

定年前再任用短時間勤務制度に関するQ&A

Q1. 選考の基準とは、どのようなものですか？

A. 定年前再任用に当たっては「能力の実証は、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報による選考」とされています。この「従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報」には、定年退職前の勤務実績（人事評価など）のほか、健康状態、免許、その他の資格等が含まれますが、具体的な選考基準は職種や職務内容に応じて決定することになります。

Q2. 定年前再任用短時間勤務職員として採用されると、健康保険や年金保険の取扱いはどのようになるのですか。

A. 定年前再任用短時間勤務職員（週29時間勤務）は、年金部分は日本年金機構取り扱いの厚生年金に加入します。それに伴い、現在と違う種別で共济組合へ再加入となり、新しい共济組合員証（資格確認書（A4紙様式））が発行されます。再加入時の手続きについては掲示板でご確認ください。

なお、令和7年12月2日からマイナ保険証となっています。マイナ保険証として使用登録を行っていない場合は、資格確認書（カード型）が発行されます。

Q3. 再任用された場合にも、年金は支給されるのですか？

A. 令和8年度末60歳到達者（昭和41年4月2日～昭和42年4月1日生まれの方）は、老齢厚生年金（旧退職共济年金）が65歳（特定消防組合員は64歳）から支給されますが、給料と年金の金額により、年金額の一部又は全部が支給停止になる場合があります。詳しくは、新潟県市町村職員共济組合ホームページに掲載の「共济年金について」をご確認ください。

Q4. 令和6年度に定年退職した際、再任用を希望しなかったのですが、今年度、定年前再任用短時間勤務制に応募することは可能ですか？

A. 定年前再任用短時間勤務制には申込みできませんが、別紙「再任用職員募集のお知らせ」に記載の条件を満たす方は暫定再任用制度に申込みできます。その場合は、直接人事課に申込書を提出してください。

Q5. 募集退職により60歳到達前に退職します（しました）が、定年前再任用短時間勤務制に応募することは可能ですか？

A. 60歳に到達する前に退職する（した）場合は、定年前再任用短時間勤務制には申込みできません。

Q6. 60歳到達後、定年前に退職し、一定の期間を置いた後、定年前再任用短時間勤務制に応募することは可能ですか。

A. 定年退職日相当日（正規職員の定年退職日）までの間であれば、申込みは可能です。ただし、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q7. 定年退職日相当日より前に退職した元定年前再任用短時間勤務職員ですが、再度、定年前再任用短時間制に応募することは可能ですか。

A. 定年退職日相当日（正規職員の定年退職日）までの間であれば、申込みは可能です。ただし、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q8. フルタイム勤務を希望すれば、フルタイムで再任用されますか？

A. 定年前再任用短時間勤務職員は短時間（週29時間）のみとなります。フルタイム勤務を希望する方は、引き続き定年延長職員として勤務継続をお願いいたします。

Q9. 再任用後の役職は、退職時の役職の一つ下の役職になりますか？

A. 一律に、一つ下の役職になるとは限りません。また、定年引上げ制度との均衡を図る必要があるため、原則課長補佐以下に配置されます。

Q10. 定年前再任用されない場合とはどのような場合が考えられますか？

A. 定年前再任用短時間勤務職員の選考は、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報を考慮して行います。勤務実績が不良と考えられる目安としては以下のような場合が考えられます。

- ・病気休職等により人事評価においてすべての評価期間において評価不能となった場合
- ・2月1日現在で病気休職（療養休暇）又は4月1日から勤務することができない見込みの場合
（一定期間の療養を経れば確実に復職が見込まれるものを除く）
- ・退職前に無断欠勤があった場合
- ・服務規程に違反した又は懲戒処分を受けたなど、職員としてふさわしくない行為があった場合（遅刻や職務専念義務違反、兼業の承認等を得る手続きの怠り、ハラスメント、休暇の虚偽申請、秘密漏えい等）
- ・職務遂行能力が不足している場合（人事評価の能力態度評価ですべての期間で全体評価が標準未満の場合など）

Q11. 病気等の理由により再任用されなかった場合、再度、再任用職員に申し込むことはできませんか？

A. 病気等が完治し、職務遂行に支障がない状態となれば、定年前再任用短時間勤務職員に申し込むことは可能です。ただし、そのような場合でも、任期は定年退職日相当日（正規職員の定年退職日）までとなります。また、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q12. 2月1日現在で休職しており、その時点では復帰の目途はたってい

ませんでした。その後3月中旬の復帰が可能となりました。4月1日からの再任用は可能ですか？

- A. 4月1日時点での任用はできませんが、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員又は暫定再任用職員）の申し込みは随時受け付けていますので、復職が確定した時点で申し込みをお願いします。ただし、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q13. 定年前再任用される場合、配置先はいつ頃わかりますか？

- A. 採用・不採用については2月下旬、一般職内示（3月中旬）に配置先を内示する予定です。

暫定再任用制度に関するQ&A

Q1. 選考の基準とは、どのようなものですか？

- A. 暫定再任用に当たっては「能力の実証は、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報による選考」とされています。この「従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報」には、定年退職前の勤務実績（人事評価など）のほか、健康状態、免許、その他の資格等が含まれますが、具体的な選考基準は職種や職務内容に応じて決定することになります。

Q2. 任期更新時の勤務実績はどのように確認するのですか？

- A. 人事評価結果を基礎として所属長からの内申で確認します。

Q3. 暫定再任用職員として採用されると、健康保険や年金保険の取扱いはどのようになるのですか？

- A. フルタイム勤務職員は、現在と同種別での共済組合員となり、共済組合員証（資格確認書（A4 紙様式））をそのままご利用いただけます。なお、令和7年12月2日からマイナ保険証となっています。マイナ保険証として利用登録を行っていない場合は、資格確認書（カード型）が発行されます。

短時間勤務職員（週29時間勤務）は、年金部分は日本年金機構取り扱いの厚生年金に加入します。それに伴い、現在と違う種別で共済組合へ再加入となります。再加入時の手続きについては掲示板でご確認ください。

Q4. 暫定再任用された場合にも、年金は支給されるのですか？

- A. 給料と年金の金額により、年金額の一部又は全部が支給停止になる場合があります。詳しくは、新潟県市町村職員共済組合ホームページに掲載の「共済年金について」をご確認ください。

Q5. 暫定再任用職員の受入りに当たって、どのようなことに配慮する必要がありますか？

- A. 暫定再任用制度を円滑に運用し、再任用職員の知識・経験を十分活用するためには、再任用職員のみならず再任用職員を受け入れる職場もまた、再任用制度の趣旨を正しく理解する必要があります。また、受け入れる職場の職員に対して、意識改革のための啓発を実施する等の配慮を行うことが適当です。

Q6. 令和6年度に定年退職した際、再任用を希望しなかったのですが、今年度、定年前再任用短時間勤務制に応募することは可能ですか？

- A. 定年前再任用短時間勤務制には申込みできませんが、別紙「再任用職員募集のお知らせ」に記載の条件を満たす方は暫定再任用制度に申込みできます。その場合は、直接人事課に申込書を提出してください。

Q7. フルタイム勤務を希望すれば、必ずフルタイムで再任用されますか？

A. 配置ポストの都合などにより、希望どおりの勤務形態とならない場合もあります。

Q8. 暫定再任用後の役職は、退職時の役職の一つ下の役職になりますか？

A. 一律に、一つ下の役職になるとは限りません。また、業務上の必要性、ポスト数や定数を踏まえ、1年ごとの更新時に変わることがあります。

Q9. 短時間勤務が第一希望ですが、短時間の職がない場合はフルタイム勤務も可能な場合は、申込書上はどのように記載すればよいですか？

A. 「希望勤務時間」欄は短時間を選択したうえで、申込書の「その他再任用に当たっての意見・要望等」欄にその旨を記載してください。

Q10. フルタイム勤務職員は、どの所属にも配置されますか？

A. フルタイム職員の配置は、業務上の必要性和ポストや定数を考慮の上決定しますので、すべての所属に配置されるわけではありません。

Q11. 暫定再任用されない場合や任期更新されない場合とはどのような場合が考えられますか？

A. 暫定再任用の選考や任期更新は、従前や前任期中の勤務実績等を考慮して行います。勤務実績が不良と考えられる目安としては以下のような場合が考えられます。

- ・病気休職等により人事評価においてすべての評価期間において評価不能となった場合
- ・2月1日現在で病気休職（療養休暇）又は4月1日から勤務することができない見込みの場合
（一定期間の療養を経れば確実に復職が見込まれるものを除く）
- ・退職前や前任期中に無断欠勤があった場合
- ・服務規程に違反した又は懲戒処分を受けたなど、職員としてふさわしくない行為があった場合（遅刻や職務専念義務違反、兼業の承認等を得る手続きのけ怠、ハラスメント、休暇の虚偽申請、秘密漏えい等）
- ・職務遂行能力が不足している場合（人事評価の能力態度評価ですべての期間で全体評価が標準未満の場合など）

Q12. 病気等の理由により暫定再任用（任期更新）されなかった場合、再度、再任用職員に申し込むことはできませんか？

A. 病気等が完治し、職務遂行に支障がない状態となれば、再度、暫定再任用制度に申し込むことは可能です。ただし、そのような場合でも、任期は最長で65歳に達する年度末までです。また、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q13. 2月1日現在で休職しており、その時点では復帰の目途はたっていませんでしたが、その後3月中旬の復帰が可能となりました。4月1日からの任期更新は可能ですか？

A. 4月1日時点での任期更新はできませんが、暫定再任用制度の申し込みは随時受け付けていますので、病気等が完治し、職務遂行に支障がない状態となった時点で申し込みをお願いします。ただし、任用開始日は、配置の都合上、調整させていただく場合があります。

Q14. 暫定再任用される場合、配置先はいつ頃わかりますか？

A. 採用・不採用については2月下旬、正規職員の内示（3月中旬）に配置先を内示する予定です。