

地方公務員法の一部を改正する法律について (地方公務員の定年引上げ関係)



令和3年6月25日
総務省公務員部

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さ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。

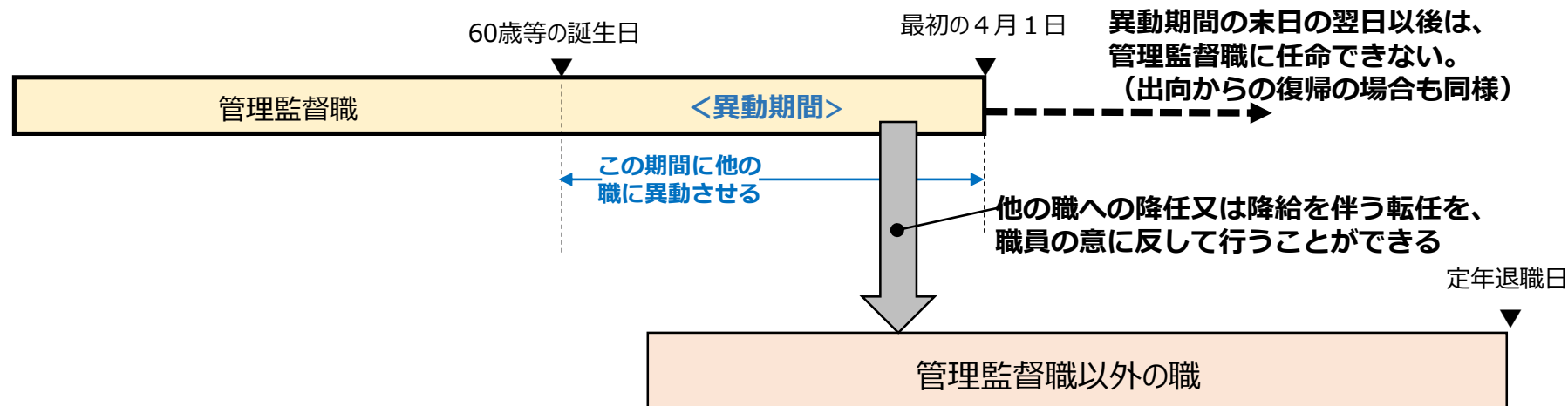
年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 各年度で60歳になる者が年金を支給される年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
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		
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

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相当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相当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相当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相当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）

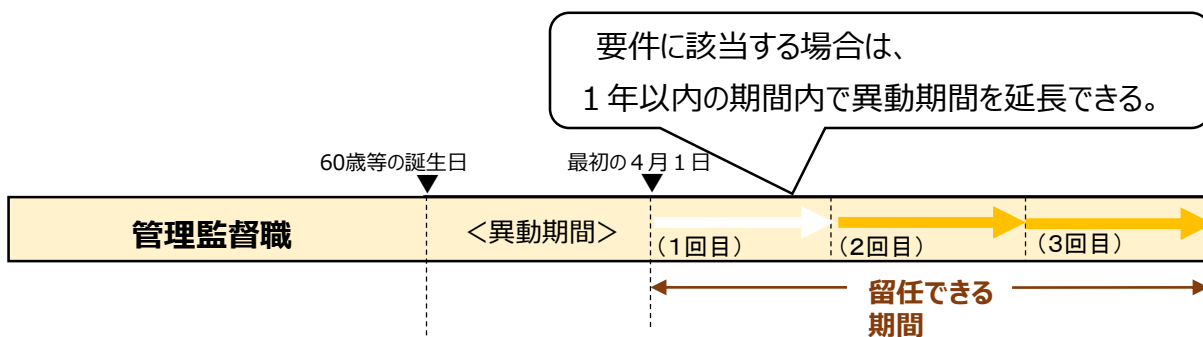
2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）

- 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

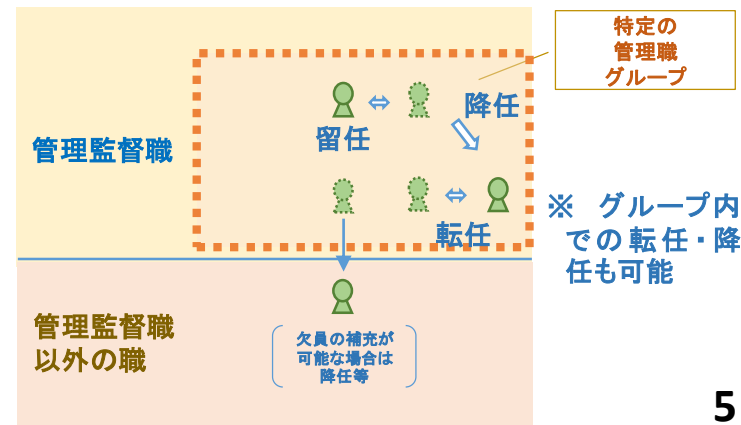
⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができる。（定年退職日まで（最長5年）延長可能）

（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>



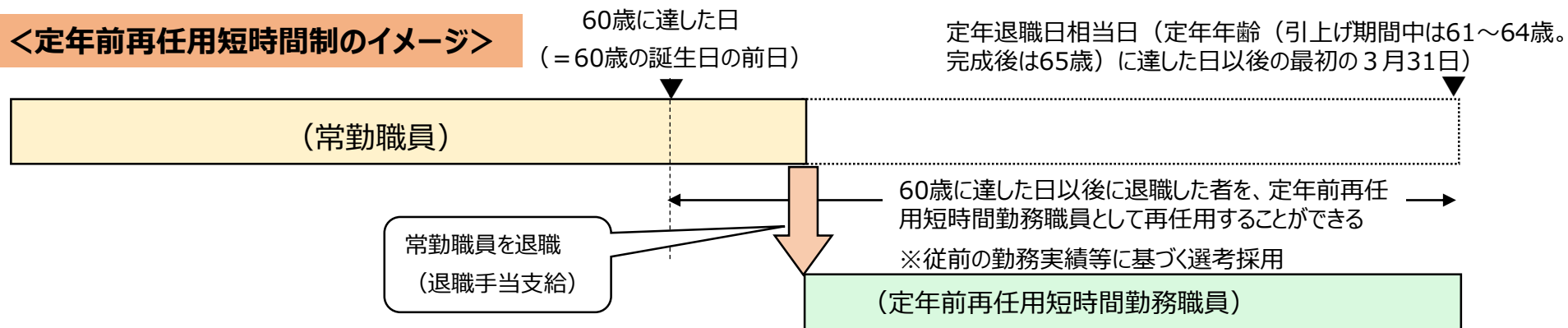
管理監督職勤務上限年齢制の整理

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、当該職員の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、当該職員の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、当該職員の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		
管理職手当を支給されない職 (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	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、当該職員の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、当該職員の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7団体（35.0%）、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。

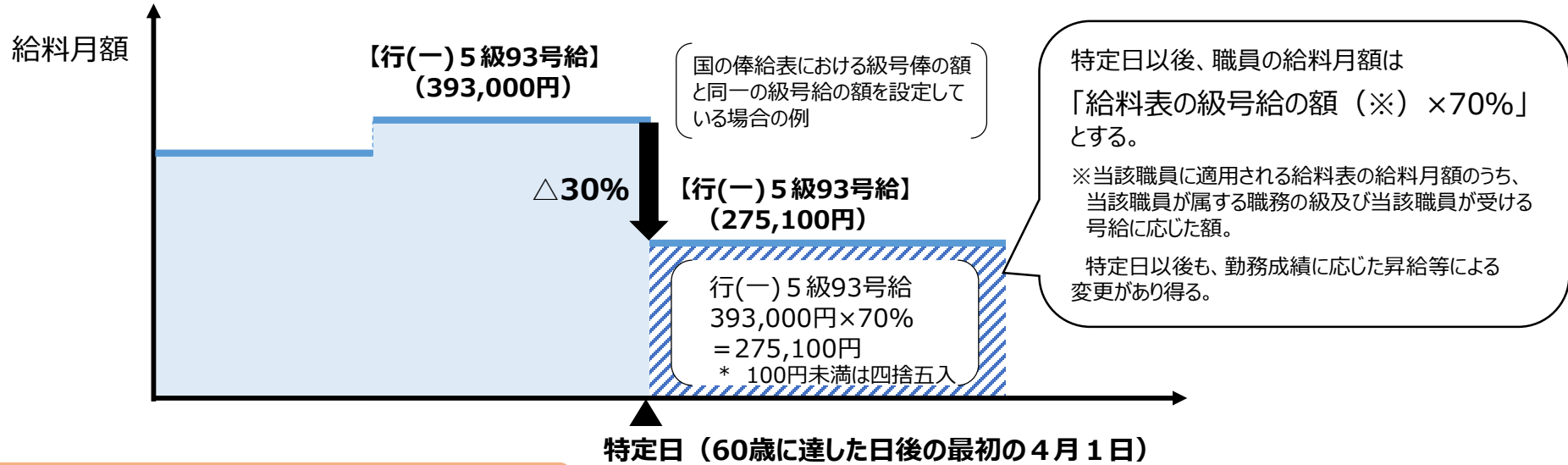
- ※ 具体的な手続については条例等で定める
- ※ 施行日の属する年度に60歳に達する職員については、その前年度に情報提供を行った上で、勤務の意思を確認するよう努める。
- ※ 臨時的任用職員等法律により任期を定めて任用される職員や非常勤職員、現行の65歳特例定年の職員等は対象としない。

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

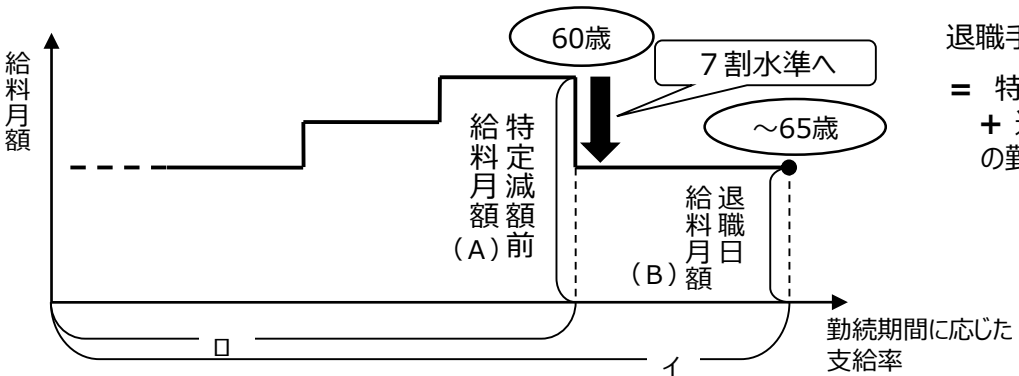
- 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の給料月額割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。（60（※）～64歳の者が応募認定退職する場合は給料月額は割増されない。）

（※） 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

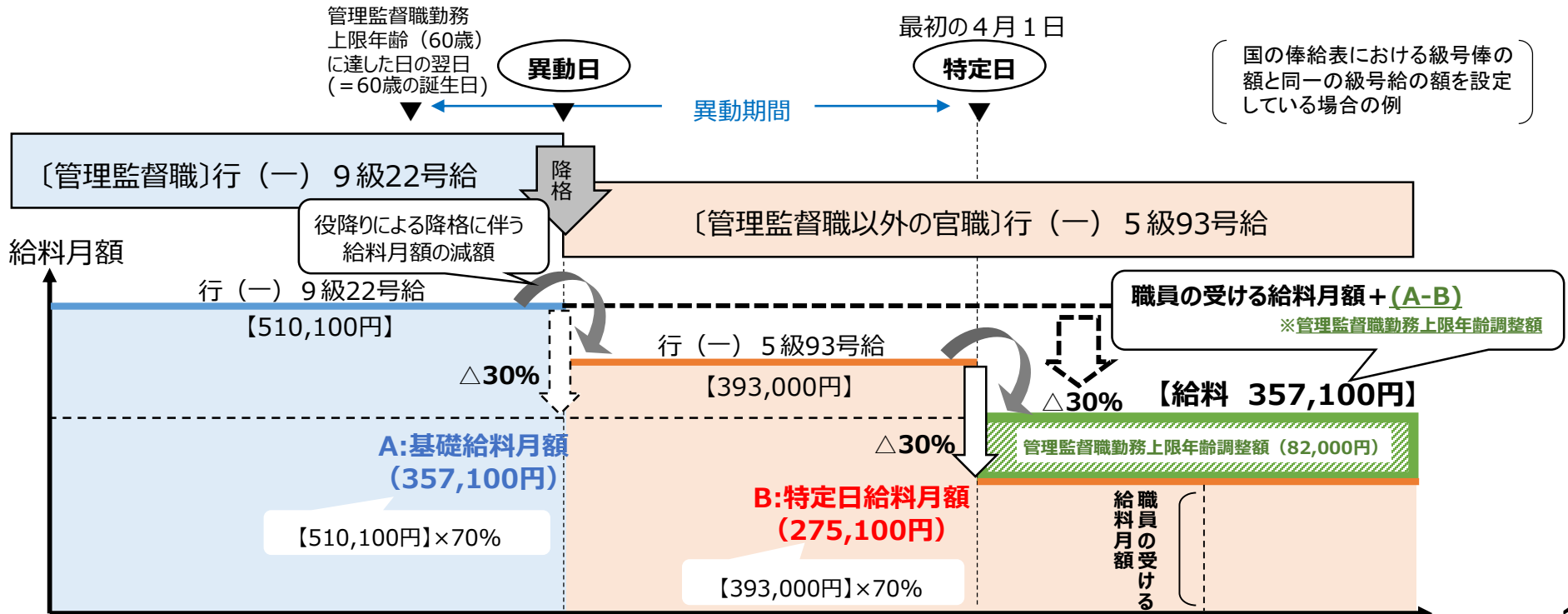
(給料表の級号給の額×70%)



「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%))

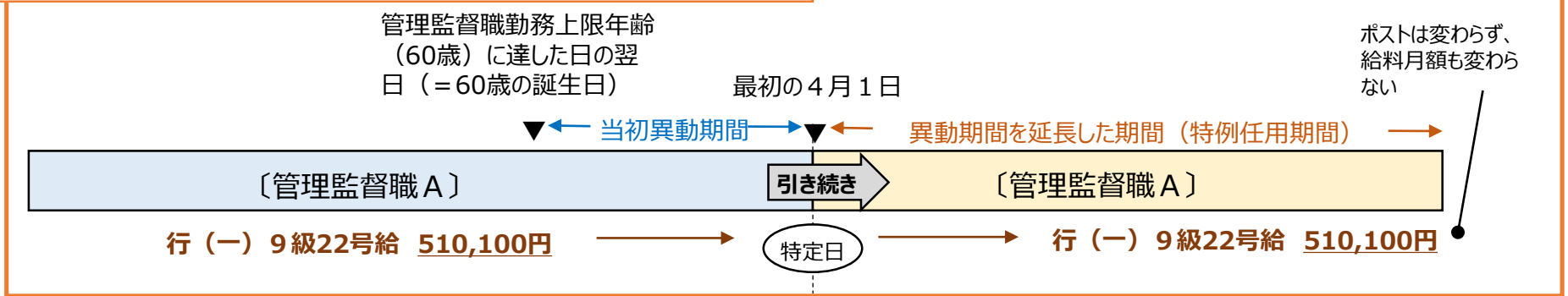
- ※ 基礎となる給料月額、特定日に受ける給料月額は、それぞれ100円未満を四捨五入。
- ※ 職員の受ける給料月額は、特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による変更があり得る。
- ※ 「管理監督職勤務上限年齢調整額」は特定日以後原則固定。職員の受ける給料月額と「管理監督職勤務上限年齢調整額」の合計が、職員が属する職務の級における最高号給の給料月額を超える場合は、当該最高号給の給料月額から職員の受ける給料月額を減じた額を「管理監督職勤務上限年齢調整額」とする。



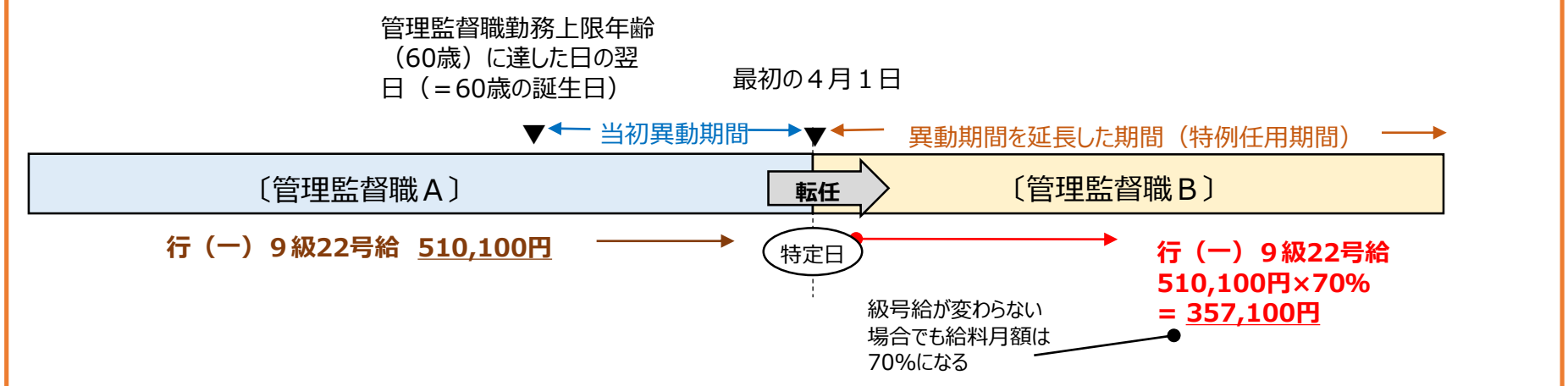
(参考) 特例任用されている期間の職員の給料

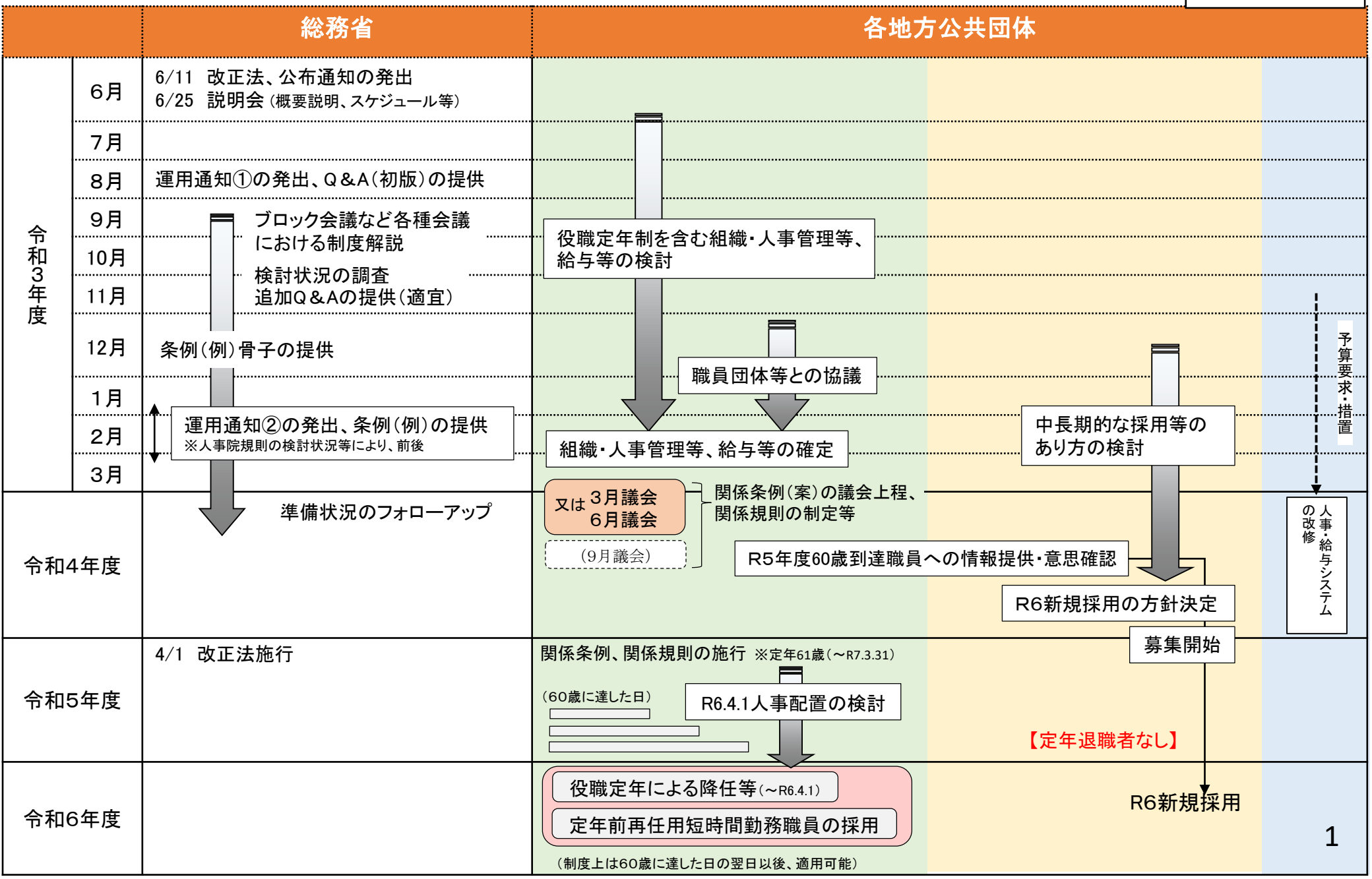
現行制度下の勤務延長と同様の要件で特例任用されている期間については、給料月額7割措置は適用されない
特定管理監督職群に係る要件で特例任用されている期間については、給料月額の7割措置が適用される

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





地方公共団体において実施すべき事項①

○ 定年の引上げ等の施行に向けては、

1. 条例・規則に規定すべき内容を確定するため、制度に関する以下のような検討を行う必要がある。
 - ・ 65歳の定年年齢を適用することが著しく不適當な職員の類型があるかどうかの検討
 - ・ 管理職手当支給対象職以外の職で管理監督職と同様に取り扱うべきもの
 (「準ずる職」(新地方公務員法 第28条の2第1項本文))の検討
 - ・ 60歳の管理監督職勤務上限年齢を適用することが著しく不適當な職があるかどうかの検討
 - ・ 特例任用に関する条例の規定の検討
 - ・ 昇任管理や幹部人事管理のあり方、60歳超職員の配置等を踏まえ、特定管理監督職群とすべき職があるかどうかの検討
 - ・ 定年前再任用短時間勤務制、高齢者部分休業制度に関する 検討
 - ・ 給与・退職手当に関する条例の規定の検討
2. 以上の検討内容を条文化し、条例、人事委員会規則、規則等の改正を行う必要がある。

地方公共団体において実施すべき事項②

3. そのほか、制度運用に向けた準備として、以下を実施する必要がある。

- ・ 定年引上げ期間中の退職手当など、給与に係る予算の推計
- ・ 新規採用等も含めた中長期的な採用・退職管理のあり方の検討
- ・ 令和5年度 60歳到達職員への情報提供・意思確認(令和4年度中)
- ・ 令和6年度新規採用の方針決定
- ・ 人事・給与等システムの改修

○ 条例改正については、令和5年度60歳到達職員への情報提供・意思確認を令和4年度中の適切な時期に行う必要があり、その前に条例の規定を整備する必要があることから、できるだけ早期に(令和4年の3月議会又は6月議会を目処に)議案を上程することが望ましいものと考えられる。

条例・規則事項	該当条文	条文抜粋
○定年前再任用短時間勤務制関係		
条例年齢 (対象となる退職者の退職年齢)	第22条の4①	条例年齢以上退職者（条例で定める年齢に達した日以後に退職～をした者をいう。）～
採用の方法	第22条の4①	任命権者は、～条例年齢以上退職者～を、条例で定めるところにより～短時間勤務の職～に採用することができる。
選考に用いる情報	第22条の4①	～従前の勤務実績その他の人事委員会規則に定める情報に基づく選考により～
採用の方法	第22条の5①	地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、～条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、～短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	第22条の5①	～従前の勤務実績その他の人事委員会規則に定める情報に基づく選考により～
採用の方法	第22条の5②	～組合の任命権者は、～組合を組織する地方公共団体の条例年齢以上退職者を、条例で定めるところにより、～短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	第22条の5②	～従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則～で定める情報に基づく選考により～
○管理監督職勤務上限年齢制関係		
管理監督職の範囲	第28条の2①	～管理監督職（地方自治法～に規定する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をいう。）～
管理監督職勤務上限年齢	第28条の2②	前項の管理監督職勤務上限年齢は、条例で定めるものとする。
任命権者が遵守すべき基準等	第28条の2④	～任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、条例で定める。
異動期間の延長の方法	第28条の5①	任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、～条例で定めるところにより、～当該異動期間を延長し、～当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。
特例任用（職務の遂行上の特別の事情）の事由	第28条の5①1号	当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して～条例で定める事由
特例任用（職務の特殊性）の事由	第28条の5①2号	当該職員の職務の特殊性を勘案して～条例で定める事由

条例・規則事項一覧

条例・規則事項	該当条文	条文抜粋
異動期間の再延長の方法	第28条の5②	任命権者は、～異動期間～が延長された管理監督職を占める職員について～条例で定めるところにより、～当該異動期間を更に延長することができる。
特定管理監督職群に属する管理監督職	第28条の5③	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として人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める管理監督職をいう。～）
特例任用（特定管理監督職群）の事由	第28条の5③	任命権者は、～特定管理監督職群～に属する～認められる事由として条例で定める事由があると認めるときは～
特例任用（特定管理監督職群）の方法	第28条の5③	任命権者は～条例で定めるところにより、～延長し、～勤務をさせ、～他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。
異動期間の再延長の方法	第28条の5④	任命権者は、～異動期間～が延長された管理監督職を占める職員について～条例で定めるところにより、～当該異動期間を更に延長することができる。
その他必要な事項	第28条の5⑤	前各項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間～の延長及び当該延長に係る職員の降任又は転任に関し必要な事項は、条例で定める。
○ 定年関係		
定年	第28条の6②	前項の定年は、～基準として条例で定めるものとする。
特例定年	第28条の6③	～定年については、条例で別の定めをすることができる。～
勤務延長の方法	第28条の7①	～次に掲げる事由があると認めるときは、～条例で定めるところにより～引き続き勤務させることができる。～
勤務延長（職務の遂行上の特別の事情）の事由	第28条の7①1号	～職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して～条例で定める事由
勤務延長（職務の特殊性）の事由	第28条の7①2号	～職員の職務の特殊性を勘案して～条例で定める事由
勤務延長の再延長の方法	第28条の7②	～事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、～1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。
その他必要な事項	第28条の7③	前二項に定めるもののほか、これらの規定による勤務に関し必要な事項は、条例で定める。

条例・規則事項一覽

条例事項	該当条文	条文抜粋
○原始附則関係		
原則定年の経過措置	附則21項	令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における第二十八条の六第二項の条例で定める定年に関しては、国の職員につき定められている当該期間における定年に関する特例を基準として、条例で特例を定めるものとする。
特例定年の経過措置	附則22項	第二十八条の六第三項の規定に基づき～職員の定年について条例で別の定めをしている場合には、令和五年四月一日から令和十三年三月三十一日までの間における当該定年に関し、条例で特例を定めることができる。～
情報提供・意思確認を行わない職員	附則23項	任命権者は、～職員（～その他この項の規定による情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員を除く。～）が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度～において、～勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
情報提供・意思確認の対象年齢	附則23項	任命権者は、～職員（～その他この項の規定による情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員を除く。～）が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度～において、～勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
情報提供等を行うべき年度に情報提供等ができない職員に対して情報提供等を行う期間	附則23項	任命権者は、～職員～が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度（～この項の規定による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条例で定める職員にあっては、条例で定める期間）において、～勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
情報提供・意思確認の方法	附則23項	任命権者は、当分の間、職員～が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度～において、当該職員に対し、条例で定めるところにより、～勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
○改正附則関係		
情報提供・意思確認（施行日前）の対象年齢	改附第2条③	任命権者は、この法律の施行の日～の前日までの間に、～条例で定める年齢に達する職員～に対し、～必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
定年前再任用短時間の経過措置	改附第3条②	～必要な経過措置は、～基準として、条例で定めるものとする。
勤務延長（経過措置）の方法	改附第3条⑥	～旧地方公務員法勤務延長職員について、～条例で定めるところにより、～期限を延長することができる。～
その他必要な経過措置	改附第3条⑧	前三項に定めるもののほか、～必要な経過措置は～基準として、条例で定めるものとする。

条例・規則事項一覽

条例事項	該当条文	条文抜粋
その他必要な事項	改附第3条⑨	第五項から前項までに定めるもののほか、第五項又は第六項の規定による勤務に関し必要な事項は、条例で定める。
特定年齢 (暫定再任用の上限年齢)	改附第4条①	～次に掲げる者のうち、条例で定める年齢(第四項において「特定年齢」という。)に達する日以後における最初の三月三十一日～までの間にある者であって、～
定年相当年齢	改附第4条①	～旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年(施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢)に達している者を、
暫定再任用の採用方法	改附第4条①	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第4条①	従来の勤務実績その他の人事委員会規則(～競争試験等を行う公平委員会～を置く地方公共団体においては公平委員会規則、人事委員会及び競争試験等を行う公平委員会を置かない地方公共団体においては地方公共団体の規則。以下同じ。)で定める情報に基づく選考により～
定年退職した職員等に準ずる者	改附第4条①第3号	施行日前に退職した者～のうち、～前二号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者
暫定再任用の採用方法	改附第4条②	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第4条②	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
定年退職した職員等に準ずる者	改附第4条②第5号	施行日以後に退職した者～のうち、～前各号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者
任期の更新の方法	改附第4条③	前二項の任期又は～更新された任期は、条例で定めるところにより、一年を超えない範囲内で更新することができる。～
定年相当年齢	改附第5条①	～旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年(施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢)に達している者を、
暫定再任用の採用方法	改附第5条①	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第5条①	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
定年相当年齢	改附第5条②	～旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年(施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあっては、条例で定める年齢)
暫定再任用の採用方法	改附第5条②	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

条例・規則事項一覧

条例事項	該当条文	条文抜粋
選考に用いる情報	改附第5条②	従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則（競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体の組合においては、公平委員会規則～で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用の採用方法	改附第5条③	～条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第5条③	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用の採用方法	改附第5条④	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第5条④	従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により～
定年相当年齢	改附第6条①	～旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢～に達している者を
暫定再任用短時間の採用方法	改附第6条①	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第6条①	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用短時間の採用方法	改附第6条②	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第6条②	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用短時間の採用方法	改附第7条①	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第7条①	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用短時間の採用方法	改附第7条②	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第7条②	従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により～
暫定再任用短時間の採用方法	改附第7条③	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第7条③	従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により～

条例・規則事項一覧

条例事項	該当条文	条文抜粋
暫定再任用短時間の採用方法	改附第7条④	条例で定めるところにより～一年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
選考に用いる情報	改附第7条④	従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則で定める情報に基づく選考により～
定年相当年齢	改附第8条③	～旧地方公務員法第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）に達した職員以外の職員～
定年相当年齢	改附第8条④	～改正前の第二十八条の二第二項及び第三項の規定に基づく定年（令和三年地方公務員法改正法の施行の日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢～に達している職員
新地方公務員法定年引上げ職に相当する職	改附第8条⑤	～基準日における新地方公務員法定年～が基準日の前日における新地方公務員法定年を超える職及びこれに相当する基準日以後に設置された職その他の条例で定める職
新地方公務員法定年引上げ職に相当する職の対象職員	改附第8条⑤	～新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達している者（当該条例で定める職にあつては、条例で定める者）を～当該新地方公務員法定年引上げ職に係る新地方公務員法定年に達している職員（当該条例で定める職にあつては、条例で定める職員）～
その他暫定再任用職員に必要な事項	改附第9条⑦	附則第四条から前条まで及び前各項に定めるもののほか、暫定再任用職員の任用その他暫定再任用職員に関し必要な事項は、条例で定める。

※ このほか、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）及び国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）の改正に伴い、地方公共団体において給与条例及び退職手当条例についても改正する必要。

※ 灰色網掛け部分は規則事項。

定年引上げに関する留意事項

Q&A

Q1 : 定年の引上げに関して、いつまでに条例等を整備しないといけないか。

A1 : 定年の引上げと関連制度の実施のためには、一部事務組合等を含む全ての地方公共団体において、少なくとも施行日（令和5年4月1日）までの間に、関係条例・規則が整備される
ことが不可欠であるが、情報提供・意思確認に要する期間も考慮して適切な時期に行う必要。

Q2 : 60歳以降の職員について、誰がフルタイム勤務か短時間勤務かを定めることとなるのか。

A2 : 定年前再任用短時間勤務制は、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で、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に導入する制度。

この制度は、定年退職者を採用する現行の再任用制度と異なり、職員本人が短時間勤務を希望する場合に、本人の意思により一旦退職した上で採用される仕組みであり、任命権者が定年前再任用短時間勤務を強要することはあってはならず、職員本人の意思に反して定年前再任用短時間勤務の職に採用することはできない。

(参考) 定年引上げ期間中における定員管理について

令和3年6月3日(木) 参・総務委員会における公務員部長答弁

- 総務省としては、定年引上げ期間中においても、各分野において地方公共団体が一定の新規採用を継続的に確保することが必要であるという認識でございます。
- ただ、具体的なこの運用、定年引上げで各団体が運用するに際しましては、各職種の年齢構成であるとか様々な実態を踏まえて、定年引上げ期間中の一時的調整のための定員措置が必要であるかどうかというのをまずは検討していただくことが必要だと思っています。その検討状況をきちんと私どもとして、まずは把握をしてまいりたいと思っています。
- その検討状況を把握しながら、どういう考え方で整理をしたらいいかということは、総務省としても、その定年引上げ期間中の新規採用の確保に向けた方法として、一時的な調整のための定員措置の考え方、これを整理をして、留意点ということで必要な助言をしてまいりたいというふうに思っているところでございます。