

事務連絡  
令和4年1月28日

各都道府県消防防災主管部（局）  
東京消防庁・各指定都市消防本部 } 御中

消防庁消防・救急課

「定年引上げの実施に向けた質疑応答（第3版）について」について

平素より、消防行政に御理解と御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

総務省自治行政局公務員部公務員課及び給与能率推進室より、「定年引上げの実施に向けた質疑応答（第3版）について」（令和3年12月28日付け総務省自治行政局公務員部公務員課、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室事務連絡）が発出されましたので、情報提供いたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県管内の消防本部に対してもこの旨周知願います。

（別添資料）

- 「定年引上げの実施に向けた質疑応答（第3版）について」（令和3年12月28日付け総務省自治行政局公務員部公務員課、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室事務連絡）

事務連絡  
令和3年12月28日

各都道府県  
人事担当課、市町村担当課、区政課  
各指定都市 人事担当課  
各人事委員会事務局

} 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課  
総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

定年引上げの実施に向けた質疑応答（第3版）について

「地方公務員法の一部を改正する法律の運用について（通知）」（令和3年8月31日付総行公第89号・総行女第40号・総行給第55号）第8の2（3）により発出した「定年引上げの実施に向けた質疑応答」については、当該通知において、質疑応答を順次段階的に追加することとしておりましたが、応答部分の一部修正及び新たに整理された事項の追加を行った第3版を別添のとおり取りまとめましたので、各地方公共団体におかれては、これをご参照の上、令和5年4月1日の施行日に向けて、定年引上げを円滑に実施できるよう準備を進めていただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合及び広域連合（以下「市区町村等」という。）に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、市区町村等に対して本事務連絡についての情報提供を行っていることを申し添えます。

【連絡先】

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室  
電話：03-5253-5549（直通）

# 定年引上げの実施に向けた質疑応答（第3版）

## 目次

I 改正法の趣旨 .....	3
1. 改正法の趣旨 .....	3
問 1-1 地方公務員法改正法の趣旨如何。 .....	3
II 地方公共団体が実施すべき事項 .....	4
2. 地方公共団体が実施すべき事項 .....	4
問 2-1 定年の引上げとこれに伴う諸制度の施行に向け、各地方公共団体はどのようなことを実施する必要があるか。 .....	4
III 定年の引上げ .....	5
3. 定年の引上げ .....	5
問 3-1 定年をいつから段階的に引き上げ、いつから 65 歳とすればよいのか。 .....	5
IV 定年前再任用短時間勤務制 .....	6
4. 概要 .....	6
問 4-1 定年前再任用短時間勤務制は必ず導入しなければならないのか。 .....	6
問 4-2 60 歳に達する前に退職した元常勤職員は、定年前再任用短時間勤務制の対象となるか。 ..	6
問 4-3 定年前再任用短時間勤務職員の任期の終期を定年退職日相当日以外の日とすることができるか。 .....	6
問 4-4 定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間等に制限はあるか。 .....	7
5. 選考 .....	7
問 5-1 定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望する職員について、希望者全員を採用しなければならないのか。 .....	7
問 5-2 定年前再任用短時間勤務職員の採用日を、一律 4 月 1 日とすることは可能か。 .....	8
6. 他の制度との関係 .....	8
問 6-1 定年前再任用短時間勤務職員としての任期を終えた者を暫定再任用のフルタイム勤務職員として採用することは可能か。 .....	8
問 6-2 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度との違い如何。 .....	8
V 管理監督職勤務上限年齢制 .....	10
7. 概要（28 の 21） .....	10
問 7-1 管理監督職勤務上限年齢制の趣旨如何。 .....	10
問 7-2 定年前再任用短時間勤務職員を管理監督職に就けることは可能か。 .....	10
問 7-3 暫定再任用職員を管理監督職に就けることは可能か。 .....	10
問 7-4 管理監督職勤務上限年齢制の例外措置は、どのような場合に設けることが可能か。 .....	11
8. 降任等（28 の 21） .....	12
問 8-1 管理監督職以外の職を占める職員について、降任等をさせることは可能か。 .....	12
問 8-2 降任後の職は、非管理監督職における最上位の職制上の段階の職とする必要があるか。 ..	13
問 8-3 管理監督職勤務上限年齢により管理監督職から降任等をされる職員と、引き続き管理監督職以外の職を占める職員とで、職制上の段階の逆転が生ずることは許容されるか。 .....	13
問 8-4 管理監督職からの降任等を行う時期（異動日）を、一律 4 月 1 日とすることは可能か。 ..	13
9. 管理監督職の範囲（28 の 21） .....	14

問 9-1 「管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職」の「これに準ずる職」とは、具体的にどのような職か。 .....	14
問 9-2 「これに準ずる職」の範囲拡大はどこまで許容されるか。 .....	14
VI 情報提供・意思確認制度 .....	15
10. 情報提供・意思確認制度 .....	15
問 10-1 情報提供・意思確認制度の趣旨は何か。 .....	15
問 10-2 情報提供・意思確認制度について、提供が義務づけられる情報は具体的にどのようなものか。 .....	15
VII 給与 .....	16
11. 定年引上げ後の 60 歳超の職員の給料月額 7 割措置（原則） .....	16
問 11-1 給料月額 7 割措置とはどのようなものか。 .....	16
問 11-2 管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされた職員等における、給料水準はどのように決定するのか。 .....	17
問 11-3 給料月額 7 割措置は「職務給の原則」に反するのではないかと。また、属する級の初号給よりも給料月額が低くなってしまふことがあり得るが、問題ではないか。 .....	17
問 11-4 財政的な理由や地域民間給与との比較により、60 歳超の職員の給料月額について、7 割以外の水準に設定することは許容されるか。 .....	18
問 11-5 60 歳超の職員の給与水準の引下げについて、人事委員会勧告は必要であるか。 .....	19
問 11-6 【新】 給料月額 7 割措置は「平等取扱いの原則」に反するのではないかと。 .....	19
問 11-7 【新】 給与改定により給料表の引上げ又は引下げがあった場合、給料月額 7 割措置は改定前と後のどちらの給料月額に対して適用するのか。 .....	19
問 11-8 【新】 定年引上げにより、人件費が増嵩するため、60 歳超の職員に限らず、より早い年齢で 7 割措置を導入することは許容されるか。 .....	20
問 11-9 【新】 国家公務員においては、60 歳超の職員の俸給月額 7 割措置は当分の間の措置とされているが、この「当分の間」とはいつまでか。 .....	20
12. 給料月額 7 割措置の適用除外 .....	21
問 12-1 どの職員の給料月額を例外として維持する必要があるのか。 .....	21
問 12-2 給料月額 7 割措置の適用除外の要件について、地域の実情に応じて国家公務員と異なる要件を設定することは可能か。 .....	22
問 12-3 特例任用された場合の給料月額の取扱いはどのようなものか。 .....	22
問 12-4 【新】 該当職が 1 つしかないために特定管理監督職群を形成できない場合、職務の特殊性による特例任用をされた上で、給料月額のみ特定管理監督職群による特例任用と同様に給料月額 7 割措置を適用することは許容されるか。 .....	23
13. 管理監督職勤務上限年齢調整額の取扱い .....	23
問 13-1 管理監督職勤務上限年齢制による降任等に伴う下位の官職への降任又は転任による減額と、給料月額 7 割措置により、二重の給料月額の引下げを受ける者に対して支給される管理監督職勤務上限年齢調整額とはどのようなものか。 .....	23
14. 60 歳超の職員の昇給・昇格制度 .....	24
問 14-1 60 歳超の職員の昇給制度はどのようなものか。 .....	24
問 14-2 【新】 定年引上げにより、在職期間が長期化することに伴い、給料表を改定し、それに対応する国家公務員の俸給表よりも号給を増設することは許容されるか。 .....	24
問 14-3 60 歳超の職員について、非管理監督職の範囲であれば昇任できるか。 .....	25
問 14-4 【新】 60 歳超の職員について、昇格することは可能か。 .....	25
15. 再任用職員、暫定再任用職員、引き続き勤務する 60 歳超の職員の取扱い .....	25
問 15-1 定年引上げ前の再任用職員の給料月額よりも、定年引上げ後の 60 歳超の職員の給料月額の方が高くなることについてどのように考えるか。 .....	25
16. 60 歳超の職員の諸手当等に関する取扱い .....	26
問 16-1 60 歳超の職員の諸手当等の取扱いはどのようになるか。 .....	26

問 16-2 60 歳超の職員の期末・勤勉手当の支給割合については、定年前と同様の支給割合が適用されるか、それとも再任用職員における支給割合が適用されるか。 .....	26
問 16-3 定年引上げに伴う退職手当の取扱いはどのようになるか。 .....	27
問 16-4 【修】 定年引上げに伴う退職手当の割増期間や割増率の取扱いはどのようになるか。 ..	27
問 16-5 【新】 給料の月額に連動する手当については、管理監督職勤務上限年齢調整額も含めて算定されることになるのか。 .....	28
VIII 暫定再任用制度.....	28
17. 暫定再任用制度.....	28
問 17-1 暫定再任用の趣旨如何。 .....	28
問 17-2 60 歳に達する前に退職した元常勤職員は、暫定再任用制度の対象となるか。 .....	29
問 17-3 暫定再任用職員としての勤務を希望する職員について、希望者全員を採用しなければならないのか。 .....	29
IX その他 .....	30
18. 中長期的視点に立った定員管理.....	30
問 18-1 定年引上げに伴い、60 歳超の職員の定員管理上の取扱いはどうなるのか。 .....	30
問 18-2 定年引上げ期間中も、必要な新規採用が継続されるべきと考えるが、そのための定員管理に係る考え方はどのようなものか。 .....	30
19. 高齢期職員の職務のあり方 .....	31
問 19-1 定年引上げに伴い、高齢の職員が増加するが、高齢の職員の職場における安全衛生についてどのような点に留意すればよいか。 .....	31

## I 改正法の趣旨

### 1. 改正法の趣旨

問1-1 地方公務員法改正法の趣旨如何。

- 少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことが必要。
- そのため、国家公務員について、定年が段階的に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられたところ。
- 地方公務員については、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めることとされており、今般、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制の導入など、国家公務員と同様の措置を講ずる法律改正を行うもの。

## II 地方公共団体が実施すべき事項

### 2. 地方公共団体が実施すべき事項

問2-1 定年の引上げとこれに伴う諸制度の施行に向け、各地方公共団体はどのようなことを実施する必要があるか。

- 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。
  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。

### III 定年の引上げ

#### 3. 定年の引上げ

問3-1 定年をいつから段階的に引き上げ、いつから65歳とすればよいのか。

○ 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で定めるものとされており、国家公務員の定年が段階的に引き上げられる期間においても同様に規定されている。

○ 国家公務員の定年の段階的な引上げは以下の表のとおり行われることとなっており、特別の合理的理由がない限り、この内容により条例を定める必要がある。

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 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～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	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		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

## IV 定年前再任用短時間勤務制

### 4. 概要

問4-1 定年前再任用短時間勤務制は必ず導入しなければならないのか。

- 定年の引上げ後においては、60歳以降の職員について、健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方を可能とすることへのニーズが高まると考えられる。(令和元年度の再任用職員への応募状況の実績では短時間勤務職員応募者が半数弱を占めており、定年引上げ後は短時間勤務を希望する職員がさらに増加することも想定される。)
- こうしたことを踏まえ、国家公務員及び地方公務員の双方について定年前再任用短時間勤務制を導入することとしたものであり、各地方公共団体においては、この法改正の趣旨に沿って必要な条例整備等を行っていただきたい。

問4-2 60歳に達する前に退職した元常勤職員は、定年前再任用短時間勤務制の対象となるか。

- 定年前再任用短時間勤務職員として採用可能である者は条例で定める年齢に達した日以後に退職した者に限られ、また、その条例年齢は、特別の合理的理由がない限り、国家公務員法に規定する年齢(60歳)とする必要があることから、60歳に達する前に退職した元常勤職員を定年前再任用短時間勤務職員として採用することはできない。

問4-3 定年前再任用短時間勤務職員の任期の終期を定年退職日相当日以外の日とすることができるか。

- 定年前再任用短時間勤務職員の任期の終期は定年退職日相当日(=常勤職員の定年退職日と同じ日。65歳以後最初の3月31日までの間の条例で定める日。)と法律で定められており、これ以外の日とすることはできない。(任期の定めのない常勤職員が定年退職日まで勤務することと定められていることと同様である。)



問4-4 定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間等に制限はあるか。

- 地方公務員の勤務時間等の勤務条件は、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮を払ったうえで条例で定めることとされており、これは定年前再任用短時間勤務職員についても同様である。
- 国家公務員の定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間等の取扱いは、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律において、
  - ① 休憩時間を除き、1週間当たりの勤務時間は15時間30分から31時間までの範囲内で、各省各庁の長が定めること
  - ② 週休日及び勤務時間の割振りについては、日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間に週休日を設けることができ、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間の割り振りを行うことが定められており、地方公務員法の趣旨等から、国家公務員に準じて同様の内容を条例で定めるなど適切に対応する必要がある。
- なお、この取扱いは、法改正前の再任用短時間勤務職員及び法改正後の経過措置である暫定再任用職員と同様である。

## 5. 選考

問5-1 定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望する職員について、希望者全員を採用しなければならないのか。

- 定年前再任用短時間勤務職員の任用は、条例で定めるところにより、従前の勤務実績その他の人事委員会規則（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）で定める情報に基づく選考により任命権者が行うものであり、選考の結果採用されない職員が生ずることも想定される。
- 他方、短時間勤務の職に再任用されることを希望して退職しようとする職員のうち短時間勤務の職に就けない場合にはフルタイムで引き続き勤務することを希望する職員に対しては、60歳以降の任用を決定するスケジュールや任用手続を工夫することにより、定年前再任用短時間勤務又はフルタイムでの勤務継続のいずれかが確保されるよう、適切な措置が講じられる必要がある。
- なお、国家公務員に関する取扱いについては、今後改めて情報提供する予定としている。

問5-2 定年前再任用短時間勤務職員の採用日を、一律4月1日とすることは可能か。

- 定年前再任用短時間勤務職員の採用日の基本を4月1日とするなどとする取扱いは差し支えないものと考えられるが、定年前再任用短時間勤務制は、「条例で定める年齢（＝60歳を基準として定める年齢）に達した日以後に退職した者」を広く対象としている制度であり、また、職員によっては、本人の健康状態や家族の介護への従事など個別に配慮すべき事情がある場合も想定されることから、各団体においては、採用日の時期を含め、可能な範囲で対象職員の希望に配慮するよう努めていただきたい。

## 6. 他の制度との関係

問6-1 定年前再任用短時間勤務職員としての任期を終えた者を暫定再任用のフルタイム勤務職員として採用することは可能か。

- 暫定再任用措置の対象期間（問17-1 参照）においては可能である。

問6-2 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度との違い如何。

- 高齢者部分休業制度は、平成16年に地方公務員法において導入した制度であり、概ね55歳（条例で定める年齢）以上の常勤職員について、職員の任意の申請に基づき、公務の運営に支障がない場合、条例に基づき、任命権者が部分休業を認めることができることとしている。
- 一方で、今回の定年引上げに伴い導入する定年前再任用短時間勤務制は、60歳以降、定年に達する前に常勤職員を退職した者について、従前の勤務実績などに基づく選考により、定年に達するまでの任期で短時間勤務の職に再任用できることとする制度である。
- 両制度には、
  - ・ 高齢者部分休業制度は、常勤職員の身分のまま、原則として、その勤務時間の半分を上限として休業することができる制度であり、勤務しない時間について給与が減額される制度である一方、
  - ・ 定年前再任用短時間勤務制は、いったん常勤職員を退職した上で、非常勤職員に再任用されるため、短時間勤務の再任用職員の給与が支給されるという違いがある。

(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）	任期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
勤務時間	週 15 時間 30 分から 31 時間の範囲内	勤務時間の半分を上限として休業できる
定員定数上の取扱い	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を踏まえた取扱い（級ごとに単一の給料月額を設定し勤務時間に応じて算定）	給料月額7割措置適用後の給与につき、勤務しない時間分を減額して支給
諸手当	国家公務員の再任用職員の給与を踏まえた取扱い（一部手当（扶養手当、住居手当等）は支給されない）	常勤職員と同様
退職手当	常勤職員としての退職の際にそれまでの勤続分の額を給付（短時間勤務職員としての勤続分は算定の対象とならない。）	退職時に給付（部分休業期間は在職期間から二分の一を除算して算定。）
その他	フルタイム勤務への復帰は不可（暫定再任用の対象職員であれば、暫定再任用フルタイム職員として採用可能）	フルタイム勤務への復帰が可能

(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。

## V 管理監督職勤務上限年齢制

### 7. 概要（28 の 21）

問7-1 管理監督職勤務上限年齢制の趣旨如何。

- 定年の引上げによって職員が公務に従事する期間が長くなる中で、管理職に一度就いた職員がそのまま在職し続けることとなった場合には、若手・中堅職員の昇進機会の減少により、組織の新陳代謝を阻害し、公務の能率的な運営に支障が生じるおそれがある。
- そのため、国家公務員と同様に、定年を 65 歳に引き上げる中で、若手・中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するため、管理職に就く職員を原則 60 歳で非管理職に異動させる管理監督職勤務上限年齢制を設けることとしたもの。

問7-2 定年前再任用短時間勤務職員を管理監督職に就けることは可能か。

- 定年前再任用短時間勤務職員を任用しようとする管理監督職につき、短時間勤務に適することにより、「常時勤務を要する職」と明確に区別された「短時間勤務の職」として位置づけられているのであれば、その職に定年前再任用短時間勤務職員を任用することは差し支えない。
- なお、国においては、指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職等は定年前再任用短時間勤務制の対象となる短時間勤務の官職から除くこととされており、地方公共団体においても、上位の幹部職などこれに相当する職については、その職務と責任及び新陳代謝の必要性などに照らして、短時間勤務の職と位置付けることは想定されないところ。

問7-3 暫定再任用職員を管理監督職に就けることは可能か。

- 暫定再任用職員の管理監督職への任用を禁ずる規定はないが、各地方公共団体においては、常勤職員の数に比べて常時勤務を要する管理監督職の数が限られること、今般の法改正で定年引上げを行う一方で組織の新陳代謝を図るため管理監督職勤務上限年齢制が設けられた趣旨及び定年引上げ完了後の管理監督職職員の年齢構成（暫定再任用措置が終了し、常時勤務を要する管理監督職を占める 60 歳超職員の数 は原則 0 になる。）等を勘案して、暫定再任用職員を管理監督職に充てることについては慎重に判断する必要がある。

- なお、国においては、指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職等は暫定再任用制度の対象官職から除くこととされており、地方公共団体においても、上位の幹部職などこれに相当する職については、その職務と責任及び新陳代謝の必要性などに照らして、暫定再任用職員を任用することは想定されないところ。

問7-4 管理監督職勤務上限年齢制の例外措置は、どのような場合に設けることが可能か。

- 管理監督職勤務上限年齢制の例外措置としては、
  - ・ 対象となる職の性質（職務・責任の特殊性や欠員補充の困難性）に対応して特別の定めをする
    - ①管理監督職勤務上限年齢制の適用除外 及び
    - ②管理監督職勤務上限年齢の例外(60歳を超える管理監督職勤務上限年齢の設定)、
  - ・ 対象となる職員又は職員グループの性質（職務遂行上の事情や降任等に伴う欠員補充の困難性）に対応して特別の定めをする
    - ③管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）

の3つの場合が考えられる。

- ①の管理監督職勤務上限年齢制の適用除外は、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、適用除外の職を条例で定めることで、管理監督職勤務上限年齢制の対象から除外することを可能とするものである。国においては、現行法で65歳の特例定年が措置されている職員（病院、療養所、診療所その他の国の部局又は機関に勤務する医師及び歯科医師等）が占める官職や、定年引上げ後に65歳を超える特例定年が措置される職員が占める官職等を対象とすることとしており、各地方公共団体においては国の制度との均衡の原則に則り、一部の職を管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職から除外することが考えられる。
- ②の管理監督職勤務上限年齢の例外は、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の例外を条例で定めることで、管理監督職勤務上限年齢を61歳～64歳とすることを可能とするものである。国においては事務次官及びこれに準ずる管理監督職のうち人事院規則で定める管理監督職の定年を62歳とすることなどとしており、各地方公共団体においては国の制度との均衡の原則に則り、一部の管理監督職の勤務上限年齢61

歳～64歳とすることが考えられる。

- ③の管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）は、以下のア～ウ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年を超えない期間内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こととするものである。

具体的には、まず職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用として、

ア 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）

イ 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（特別な技能が必要な職務、へき地の職務など）

といった場合には、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、最長で3年まで延長することができる。

また、

ウ 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、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

には、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、定年退職日まで最長で5年延長することができる。

## 8. 降任等（28の21）

問8-1 管理監督職以外の職を占める職員について、降任等をさせることは可能か。

- 管理職手当支給対象職に加えて、組織の新陳代謝の確保を図るために管理監督職勤務上限年齢制を適用する必要がある職（法第28条の2第1項にいう「管理監督職に準ずる職」）を管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職として条例で定めることは可能であるが（問9-1参照）、これらに該当しない職を占める職員（非管理監督職職員）については、本人の意に反して降任することはできず、また、条例の定める事由による場合でなければ、本人の意に反して降給することはできない。

- なお、改正法の定める管理監督職勤務上限年齢制が管理監督職に限定して例外的に一律の降任又は降給を定めている趣旨等に照らして、非管理監督職職員についてまで管理監督職勤務上限年齢制と同様に降給させるなどの条例の規定については、違法又は不適切であるものと解される。

問8-2 降任後の職は、非管理監督職における最上位の職制上の段階の職とする必要があるか。

- 降任等を行うに当たって任命権者が遵守すべき事項等は各団体の条例で定められることとなるが、管理監督職勤務上限年齢制が設けられた趣旨（問7-1 参照）に照らして、降任等は、組織の新陳代謝の確保を通じた公務の能率的な運営を図るために必要な限度で行われることが想定されている。
- そのため、降任後の職は人事運営上の事情等を考慮したうえでできる限り上位の職制上の段階に属する職とする必要があるが、最上位の職制上の段階の職に空きがない場合などには、それ以外の職への降任等を行うことも差し支えない。

問8-3 管理監督職勤務上限年齢により管理監督職から降任等をされる職員と、引き続き管理監督職以外の職を占める職員とで、職制上の段階の逆転が生ずることは許容されるか。

- 問8-2 に記載したとおり、降任後の職は人事運営上の事情等を考慮したうえでできる限り上位の職制上の段階に属する職とする必要があるが、最上位の職制上の段階の職に空きがないことなどによりそれ以外の職への降任等を行ったことで、結果として職制上の段階の逆転が生ずることについては差し支えない。

問8-4 管理監督職からの降任等を行う時期（異動日）を、一律4月1日とすることは可能か。

- 降任等の異動は、対象となる管理監督職職員が管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日からその日以後における最初の4月1日までの間（＝異動期間）に行うものとされていることから、一律4月1日とすることも可能である。

## 9. 管理監督職の範囲（28の21）

問9-1 「管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職」の「これに準ずる職」とは、具体的にどのような職か。

- 「これに準ずる職」については、
    - ① 一部団体で置かれている指定職給料表等、上位の職についての特別な給料表が適用されていることにより管理職手当の支給対象とされていない職
    - ② 地方独立行政法人の職のうち地方自治法上の管理職手当の支給対象とされている職に相当する職
- 等であって、組織の新陳代謝の確保を図るために管理監督職勤務上限年齢制を適用する必要がある職を条例で定めることを想定している。

問9-2 「これに準ずる職」の範囲拡大はどこまで許容されるか。

- 「これに準ずる職」については、①原則として管理職手当支給職と同一の職制上の段階又は同一の級に属する管理職手当非支給職であって、②国及び他の地方公共団体における同種の職に関する管理監督職の範囲との権衡を踏まえてこれらを著しく逸脱する範囲でないものを対象とすることを想定している。
- その具体的な範囲については、以下の点などについても併せて考慮した上で、各団体において適切に設定していただきたい。
  - ・ 組織の新陳代謝の確保を図るために必要な範囲であること。
  - ・ 「準ずる職」に指定した職は、原則として、管理監督職上限年齢制による降任先等にはならないこと。
  - ・ 「準ずる職」として説明が可能な範囲であること。
  - ・ 「準ずる職」とこれに含めない類似の職がある場合に、その区分が明確であり、その区分についての説明が可能な範囲であること。
- なお、国家公務員に関する取扱いについては、今後改めて情報提供する予定としている。



## VI 情報提供・意思確認制度

### 10. 情報提供・意思確認制度

問10-1 情報提供・意思確認制度の趣旨は何か。

- 今回の法改正後は
  - ・ 定年の原則 65 歳への引上げ
  - ・ 管理監督職を占める職員については、原則として 60 歳時点において管理監督職勤務上限年齢制の適用を受けることとなること
  - ・ 60 歳以降の職員については、当分の間の措置として、60 歳を超える職員の給与水準が 60 歳時点の 7 割に設定されること
  - ・ 60 歳以降に、本人の希望に基づき一旦退職した者を短時間勤務の職に再任用する定年前再任用短時間勤務制が導入されることなど、60 歳以降に適用される任用や給与がこれまでと異なるものとなる。
- このため情報提供・意思確認制度が設けられ、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った上で、職員の 60 歳以後の勤務の意思を確認するように努めることとされたもの。
- なお、改正法の本格施行は令和 5 年 4 月であるが、例外としてこの情報提供・意思確認制度については、令和 4 年度中にも実施する必要があるため（令和 5 年度に 60 歳に達する職員に対するもの。改正法附則第 2 条第 3 項）、ご留意いただきたい。

問10-2 情報提供・意思確認制度について、提供が義務づけられる情報は具体的にどのようなものか。

- 職員が勤務の意思を決定できるよう、以下の 60 歳以降の任用、給与、退職手当の制度について情報提供することを想定している。
  - ・ 〔管理監督職職員の場合〕管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する制度（管理監督職を占める職員については、60 歳に達した日の翌日から次の 4 月 1 日までの間に管理監督職以外の職等に降任又は転任（降給を伴う転任）されること。）
  - ・ 定年前再任用短時間勤務に関する制度（本人の希望に基づき、60 歳に達した日以後で定年退職日に相当する日までの間、一旦退職のうえ短時間勤務の職に就くことができること。）
  - ・ 給与に関する制度（60 歳超職員の給与水準が 60 歳時点の 7 割に設定されること。）
  - ・ 退職手当に関する制度（定年引上げに伴う給料月額額の減額はピーク時特例の適

用対象とすること。定年引上げ前の定年年齢に達した日以後、非違によることなく退職した職員の退職手当の基本額の支給率については、勤続期間を同じくする定年退職の場合と同率とすること。)

- なお、管理監督職勤務上限年齢による降任等については、職員にとって特に関心が高い事項と考えられることから、情報提供の時までに降任等の有無を通知することが可能な場合には、通知することが望ましい。
- そのほか、60歳以降の職員の職務や生活に関連する以下のような情報につき、可能な範囲でその提供を検討いただきたい。
  - ・ [すでに決定している場合] 60歳以降の具体的な職務、勤務地など
  - ・ 定年まで常勤の職で勤務した場合と60歳で退職した場合(定年前再任用短時間勤務職員としての任用を受ける場合を含む。)のそれぞれに見込まれる退職金支給額
  - ・ 年金制度の概要など
  - ・ [高齢者部分休業制度導入団体の場合] 高齢者部分休業制度を活用した場合の勤務時間・給与など
- また、国家公務員に関する取扱いについては、今後改めて情報提供する予定としている。

## VII 給与

### 11. 定年引上げ後の60歳超の職員の給料月額7割措置(原則)

問11-1 給料月額7割措置とはどのようなものか。

- 定年引上げに伴い、地方公務員の給与等についての措置を講ずるに当たっては、地方公務員法(均衡の原則等)の趣旨に沿って適切に対応する必要がある。
- 国家公務員においては、60歳超の職員の俸給月額は、当分の間、特定日(60歳(現行の特例定年が60歳を超え64歳を超えない範囲で定められている職員に相当する職員として人事院の規則で定める職員については、当該特例定年の年齢。)に達した日後の最初の4月1日。以下同じ)以後、当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、当該職員の受ける級・号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額とすることとされている。(以下「俸給月額7割措置」という。なお、これにより、俸給に連動する手当も含めて給与水準は60歳前の7割に設定されることになる。問16-1 参照)

※ 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應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。

問11-2 管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされた職員等における、給料水準はどのように決定するのか。

○ 国家公務員においては、管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされた職員に対しては、特定日以降、降任等をされた後の級・号俸に応じた俸給月額を7割とした上で、降任等をされる前の俸給月額の7割と降任等をされた後の俸給月額の7割との差額を俸給として支給することで、管理監督職勤務上限年齢前の俸給月額の7割水準となるように措置することとされている。（ただし、俸給月額と当該差額との合計額が、降任等をされた後に属する級の最高号俸の俸給月額を超えないものとされている。）

○ 管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされた地方公務員の給料月額については、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。

問11-3 給料月額7割措置は「職務給の原則」に反するのではないか。また、属する級の初号給よりも給料月額が低くなってしまうことがあり得るが、問題ではないか。

○ 地方公務員の給与については、地方公務員法において、職務と責任に応じて決定すること（職務給の原則）とされているところである。

- 同様に職務給の原則をとる国家公務員においては、
  - ・ いわゆる基本給（俸給）についてみると、同一の職務の級の中でも一定の幅が設けられ、具体的な水準は勤続期間等勤務に関する諸要件を考慮して決定することとされており、同じ職務と責任を有する職員間でその額に差が生じることは予定されているものとなっていること
  - ・ 国家公務員法では、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（情勢適応の原則）とされていること
  - ・ 60歳超の職員の給与水準の引下げは、このような現行制度の考え方を踏まえつつ、現時点の民間給与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、当分の間の措置として設定したものであり、将来的には所要の措置を順次講ずるものとしていることを考慮して俸給月額7割措置を講じられている。
  
- また、その結果として7割水準の新たな「俸給額の幅」が適用されることとなるため、現在設定されている各職務の属する級の初号俸の水準を下回る場合もあり得るところである。
  
- 地方公務員の給与については、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、国家公務員と同様の考え方により給料月額7割措置を講ずる必要があり、職務給の原則に反するものではないと考えられる。

問11-4 財政的な理由や地域民間給与との比較により、60歳超の職員の給料月額について、7割以外の水準に設定することは許容されるか。

- 国家公務員においては、人事院の「意見の申出」（平成30年8月）を踏まえ、民間の実情等を考慮して、当分の間、全国一律に60歳超の職員の俸給月額を60歳時点の7割水準に設定することとされている。
  
- この7割という水準は、現時点の民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、全国の民間企業を対象とした調査の結果を踏まえ、再雇用の従業員も含む正社員全体の給与水準を広く参考にして設定されたものである。
  
- 地方公務員における60歳超の職員の給料月額については、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。

問11-5 60歳超の職員の給与水準の引下げについて、人事委員会勧告は必要であるか。

- 地方公務員の給与については、労働基本権制約の代償措置としての人事委員会勧告を踏まえた上で、地方公務員法に定める給与決定原則に基づき、最終的に各地方公共団体の議会の議決を経て条例で定められるものである。
- 今回の定年引上げに伴う給与水準の引下げについては、給料表に定める給料額を増減するものではないため、地方公務員法第26条に基づく勧告事項ではないと解されるが、各人事委員会においては、地方公務員法第8条第1項各号に定める権限に基づき、専門的な人事機関としての役割を適切に発揮していただきたい。

問11-6 **【新】** 給料月額7割措置は「平等取扱いの原則」に反するのではないか。

- 地方公務員の給与については、地方公務員法において、平等取扱い原則が定められている。
- 国家公務員における俸給月額7割措置は、定年引上げ前の俸給の決定方法や情勢適応の原則などの考え方を踏まえつつ、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、当分の間の措置として設定したもので、平等取扱いの原則に反するものではないとされているところである。
- 地方公務員については、国家公務員の取扱いを考慮して決定することとされており、国家公務員と同様の考え方により給料月額7割措置を講ずることは合理性が認められることから、平等取扱いの原則に反するものではないと考えられる。

問11-7 **【新】** 給与改定により給料表の引上げ又は引下げがあった場合、給料月額7割措置は改定前と後のどちらの給料月額に対して適用するのか。

- 国家公務員においては、俸給月額7割措置については、特定日以後、当該職員に適用される俸給表の俸給月額に対し100分の70を乗じることとなっているため、特定日以後に当該俸給表の改定があった場合には、改定後の俸給月額に対し100分の70を乗じることとなる。
- 地方公務員の給料月額については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。

問11-8 **【新】** 定年引上げにより、人件費が増嵩するため、60歳超の職員に限らず、より早い年齢で7割措置を導入することは許容されるか。

- 国家公務員の定年引上げにおいて導入される俸給月額7割措置については、定年を引き上げることに伴い、現行の定年年齢を超える職員を対象として講ずるものである（なお、現行で特例定年が措置されている職員については、当該現行の特例定年年齢を超えた職員が俸給月額7割措置の対象となる）。
- 定年引上げに伴う地方公務員の給与制度の設計に当たっては、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。
- その上で、定年引上げ前の定年年齢である60歳よりも早い年齢から給料月額7割措置を適用することは、当該職員について、過度に不利益な措置となることなどから、このような措置をすることは不適切である。

問11-9 **【新】** 国家公務員においては、60歳超の職員の俸給月額7割措置は当分の間の措置とされているが、この「当分の間」とはいつまでか。

- 国家公務員については、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を維持することが望ましいこと等から、引き続き給与制度について検討を行うことを前提に俸給月額7割措置は「当分の間」の措置と位置付けられている。あわせて、国家公務員法等の改正法附則に設けられた検討条項においては、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう定年の段階的引上げが完成（令和13年3月31日）するまでに、人事院における検討を踏まえ政府が所要の措置を講ずることとされている。
- 地方公共団体においては、国家公務員における検討の状況を注視し、必要な見直しを実施していただきたい。

## 12. 給料月額 7 割措置の適用除外

問12-1 どの職員の給料月額を例外として維持する必要があるのか。

- 国家公務員においては、60 歳超の職員の俸給月額は、当分の間、60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日以後、7 割水準に設定することとされている。
- 一方で、定年引上げ前の定年年齢が 60 歳を超え 64 歳を超えない年齢とされている職員に相当する職員については、60 歳を超えても、当該年齢に達した日後における最初の 4 月 1 日の前日までは俸給月額の 10 割が支給され、4 月 1 日以後、俸給月額 7 割措置が適用される。
- その上で、
  - ① 臨時的職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常勤を要しない職員
  - ② 定年引上げ前の定年年齢が 65 歳とされている職員に相当する職員
  - ③ 管理監督職を占める職員のうち、「職務の遂行上の特別の事情」又は「職務の特殊性による欠員補充の困難性」により、管理監督職勤務上限年齢を超えて、引き続き同職を占める職員 等については、60 歳超の職員であっても上記に該当する職員である限りにおいて、俸給月額 7 割措置が適用されず、俸給月額の 10 割が支給されることとされている。
- これらの職員が俸給月額 7 割措置の適用除外となる趣旨としては、
  - ・ ①の職員については、長期継続雇用を前提とせず定年制も適用されていない職員であり、年齢にかかわらず公務外から必要な人材を任期を定めて任用するという任期制の趣旨等に鑑みると、給与水準の引下げにより人材確保等への支障が懸念されること等を踏まえ、給与水準を引き下げないこととしたもの
  - ・ ②の職員については、定年引上げ前の制度において 60 歳を超えても 60 歳前と同様の給与水準で勤務していることや、その官職の職務と責任の特殊性や欠員補充の困難といった状況は定年引上げ前後において変わるものではないことを踏まえ、給与水準を引き下げないこととしたもの
  - ・ ③の職員については、特定の職員にその職務を担当させることが公務遂行上どうしても必要と認められることに鑑み勤務させるものであることを踏まえ、現行の勤務延長期間と同様、給与水準を引き下げないこととしたものである。
- 地方公務員における給料月額 7 割措置の適用除外については、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問12-2 給料月額7割措置の適用除外の要件について、地域の実情に応じて国家公務員と異なる要件を設定することは可能か。

- 国家公務員における俸給月額7割措置については、問12-1のとおり適用除外の要件が設定されている。
- 地方公務員における給料月額7割措置の適用除外の要件については、問12-1で挙げた国家公務員における制度の趣旨を踏まえた上で、各地方公共団体の条例において、適切に定めていただきたい。

問12-3 特例任用された場合の給料月額の取扱いはどのようなものか。

- 国家公務員においては、
  - ① 職務遂行上の特別の事情がある職員及び職務の特殊性により欠員補充が困難な職員、又は
  - ② 欠員補充が困難な、職務内容が類似する複数の管理監督職で構成される特定管理監督職群に属する職員であって、管理監督職勤務上限年齢制により降任等を行うことにより、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合、特例任用として引き続き当該職員を管理監督職に勤務させることができることとされている。
- また、このような管理監督職勤務上限年齢制の特例を設定される職員の俸給月額については、
  - ・ 特例任用のうち、職務遂行上の特別の事情がある職員及び職務の特殊性により欠員補充が困難な職員については、定年引上げ前の勤務延長と同様の理由で、特定の職員にその職務を引き続き担当させることとなることから、当該職員が従前に受けていた10割の俸給月額を引き続き支給すること
  - ・ 一方で、特例任用のうち、特定管理監督職群に属する職員については、「当該職員の職務遂行上の特別の事情」や「当該職員の職務の特殊性」により60歳超の職員を引き続き職務に従事させ続ける必要があるわけではなく、同群の他の管理監督職を占める職員とスイッチさせること等も可能であるため、他の60歳超の職員の俸給月額が7割水準となることとの均衡も考慮し、俸給月額7割措置を適用することとされている。
- 地方公務員においても、地方公務員法上、特例任用として引き続き管理監督職に勤務させることができるとされており、その場合の給料月額の取扱いについては、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。



問12-4 **【新】** 該当職が1つしかないために特定管理監督職群を形成できない場合、職務の特殊性による特例任用をされた上で、給料月額のみ特定管理監督職群による特例任用と同様に給料月額7割措置を適用することは許容されるか。

- 特定管理監督職群は、①職務の内容が相互に類似する、②複数の管理監督職で構成する必要があるため、該当する職が1つしかない場合は、この要件を満たさず、特定管理監督職群を形成することはできない。
- また、小規模な地方公共団体等において、1人が複数の職を兼任している場合には、当該職員が占める複数の職は、②複数の管理監督職の要件を満たすと考えられるが、その場合も、特定管理監督職群を形成する場合には、①職務の内容が相互に類似するという要件を満たす必要がある。
- 一方、上記の場合であっても、「職務遂行上の特別の事情がある」又は「職務の特殊性により欠員補充が困難である」といった事情がある場合には、地方公務員法第28条の5第1項の要件により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。
- なお、国家公務員においては、職務遂行上の特別の事情又は職務の特殊性により特例任用される職員は、特定管理監督職群の要件も満たす場合であっても、俸給月額7割措置の適用除外となり、俸給月額の10割が支給されることとされている。
- このような取扱いも踏まえれば、設問の職を占める職員の給料月額の取扱いについては、俸給月額7割措置の適用除外とされる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。

### 13. 管理監督職勤務上限年齢調整額の取扱い

問13-1 管理監督職勤務上限年齢制による降任等に伴う下位の官職への降任又は転任による減額と、給料月額7割措置により、二重の給料月額の引下げを受ける者に対して支給される管理監督職勤務上限年齢調整額とはどのようなものか。

- 国家公務員において、60歳超の職員の俸給月額については、職員が管理監督職であった場合、降任等をされ、俸給月額7割措置を適用した上で、降任等をされる前の俸給月額の7割と降任等をされた後の特定日の俸給月額の7割との差額（管理監督職勤務上限年齢調整額）を俸給として支給することで、管理監督職勤務上限年齢前の俸給月額の7割水準となるように措置することとされている。

- また、管理監督職勤務上限年齢調整額と降任等をされた後の俸給月額の7割との合計額が、属する職務の級の最高号俸の額を超える場合には、当該最高号俸の額と降任等をされた後の俸給月額の7割との差額を管理監督職勤務上限年齢調整額とすることとされている。
- なお、降任に伴う降格時の号俸については、降格時号俸対応表を用いて決定されることとされている。
- 管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされる地方公務員の給料月額については、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。

#### 14. 60歳超の職員の昇給・昇格制度

問14-1 60歳超の職員の昇給制度はどのようなものか。

- 国家公務員においては、55歳超の職員については、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳後半層における給与水準の上昇を抑えるため、平成26年より、標準の勤務成績では昇給しないこととし、特に良好である場合のみ昇給することとされている。
- また、定年引上げ後の60歳超の職員についても、60歳前後の昇給制度の一体性・連続性の確保の観点から、同様の取扱いが適用されることとされている。
- 高齢層の地方公務員の昇給については、引き続き、55歳超の職員の昇給抑制について必要な措置を講じるとともに、今回の定年引上げに伴う60歳超の職員の昇給についても、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問14-2 **【新】** 定年引上げにより、在職期間が長期化することに伴い、給料表を改定し、それに対応する国家公務員の俸給表よりも号給を増設することは許容されるか。

- 国家公務員においては、55歳超の職員については、標準の勤務成績では昇給せず、特に良好である場合のみ昇給することとされており、定年引上げ後の60歳超の職員についても、60歳前後の昇給制度の一体性・連続性の確保の観点から、昇給に関して同様の取扱いが適用されることとされている。

- また、職員の在職期間が長期化することは国家公務員においても同様であり、地方公務員の給料表において、国家公務員の俸給表よりも号給を増設する合理的な理由が乏しいと考えられるため、このような措置をすることは適切ではないと考えられる。

問14-3 60歳超の職員について、非管理監督職の範囲であれば昇任できるか。

- 60歳超の職員についても、若手・中堅職員の昇進機会を確保し、組織全体としての活力を維持するという管理監督職勤務上限年齢制の趣旨（問7-1 参照）及び問14-1の内容を踏まえたうえで、昇任の基準に達した者を非管理監督職の範囲で昇任させることは可能である。

問14-4 **【新】** 60歳超の職員について、昇格することは可能か。

- 60歳超の職員について、昇格することを妨げる取扱いとはされていない国家公務員の取扱いを踏まえ、管理監督職勤務上限年齢制による任用制限に留意の上、各地方公共団体において適切にご対応いただきたい。

## 15. 再任用職員、暫定再任用職員、引き続き勤務する60歳超の職員の取扱い

問15-1 定年引上げ前の再任用職員の給料月額よりも、定年引上げ後の60歳超の職員の給料月額の方が高くなることについてどのように考えるか。

- 定年引上げ前の再任用職員は、一度退職した上で、再任用に当たって職務の内容に応じ新たに職務の級が決定されることとなる。
- 再任用時の職務の級については、各地方公共団体の実情に応じてそれぞれの団体において決定されることとなるが、退職時の職務の級よりも低く決定されることが一般的である。
- 一方で、管理監督職職員以外の定年引上げ後の60歳超の職員は、原則、定年までの間、60歳前と同様の職を占めたまま同一の職務の級で引き続き勤務することとなることから、一旦退職のうえ、新たに決定された職及び級において1年ごとの任期で任用される定年引上げ前の再任用職員よりも、一般に職務の級は高くなるものと考えられる。
- この結果、定年引上げ前の再任用職員の給料月額と定年引上げ後の60歳超の職員

の給料月額に差が生じることは起こりうるが、新たな制度のもと、60歳超の職員が能力・経験をより本格的に活用できる職務に従事する結果と考えられる。

## 16. 60歳超の職員の諸手当等に関する取扱い

問16-1 60歳超の職員の諸手当等の取扱いはどのようになるか。

- 定年引上げに伴う60歳超の国家公務員の諸手当等について、俸給月額の7割措置の適用対象となる職員の取扱いは、
  - ・ 俸給の調整額、俸給の特別調整額、初任給調整手当及び管理職員特別勤務手当については、俸給月額の水準を調整するための手当等であることから、俸給月額が7割水準となることを踏まえ、俸給月額7割措置の適用対象とならない職員の7割の額を基本に新たな手当等の額を設定すること
  - ・ 地域手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当については、俸給月額等に一定率を乗ずる手当であることから、俸給月額が7割水準となることにより、当該俸給月額等に連動した額となること
  - ・ 扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当及び寒冷地手当については、各手当の趣旨や目的を踏まえ、俸給月額7割措置の適用対象とならない職員と同額とすることとされている。
- 定年引上げに伴う、60歳超の地方公務員の諸手当等については、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問16-2 60歳超の職員の期末・勤勉手当の支給割合については、定年前と同様の支給割合が適用されるか、それとも再任用職員における支給割合が適用されるか。

- 国家公務員においては、俸給月額7割措置の適用対象となる60歳超の職員は、再任用職員（定年前再任用短時間勤務職員又は暫定再任用職員）ではないため、期末・勤勉手当の支給割合については、再任用職員以外の職員に係る支給割合が適用されることになる。
- なお、管理監督職勤務上限年齢制による降任等により職務の級等が変わった場合には、降任後の職務の級等に応じた支給割合等が適用されることになる。
- 期末・勤勉手当の支給割合等については、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問16-3 定年引上げに伴う退職手当の取扱いはどのようになるか。

- 国家公務員においては、退職手当の算定基礎となる俸給月額には、管理監督職勤務上限年齢調整額が含まれることとされているほか、退職手当の算定に関して以下の措置が採られている。
  - ・ 定年引上げに伴う俸給月額の減額は、国家公務員退職手当法第5条の2の俸給月額の減額改定には該当しないものとして、ピーク時特例の適用対象とする。
  - ・ 定年引上げ前の定年年齢に達した日以後、非違によることなく退職した職員の退職手当の基本額の支給率については、勤続期間を同じくする定年退職の場合と同率とする。
  - ・ 当分の間、定年前早期退職特例措置の応募認定退職等による割増しについては、定年引上げ前の定年から15年を減じた年齢から、定年引上げ前の定年までの15年間に限る。
- これらはいずれも、定年引上げ前の定年年齢を超えて退職した場合に、定年引上げ前の定年で定年退職する場合に比べて不利益とならないようにする趣旨の規定である。
- 地方公務員における退職手当の取扱いについては、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問16-4 **【修】** 定年引上げに伴う退職手当の割増期間や割増率の取扱いはどのようになるか。

- 国家公務員においては、定年引上げ前の制度においては、定年から15年を減じた年齢から定年までの15年以内に退職した者が割増しの対象とされる。
- 定年引上げ後についても、民間への再就職の容易性を考慮すると、定年引上げ前の定年が60歳の者については引き続き45歳から対象とする必要があることや、職員の年齢別構成の適正化を図り、組織の新陳代謝を図るなどの人事政策上の観点などを踏まえ、割増しの対象を、定年引上げ完成後の定年から20年を減じた年齢から引上げ後の定年までの20年以内に退職した者としてとされている。
- そのうち、応募認定退職の場合、60歳超の職員の俸給月額が原則7割とされることや基本的には昇給がないこと、自らの意思により応募するものであることから、当分の間、定年引上げ前の割増率を維持する（ただし、一般職員に限っては、定年引上げ前の定年年齢と退職時年齢との差が1年未満である場合2%としていたのは、

3%とする) こととし、期間については、定年引上げ前の定年から15年を減じた年齢から定年までの15年間に限ることとされている。

- また、定員の減少若しくは組織の改廃のため過員若しくは廃職を生ずることによる退職（任命権者が分限免職処分を行うことによる退職）及び公務上の傷病若しくは死亡による退職の場合、職員の意思によらない事由であり特別な配慮が必要であることから、当分の間、定年引上げ前の定年から15年を減じた年齢から定年までの15年間に加え、60歳から65歳までの間も割増しの対象とするとともに、俸給月額が60歳超以後上昇することが見込まれないことを考慮し、60歳から65歳までの間は、最低の割増率である2%（ただし、局長級職員に限っては1%）を一律とする措置を予定されている。（政令で措置予定）
- 地方公務員における退職手当の取扱いについては、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

問16-5 **【新】** 給料の月額に連動する手当については、管理監督職勤務上限年齢調整額も含めて算定されることになるのか。

- 国家公務員においては、管理監督職勤務上限年齢調整額は、「俸給」として支給されるものであり、「俸給」を基礎に算定している手当については、管理監督職勤務上限年齢調整額を含むこととされている。
- なお、「俸給月額」を基礎に算定している専門スタッフ職調整手当及び期末手当（勤勉手当）の管理職加算については、給与法附則第14項において、読替規定が設けられている。
- 各種手当における管理監督職勤務上限年齢調整額の取扱いについては、国家公務員の取扱いを踏まえ、各地方公共団体の条例において適切に定めていただきたい。

## VIII 暫定再任用制度

### 17. 暫定再任用制度

問17-1 暫定再任用の趣旨如何。

- 定年の引上げにより、現行の再任用制度が廃止されるが、定年の段階的な引上げ期間においては、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の暫定的な再任用制度を設けることとしたもの。

- 暫定再任用制度の対象となる職員（下図参照）については、現行制度における再任用制度と同様に、常時勤務を要する職（フルタイムの職）と短時間勤務の職（パートタイムの職）のいずれにも採用可能である。

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 再任用⑤											
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤										
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						
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 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

問17-2 60歳に達する前に退職した元常勤職員は、暫定再任用制度の対象となるか。

- 暫定再任用の対象年代職員（問 17-1 参照）については、現行の再任用制度と同様の要件を条例で定め、その要件を満たす定年前退職職員（60歳前に退職した者を含む。）を、定年退職者に準ずる者として暫定再任用制度の対象職員とすることが想定される。

問17-3 暫定再任用職員としての勤務を希望する職員について、希望者全員を採用しなければならないのか。

- 暫定再任用制度は、現行の再任用制度の廃止後、定年の引上げが完了して65歳までの常勤職員としての勤務が可能となるまでの間において、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行の再任用制度と同様の措置を講ずるものであることから、「地方公務員の雇用と年金の接続について」（平成 25 年 3 月 29 日総

務副大臣通知)で通知しているとおり、定年退職する職員が暫定再任用を希望する場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、原則として常時勤務を要する職に再任用する必要がある。ただし、常時勤務を要する職に再任用することが困難であると認められる場合等には、短時間勤務の職に再任用することができる。

- 併せて、60歳に達した後定年前再任用短時間勤務職員として勤務し、その任期が満了したことにより退職した職員についても、同様に年金支給開始年齢までの継続的な勤務を確保する必要があることから、上記に準じて適切な措置が講じられる必要がある。

## IX その他

### 18. 中長期的視点に立った定員管理

問18-1 定年引上げに伴い、60歳超の職員の定員管理上の取扱いはどうなるのか。

- 定年引上げに伴い、60歳超の常勤職員については定数条例の対象となり、定年前再任用短時間勤務職員については定数条例の対象とはならないが、常勤職員と区別して、別途管理する必要がある。

なお、暫定再任用制度に基づき採用される職員については、これまでの再任用職員の取扱いと同様、常勤の再任用職員は定数条例の対象となり、再任用短時間勤務職員は定数条例の対象とはならないが、常勤職員と区別して、別途管理する必要がある。

問18-2 定年引上げ期間中も、必要な新規採用が継続されるべきと考えるが、そのための定員管理に係る考え方はどのようなものか。

- 定年引上げに当たり、各行政分野における専門的な知見を継承し、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供するためには、各地方公共団体において、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考えられる。
- 各地方公共団体においては、地域の実情を踏まえ、定年引上げ開始前に、60歳以降の職員の働き方を考慮して退職者数等の動向を見通した上で、各職種の業務量の推移や年齢構成の平準化を勘案しつつ、中長期的な観点から新規採用者数をはじめとする採用のあり方について検討する必要がある。その際、各地方公共団体において、必要な行政サービスを安定的に提供できる体制確保と中長期的に見た適正な定員管理の双方の観点から、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の考え方を検討する必要がある。



- なお、総務省としても、今年度、「定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理のあり方に関する研究会」を開催しており、今後、研究会における議論や地方公共団体の検討状況等を踏まえ、定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の基本的な考え方を整理し、定年引上げに係る定員管理に関する留意点を示すことを予定している。

## 19. 高齢期職員の職務のあり方

問19-1 定年引上げに伴い、高齢の職員が増加するが、高齢の職員の職場における安全衛生についてどのような点に留意すればよいか。

- 地方公務員の業務の中には、加齢に伴う身体機能の低下等により、若年者層と同様の職務内容を高齢の職員が遂行することが困難な業務や、変則的な勤務が多いなど、高齢の職員にとって厳しい労働環境と考えられる業務もあると考えられる。
- このことから、高齢の職員に対する職場の安全衛生を確保し、公務災害を防止するための対策については、別紙の地方公共団体による取組事例や厚生労働省の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考にしていきたい。
- また、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会においては、個人や職場で取り組む対策をまとめた「高年齢労働者の安全対策」を作成し、各地方公共団体に送付しているので、参考にしていきたい。

# 高齢職員が働きやすい職場環境を実現するための地方公共団体における取組事例について

取組内容	取組事例
<p>身体機能を補う設備・装置の導入（災害の頻度や重篤度を低減させるもの）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全装置付器具、クローラ運搬車の導入【市】</li> <li>・階段への手すりの設置、エレベータの設置、配線・回線の整理、照度の確保【市】</li> <li>・オストメイト対応トイレの設置【市】</li> </ul>
<p>職場環境の改善等のメンタルヘルス対策</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上の再任用職員を対象にした健康管理に関する研修の実施【都道府県】</li> <li>・管理職向けのメンタルヘルスセミナー研修の実施【市】</li> </ul>
<p>高齢職員の特性を考慮した作業管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場の状況に応じた勤務形態や勤務時間の工夫【都道府県】</li> <li>・高年齢の職員など大型モニターの必要な職員に対する大型モニターの個別設置【都道府県】</li> <li>・61才以上の現業職員について、軽作業従事となる職場への配置【市】</li> </ul>
<p>健康診断後の就業上の措置（勤務時間短縮、配置転換、療養のための休業等）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・55歳に達した一般職の職員を対象にした高齢者部分休業制度の導入（加齢による肉体的、精神的または家庭の事情などの諸事情への対応、あるいは、退職後の人生設計に配慮することを目的として、1週間当たりの勤務時間の2分の1を超えない範囲で、15分を単位として部分休業を承認）【指定都市】</li> <li>・高齢職員を含めた職員の人事異動先の配慮（本人の希望を念頭に置きながら、体力や健康状況、所属長の意見、職場の職員構成、資質、介護等の家庭状況等を総合的に勘案し、決定）【指定都市】</li> </ul>
<p>健康診断後の面接指導、保健指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・概ね50歳以上の職員について、有所見率が高い傾向にあるため、産業医及び保健師による重点的な面接指導等の実施【指定都市】</li> <li>・転倒防止のための生活指導、保健指導（運動、身体機能）の実施【市】</li> </ul>
<p>体力や健康状況に適合する業務の提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ごみの収集業務について、再任用職員を対象に、軽車両を使ったルート収集や工場での受付・市民対応といった体力に配慮した業務の割り当て【指定都市】</li> <li>・ごみの収集業務について、ごみ収集車で回収する業務から高齢者宅のごみや粗大ごみの個別回収業務への変更【市】</li> <li>・腰等に持病がある場合に、身体機能の使用を伴う作業の免除【市】</li> <li>・屋外作業について、天候や気温、湿度等を考慮した業務内容や作業計画の設定【市】</li> </ul>
<p>低体力者への体力維持・向上に向けた指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満50歳の職員を対象にした健康づくりについて学習するセミナーの実施（血圧測定・身体計測、体力テスト、メンタルヘルス講義、運動習慣に関する講義及び運動実技）【都道府県】</li> <li>・55歳、58歳到達の職員を対象にした自身の健康管理等について学ぶ研修の実施【指定都市】</li> <li>・ロコモティブシンドローム予防のための研修の実施（参加希望制、毎年）【指定都市】</li> <li>・「高齢職員が健康に働くために」をテーマにした研修の実施（参加希望制、平成30年度）【指定都市】</li> <li>・加齢による災害防止（腰痛の防止対策等）のための研修の実施（公務災害防止研修において実施）【市】</li> <li>・定時に作業を中断しての状況確認及び飲水の励行（夏場においては、回数を増加）【市】</li> <li>・体力維持管理のための要綱の策定【市】</li> <li>・肩こり・腰痛予防体操の講座の開催【市】</li> </ul>

（注）上記は、（一財）地方公務員安全衛生推進協会が令和2年6月2日付けで実施した「地方公務員健康状況等調査」に併せ、総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室が実施した「高齢職員が働きやすい職場環境を実現するための取組の有無と取組内容」の調査回答に基づく。