規則

人事院は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）に基づき、年齢六十年に達する職員等に対する情報の提供及び勤務の意思の確認に関し次の人事院規則を制定する。

令和四年二月十八日

人事院総裁　川本　裕子

人事院規則一―七八

年齢六十年に達する職員等に対する情報の提供及び勤務の意思の確認

（趣旨）

第一条　この規則は、年齢六十年に達する職員等に対する法附則第九条の規定による任用、給与及び退職手当に関する措置その他必要な情報の提供（以下「情報の提供」という。）及び同条の規定による勤務の意思の確認（以下「勤務の意思の確認」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

（任命権者）

第二条　法附則第九条の任命権者には、併任に係る官職の任命権者は含まれないものとする。

（情報の提供及び勤務の意思の確認の対象から除く職員）

第三条　法附則第九条の国家公務員法等の一部を改正する法律（令和三年法律第六十一号）第一条の規定による改正前の法（次項及び次条において「令和五年旧法」という。）第八十一条の二第二項第一号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員は、規則九―一四七（給与法附則第八項の規定による俸給月額）第五条第一項に規定する職員とする。

２　法附則第九条の同条の規定を適用する職員から除く職員として令和五年旧法第八十一条の二第二項第三号に掲げる職員に相当する職員のうち人事院規則で定める職員は、規則九―一四七第五条第二項に規定する職員とする。

３　法附則第九条のその他人事院規則で定める職員は、法第八十一条の六第二項ただし書に規定する職員（前項に規定する職員を除く。）とする。

（情報の提供及び勤務の意思の確認の時期の特例）

第四条　法附則第九条の令和五年旧法第八十一条の二第二項第二号に掲げる職員に相当する職員として人事院規則で定める職員は、規則九―一四七第二条に規定する職員とする。

２　法附則第九条の同条に規定する年齢六十年を令和五年旧法第八十一条の二第二項第三号に定める年齢とする同号に掲げる職員に相当する職員のうち人事院規則で定める職員は、規則九―一四七第三条に規定する職員（同条第一号ニ及び第二号トに規定する職員を除く。）とする。

第五条　法附則第九条の情報の提供及び意思の確認を行うことができない職員として人事院規則で定める職員は、次に掲げる職員とする。

一　年齢六十年（前条第一項に規定する職員にあっては年齢六十三年、同条第二項に規定する職員にあっては規則九―一四七第三条各号に定める年齢。次条及び第七条第二項第二号において「年齢六十年等」という。）に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（次号に掲げる職員を除く。）

二　異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員

２　法附則第九条の人事院規則で定める期間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める期間とする。

一　前項第一号に掲げる職員　当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間

二　前項第二号に掲げる職員　当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）

３　第一項各号に掲げる職員に対する情報の提供及び勤務の意思の確認は、前項各号に掲げる期間内に、できる限り速やかに行うものとする。

（情報の提供）

第六条　法附則第九条の規定により職員に提供する情報は、次に掲げる情報（第一号、第三号及び第四号に掲げる情報にあっては、当該職員が年齢六十年等に達した日以後に適用される措置に関する情報に限る。）とする。

一　法第八十一条の二から第八十一条の五までの規定による管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する情報

二　法第六十条の二第二項に規定する定年前再任用短時間勤務職員（次条第二項第三号において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）の任用に関する情報

三　給与法附則第八項から第十六項までの規定による年齢六十年等に達した日後における最初の四月一日以後の当該職員の俸給月額を引き下げる給与に関する特例措置に関する情報

四　国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）附則第十二項から第十五項までの規定による当該職員が年齢六十年等に達した日から法第八十一条の六第二項に規定する定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に同条第一項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置に関する情報

五　前各号に掲げるもののほか、法附則第九条の規定により勤務の意思を確認するため必要であると任命権者が認める情報