある。本稿では、基本的に障がい共済年金や遺族共済年金については、触れていないので、文章が煩雑になるときは、共済年金とだけ記すこともある。また、本稿は年金の専門誌の原稿ではないので、厳密な法律用語ではなく、わかりやすい表記を心がけた。

「基準給与月額」<sup>(31)</sup>とは、地方公務員共済組合の独自の用語で、在職中の各年の5

(30) 全国市町村職員共済組合連合会・警察共済組合では、「特例による退職共済年金」と呼称している。しかしながら、地方職員共済組合・公立学校共済組合が「特別支給の退職共済年金」と呼称していること、また、国家公務員共済組合連合会や厚生年金保険においても、65歳前の支給については、「特別支給の」と呼称していることから、本稿では「特別支給の退職共済年金」という用語を使用する。

(31) 筆者の造語。ただし、平成15年4月に総報酬制が導入され、平成16年4月から在職共済年金への総報酬制が適用されるまでは、この用語が使われていた。

月の給料に手当率1.25を乗じて得た額をいう。国家公務員共済組合や厚生年金保険にはない用語である。国家公務員共済組合や厚生年金保険の標準報酬月額に相当する。

ただし、各年の5月の給料とは、

- ・ 1月から8月までの各月……前年の5月における給料の額
- ・ 9月から12月までの各月……その年の5月における給料の額

をいう。

ここでいう、「給料」<sup>(32)</sup>とは、給料表の給料月額をいう。地域手当や扶養手当、通勤手当、時間外勤務手当など手当は含まない。

なお、給料の額に著しい変動が生じた場合（1万円以上の変動）や退職共済年金の受給権が発生した場合は、各年の5月ではなく、その月の給料に手当率1.25を乗じて得た額を基準給与月額とする。

例えば、給料表の給料月額、つまり基本給が22万円の地方公務員の基準給与月額は、22万円に手当率1.25をかけて、27万5千円となる。

「基準給与月額相当額」とは、「基準給与月額」に過去1年間に支給された期末・勤勉手当の総額の12分の1を加算した額をいう。国家公務員共済組合や厚生年金保険の総報酬月額相当額に相当する。

「基本月額」とは、退職共済年金の額から、職域年金相当部分（職域加算）・加給年金額・経過的加算額（差額加算）を除いた額の12分の1の額をいう。

言葉をかえると、【図1】に示されているように、給料比例部分（厚生年金相当部分+職域年金相当部分）のうちの、厚生年金相当部分の額を12で除して得た額となる<sup>(33)</sup>。

文中、わかりやすく、年金の基本月額または基本年金月額と表記することもある。

「28万円」とは、停止解除調整開始額をいう。共済年金の受給権者が、共済組合に加入したまま、在職しているときの、共済年金の支給停止を算定する支給停止ラインの金額となっている。65歳を過ぎても、共済組合に加入したまま、在職中である場合には、この金額が停止ラインとなる。この額の改定措置は、政令で定められる。

(32) 公立小・中学校、高等学校の先生、いわゆる教員の場合、これに教職調整額4%を加えた額をいう。従って、基本給が220,000円の場合、教職調整額4%、8,800円を加え、これに手当率1.25を乗じ、基準給与月額は286,000円となる。

(33) なお、警察官・消防職員で「特定の地方公務員」に該当する職員については、65歳前に老齢基礎年金相当部分（これを「定額部分」という）が支給になる場合があるが、その場合は、定額部分と厚生年金相当部分の合計額を12で除して得た額が「基本月額」となる。注(1)を参照されたい。

なお、厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者として在職しているときは、60歳から65歳未満の、いわゆる60歳台前半の厚生年金の支給停止を算定する、支給停止ラインとなっている。

「46万円」とは、停止解除調整変更額をいう。共済年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者になって在職しているときに、共済年金の支給停止を算定する停止ラインの金額となっている。60歳から65歳未満の、60歳台前半においても、この金額が支給停止ラインなので、批判があった。被用者年金の一元化で、平成27年10月から見直しされる。

この額の改定措置は、政令で定められる。平成21年度までは48万円、平成22年度は47万円、平成23年度以後は46万円とされた。賃金や物価の変動により改定される。

なお、厚生年金の受給権者が、厚生年金保険の被保険者として在職しているときは、65歳以後の、いわゆる60歳台後半の厚生年金の支給停止を算定する、支給停止ラインとなっている。

## (2) 共済組合に加入しているフルタイム再任用職員の共済年金は、

一部支給されることはあるのか（年金と医療保険は共済組合、雇用保険も加入）

再任用で、引き続き公務員としてフルタイムで働いている場合の、特別支給による退職共済年金については、原則として、支給停止となる。

在職中で、共済年金に加入している場合は、職域年金相当部分は、給料の多寡にかかわらず、支給停止となる。しかし、給料比例部分の厚生年金相当部分は、一部支給される場合もある。

支給停止となる退職共済年金の算定式を、表でまとめると、次の通りとなる。

簡単に言えば、共済年金の基本月額と基準給与月額相当額の合計額が、28万円以下であれば、共済年金は、全額支給される。

しかし、28万円を超えると、一定の算定式に基づき、支給停止される。

【表3】フルタイム再任用職員の共済年金支給停止の算定式

基本月額と基準給与月額相当額の合計	基本月額	基準給与月額相当額	支給停止となる金額
28万円以下	—	—	なし
28万円超	28万円以下	46万円以下	$(【給与】 + 【年金】 - 28万円) \times \frac{1}{2}$
		46万円超	$(46万円 + 【年金】 - 28万円) \times \frac{1}{2} + (【給与】 - 46万円)$

【年金】とは共済年金の基本月額、【給与】とは基準給与月額相当額をいう。  
基本月額が28万円を超える事例は、レアケースなので、算定式は示していない。

わかりやすく、計算式でも示しておこう。これから受給権が発生する再任用地方公務員は、次の3つのいずれかに、当てはまると思われる。

《基準給与月額相当額が46万円以下の場合》

- ① 基準給与月額相当額と基本月額の合計額が、28万円以下の場合

➡ 基本月額は全額支給。

- ② 基準給与月額相当額と基本月額の合計額が、28万円を超える場合

➡ 28万円を超えた金額の2分の1の金額を、基本年金月額から支給を停止する。

— 計算式 —

$$\text{支給停止額} = (\text{基準給与月額相当額} + \text{基本月額} - 28万円) \times \frac{1}{2}$$

《基準給与月額相当額が46万円を超える場合》

- ③ — 計算式 —

$$\text{支給停止額} = (46万円 + \text{基本月額} - 28万円) \times \frac{1}{2} + (\text{基準給与月額相当額} - 46万円)$$

(3) フルタイム再任用職員の具体的なケース

— 【モデル職員Y】でシミュレーションI —

具体的な事例で、上の算定式を確認してみよう。

事例は、【モデル職員Y】。昭和28年5月10日生まれで、高校卒業後、1年浪人して大学に入学。大学卒業後、ある自治体に行行政職で入庁。定年退職前の最終年の給料月額は44万円、再任用後の給料月額は、21万4千円と設定した。

特別支給の退職共済年金は、厚生年金相当部分が月額112,500円、職域年金相当部分がその2割ということで、月額22,500円とする。支給停止がなければ、年額は162

万円である。おおむね平均的な年金受給額と思われる。

期末勤勉手当の支給額のデータについては、下の表を参照されたい。

平成26年3月末に定年退職し、4月1日にフルタイムで再任用。平成26年5月9日に61歳となり、平成27年3月末日に、任用期間満了で退職するケースである。それぞれ6月と12月に期末勤勉手当が支給されるとする。

地域手当、扶養手当や住居手当、通勤手当などは、在職共済年金の算定に必要なないので、記載していない。

なお、【モデル職員Yのデータ】は架空のものであり、特定の自治体のものではない。

### 【シミュレーションⅠ】

【モデル職員Yのデータ】行政職 — フルタイム —

	再任用前	再任用後
給料月額	440,000円 (平成25年5月)	214,000円 (平成26年4月、5月)
基準給与月額	550,000円	267,500円
期末勤勉手当(6月)	1,040,000円	223,000円
期末勤勉手当(12月)	1,130,000円	257,000円
共済年金(給料比例部分)	—	月額135,000円
厚生年金相当部分	—	月額112,500円
職域年金相当部分	—	月額 22,500円

【表4】フルタイム再任用職員の共済年金支給停止の月別推移

変更月	H26. 4.	H26. 5.	H26. 6.	H26. 7. ～H26. 12.	H27. 1. ～H27. 3.
変更事由	再任用、スタート	61歳、受給権発生	年金の支給開始	基準給与月額相当額の変更	基準給与月額相当額の変更
年金の基本月額	なし	なし	112,500円	112,500円	112,500円
基準給与月額 (給料月額×1.25)	H26. 5. 給料214,000円×1.25=267,500円				
過去1年間の 期末勤勉手当	H25. 6. +H25. 12. 期末手当等 1,040,000円+1,130,000円		H25. 12. +H26. 6. 期末手当等 1,130,000円+223,000円		H26. 6. +H26. 12. 223,000円+257,000円
上欄÷12	180,833円		112,750円		40,000円
基準給与月額 相当額	448,333円		380,250円		307,500円
基本年金月額 の停止額	全額 支給停止		106,375円		70,000円
基本年金月額 の支給額	ゼロ		6,125円		42,500円
共済年金の支給額 (月額)	ゼロ		6,125円		42,500円

(円未満の端数は、切捨処理した)

平成26年5月9日に61歳に到達し、受給権が発生し、平成26年6月から特別支給の退職共済年金が支給されることになる。しかし、フルタイムで在職しているので、【表3】に基づき、支給停止額を算定する。

まず、給料月額から基準給与月額、基準給与月額相当額を計算し、年金の基本月額とを【表3】下の計算式にあてはめて、算定していく。それを時系列で検証し、まとめたのが【表4】である。

一般的に、定年退職前に支給された期末勤勉手当が、基準給与月額相当額に影響する、平成26年6月までは、特別支給の退職共済年金は、全額支給停止となる。

しかし、平成26年7月以降については、期末勤勉手当の影響が、定年前の平成25年12月に支給された手当と再任用後に支給された平成26年6月の手当の金額が変わるので、【モデル職員Y】のように、再任用後の給料月額が20万円程度の場合は、基本月額との関係もあるが、一部支給となる場合がある。

さらに、平成27年1月以降については、期末勤勉手当が再任用後に支給された平成26年6月の手当と平成26年12月に支給された手当の合計額になるので、特別支給の退職共済年金はより支給される可能性が高くなる、あるいは一部支給されていた場合は、さらに支給額が増える、と見込まれる。

なお、職域年金相当部分は共済年金に加入したままであるので、支給停止である。実際に算定してみる。【表3】フルタイム再任用職員の共済年金支給停止の算定式の計算式②に該当する。

■平成26年6月の月の算定式

$$\begin{aligned} \text{支給停止額} &= (448,333\text{円} + 112,500\text{円} - 280,000\text{円}) \times \frac{1}{2} \\ &= 140,416\text{円} > 112,500\text{円} \end{aligned}$$

なので、全額支給停止となる。

■平成26年7月～12月の月の算定式

$$\text{支給停止額} = (380,250\text{円} + 112,500\text{円} - 280,000\text{円}) \times \frac{1}{2} = 106,375\text{円}$$

支給停止額は106,375円なので、 $(112,500\text{円} - 106,375\text{円}) = 6,125\text{円}$ の共済年金が支給される。

■平成27年1月～3月の月の算定式

$$\text{支給停止額} = (307,500\text{円} + 112,500\text{円} - 280,000\text{円}) \times \frac{1}{2} = 70,000\text{円}$$

支給停止額は70,000円なので、 $(112,500\text{円} - 70,000\text{円}) = 42,500\text{円}$ の共済年金が支給される。

ということで、【モデル職員Y】の再任用後の収入をイメージすると（保険料や税金などを除き、単純に額面の金額のみ）、平成26年4月は、基本給214,000円、地域手当21,400円（地域手当10%の自治体と仮定）を収入として得、額面の収入は月額235,400円になる。6月に期末勤勉手当が223,000円支給。7月からは、基本給と地域手当の月額235,400円だったのが、これに毎月6,125円の共済年金が加算される。12月には期末勤勉手当が257,000円支給。平成27年1月からは、共済年金の支給額が42,500円と変わり、収入月額の合計は277,900円となる。そして、平成27年3月末日をもって、公務員生活を終わる、という人生になる。

(4) 短時間勤務Aで再任用となる地方公務員の共済年金は、

在職共済年金は支給されるのか（年金は厚生年金、医療保険は協会けんぽ、雇用保険も加入）

地方公務員が、定年退職し、短時間勤務Aで再任用し、厚生年金保険の被保険者になった場合、特別支給の退職共済年金が、一部支給停止になることがある。

厚生年金保険の被保険者になったということがポイントであり、短時間勤務Bや短時間勤務Cのように、再任用しても、厚生年金保険の被保険者にならないような勤務を選択した場合は、特別支給の退職共済年金は、1円も支給停止にならない。

農業所得があっても、不動産所得がいくらあっても、厚生年金保険の被保険者にならないのであれば、共済年金は全額支給される。支給停止は一切ない。

地方公務員として、再任用するのではなく、民間の会社に再就職した場合も、同様である。厚生年金保険の被保険者にならないような勤務形態で、再就職をすれば、共済年金の支給停止はない。民間の事業所で、週の所定労働時間が40時間の事業所であれば、おおむね30時間未満の勤務時間で働けば、原則として、厚生年金保険の被保険者にはならない。そういう意味で、短時間勤務Aや短時間勤務B、短時間勤務Cの形態で、再任用で働くということは、民間の事業所で働くという場合と、在職共済年金の支給停止についての内容や取り扱いは、基本的に同じである。

さて、共済年金の受給権者が、他の公的制度に加入し、退職共済年金の一部が支給停止となる仕組みは、次のようになっている。本稿では、このうち、①の「厚生年金保険の被保険者」になった場合のみ、論ずる。

#### A 支給停止の対象となる者

- ① 厚生年金保険の被保険者
- ② 私立学校教職員共済制度の加入者
- ③ 国会議員
- ④ 地方議会議員

#### B 支給停止となる共済年金の金額

基準収入月額相当額と共済年金の基本月額の合計額が46万円を超えた場合、超えた金額の2分の1に相当する金額が支給停止となる。

職域年金相当部分（職域加算）と加給年金額、経過的加算額（差額加算）は、厚生年金保険の被保険者等になった場合は、支給停止とはならない。共済年金の基本月額が全額支給停止になっても、必ず、支給される。支給停止の対象外だからである。

支給停止となる期間については、厚生年金保険の被保険者になった日の属する月の翌月から、退職した日の属する月まで、支給停止となる。

#### C 基準収入月額相当額

(ア) 再任用で、厚生年金保険の被保険者になった場合

基準収入月額相当額とは、標準報酬月額とその月以前1年間に支払われた期末勤勉手当の額の12分の1を合算した額。

(イ) 再就職で、厚生年金保険の被保険者になった場合

基準収入月額相当額とは、標準報酬月額とその月以前1年間に支払われた標準賞与額の12分の1を合算した額をいう（その月以前1年間に支払われた期末勤勉手当の額がある場合には、それを含む）。

つまり、基準収入月額というのは、標準報酬月額に相当する。そして、それに、期末勤勉手当などの賞与の12分の1を合算した額が、基準収入月額相当額というわけだ。基準収入月額相当額という用語は、厚生年金では、総報酬月額相当額という用語に相当する。なお、国家公務員共済組合連合会では、総収入月額相当額と呼称している。同じものでも、ところによって名称が変わる、と思えばいいのだろうか。

実際に、支給停止額を算定してみよう。

例えば、【サンプルα】共済年金の基本月額が12万円、標準報酬月額（給料月額、地域手当や通勤手当を含む）が月額25万円、その月以前の1年間の期末勤勉手当が180万円という場合、

■基準収入月額相当額は、

$$25\text{万円} + 180\text{万円} \div 12 = 40\text{万円}$$

となる。

■在職共済年金の支給停止額は、

$$12\text{万円} + 40\text{万円} - 46\text{万円} = 6\text{万円}$$

の2分の1、つまり暗算で計算できるが、3万円が停止となる。

■支給される、共済年金の基本月額は、

$$12\text{万円} - 3\text{万円} = 9\text{万円が支給される。}$$

もちろん、このほかに、支給停止の対象とはなっていない、職域年金相当部分も支給される。

また、【サンプルβ】共済年金の基本月額が12万円、標準報酬月額が20万円、その月以前の1年間の期末勤勉手当が144万円という場合、

■基準収入月額相当額は、

$$20\text{万円} + 144\text{万円} \div 12 = 32\text{万円}$$

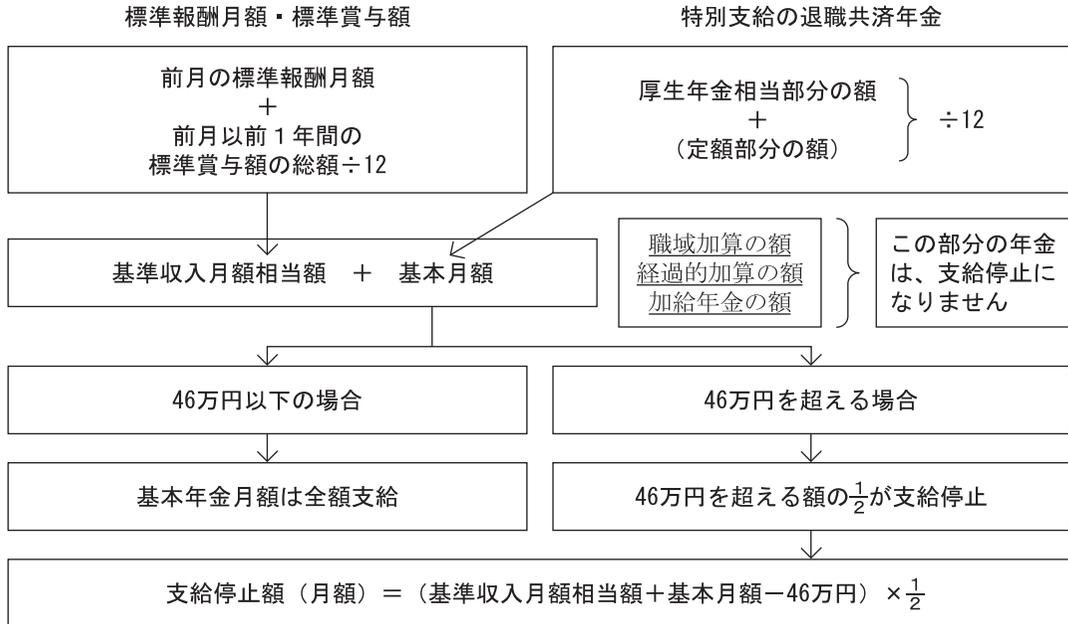
■在職共済年金の支給停止額を算定すると、

$$12\text{万円} + 32\text{万円} = 44\text{万円} < 46\text{万円}$$

となり、支給停止はないということになる。

わかりやすく、フローチャート図で示そう。

【図2】特別支給の退職共済年金の受給権者が、  
短時間勤務の再任用または民間の会社に勤務して、  
厚生年金保険の被保険者となった場合の、  
在職共済年金の支給停止のフローチャート図



支給停止の対象となる期間は、「厚生年金保険の被保険者等」になった日の属する月の翌月から、当該被保険者等として退職した日の属する月までとなる。

従って、例えば、すでに共済年金の受給権がある地方公務員の場合、4月1日に再就職し厚生年金保険の被保険者となり、同年10月31日に退職し厚生年金保険の被保険者でなくなった場合、5月分から10月分までの共済年金が支給停止の対象となる。

(5) 再任用職員・短時間勤務(フルタイムの $\frac{3}{4}$ )の具体的なケース

— 【モデル職員Z】でシミュレーションⅡ —

具体的な事例で、上のフローチャート図を確認してみよう。

事例は、【モデル職員Z】。フルタイムの4分の3の短時間勤務時間を選択。生年月日・経歴などは、【モデル職員Y】と同じ、昭和28年5月10日生まれ。

再任用後の給料月額、フルタイム勤務が214,000円なので、勤務時間が4分の3は、単純にその4分の3で、160,500円となる。これに地域手当10%を加算した額が支給され、176,550円となる。厚生年金保険の場合、標準報酬月額を算定する必要があるので、通勤手当を月額5,000円とし、181,550円と設定した。この場合、標準報酬月額は18万円となる。

特別支給の退職共済年金は、厚生年金相当部分が月額112,500円、職域年金相当部分は月額22,500円で、【モデル職員Yのデータ】と同じである。

平成26年3月末に定年退職し、4月1日に、厚生年金保険の被保険者となるような、フルタイムの4分の3の短時間勤務で再任用。平成26年5月9日に61歳となり、平成27年3月末日に、任用期間満了で退職するケースである。それぞれ6月と12月に期末勤勉手当が支給されるとする。

なお、【モデル職員Zのデータ】は架空のものであり、特定の自治体のものではない。

### 【シミュレーションⅡ】

【モデル職員Zのデータ】行政職 — フルタイムの $\frac{3}{4}$ 勤務（厚生年金の被保険者） —

	再任用前	再任用後
4月の給料	関係なし	176,550円 (フルタイムの給料の $\frac{3}{4}$ +地域手当10%)
標準報酬月額	—	18万円(通勤手当5,000円)
期末勤勉手当(6月)	1,040,000円	170,000円
期末勤勉手当(12月)	1,130,000円	200,000円
共済年金(給料比例部分)	—	月額135,000円
厚生年金相当部分	—	月額112,500円
職域年金相当部分	—	月額 22,500円(必ず支給)

平成26年5月9日に61歳に到達し、受給権が発生し、平成26年6月から特別支給の退職共済年金が支給されることになる。しかし、短時間勤務で、厚生年金保険の被保険者となっているので、フローチャート図【図2】を踏まえ、在職共済年金の支給停止額を算定する。

【表5】短時間勤務再任用職員の共済年金支給停止の月別推移

変更月	H26. 4.	H26. 5.	H26. 6.	H26. 7. ～H26. 12.	H27. 1. ～H27. 3.
変更事由	再任用、 スタート	61歳、受 給権発生	年 金 の 支給開始	基準収入月額相当額の変更	基準収入月額相当額 の変更
年金の基本月額	なし	なし	112,500円	112,500円	112,500円
標準報酬月額	180,000円				
過去1年間の 期末勤勉手当	H25. 6. + H25. 12. 期末手当等 1,040,000円+1,130,000円		H25. 12. + H26. 6. 期末手当等 1,130,000円+170,000円		H26. 6. + H26. 12. 170,000円+200,000円
上欄÷12			180,833円	108,333円	30,833円
基準収入月額 相当額			360,833円	288,333円	210,833円
基本年金月額 の 停止額			6,666円	なし	なし
基本年金月額 の 支給額			105,834円	112,500円 (全額支給)	112,500円 (全額支給)
共済年金の支給額 (月額)			128,334円	135,000円	135,000円

(円未満の端数は、切捨処理した)

まず、標準報酬月額から基準収入月額相当額を計算し、年金の基本月額と合計し、【図2】のフローチャートにあてはめて、算定していく。それを時系列で検証し、まとめたのが【表5】である。

一般的に、定年退職前に支給された期末勤勉手当が、基準収入月額相当額に影響する、平成26年6月までは、特別支給の退職共済年金は、一部支給停止となることが多い、といわれる。

しかし、平成26年7月以降については、期末勤勉手当の影響が、定年前の平成25年12月に支給された手当と再任用後に支給された平成26年6月の手当の金額に変わるので、基本月額との関係もあるが、支給停止額の金額は少なくなる傾向となる。【モデル職員Z】のように、再任用後の標準報酬月額が18万円程度の場合は、全額支給となる場合もある。

平成27年1月以降については、期末勤勉手当が再任用後に支給された平成26年6月の手当と平成26年12月に支給された手当の合計額になるので、特別支給の退職共済年金はさらに支給される可能性が高くなる、と見込まれる。

なお、厚生年金保険の被保険者となっても、共済年金の職域年金相当部分は支給停止対象外なので、基準収入月額相当額と退職共済年金の基本月額の合計金額にかかわ

らず、必ず、支給となる。

ところで、【モデル職員Z】で、このようなシミュレーションⅡが成り立つのは、平成27年9月までである。なぜなら、平成27年10月からは、被用者年金が統一されるからである。共済年金は、厚生年金となり、支給停止ラインが46万円から28万円となる。

平成27年9月30日までに、共済年金の受給権が発生している地方公務員には、「配慮措置」という緩和措置が設けられるが、それについては、また別の機会に論ずる。

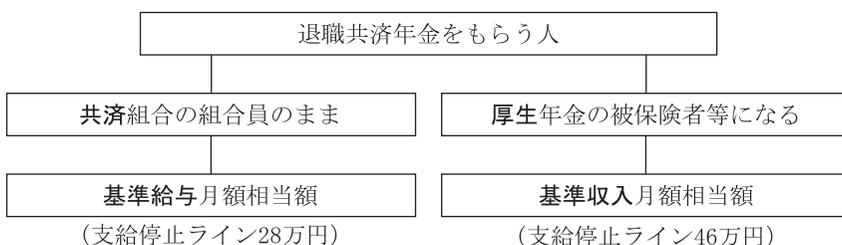
#### (6) 共済年金の受給権者が、在職中の場合の用語について

共済年金の受給権者が、在職中の場合の用語について、整理しておく。

フルタイムで再任用し、共済組合の組合員のまま、在職中で、在職共済年金の支給額を計算する際には、基準給与月額相当額を用いる。一方、短時間勤務で再任用または民間に再就職し、厚生年金保険の被保険者となって、在職中で、在職共済年金の支給額を計算する場合には、基準収入月額相当額という用語を用いる。

年金の支給停止ラインの金額が、28万円（基準給与月額相当額を用いた場合）と46万円（基準収入月額相当額を用いた場合）と異なるので、注意を要する。

わかりやすく、加入する年金制度と使われる用語の関係を整理した。



#### (7) 短時間勤務B・短時間勤務Cで、再任用する場合、

在職中であっても、共済年金の支給停止は一切ない

すでに述べたように、在職していても厚生年金の被保険者等にならなければ、共済年金が支給停止になることはない。

共済組合のパンフレット等には、「新所得制限」とか「他に所得があるときの年金の一部停止」と記されているものがある。

筆者はこの表現について、地方公務員に誤解を招く恐れがあるので、あらためるべきだと認識している。

地方公務員の中には、税務や財政を担当していた職員もいる。当然、所得と言え、給与所得や雑所得に限らず、不動産所得や事業所得も含まれる。しかし、退職共済年金が支給停止になる可能性があるのは、共済年金に加入して働くか、厚生年金保険の被保険者等になって、働く場合だけである。例えば、退職して、不動産所得で年間300万円の所得を得たとしても、共済年金は全く支給停止にはならない。

筆者が推測するに、平成16年3月までは、「給与所得による年金の一部支給停止」という制度があり、所得が120万円を超えると、停止率を算定し、共済年金が一部支給停止となる制度があった。しかし、平成15年4月に総報酬制が導入され、平成16年4月より、支給停止方法が変更され、現行の制度に引き継がれる形に変わってきた。そのときに、それまで使用されていた「所得制限」という用語に引きずられ、変更の内容を十分に踏まえずに、「新所得制限」制度という言葉を用いるようになり、それで、今日に至っているのではないか。

いずれにせよ、現行の制度は、事業所得が1千万円あったとしても、年金は支給停止にならないのである。所得による共済年金の支給停止の制度でないことは明らかである。誤解を招かない観点から、表現をあらためるべきと考える。

なお、現在政府で、「高所得者に対する年金の減額」を検討しているという<sup>(34)</sup>。この「高所得」が何を意味するのかについて、詳細は定かではないが、検討のベースは「所得」である。今後、それらとの混同を避ける意味でも、用語の適正使用が必要と考える。

---

(34) 第15回社会保障審議会年金部会（平成25年10月7日開催）で配付された【参考資料2】の15ページに、「社会保障・税一体改革（年金分野）の経緯」がある。これによれば、平成24年2月17日に閣議決定された【社会保障・税一体改革大綱】に、「高所得者の年金給付の見直し」の事項がある。なお、平成24年8月22日付け厚生労働省年金局長から地方厚生（支）局長宛の「『公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律』の公布について」（年発0822第1号）の通知において、「高額所得による老齢基礎年金の支給停止については、引き続き検討が加えられるものとする」と記載されている。社会保障審議会年金部会での過去の議論を踏まえると、年収1,000万円・1,500万円という具体的金額を挙げて議論し、「所得」を基準として判定することが実務上も合理的と考えられる、としている。



にもよるが、一般的には、失業手当のほうが多いといわれている<sup>(35)</sup>。失業手当は非課税所得でもある。1年間の雇用保険の加入期間だと、失業手当は90日支給される。そして、それに相当する期間の共済年金（厚生年金相当部分）は支給停止となるが、職域年金相当部分は支給される。

## 5. むすびに

平成26年4月より、再任用を選択しなければ、地方公務員の無収入・無年金時代が始まる。再任用制度はどうあるべきなのか、再任用を選択したときの年金はどうなっているのかについて、論じてきた。

本稿で触れたように、現制度では、再任用で在職共済年金が支給になっていても、平成27年10月以降の被用者年金の統一後においては、一部支給停止になる場合もある。今後、十分な情報提供が求められる分野である。

また、本稿で詳細に触れることはできなかったが、被用者年金の統一のなかで、地方公務員にも標準報酬月額制度が導入される。各自治体では、「標準報酬制」への移行に伴う給与システムの改修も必要になっている<sup>(36)</sup>。

さて、原則として、昭和29年10月1日生まれの一般の地方公務員は、平成27年9月30日に共済年金の受給権が発生する。一方、1日違いながら、昭和29年10月2日生まれの一般の地方公務員は、平成27年10月1日に61歳となるので、共済年金ではなく、厚生年金の受

- (35) 【モデル職員Z】を参考に、比較してみる。退職前6ヶ月の賃金を180で割った「賃金日額」が6,000円とする（月額給与18万円となる）と、「基本手当日額」（失業手当）は4,305円となる（平成26年4月現在）。月額に換算すると129,150円（30日分）となる。一方、【モデル職員Z】の共済年金（厚生年金相当部分）は月額112,500円である。129,150円（失業手当）>112,500円（共済年金・厚生年金相当部分）となり、失業手当のほう月額16,000円程度、金額的には多くなる。なお、【モデル職員Z】は厚生年金保険に12ヶ月加入したので、厚生年金の報酬比例部分が、試算で、年間約11,600円給付されると見込まれる。月額に換算すると、1,000円弱なので、失業手当と年金の比較の結果は変わらない。【モデル職員Y】の場合、（月額給与）「賃金日額」が【モデル職員Z】よりも高い分だけ、「基本手当日額」（失業手当）も高くなる。また、共済年金が退職改定され、若干増額となる。それとの比較になる。
- (36) 平成25年4月総務省自治行政局公務員部「公務員部関係資料 資料12」29ページ。「『標準報酬制』への移行に伴う給与システムの改修について」が記されており、【地方公共団体へのお願い】として、「各地方公共団体が属する共済組合と相談し、平成27年10月までに各地方公共団体の給与システムを改修していただきたい」とある。

給権が発生する。そして、この年齢層の地方公務員たちが、平成26年度末（平成27年3月31日）には、定年退職を迎える。制度の周知が、この平成26年中に求められるゆえんである。

地方公務員の共済年金制度は、これまで、あまり論じられてくることはなかった。今後、多くの識者によって議論され、深められることを期待している。

ところで、厚生年金については、社会保険庁に対する批判を踏まえ、日本年金機構に生まれ変わり、一般市民に対するサービスもずいぶんと向上してきている。退職時の見込額や、いくら給料で働けばどのくらい厚生年金が支給停止になるのかも、年金事務所を中心に、ウインドマシンを操作して、瞬時に情報提供されている。各共済組合は、被用者年金の統一を目前に踏まえ、日本年金機構と同様の、きめの細かい見込額の情報提供など、サービス向上に腐心してもらいたい。

全国には、すでに6万6千人余の再任用の地方公務員がいる<sup>(37)</sup>。そして、この平成26年度には全国の自治体において、再任用制度が本格的にスタートする。再任用時の短時間勤務における、厚生年金保険および健康保険における「4分の3ルール」の基準適用について、あらためて、全国の年金事務所の統一的な事務取扱の検証をお願いしておきたい。

（ながぬま あきら 前埼玉県志木市長・社会保険労務士・

前社会保障審議会日本年金機構評価部会委員）

キーワード：再任用制度／フルタイム／短時間勤務／  
雇用と年金の接続／在職共済年金／4分の3ルール

---

(37) 前掲書注(6)『平成24年度 地方公務員の再任用実施状況等調査』総務省自治行政局公務員部高齢対策室。20ページ、参照のこと。