

地方公務員の定年の段階的引き上げ 解説と交渉のポイント

2021年7月更新版
自治労総合労働局

はじめに

- ・ 2021年6月4日の参議院本会議において、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立しました。
- ・ 法案は当初2022年度からの施行を予定していましたが、法案審議の遅れにより2023年度からの施行となりました。地方公務員については、今後、法改正を踏まえた条例・規則の改正が必要となります。

はじめに

・円滑に定年の引き上げが運用されるよう、自治体単組は、対応方針の確定、組合員への制度説明や職場討議の開催、労使交渉・協議の実施など、早急に取り組みを進めていく必要があります。

目次

<制度改正の解説>

1. 定年の引き上げの概要とスケジュール
2. 60歳を超える職員の給与
3. 定年前再任用短時間勤務職員
4. 60歳に達した日以後の職員の退職手当
5. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）
6. 特例任用（役職定年の例外）
7. 情報提供・意思確認
8. 今後の検討事項

<交渉のポイント>

1. 単組の取り組み課題

< 制度改正の解説 >

1. 定年の引き上げの概要と スケジュール

(1) 定年引き上げの概要

- ・ 定年年齢は、2023年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、2031年度に65歳となる。（次ページ図表参照）
- ・ 地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として条例に定めるものとされている。（職員の定年等に関する条例）
- ・ 地方公務員についても、国家公務員に連動して定年を引き上げるために、改正法の成立後、速やかに、各自治体は条例を改正する必要がある。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢→	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
生年月日↓	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
		現行再任用	暫定再任用									
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
			暫定再任用									
1963年度生まれ 1963/4/2～1964/4/1	58歳	59歳	60歳	61歳 退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
				暫定再任用								
1964年度生まれ 1964/4/2～1965/4/1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 退職	63歳	64歳	65歳			
					暫定再任用							
1965年度生まれ 1965/4/2～1966/4/1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳	65歳		
							暫定再任用					
1966年度生まれ 1966/4/2～1967/4/1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 退職	65歳	
									暫定再任用			
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

【段階的定年引き上げ早見表】

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる
 ※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることのできる（任期は定年退職日まで）

(2) 定年の特例

国家公務員

医師、歯科医師等の人事院規則で定める職員の定年は、66歳から70歳の間で人事院規則で定める年齢。

地方公務員

職務と責任に特殊性がある職員については、条例で別の定めをすることができる。

※具体的には、国と同様、医師・歯科医師等が想定される。

(3) 現業職員の定年

- ・ 現国家公務員法では、守衛・用務員等の労務職員の定年を63歳としており、これに準じている自治体もある。
- ・ 今回の改正により、労務職員は定年の特例から外れることになる。よって労務職員も他の一般職と同じく65歳定年となる。
- ・ 現在、63歳定年としている自治体では、2029年度以降、定年が段階的に引き上げられ、2031年度に65歳となる。

★ ここまでのまとめ

改正前

改正後（2031年度以降）

国家公務員

	事務職員などの一般職員	60歳
特例定年	庁舎の監視等を行う 労務職員	63歳
	病院、診療所等の 医師・歯科医師	65歳



	一般職員 (庁舎の監視等を行う 労務職員含む)	65歳
特例定年	病院、診療所等の 医師・歯科医師	66～ 70歳

地方公務員

○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
○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

	事務職員などの一般職員	60歳
特例定年	国に準じている 一部自治体の労務職員	63歳
	病院、診療所等の 医師・歯科医師	65歳



	一般職員 (労務職員も含む)	65歳
特例定年	病院、診療所等の 医師・歯科医師	66～ 70歳

(4) 会計年度任用職員などに対する適用除外

- ・ 会計年度任用職員、臨時的任用職員、任期付職員など、任期を定めて任用される職員には、定年は適用されない。

(5) 制度開始に向けた準備

- ・ 定年引き上げにあたり、任命権者は当分の間、職員が60歳になる前年度に、60歳以降の制度に関する情報提供を行い、職員の意向を確認することとされている。
- ・ 制度開始は2023年度だが、上記の情報提供・意思確認は2022年度から行う必要。
- ・ よって2021年度末までに制度を確立する必要があることから、自治労では2021確定闘争・2022春闘の統一闘争として、**2021年12月議会、遅くとも2022年3月議会での条例改正**を追求して準備を進める。

< 制度改正の解説 >

2. 60歳を超える職員の給与

(1) 職員の任用、級号給の格付け

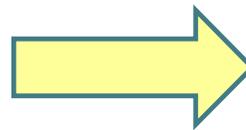
- ・ 定年引き上げ後は、改めて任用され職務（級）の位置づけを行う再任用とは異なり、任用・職務は延長された定年退職日まで継続（後述する役職定年の場合を除く）。
- ・ 具体的には、現行の定年（60歳）に達した日以後の3月末時点で、5級に在級する職員は、4月1日以降も引き続き5級の職務を担うこととなり、従って職員の給料表の位置づけ（級・号給）は4月1日以降も基本的には変更はない。

(1) 職員の任用、級号給の格付け

<例>

60歳になった年度の
3月末時点

5級90号



4月1日以降も
変わらず

5級90号

例えば、3月末時点で行(一)5級90号の60歳職員は、
4月1日以降も、同じく行(一)5級90号に位置づけられます。
また、同時点で4級の職員を5級に昇任させることや(ただし、後述する役職定年の対象となる管理監督職への昇任はできません)、以降の昇給日に昇給させる(上位の号給に位置づける)ことも可能とされています。



(2) 給料月額

「特定日」以降の職員（60歳超職員）の給料月額
＝現在の級号給の給料月額 × 70%

※特定日：60歳を超えた日後の最初の4月1日

<例>

行(一) 5級90号の職員の給料月額（月額は2019年度の額）
＝ 392,300円 × 70% ＝ 274,610円

※ 50円未満は切り捨てのため ⇒ 274,600円

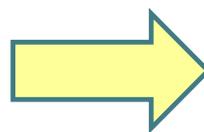
※ なお、50円以上100円未満の場合は切り上げとなる

(2) 給料月額

<例>

60歳になった年度の
3月末時点

5級90号
392,300円



4月1日以降

5級90号
392,300円 × 70%
= 274,610円
※ 50円未満は切り捨て⇒
274,600円



格付けは変わりませんが、給料
月額の7割水準となります

(3) 昇給

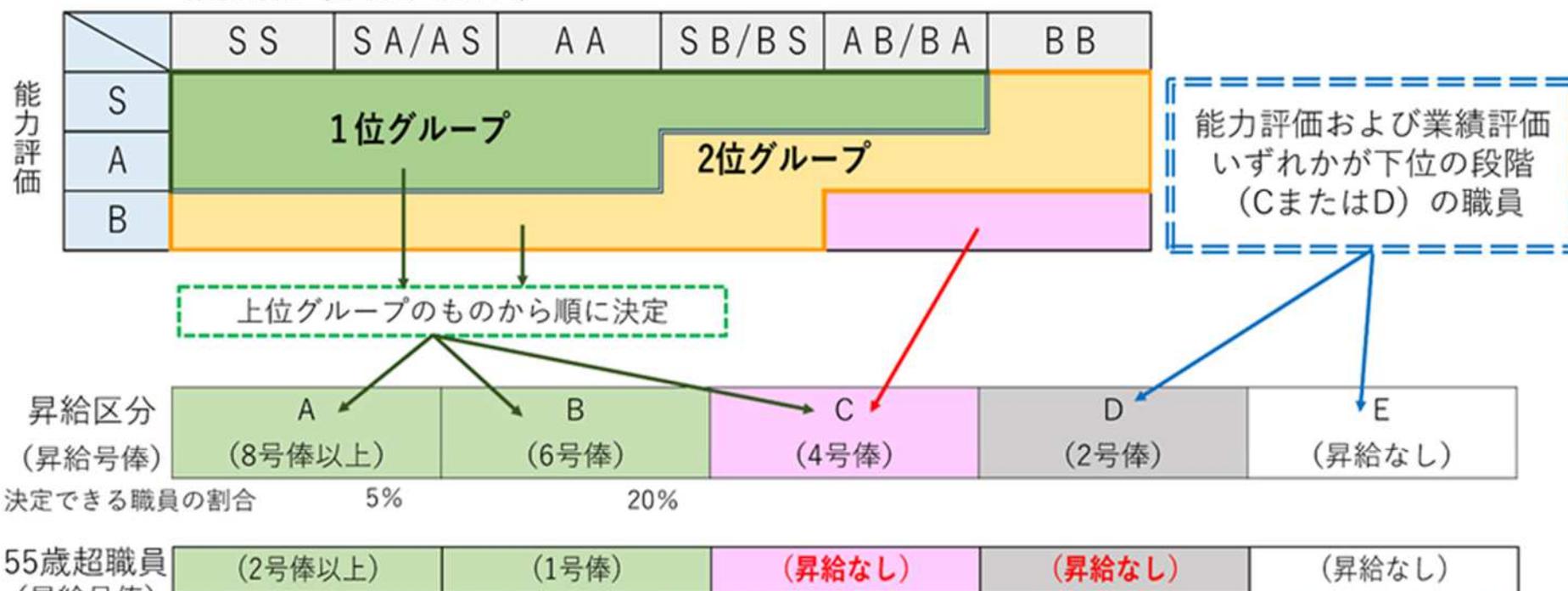
- ・ 国公の場合は、現行の55歳を超える職員と同様に、「勤務成績が特に良好である場合」を除いて、昇給しない。（次ページ参照）
- ・ 現在、地公では55歳を超える職員の昇給について国公と同様の取り扱いとしている場合が多いのが現状。高年齢職員のモチベーションを維持する観点から、現役職員と同様の取り扱いとすることをめざすことも含め、昇給のあり方について検討し、交渉・協議を行うことも重要。

国家公務員の人事評価結果の昇給への反映の仕組み

【給与法第8条第6～11項、
人事院規則9-8第37条】

- 昇給日（1月1日）以前における直近の能力評価および2回分の業績評価の全体評語を活用し、昇給区分を決定する。
- 「勤務成績が特に良好である者」については、上位のグループである者から順に、昇給区分A、昇給区分Bとする。
- 評価結果にCまたはDがある場合、昇給日前日までに懲戒処分を受けた者は、原則として昇給区分D（勤務成績がやや良好でない職員）またはE（勤務成績が良好でない職員）に決定。ただし、その者の勤務成績を総合的に判断し、著しく不適當であると認められるときは、それぞれ昇給区分C、昇給区分CまたはDに決定することができる。

業績評価（2回分、順不同）



ただし、55歳超の職員は、「勤務成績が特に良好」=すなわち、昇給区分AまたはB以外の場合は昇給しない。標準=区分Cに該当する場合も昇給がないことに留意。また、昇給幅も圧縮する。

(4) 給与改定

- ・ 人勧等により給料月額がプラス改定となった場合は、プラス改定となった額を基礎に前項(2)の計算をする。マイナス改定の場合も同様の取り扱い。

(5) 手当

<p>①俸給月額（給料月額）と同様に、60歳前の手当等の7割を基本に手当額等を設定</p>	<p>俸給の特別調整額（いわゆる管理職手当）、本府省業務調整手当、初任給調整手当、管理職員特別勤務手当</p>
<p>②俸給月額（給料月額）に連動した額</p>	<p>超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、研究員調整手当、専門スタッフ職調整手当</p>
<p>③60歳前の職員と同額</p>	<p>扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当</p>

(6) 現業職員の給与

- ・ 国公の場合、庁舎の監視等を行う労務職員（現業職員）の定年年齢は、現在63歳と定められている。
- ・ 労務職員についても、定年年齢は段階的に65歳に引き上げられるが、給料月額が7割水準となるのは、当分の間、現在の定年年齢63歳に達した日以後の4月1日以降から
＝つまり64歳になる年度以降となる。
(※63歳までは、7割水準とならない)

(7) 役職定年により降任等をされた管理監督職員の給与

- ・ 管理監督職員は、原則として60歳でその役職から外れ、管理監督職以外の職に降任・異動となる（役職定年およびその特例については後述を参照）。
- ・ 役職定年により任用替された職員の俸給月額（給料月額）は、降任等の任用替された後の4月1日から、一般の職員と同様に、当該職員が格付けされる級号俸の俸給月額に100分の70を乗じて得た額に加えて、降任等による大幅な減額を考慮し、「差額」が俸給として支給される。

(7) 役職定年により降任等をされた管理監督職員の給与

A 「特定日」以降の役職定年職員の給料月額

= (降任後に格付けされた) 現在の級号給の **給料月額 × 70%** + 「**差額**」

「**差額**」 = 「基礎給料月額」 (降任等の前日の給料月額 × 70%)
- 「特定日給料月額」 (降任等の後の 4 / 1 の給料月額 × 70%)
* 「差額」は給料として支給される
* ただし、「差額」を含む A の額は、当該職員が属する級の最高号給の給料月額を超えることはできない

※特定日：60歳を超えた日後の最初の4月1日

<制度改正の解説>

3. 定年前再任用短時間勤務職員

(1) 定年前再任用短時間勤務制度

- ・ 60歳に達した日以降、希望する職員は定年退職日前に退職し、定年前再任用短時間勤務を選択することができる。
- ・ 任期は、定年退職日に当たる日まで。
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員になった後に常勤職員に戻ることはできない。（公募を通じた選考採用は可）
- ・ 現行の再任用短時間勤務職員と同様に、「定数外」。

(2) 定年前再任用短時間勤務職員の給与、勤務時間

- ・ 給与、勤務時間等については、現行の再任用（短時間）勤務と同じ取り扱い。
- ・ 現行の再任用と同様に、定年前再任用短時間勤務職員の級格付けは退職時にリセットされ、改めて格付けが行われる。
- ・ 勤務時間は、1週間あたり15時間30分から31時間まで（常勤職員の2/5～4/5）の範囲内。

(3) 定年前再任用短時間勤務制度の留意点

①定年前再任用短時間勤務職員への任用は、あくまで職員の希望した場合に限っての取り扱いである。

⇒恣意的な運用をさせないよう組合として注視

②一旦退職し、あらためて任用を行うため、法律の基本的な原則により、従前の勤務実績を踏まえた選考を経ることになる。ただし、高年齢者雇用安定法の規定との平仄や現行の再任用と同様、分限免職等に該当する場合等を除き任用することが任命権者に求められる。

⇒当局には雇用責任があることを確認

(3) 定年前再任用短時間勤務制度の留意点

③現在は再任用者の格付けを定年前の級よりも相当程度、低位な格付けとするような実態にある。

⇒今回の法改正が「知識、技術、経験等が豊富な高年齢期の職員を最大限活用する」ことを目的としていることに鑑み、現在の問題ある運用は見直していく必要

(4) 暫定再任用制度

- ・ 段階的な定年引き上げ期間中（2023年度～2031年度）については、雇用と年金の接続の観点から、現行制度下と同様に65歳までの継続勤務が可能となるよう、現行の再任用制度と同様の仕組みが「暫定再任用制度」として措置される。（スライド7の図表参照）
- ・ 「暫定再任用職員」の任期、給与、勤務時間等の仕組みは、現行の再任用制度と同様。
⇒ただし、低位に格付けられている問題ある運用は見直し、引き上げを求めていく必要

(5) 高齢者部分休業＜制度解説＞

- ・ 地方公務員の独自の制度である「高齢者部分休業制度」については存置。（各自治体が条例によって定めているもの）
- ・ 一般的には、56歳以上の高齢職員が対象。1週間あたりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で休業を行うことができる。
- ・ 給料・手当等については基本的に常勤職員と同じ仕組みで算定。勤務しなかった時間あたりの給与等については減額。退職手当は休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算。

(5) 高齢者部分休業＜活用にむけて＞

- ・ 60歳以降の職員の短時間勤務制度は、高齢者部分休業と定年前再任用短時間勤務が併存。（制度の比較は次頁参照）
 - ・ 現在、高齢者部分休業制度はあまり活用されていない実態だが、高齢職員の多様な働き方を確保するという観点から、活用の拡大が必要
- ⇒ 条例化がされているか実態を点検の上、活用の拡大に向けた検討・協議をしていく



制度の比較

	高齢者部分休業職員	定年前再任用 短時間勤務職員
職員の身分	期限の定めのない常勤職員	非常勤職員 (短時間勤務の職)
職の異動	なし	あり(短時間勤務の官職に再任用)
定員定数上の取り扱い	定員内	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	高年齢として条例で定める年齢以降	60歳以降
その他	フルタイム勤務への復帰が可能	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)



60歳超の任用形態による給与の違い

	60歳超の常勤職員	現行 再任用職員 (フルタイム勤務)		60歳超の常勤職員	現行 再任用職員 (フルタイム勤務)
俸給 (給料)	俸給月額70%	単一号俸	特地勤務手当に準ずる手当	○	×
参考 行(一) 5級 (*70%を乗じる前の額)	202,800~275,100円 (* 289,700~393,000円)	289,700円	超過勤務手当	○	○
参考 行(一) 4級 (*70%を乗じる前の額)	184,900~266,700円 (* 264,200~381,000円)	274,600円	休日給	○	○
俸給の調整額	○ (60歳前の70%)	○	夜勤手当	○	○
俸給の特別調整額 (管理職手当)	○ (60歳前の70%)	○ (再任用職員に係る額)	期末手当 (年間支給月数)	○ (260/100)	○ (145/100)
本府省業務調整手当	○ (60歳前の70%)	○ (再任用職員に係る額)	勤勉手当 (年間支給月数)	○ (185/100)	○ (90/100)
初任給調整手当	○ (60歳前の70%)	×	扶養手当	○	×
管理職員特別勤務手当	○ (60歳前の70%)	○	住居手当	○	×
専門スタッフ職調整手当	○	○	通勤手当	○	○
地域手当	○	○	単身赴任手当	○	○
広域異動手当	○	○	特殊勤務手当	○	○
研究員調整手当	○	×	宿日直手当	○	○
特地勤務手当	○	×	寒冷地手当	○	×

※ 俸給月額、期末手当および勤勉手当の年間支給月数は2019年度
 ※ 再任用職員の地域手当のうち特例的に支給されるもの(異動保障等)は不支給
 ※ 再任用短時間勤務職員については、再任用フルタイム勤務職員に支給される手当と同額とすることが合理的でないと認められる手当等(俸給の調整額等)の支給額については、短時間勤務職員の勤務時間数等を考慮した額



60歳超の任用形態による給与の違い

高齢者部分休業職員	定年前再任用 短時間勤務職員
<ul style="list-style-type: none">●60歳超の高齢者部分休業の職員の給与の取り扱いについては、60歳超の常勤職員と同じ。1時間当たりの給与等を減額（給与期間の勤務しなかった全時間数によって計算）	<ul style="list-style-type: none">●定年前再任用短時間勤務職員の給与は、現行の再任用職員の取り扱いと同じ
<ul style="list-style-type: none">●退職手当は休業期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算	<ul style="list-style-type: none">●60歳超の常勤職員に支給される扶養手当や住居手当などが支給されない
<ul style="list-style-type: none">●勤務成績が特に良好である場合には昇給が可能（2号俸）	<ul style="list-style-type: none">●期末・勤勉手当の支給月数も異なる

< 制度改正の解説 >

4. 60歳に達した日以後の 職員の退職手当

(1) 退職手当の基礎知識

- ・ 地方公務員の退職手当は、国家公務員の制度に準拠することとされており、各自治体は国家公務員退職手当法に準じて退職手当条例を整備している。
- ・ 今回の国公における退職手当法改正を踏まえて、自治体および退職手当組合は条例改正を行うこととなる。

(1) 退職手当の基礎知識

○ 退職手当の基本算定構造

= 基本額 (退職日の俸給月額 × 退職理由別・勤続期間別支給率【※1】 × 調整率【※2】) + 調整額【※3】

※1 退職理由別・勤続期間別支給率：

退職理由・勤続期間によって算出 (スライド39参照)

※2 調整率：

現在 83.7/100

(官民均衡を図るため設けられたもの。段階的に引き下げられてきた経緯がある)

※3 調整額：

調整月額のうちその額の多いものから60月分の額を合計した額

調整月額は役職段階に応じて定める額 (95,400円～0円)

(2) 法改正後の退職手当の取り扱い

●退職理由別・勤続年数別支給率の取り扱い

・当分の間、60歳に達した日以後、定年までの間に退職した職員の退職手当については、職員が不利にならないよう、退職事由を「自己都合」ではなく「定年」を理由とする退職と同様に取り扱い、算定する。（この措置について条例改正の必要）

※退職理由別・勤続期間別支給率について、退職理由が「自己都合」の場合は低めに設定されているが、「定年」を理由とした支給率により算定されることになるため、60歳以降～定年前に退職したとしても支給率に影響が及ばない。

(2) 法改正後の退職手当の取り扱い

●基本額の俸給月額の取り扱い

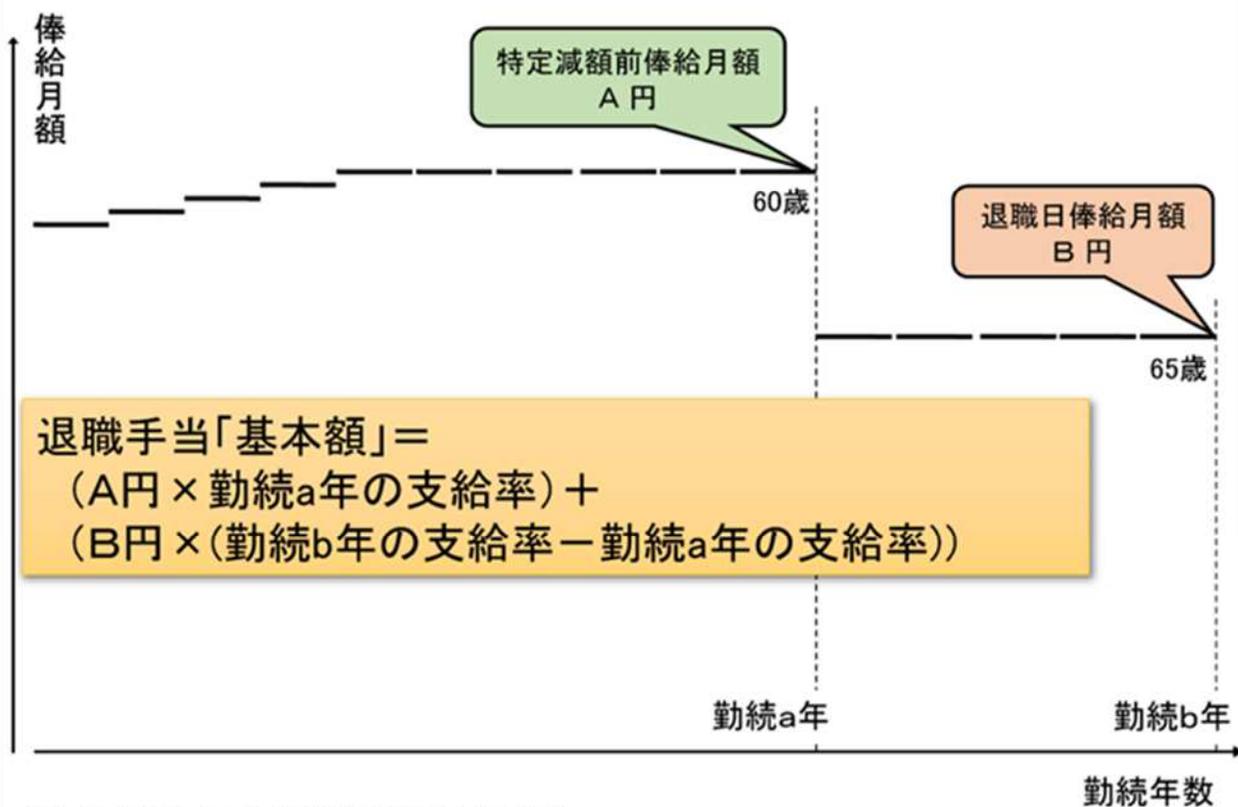
・定年退職時の俸給月額（7割水準）のみで「基本額」を算定するのではなく、特定日以後の俸給月額の7割への引き下げについては、「ピーク時特例」が適用される。（すでに規定されているべき事項。あらためて退職手当条例の点検を！）

・「基本額」は、現在の定年60歳の年度までの期間と、俸給月額が7割となる特定日以降の期間とに分けて計算（次頁参照）。

※定年の引き上げにより俸給月額が7割水準となることに伴う、退職手当「基本額」のマイナス効果はない。

(2) 法改正後の退職手当の取り扱い

退職手当法の「ピーク時特例」について



退職手当「基本額」＝
 $(A円 \times \text{勤続}a\text{年の支給率}) +$
 $(B円 \times (\text{勤続}b\text{年の支給率} - \text{勤続}a\text{年の支給率}))$

例) 高卒採用

60歳・勤続42年/65歳・勤続47年
 減額前の給料が39万円のケース

- ・特定日前の俸給月額39万円
 /勤続42年の支給率⇒47.709
- ・65歳定年退職日の俸給月額27.3万円
 /勤続47年の支給率⇒47.709

基本額＝①(39万円×47.709)＋
 ②(27.3万円×(47.709－47.709))

※1) 定年退職の場合の支給率は、勤続期間が35年以上は47.709で一定(別記、退職手当支給率早見表を参照)

※2) 上記ケースで見た場合、60歳で退職した時の退職手当の「基本額」①と、65歳で退職した時の退職手当の基本額(①+②)は同じ額となる

※3) ピーク時特例とは関係しないが、定年が引き上げられることにより、中途採用などで、勤続年数が35年に満たない場合には、引き上げられた期間分が勤続年数に加わるため、その分がプラス効果として現れることになる

※ 図は人事院がHPIに掲載する情報をもとに作成

勤続年数	法第3条			法第4条	法第5条	
	自己都合	(11年未満勤続)定年・ 応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等	公務外傷病 (通勤傷病を除く)	(11年以上25年未満勤続)定 年・応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等	整理・応募認定退職(二 号)・ 公務上死亡・公務上傷病	(25年以上勤続)定年・ 応募認定退職(一号)・ 任期終了・事務都合退職・ 公務外死亡・通勤傷病等
1	0.5022	0.837	0.837		1.2555(3.6a)	
2	1.0044	1.674	1.674		2.511(4.5a)	
3	1.5066	2.511	2.511		3.7665(5.4a)	
4	2.0088	3.348	3.348		5.022(5.4a)	
5	2.511	4.185	4.185		6.2775	
6	3.0132	5.022	5.022		7.533	
7	3.5154	5.859	5.859		8.7885	
8	4.0176	6.696	6.696		10.044	
9	4.5198	7.533	7.533		11.2995	
10	5.022	8.37	8.37	11.613375	12.555	
11	7.43256		9.2907	12.76425	13.93605	
12	8.16912		10.2114	13.915125	15.3171	
13	8.90568		11.1321	15.066	16.69815	
14	9.64224		12.0528		18.0792	
15	10.3788		12.9735	16.216875	19.46025	
16	12.88143		14.3127	17.890875	20.8413	
17	14.08671		15.6519	19.564875	22.22235	
18	15.29199		16.9911	21.238875	23.6034	
19	16.49727		18.3303	22.912875	24.98445	
20	19.6695		19.6695	24.586875	26.3655	
21	21.3435		21.3435	26.260875	27.74655	
22	23.0175		23.0175	27.934875	29.1276	
23	24.6915		24.6915	29.608875	30.50865	
24	26.3655		26.3655	31.282875	31.8897	
25	28.0395		28.0395		33.27075	33.27075
26	29.3787		29.3787		34.77735	34.77735
27	30.7179		30.7179		36.28395	36.28395
28	32.0571		32.0571		37.79055	37.79055
29	33.3963		33.3963		39.29715	39.29715
30	34.7355		34.7355		40.80375	40.80375
31	35.7399		35.7399		42.31035	42.31035
32	36.7443		36.7443		43.81695	43.81695
33	37.7487		37.7487		45.32355	45.32355
34	38.7531		38.7531		46.83015	46.83015
35	39.7575		39.7575		47.709	47.709
36	40.7619		40.7619		47.709	47.709
37	41.7663		41.7663		47.709	47.709
38	42.7707		42.7707		47.709	47.709
39	43.7751		43.7751		47.709	47.709
40	44.7795		44.7795		47.709	47.709
41	45.7839		45.7839		47.709	47.709
42	46.7883		46.7883		47.709	47.709
43	47.709		47.709		47.709	47.709
44	47.709		47.709		47.709	47.709
45	47.709		47.709		47.709	47.709

国家公務員退職手当
支給率早見表

< 制度改正の解説 >

5. 役職定年制

(管理監督職勤務上限年齢制)

(1) 制度の概要

- ・定年の引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、管理監督職員を対象とし、役職定年制を導入する。
- ・管理監督職に就いている職員が「役職定年年齢」に達した場合、その日以降最初の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）に任用替え（降任または転任）する。
- ・役職定年年齢に達した職員は、異動期間が終わってから、新たに管理監督職に就けることはできない。

(1) 制度の概要

<国家公務員の場合>

○対象となる管理監督職：指定職並びに俸給の特別調整額適用官職及びこれに準ずる官職

○役職定年年齢：原則60歳

<地方公務員の場合>

○対象となる管理監督職：管理職手当の支給対象となっている職

○役職定年年齢：60歳

※総務省は役職定年制について、すべての自治体で一律に導入するものとの見解を示している

※対象となる職員の範囲及び役職定年年齢は条例で定めるものとされているが、国及び他の地方公共団体の職員との権衡が求められており、自治体によって対象範囲と年齢にばらつきが出ることは想定されていない

(2) 役職定年の範囲決定にかかる留意事項

<自治体の状況>

- 本来の管理監督者でないにもかかわらず、時間外手当の支給を免れるために管理職扱いとして管理職手当を支給しているケース（課長補佐など）が見受けられる
- 人事委員会（公平委員会）規則で定められている管理職の範囲は、職員団体（労使関係）に係わるものとして定められているため、本来の管理監督職とは限らない

<役職定年の範囲を決定するにあたって>

- 現行の管理職手当支給の有無や人事委員会（公平委員会）規則により範囲を決めるのではなく、本来の管理監督職である「重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員」に限定させることが必要

<その他、留意事項>

- 現在、実態的には管理監督職ではないにもかかわらず、管理職手当を支給することのみをもって時間外勤務手当を支給していない自治体については、これを機に是正を求めることも必要

(3) 役職定年により降任した職員の働き方

・ 役職定年の導入により、かつての上司が部下になるという状況がこれまで以上に広く出てくることになり、本人のモチベーションや職場の人間関係に支障が出る恐れ

⇒ 役職定年後の職員の配置や職務内容についてあらかじめ検討しておくことが必要

例) ライン職の下位 (課長補佐など) に位置付けるという選択肢だけではなく、特定の分野の専門職であるスタッフ職として主幹などに位置づけるなど . . .

職場実態に合わせて
検討しよう



< 制度改正の解説 >

6. 特例任用

(役職定年の例外)

(1) 制度の概要

- ・ 役職定年制により公務の運営に著しい支障が生じる場合に限り、1年以内の期間内で引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。
- ・ ①個々の「職員」の特例を認めるもの、②一定の「管理職群」について特例を認めるものの2パターンを規定。（次頁以降参照）

(1) 制度の概要：特例任用①

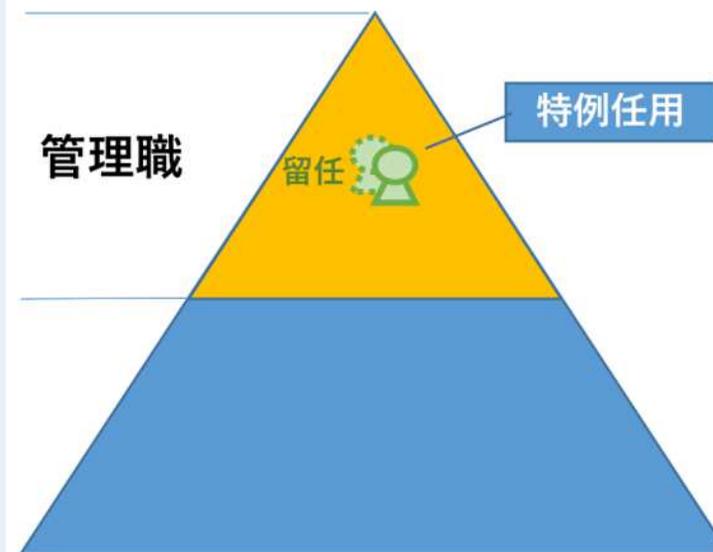
特例任用① 個々の「職員」の特例を認めるもの

＜延長前と同じ職に従事＞

- ・職務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）
- ・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など）

⇒ 当該管理職を、最長3年留任させることができる。（1年以内の任期を3回まで）

- ※ 現行の勤務延長と同様の要件
- ※ 給与の7割水準は適用されない



(1) 制度の概要：特例任用②

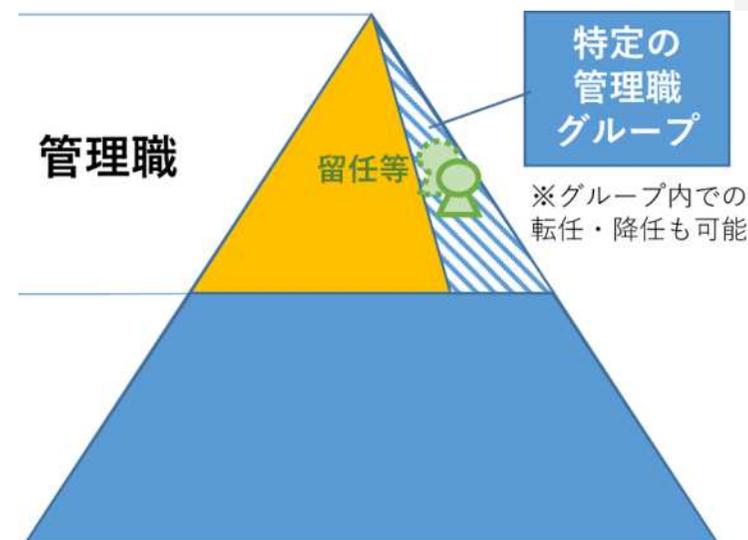
特例任用② 一定の「管理職群」について特例を定めるもの

＜延長前と同じ職及び同様の職にも従事可能＞

・ 特定の管理職グループについて、一律に役職定年制を適用した場合、欠員の補充が困難となる場合

⇒ 当該管理職を定年まで留任またはグループ内で転任・降任させることができる。（※昇任はできない）人事院規則で具体的に特定の管理職グループを定める。

※給与の7割水準の適用となる



(2) 勤務延長

- ・ 「職務遂行上の特別の事情がある場合」、「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」においては、人事院の承認を得て、3年まで勤務を延長することができる。
- ・ ただし、65歳定年時に管理職のまま勤務延長できるケースは、役職定年年齢が63歳以上かつ特例任用①により役職定年の例外を受けている職員に限る。(特例任用①のまま65歳を迎えるケースは、役職定年年齢が63歳以上の場合でないとしじないため)

(3) 地公の場合の考え方

・地公においても、前掲の2パターンの役職定年の例外措置が地公法上に規定され、条例で定めることができる。

⇒ただし、この例外措置は、組織の新陳代謝を確保して公務能率の確保を図るという制度趣旨に反しない範囲で定める必要

⇒よって、例外措置は真に必要な場合に限り定めることとし、安易に例外措置を定めることや、拡大されることのないよう要求すること

⇒勤務延長についても、特定の特殊な場合に限り、慎重かつ厳格に運用すべき

< 制度改正の解説 >

7. 情報提供・意思確認

(1) 情報提供・意思確認

・定年引き上げにあたり、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・退職手当の制度に関する情報提供を行い、60歳以後の勤務の意思を確認することとされる。

⇒60歳以後の任用形態は多様となるため、任用の違いによる任期、給料・手当、勤務時間等の労働条件の違いを当局にしっかり説明させる必要。

⇒人件費削減のために当局が「定年前再任用短時間勤務制」への誘導を行う可能性も。当局の恣意的な運用を許さず、職員が必要十分な情報をもとに自主的に選択し、その希望に応える運用とすることを交渉で確認することが必要。

< 制度改正の解説 >

8. 今後の検討事項

(1) 今後の検討事項

- ・ 改正法の附則において、今後の検討事項として下記の3点が規定された。このうち、②、③は自民党内における法案審査の過程で、公務員厚遇等の批判を背景とした党行政改革推進本部等からの指摘を受けて、急遽盛り込まれたもの。
- ・ 地方公務員法には盛り込まれていないが、国との権衡の観点から、国の制度改正は地方にも影響することになるため、注視が必要。

- ① 役職定年・定年前再任用短時間勤務職員制度
- ② 60歳前の給与水準
- ③ 人事評価

(2) 60歳前の給与水準について

・ 60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引き上げ完成の前（2031年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずることとされた。

⇒公務員連絡会は、給与の取り扱いについて、「政府・国会からの如何なる圧力も排除した人事院の主体的・独立した検討・対応として、公務員連絡会との交渉・協議による」ものであるとの見解を明らかにさせている。引き続き、検討状況を注視しつつ、公務労協・公務員連絡会に結集し、政府との交渉・協議を強化する。

(3) 人事評価について

・ 公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずることが規定され、能力及び実績に基づいた人事管理の徹底を図ることとされた。

⇒ 地方公務員においては、総務省がこの間進めてきた人事評価結果の賃金等への反映について、2023年の法施行までにすべての自治体での導入を求めるなど、さらに圧力を強めてくることが想定される。単組においては、一方的な評価結果の賃金への反映を許さないことはもちろん、公平・公正でモチベーションの向上につながる制度となるよう、制度設計についても関与する必要。

<交渉のポイント>

1. 単組の取り組み課題

(1) 高齢になっても働き続けられる職場づくり

・職種によっては、加齢による身体機能の低下により、60歳以降も同じ職務を行うことが困難な場合もあり得るが、いかなる職種であっても、年金支給開始までの雇用確保が必要。

【取り組み課題】

・働き続けられる職場環境の整備（職務内容、配置）、働き方などについて協議し、職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用の確保を



(2) 役職定年の取り扱い

- ・ 組織の新陳代謝を確保し、活力を維持するために全ての自治体で役職定年を導入する。

【取り組み課題】

- ・ 役職定年年齢は60歳、対象となる職は「管理職以上」として条例化
- ・ 役職定年の例外 = 「特例任用」については安易な導入、適用拡大を許さない
- ・ 運用について制度発足時に交渉、制度開始後も点検を

(3) 国公法改正法案（附則）への対応①

①給与制度の見直し

- ・国では制度発足の2031年度までに60歳前後の給与水準が連続的になる
- ・国の給与制度見直しは地公にも波及する
- ・本部では給与カーブ見直しの動きを注視&対策強化

【取り組み課題】

- ・この間、2006年給与構造改革、2015年給与制度の総合的見直しにより引き下げられてきた平均6.8%（4.8+2.0%）分の回復をめざし、初任給引き上げ・昇給昇格運用などの改善を！

(3) 国公法改正法案（附則）への対応②

②人事評価への対応

- ・ 今後、さらに評価結果の処遇反映圧力が強まる恐れ

【取り組み課題】

- ・ 現在も、人事評価を踏まえて昇給昇格の運用を行っていることをあらためて労使で確認・共有化の上、総務省調査に対応するよう求める
- ・ その上で、人事評価制度の公平・公正な運用を確保することで、高齢層職員の昇給確保や旧特昇財源を活用した給料水準の底上げにつなげる

(4) 賃金水準の確保について

- ・ 人事院の2018年「意見の申出」によれば、民間の60歳超の給与水準は60歳時点の約7割との実態。
- ・ これを踏まえ、定年年齢の引き上げに伴う60歳を超える職員の給料月額は、当分の間、60歳時の7割水準となる。

【取り組み課題】

- ・ 60歳超の給料水準について、まずは70%水準の確保を追求。
- ・ 60歳時点の給料水準（昇給昇格運用）を改善させることで、60歳超も含めた生涯賃金の改善を追求。

(5) 再任用職員の賃金改善

- ・ 現行再任用職員は半数以上が係長以下の職位となっており、給料水準が低額となっている。
- ・ 60歳超の常勤職員と再任用職員の処遇について均衡を図ることが重要。

【取り組み課題】

- ・ 再任用職員については、退職前の7割の給料が確保できるように60歳前と同じ職務・級で再任用し、知識、技術、経験が豊富な高齢職員を最大限に活用することを求める。

(6) 高齢者部分休業制度の条例化と活用できる職場環境の整備

- ・ 高齢者部分休業制度については、未だ条例整備をしていない自治体も存在。

【取り組み課題】

- ・ 高齢職員の多様な働き方に対応するため高齢者部分休業制度の条例化を全単組で追求。本人の希望に基づき取得できるような職場環境の整備も求める。

(7) 新規採用者の計画的確保と定年延長の 適正運用

- ・ 将来にわたって公共サービス提供体制を保つため、計画的に新規採用職員を確保していくことが必要不可欠。

【取り組み課題】

- ・ 60歳超職員の職務と配置、中堅層職員の昇格を遅らせないためのポストの確保などと合わせ、計画的な新規採用者の確保について労使交渉・協議を。
- ・ 財源問題や定数管理を理由として定年前再任用短時間勤務への強制が行われないよう労使確認を行うとともに、制度が始まって以降も実態を点検し必要に応じた対応を。