

定年年齢の引上げについて

(地方公務員法の一部を改正する法律)

令和 4 年 1 1 月

宮代町総務課

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。

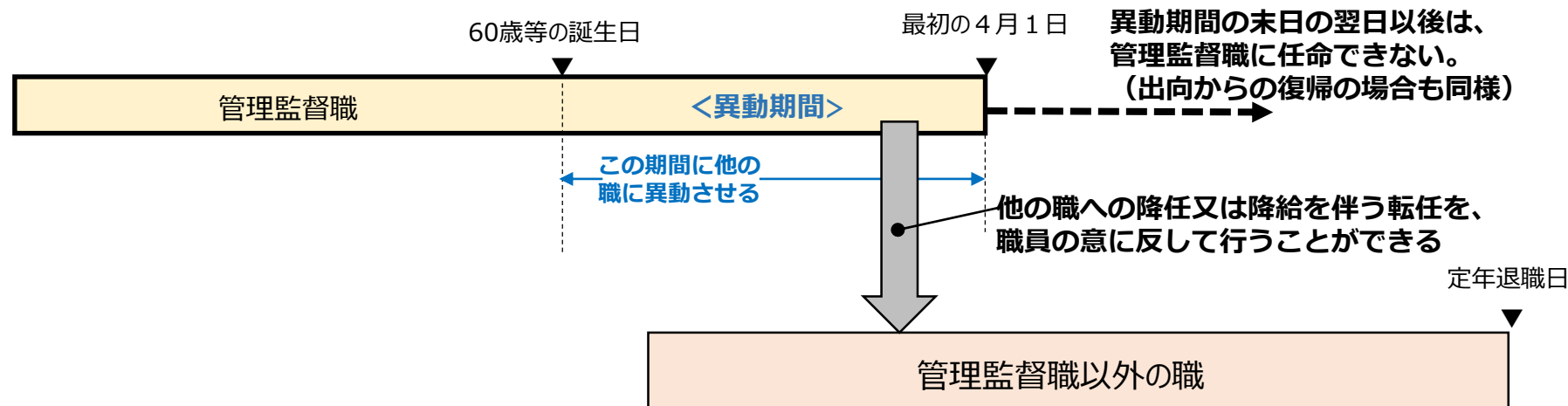
年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 各年度で60歳になる者が年金を支給され始める年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤	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									
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	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再					
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	64歳 暫再	65歳 暫再				
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	65歳 暫再			
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		
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 かつこ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

管理監督職の範囲と管理監督職勤務上限年齢

- 管理監督職の範囲及び管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
 - ※ 管理監督職の範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 現行の特例定年が定められている職のように、職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職の場合には、管理監督職勤務上限年齢制の適用除外又は管理監督職勤務上限年齢の例外（61～64歳）の措置をとることも可能。

	地方公務員	国家公務員との 権衡を考慮	国家公務員
管理監督職 の範囲	<p>【原則】（法第28条の2①） 管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職 ⇒ 管理職手当の支給対象となっている職を基本とする。</p>		<p>【原則】（国公法第81条の2①） ①指定職 ②俸給の特別調整額適用官職及びこれに準ずる官職</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、適用除外の職を条例で定める。</p> <p>※現行の65歳特例定年が設定されている職等、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不適當と認められる職については対象から除外することが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢制の適用除外】 現行の65歳特例定年官職等の職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不適當と認められる職として人事院規則で定める官職</p>
管理監督職 勤務上限年齢	<p>【原則】（法第28条の2②） 管理監督職勤務上限年齢は、条例で定める ⇒ 60歳とする。</p>		<p>【原則】（国公法第81条の2②） 60歳</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、管理監督職勤務上限年齢の例外を条例で定める。</p> <p>※その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適當と認められる管理監督職については、管理監督職勤務上限年齢を61～64歳とすることが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢の例外】 ・事務次官等： 62歳 ・その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適當と認められる管理監督職として人事院規則で定める官職： 61～64歳で人事院規則で定める年齢</p>

○ 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）

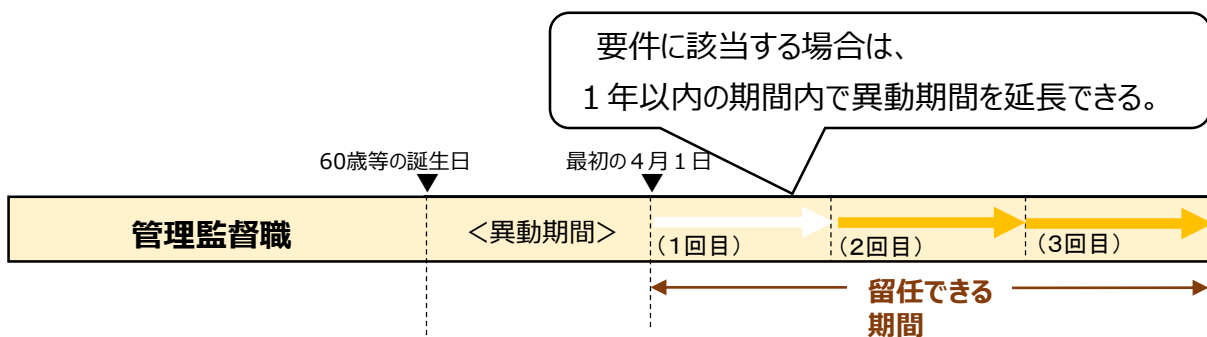
2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）

- 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

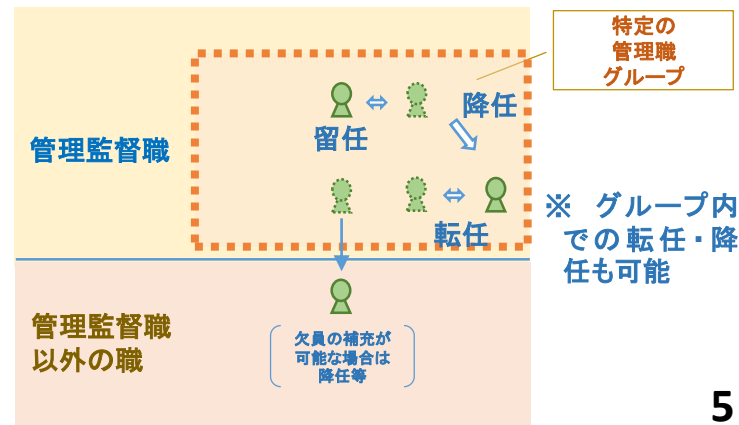
⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができる。（定年退職日まで（最長5年）延長可能）

（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>



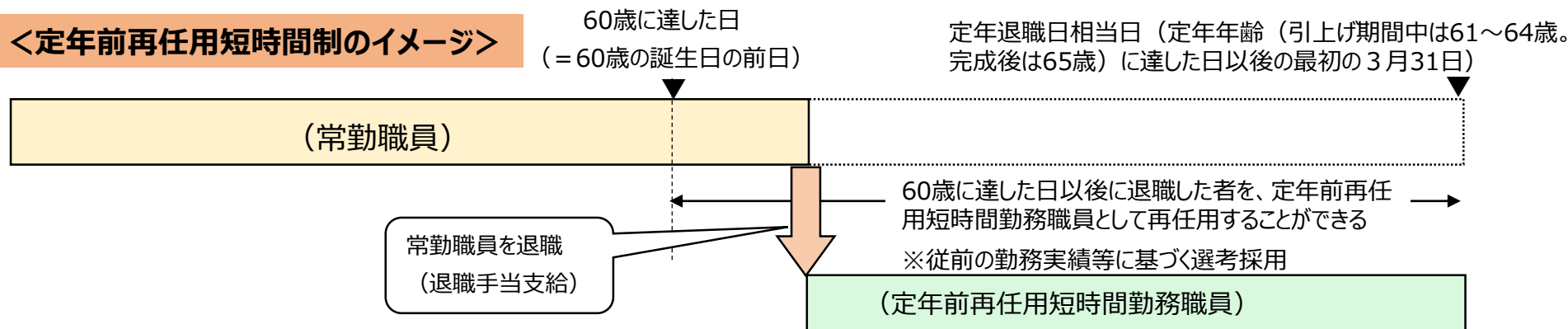
管理監督職勤務上限年齢制の整理

職の分類		職員の分類	降任等の取扱い
管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職 (A)のうち条例で定める職(管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職)	原則通り60歳で管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職	特例任用①又は特例任用②の要件に該当しない場合	・管理監督職以外の職に降任 ※ 管理監督職勤務上限年齢が60歳超の職に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合(地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
		特例任用① 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合(地公法28条の5②)	
特例任用② 特定管理監督職群(職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職)に属する管理監督職を占める職員について、当該職員他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合(地公法28条の5③)	1年ごとの更新で、最長5年間、留任又は特定管理監督職群の他の管理監督職への転任・降任が可能		
(A)のうち条例で定める職(管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職)	その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適当と認められる職(地公法28条の2②)	特例任用①又は特例任用②(※)の要件に該当しない場合	・別途設定された管理監督職勤務上限年齢(61~64歳)に達するまで、任用制限なし ※ 当該年齢に達した後、管理監督職以外の職等に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合(地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
		特例任用① 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合(地公法28条の5②)	
上記以外の職	その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不適当と認められる職(地公法28条の2①)	左記職に就く職員	定年まで任用制限なし (意に反しての降任は不可)
(A)以外の職		左記職に就く職員	定年まで降任等はされず (意に反しての降任は不可)

※ 特例任用②(地公法28条の5③)を適用することも制度上可能ではあるが、管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適当と認められる職について特例任用②を適用することは想定されないため省略。

- 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。

(参考) 高齢者部分休業制度について

- 加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得することができる制度。 ※ 高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つ
- 任命権者は、高年齢として条例で定める年齢（注）に達した職員が申請した場合において公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、定年退職日までの期間について、当該職員が勤務時間の一部につき勤務しないことを承認することができる。（地方公務員法第26条の3）

(参考) 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度の比較

	定年前再任用短時間勤務制	高齢者部分休業制度
職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）	期限の定めのない常勤職員
職の異動（身分の変動）	退職後、短時間勤務の職に再任用	なし
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）	定員内
制度利用可能年齢	60歳以降	高年齢として条例で定める年齢（注）以降
給与	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	勤務しない時間について、減額して支給
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が可能

- ・ 高齢者部分休業制度の条例を制定している地方公共団体は、令和2年4月1日時点で、都道府県で24団体（51.1%）、指定都市で13団体（65.0%）、市区町村で217団体（12.6%）
- ・ 取得者数は、令和元年度において186人

(注) 平成16年の制度導入時は「定年前5年」（概ね55歳）と設定していたが、平成26年度から年齢の枠付けを撤廃。

- 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。

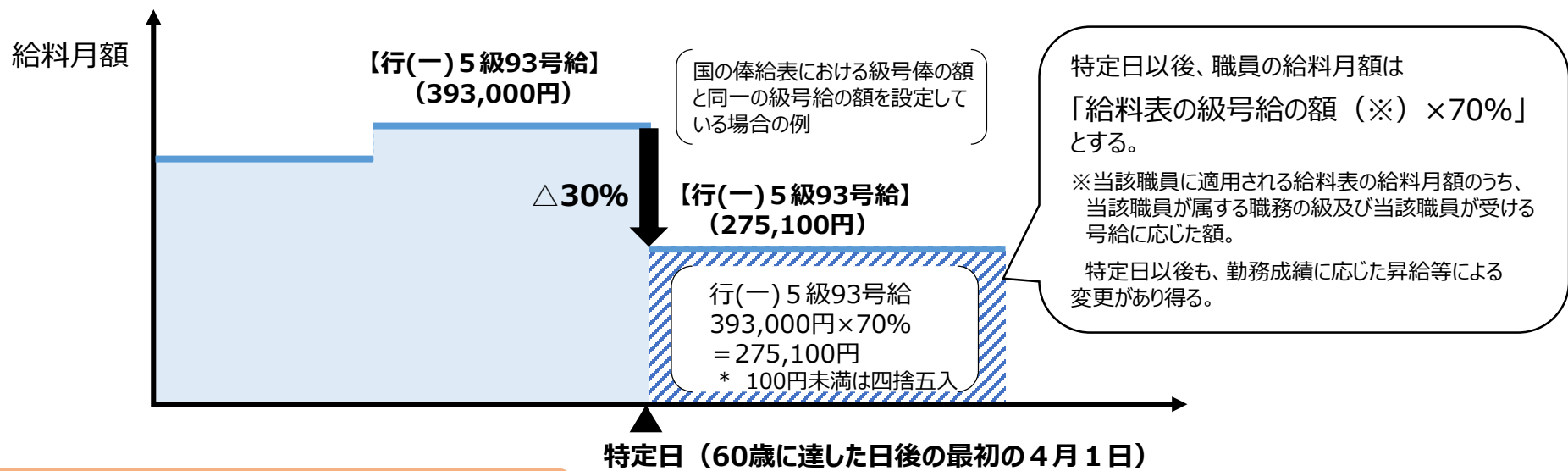
- ※ 具体的な手続については条例等で定める
- ※ 施行日の属する年度に60歳に達する職員については、その前年度に情報提供を行った上で、勤務の意思を確認するよう努める。
- ※ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員や非常勤職員、現行の65歳特例定年の職員等は対象としない。

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

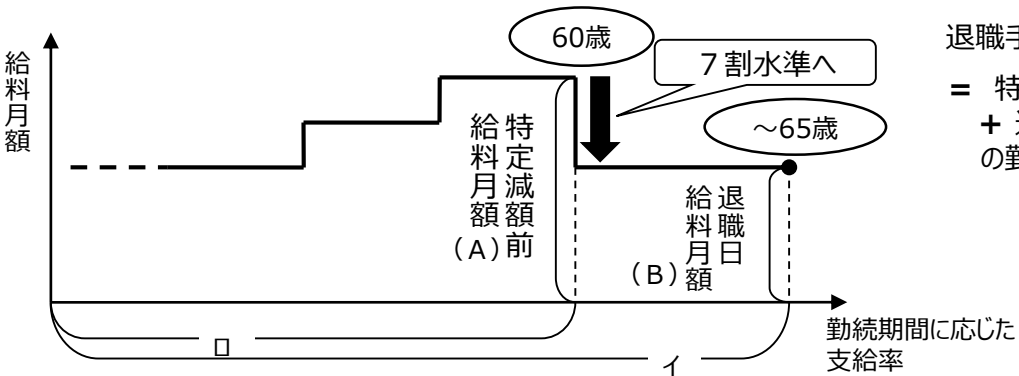
- 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の給料月額割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。（60（※）～64歳の者が応募認定退職する場合は給料月額は割増されない。）

（※） 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）。

(参考) 管理監督職勤務上限年齢により降任又は降給を伴う転任をされた職員の給料

当分の間、管理監督職の職員が、管理監督職勤務上限年齢に達したことにより降任又は降給を伴う転任をされた場合、特定日（60歳に達した日後の4月1日）以後の給料は、以下のとおり。

職員の受ける給料月額

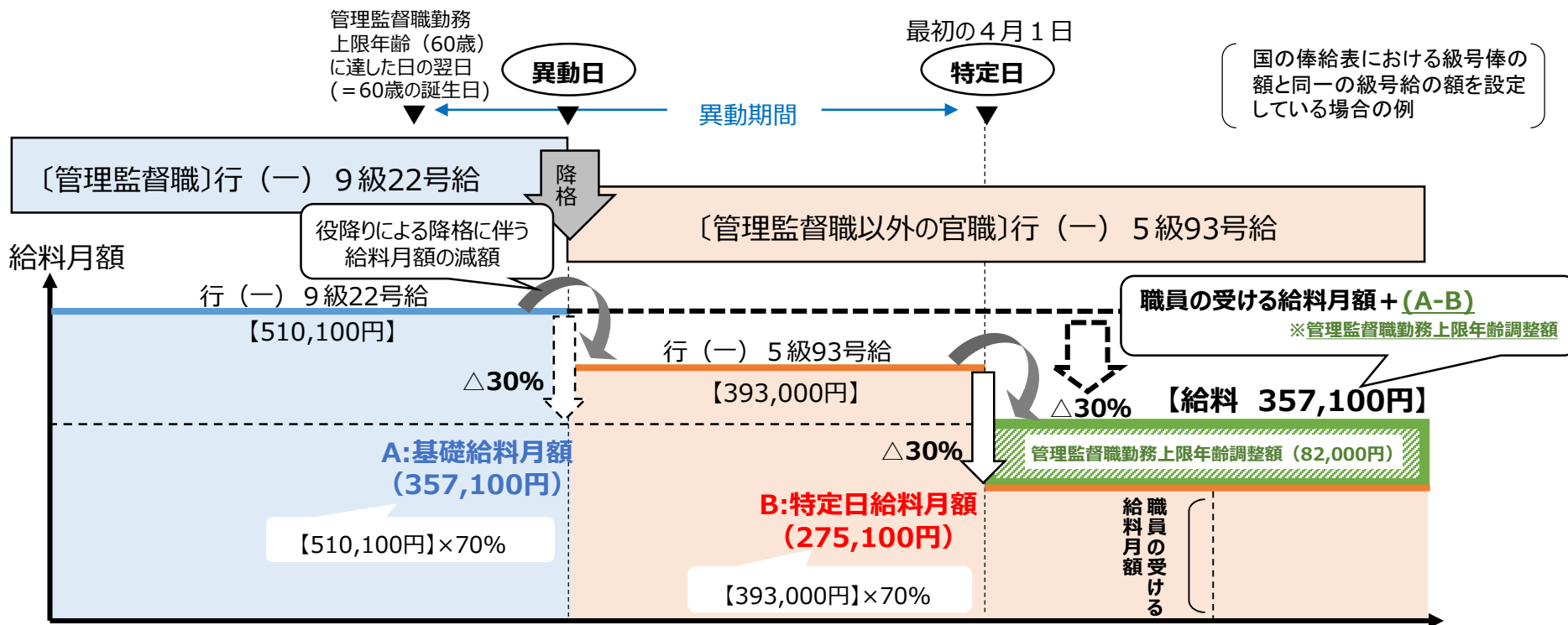
(給料表の級号給の額×70%)



「管理監督職勤務上限年齢調整額」

(基礎給料月額 (異動日の前日に受けていた給料月額×70%) - 特定日給料月額 (特定日における給料表の級号給の額×70%))

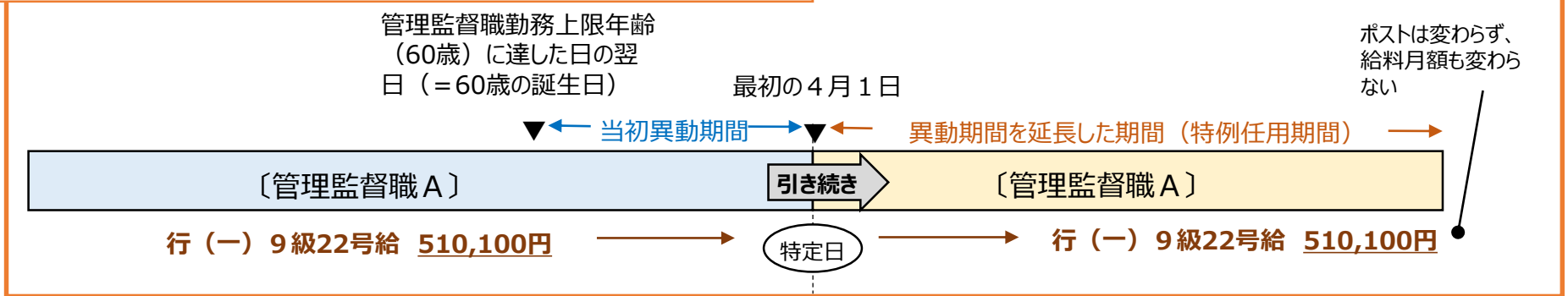
- ※ 基礎となる給料月額、特定日に受ける給料月額は、それぞれ100円未満を四捨五入。
- ※ 職員の受ける給料月額は、特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による変更があり得る。
- ※ 「管理監督職勤務上限年齢調整額」は特定日以後原則固定。職員の受ける給料月額と「管理監督職勤務上限年齢調整額」の合計が、職員が属する職務の級における最高号給の給料月額を超える場合は、当該最高号給の給料月額から職員の受ける給料月額を減じた額を「管理監督職勤務上限年齢調整額」とする。



(参考) 特例任用されている期間の職員の給料

現行制度下の勤務延長と同様の要件で特例任用されている期間については、給料月額7割措置は適用されない
特定管理監督職群に係る要件で特例任用されている期間については、給料月額の7割措置が適用される

現行制度下の勤務延長と同様の要件で特例任用されている期間



特定管理監督職群に係る要件で特例任用されている期間

