

市職員の定年引上げについて（参考資料）

地方公務員法の一部を改正する法律の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

I 法律の内容

1. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入する。
 - ・ 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
 - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

2. 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を導入する。

3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

II その他

給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
 - ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
 - ・ 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

【施行期日】 令和5年4月1日

地方公務員の定年の引上げについて

【地方公務員法第28条の6、附則第21項、第22項】

- 地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされている。
(地方公務員法第28条の2第2項(改正後は第28条の6第2項))
 - 国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国家公務員と同様に段階的に引き上げ、65歳とする必要。(各地方公共団体が条例改正で対応)
- ※ ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性により国の職員につき定められている定年(65歳)を基準として定めることが実情に即しないと認められるときは、条例で別の定めをすることができる。

国家公務員と地方公務員の定年(現行)

職		国家公務員	地方公務員	
事務職員などの一般職員		60歳	60歳	○国の職員につき定められている定年を基準として条例で定める年齢
特 例 定 年	病院、診療所等の医師・歯科医師	65歳	65歳 ※	○職務と責任に特殊性がある等により国の職員につき定められている定年を基準として定めることが実情に即さない場合は、条例で別の定めをすることができる(特例定年)(※例：離島で勤務する医師 70歳)
	庁舎の監視等を行う労務職員	63歳	63歳	

段階的な引上げ期間中の定年と完成型の定年

	原則	現行特例定年①(病院等の医師等)		現行特例定年② (守衛・用務員等)
		(a) (b)以外の医師等	(b) 一部の医師等(例)	
現行	60歳	65歳	65歳	63歳
令和5年4月～令和7年3月	61歳	65歳	66歳	63歳
令和7年4月～令和9年3月	62歳	65歳	67歳	63歳
令和9年4月～令和11年3月	63歳	65歳	68歳	63歳
令和11年4月～令和13年3月	64歳	65歳	69歳	64歳
令和13年4月～ 【完成形】	65歳	65歳	70歳	65歳

定年の段階的引上げについて

○ 国家公務員のスケジュールと同様、以下の通り段階的に定年を引き上げる条例改正が必要。

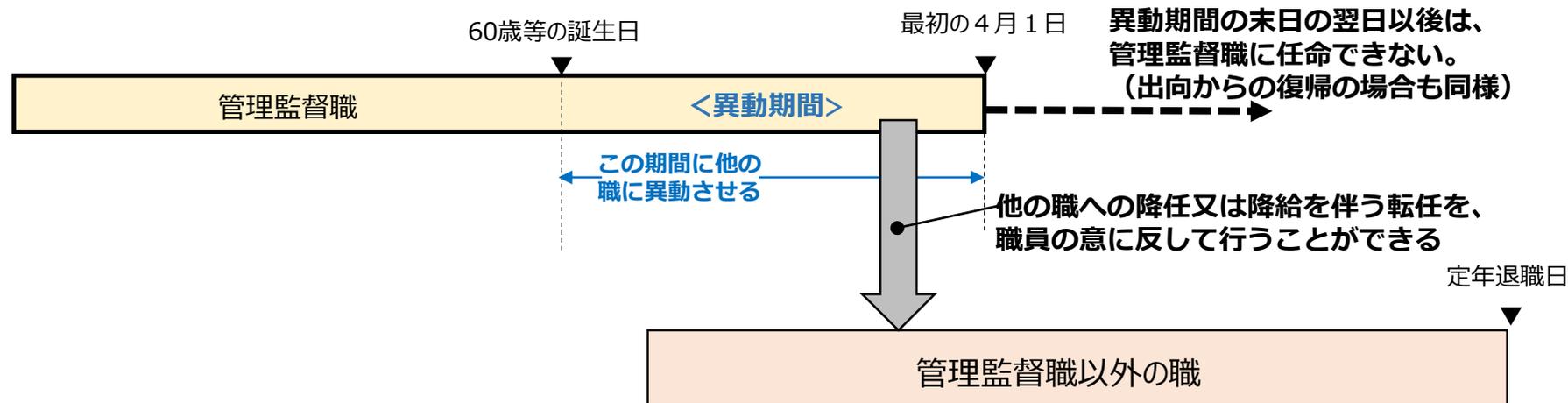
年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 各年度で60歳になる者が年金を支給される年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤	「旧地方公務員法再任用職員」 【旧地公法】・§28の4(フル) ・§28の5(短) ・§28の6(組合・フル短)											
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	【改正附則】・§8①・② (暫定再任用へ採用されたものと見なし任期を継承)										
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・§4①・③(フル) ・§5①・②(組合・フル) ・§6①(短) ・§7①・②(組合・短)									
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「特定年齢」(改正附則§4④)								
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・§4②・③(フル) ・§5③・④(組合・フル) ・§6②(短) ・§7③・④(組合・短)					
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤	60歳の誕生日以後は、定年前再任用短時間勤務が可能 【新地公法】§22の4 【改正附則】§3①	
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※1 カッコ内は特定警察職員等における年金支給開始年齢を示したもの

※2 年齢は年度末年齢

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入する。
 - ・ **管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任（第28条の2）**
管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に他の職（管理監督職以外の職等）に異動させる。
 - ・ **管理監督職への任用への制限（第28条の3）**
管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。（管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。）
- 任期付職員等、任期を定めて任用される職員には適用しない。

<役職定年による降任等のイメージ>



※管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職に充てることもできる

○ 以下の①～③のいずれかに該当する管理監督職勤務上限年齢制の対象職員については、他の職に異動することで、公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、1年単位で異動期間を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることができる。

1. 職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用（法第28条の5①） ※ 現行の勤務延長制度（改正前地方公務員法第28条の3）と同要件

- ① 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合（特別なプロジェクトの継続の必要がある場合など）
- ② 職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合（特殊な技能が必要な職務、へき地の職務など）

⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させることができる。（最長3年まで延長可能）

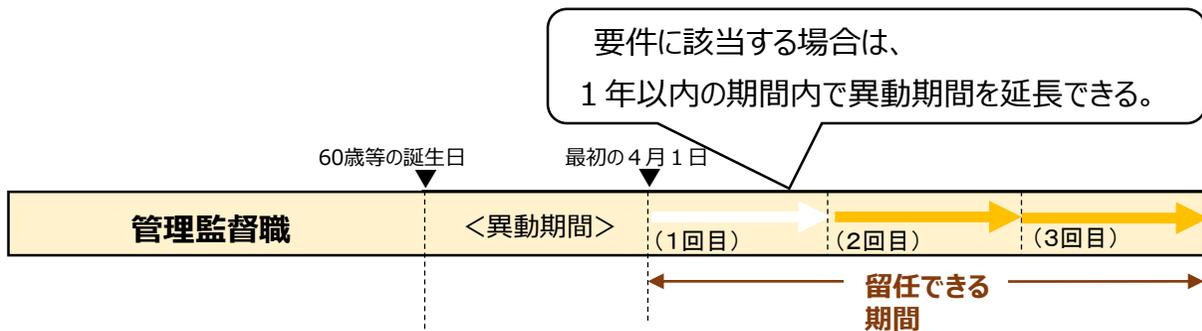
2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）

- ③ 特定の管理監督職グループ（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、職員の年齢別構成その他のこれらの欠員を容易に補充することができない特別の事情があるもの）に属する管理監督職を占める場合

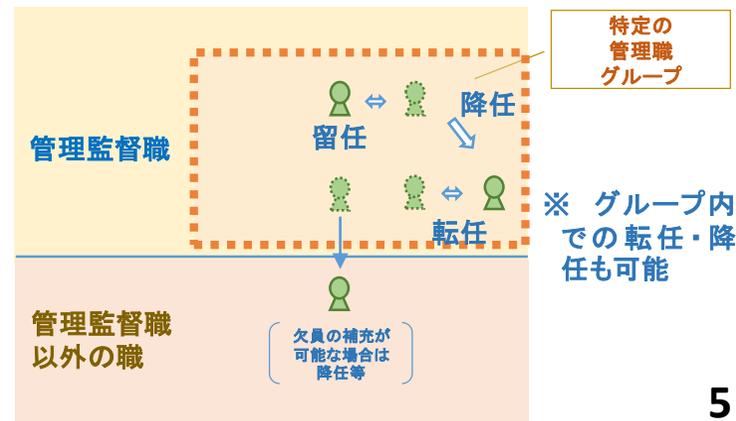
⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができる。（定年退職日まで（最長5年）延長可能）

（参考）現時点での国家公務員の検討状況： 巡視船の船長等、被災地の地方環境事務所等を想定。

<特例任用のイメージ> 法第28条の5①

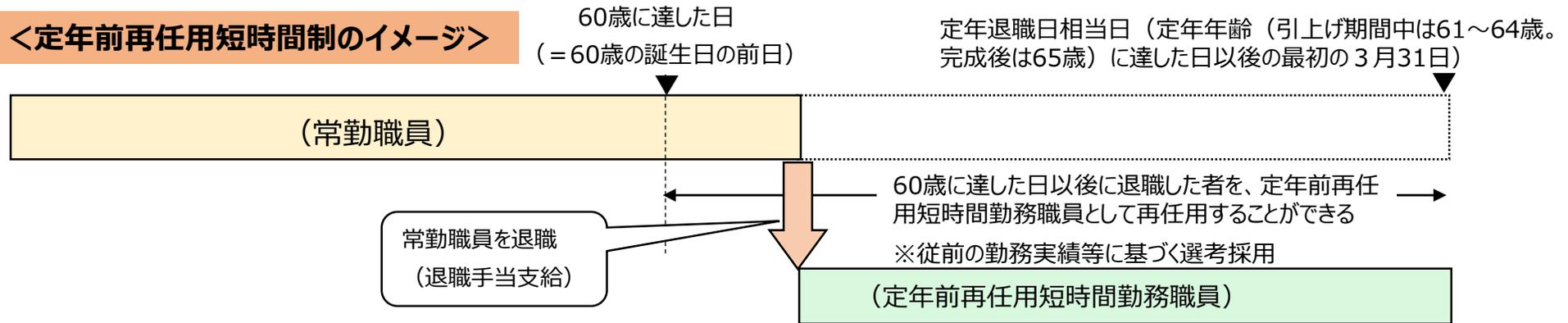


<特定管理監督職群の特例任用のイメージ>



- 定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度。
- 任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。
(勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度（短時間勤務）と同様。)

<定年前再任用短時間制のイメージ>



(参考1) 定年前再任用短時間勤務制と現行の再任用制度（短時間勤務）の比較

	定年前再任用短時間勤務制	現行の再任用制度（短時間勤務）
職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）	非常勤職員（短時間勤務の職）
職の異動（身分の変動）	退職後、短時間勤務の職に再任用	あり（短時間勤務の職に再任用）
定員定数上の取扱	定員外（フルタイム勤務職員と区別して別途管理）	定員外（フルタイム勤務職員と区別して別途管理）
制度利用可能年齢	60歳以降	60歳以降
給与	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる
任期	常勤職員の定年退職日に当たる日まで	1年を超えない範囲内
その他	フルタイム勤務への復帰は不可 (公募等を通じた選考採用は可能)	フルタイム勤務への復帰は不可 (公募等を通じた選考採用は可能)

(参考2) 定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を措置。

- 今回の改正に伴い、役職定年制及び定年前短時間再任用制度が導入されるほか、給与水準が60歳時点の7割に設定されるなど、60歳以後の職員の勤務形態等が多様になることを踏まえ、60歳以後に勤務する前の段階において、60歳以後の任用・給与・退職手当の制度について職員が十分認識し、60歳以後の勤務の意思（引き続き勤務するか、退職するか等）を決定することが適当であることから、任命権者が十分な情報提供を行う必要。
- 任命権者は、当分の間、職員が60歳（※）に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
※ 現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢

1 職員が60歳（現行定年）に達する年度の前年度における情報提供の義務

職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとする。

2 勤務継続の意思の確認の努力義務

上記1の情報提供を行った上で、60歳（現行定年）に達した日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努める。

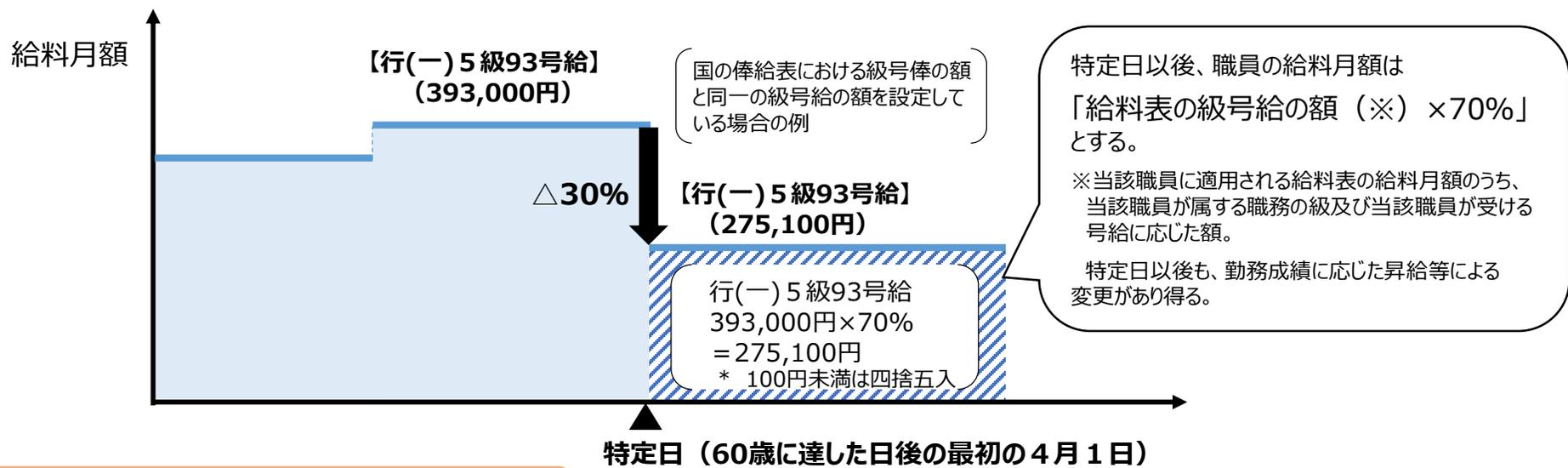
- ※ 具体的な手続については条例等で定める
- ※ 施行日の属する年度に60歳に達する職員については、その前年度に情報提供を行った上で、勤務の意思を確認するよう努める。
- ※ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員や非常勤職員、現行の65歳特例定年の職員等は対象としない。

60歳に達した職員の給与等について①（給与水準）

- 地方公務員の給与及び退職手当については、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、国家公務員における取扱いを考慮し、条例において必要な措置を講ずることとなる。
- 具体的には、国家公務員の定年引上げにおける取扱いを踏まえ、以下の措置を講ずることが適当である。

（1）給与水準

- 当分の間、職員の給料月額を、職員が60歳（※）に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、「**7割水準**」とする。
 ⇒ **60歳に達した職員の給与水準について、各地方公共団体の条例改正により対応。**（※）現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢



給料月額の7割措置の対象とならない（10割）職員

- ・ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員
- ・ 現行制度下で65歳の特例定年が定められた職を占める職員
- ・ 役職定年制の特例（特例任用）が適用される職を占める職員のうち、「職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合」又は「職務の特殊性からみて役職定年による降任等により公務の運営に著しい支障が生じる場合」に該当する職員
- ・ 定年退職日に給料月額の7割措置が適用されていなかった職員で、勤務延長される職員 等

⇒ **7割措置の対象とならない職員について、各地方公共団体の条例改正により対応。**

60歳に達した職員の給与等について②（退職手当）

（2）退職手当

⇒ 60歳に達した職員の退職手当について、各地方公共団体の条例改正により対応。

- 60歳（※）に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職として算定することとする。

（※） 現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢

本特例が適用されない職員

- ・ 定年の定めのない者（臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員など）
- ・ 現行65歳特例定年の職員、新特例定年の職員

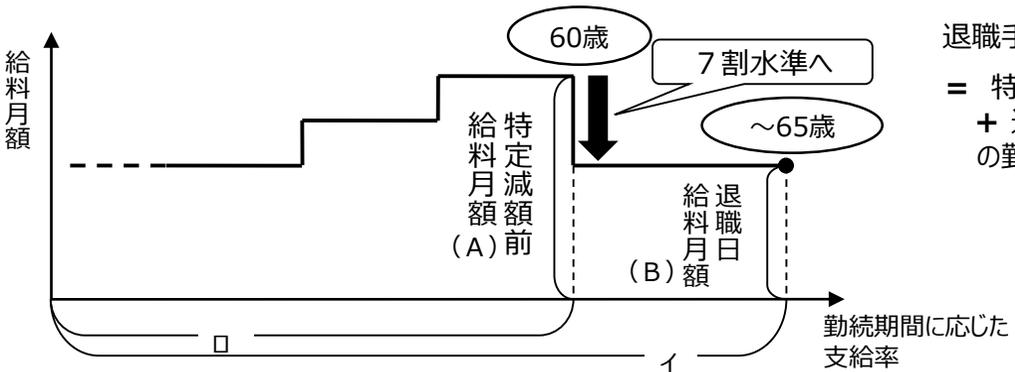
- 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の給料月額割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。（60（※）～64歳の者が応募認定退職する場合は給料月額は割増されない。）

（※） 現行の特例定年の職員（63歳）については、当該特例定年の年齢。なお、現行65歳定年（医師等）の職員については、これまでどおり64歳まで割増。新特例定年の職員についても64歳までは割増。

（現行制度下での割増の対象となる年齢と割増率）

*（ ）書きは現行60歳定年の場合	定年1年前（59歳）	定年2年前（58歳）	定年3年前（57歳）	定年4年前（56歳）	...	定年13年前（47歳）	定年14年前（46歳）	定年15年前（45歳）
一般職員	2%	6%	9%	12%	...	39%	42%	45%

- 職員が60歳（※）に達した日以後の最初の4月1日（特定日）から7割水準の給料月額となる場合も、管理監督職勤務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合も、「ピーク時特例」が適用される。（※） 現行の特例定年の職員については、当該特例定年の年齢



退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前給料月額(A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)} \times \text{調整率} + \text{退職日給料月額(B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率(イ)} - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)}) \times \text{調整率}$$

◆ 特定日以後の給料7割水準の職員

「特定減額前給料月額」は、特定日以前の最も高かった給料月額
 「退職日給料月額」は、退職日の給料月額（7割水準の給料月額）

支給率(イ)及び(ロ)について、勤続年数「35年」以上は一定のまま変わらない（現行どおり）。

かすみがうら市における条例等の改正・廃止事項

地方公務員の定年引上げ及びこれに伴う地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）による制度改正により、市職員の定年引き上げに伴う対応として、下記の条例及び規則の改正を行う。

1. 関係条例の改正概要

- ・市職員の定年等に関する条例（一部改正）

定年関係、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員、定年の特例、管理監督職勤務上限年齢制、管理監督職勤務上限年齢による降任、情報提供・意思確認制度等について定める。

- ・市職員の給与に関する条例（一部改正）

60歳に達した職員の給与、それについての特例等について定める。

- ・市職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（一部改正）

管理監督職勤務上限年齢による降任について、意に反する降任とはならない。

- ・市職員の懲戒の手続き及び効果に関する条例（一部改正）

役職定年職員の減給の基準内容について定める。

- ・市職員の勤務時間、休暇等に関する条例（一部改正）

「再任用職員」を「定年前再任用短時間勤務職員」に改める。

- ・市職員の育児休業等に関する条例（一部改正）

育児休業、育児短時間勤務の適用外を定める。

- ・市職員の再任用に関する条例（廃止）

市職員定年等に関する条例の附則において暫定再任用職員の内容について定める。

2. 関係規則等の改正

- ・市職員の定年等に関する規則（一部改正）
- ・市職員の給与に関する規則（一部改正）
- ・市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（一部改正）
- ・市職員の初任給、昇格、昇級等に関する規則（一部改正）
- ・かすみがうら市就業規則（一部改正）
- ・市職員再任用事務取扱要綱（一部改正）
- ・市職員の再任用に関する規則（廃止）