

# 地方公務員の定年延長 ～再雇用制度の見直しと61歳以降の給与水準～

神戸市職員信用組合 生活設計相談員  
(一社) FP 税務・社会保険制度研究会 特別顧問 小澤昭彦

《定年延長のスケジュール(以下資料地方公務員も同様)》

## 国家公務員法等の一部を改正する法律案の概要

(令和3年通常国会)

令和3年4月 内閣人事局

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」(平成30年8月)に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。

### 1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

|    | 現行  | 令和5年度～<br>6年度 | 令和7年度～<br>8年度 | 令和9年度～<br>10年度 | 令和11年度～<br>12年度 | 令和13年度～<br>【完成形】 |
|----|-----|---------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|
| 定年 | 60歳 | 61歳           | 62歳           | 63歳            | 64歳             | 65歳              |

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止  
(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

### 2. 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職(指定職及び俸給の特別調整額適用官職等)の職員は、60歳(事務次官等は62歳)の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、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。



### 3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準)

(※) 検討条項として、政府は、①60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、定年引上げ完成の前(令和13年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずること、②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、を規定

### 4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

#### ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当

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。

#### 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を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は65歳まで)することができる制度を設ける。

### 5. その他

- ・ 検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- ・ 施行日：令和5年4月1日

## ★地方公務員定年引上げの実施に向けた質疑応答(第4版)より

国における俸給月額7割措置は、人事院の「意見の申出」(平成30年8月)を踏まえて講じられたものであり、その考え方は以下のとおりとされている。

・60歳を超えても引き続き同一の職務を担うのであれば、本来は、給与水準が維持されることが望ましい。

・他方で、国家公務員の給与は、社会一般の情勢に適応するように変更することとされている。定年引上げ後の60歳を超える職員の給与水準については、多くの民間企業は再雇用制度により対応していること等の現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、再雇用の従業員も含む正社員全体の給与水準を参考に設定することが適当であり、「賃金構造基本統計調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果を踏まえ60歳前の7割水準となるよう給与制度を設計することとした。

加えて、今般の措置は、

① 60歳を超える職員の能力及び経験を本格的に活用すること等を目的としている定年の引上げに伴うものであり、全体として不利益な変更ではなく、現行の再任用と比べれば相応の処遇が確保されていること

② 当分の間の措置と位置付けるとともに、給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう、人事院における検討の状況を踏まえ、政府が所要の措置を順次講ずることとしていること

③ 任命権者は、職員に対し 60 歳以降の勤務条件の情報を提供するとともに勤務の意思を確認するよう努めるものとされており、また、60 歳を超える職員の希望に基づき短時間勤務の職務に従事させることを可能とする等、職員の多様な選択が可能としていることを勘案すれば、現時点においては合理的なものであるとされている。

○ 60 歳超の地方公務員の給料月額についても、各地方公共団体の条例において、国家公務員の取扱いに準じて必要な措置を講じられたい。

## ★定年前再任用短時間勤務制度

定年延長の施行に合わせて、フルタイムの常勤職員の継続である定年延長の他に、定年前再任用短時間勤務制度が新たに設けられます。本人の希望により、60 歳に達した日以後に定年前に退職し、本来の定年時期まで再任用短時間勤務を可能とする制度です。

現行の再任用制度と異なりフルタイムの勤務はありません。

※現行の再任用制度とは

年金の支給開始年齢が段階的に 65 歳へと引き上げられたことに伴い、60 歳定年で退職した者について無収入期間が発生しないように雇用と年金支給を接続するためのものです。今回の定年延長により廃止されますが、定年の段階的な引き上げ期間中は、現行と同様の再任用制度が設けられます(暫定再任用制度という)。

60 歳を超えての働き方として、定年延長の他に、定年前再任用短時間勤務が選択できるようになります。この制度は、あくまでも本人の希望によるものとなっています。ただし、希望すれば必ず任用されるものではありません。地方公務員の所管である総務省は、希望者全員に再任用を保証した制度ではないものの、最大限本人の希望にこたえる運用が望ましいとしています。

### ●勤務時間・給与の扱いは

勤務時間は、1 週間当たり 15 時間 30 分から 31 時間の範囲内で任命権者が決定します。

給与などの取扱いは現在の再任用短時間制度と同様です。

具体的には、給料月額は職務の級ごとに単一の額が設定され、その額から勤務時間に比例して支給額が算定されます。

支給される手当は、通勤手当、期末手当、勤勉手当、地域手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当などです。扶養手当、住居手当、寒冷地手当などの生活関連の手当は支給されません。年次休暇及び一部の特別休暇は、週の勤務時間等に応じた日数となります。