

総行公第89号
総行女第40号
総行給第55号
令和3年8月31日

各都道府県知事
各政令指定都市市長
各人事委員会委員長

〕 殿

総務省自治行政局公務員部長（公印省略）

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）

地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号。以下「改正法」という。）の公布については、令和3年6月11日付け総行公第47号総務大臣通知（以下「公布通知」という。）によりお知らせしたところですが、同通知により通知した事項のほか、下記の特に運用に当たって留意すべき事項を踏まえ、適切に取り扱われるようお願いいたします。

各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村、一部事務組合及び広域連合等（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通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）、地方自治法第245条の4（技術的助言）及び改正法附則第2条（実施のための準備等）に基づくものです。

記

第1 改正法の趣旨

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であるため、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、定年の引上げに合わせて、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であること。

第2 定年の引上げ

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こと（改正法による改正後の地方公務員法（以下「新地方公務員法」という。）第28条の6第2項及び附則第21項）。

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、各地方公共団体はこの内容により条例を定める必要があること。

期間	定年
令和 5年3月31日まで	60歳
令和 5年4月 1日から令和 7年3月31日まで	61歳
令和 7年4月 1日から令和 9年3月31日まで	62歳
令和 9年4月 1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月 1日から令和13年3月31日まで	64歳
令和13年4月 1日から	65歳

第3 管理監督職勤務上限年齢制の導入

1 趣旨

管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）は、職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図ることを目的とするものであること。

具体的には、①管理監督職（いわゆる「役職定年制」の対象とする職として条例で定めるものをいう。以下同じ。）を占めている職員について、管理監督職勤務上限年齢に到達後、管理監督職以外の職等へ降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）させるとともに、②管理監督職勤務上限年齢に達している者について、管理監督職に新たに任命できないこととするものであること。

2 管理監督職の範囲及び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、各地方公共団体の条例で定めるものであるが、条例を定めるに当たっては、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が払わなければならないこととされており（新地方公務員法第 28 条の 2 第 3 項）、組織の新陳代謝を確保し、組織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に沿って、特に以下の事項に留意のうえ適切な措置を講じられたいこと。

(1) 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職の範囲

- ① ②を除き地方自治法第 204 条第 2 項に規定する管理職手当を支給されるすべての職員の職及びこれに準ずる職（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を支給される職員の職に相当する職などが想定される。）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、条例で定める必要があること。
- ② 国の制度との均衡の原則に則り、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、管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職の範囲から除外することが考えられるものであること。

(2) 管理監督職勤務上限年齢の設定

- ① 条例で定めるものとされている管理監督職勤務上限年齢は、②を除き 60 歳とする必要があること。
- ② 国の制度との均衡の原則に則り、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、61～64 歳とすることが考えられるものであること。

3 管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例

2（1）及び（2）に記載した管理監督職からの除外や管理監督職勤務上限年齢の例外が、対象となっている職の性質（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ものであるのに対し、以下に記載する管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（以下「特例任用」という。）は、対象となってい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ものであること。

(1) 職務の遂行上の特別の事情がある場合等の特例任用

職務の遂行上の特別の事情を勘案して、又は職務の特殊性から欠員の補充が困難となることにより、管理監督職を占める職員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場合には、引き続き当該職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務させることができるものであること（新地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項）。

(2) 特定管理監督職群に属する職員の特例任用

管理監督職を占める職員の他の職への降任等により、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って、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）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場合の特例であり、当該管理監督職を引き続き占めたまま勤務させることができるほか、当該特定管理監督職群に含まれる他の管理監督職への転任又は降任も可能であること（新地方公務員法第28条の5第3項）。

第4 定年前再任用短時間勤務制の導入

1 趣旨

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。

これに対応するため、職員の希望に基づき、一定年齢（国の職員につき定められている年齢（60歳）を基準として条例で定める年齢）に達した日以後に退職した職員について、従前の勤務実績等に基づく選考の方法により短時間勤務の職に採用できるとするものであること（新地方公務員法第22条の4第1項）。

なお、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が原則となる中で、定年退職者等を採用する現行の再任用制度とは異なり、職員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し、職員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ものであること。

2 定年前再任用短時間勤務職員の任期

定年前再任用短時間勤務制においては、現行の短時間勤務の再任用制度と異なり、任期を1年以内の更新ではなく定年退職日相当日までとしていること。

第5 情報提供・意思確認制度の新設

今般の法改正により、定年の引上げ、管理監督職勤務上限年齢制など、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とから、次年度に60歳に達する職員に対し、定年前再任用短時間勤務制や管理監督職上限年齢制、給与引下げの措置等の60歳に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容などについて丁寧な情報提供を行うとともに、職員が60歳に達する日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努めること（新地方公務員法附則第23項及び改正法附則第2条第3項）。

また、60歳以降の勤務の意思を有していない職員については、別途、辞職の手続をとる必要があること。

第6 給与

地方公務員の給与は、各地方公共団体の条例で定めるものであるが、条例を定めるに当たっては、地方公務員法第24条第2項に規定する均衡の原則に基づき、国家公務員の給与の取扱いを考慮し、特に以下の事項に留意のうえ適切な措置を講じられたいこと。

1 給料

(1) 国家公務員において、当分の間、職員の俸給月額、職員が60歳（現行の特例定年が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。）に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、当該職員に適用される俸給表の俸給月額のうち、当該職員の受ける号俸に応じた額に100分の70を乗じて得た額とされている（以下「俸給月額7割措置」という。）。また、管理監督職勤務上限年齢制により降任等をされた職員であつて、引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員については、当分の間、特定日以後、俸給月額7割措置を適用した上で、降任等される前の俸給月額の7割と降任等された後の俸給月額の7割との差額に相当する額を俸給として支給することとされている。

地方公共団体においては、原則としてこれらの国家公務員の取扱いに基づき、条例を定める必要があること。

(2) なお、国家公務員において、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、特定日の前日までは俸給月額の10割が支給されることとされている。

(3) また、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として人事院の規則で定める職員、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歳超の職員であつ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。

(4) 地方公共団体においては、(2)及び(3)の国家公務員の取扱いを考慮し、条例において措置を講じることが考えられるものであること。

2 退職手当

国家公務員において、職員が60歳（現行の特例定年が定められている職員に相当する職員については、当該特例定年の年齢）に達した日以後、その者の非違によることな

く退職した者に対する退職手当の基本額は、当分の間、勤続期間を同じくする定年退職と同様に算定することとされている。また、定年の引上げに伴う俸給月額の変更は、国家公務員退職手当法第5条の2に規定する俸給月額の減額改定には該当しないものとして、減額前の俸給月額が退職日の俸給月額よりも多い場合に適用される退職手当の基本額の計算方法の特例（いわゆる「ピーク時特例」）の適用対象とすることとされている。

地方公共団体においては、これらの国家公務員の取扱いを考慮し、条例において適切な措置を講じられたいこと。

第7 その他

1 高齢期職員の職務のあり方

意欲と能力のある高齢期職員を、幅広い職域で最大限活用できるよう努めるとともに、職員が培ってきた多様な専門的知識や経験について、公務内で積極的に活用できる環境を整備することに留意いただきたいこと。また、加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職種については、その職務の特殊性を踏まえ、職務内容や人事管理のあり方等について工夫するよう留意いただきたいこと。

なお、今後、高齢期職員の活躍事例を収集し、情報提供することを予定していること。

2 定年引上げに伴う中長期的観点からの定員管理

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こと。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こと。

なお、総務省としても、今後、地方公共団体の検討状況を踏まえ、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こと。

3 能力・実績に基づく人事管理の徹底等

定年を引き上げる中、組織活力を維持し行政サービスの質を保つ目的のためにも、各

地方公共団体においては、人事評価に基づく任用、給与、分限その他の人事管理の推進を図られたいこと。なお、人事評価の結果を給与等に十分に反映できていない地方公共団体にあつては、速やかに必要な措置を講じられたいこと。

4 高齢者部分休業制度の活用

高齢者部分休業制度は、定年退職後の人生設計のための準備や、経験や人脈の公務へのフィードバックが期待される社会的貢献への従事などの観点から、地方公務員法第26条の3第1項の規定に基づき認めることができることとしている制度であるが、制度導入に必要な条例を制定している地方公共団体は一部にとどまっているところであり、高齢期職員に多様な選択肢を示す観点からも、条例未制定団体については、条例制定について検討いただきたいこと。

また、すでに制度を導入している団体にあつても、その取得者数は低い水準にとどまっているが、高齢者部分休業制度は今般65歳への定年の引上げが行われるに際して、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として考え得るものであるため、情報提供・意思確認制度に基づく情報提供の中でも選択肢の一つとして職員に周知いただくなど、制度が活用されるよう配慮いただきたいこと。

第8 施行期日等

1 施行期日

改正法は、令和5年4月1日から施行すること。ただし、実施のための準備等に係る規定は公布の日（令和3年6月11日）から施行するものとされていること（改正法附則第1条）。

2 実施のための準備等

(1) 任命権者及び地方公共団体の長による準備等

任用、分限等の人事行政に関する制度の適切かつ円滑な実施を確保するため、任命権者（地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。）は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとされていること（改正法附則第2条第1項）。

また、地方公共団体の長は、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整等の措置を講ずるものとされているが、加えて、法律施行に当たって必要な条例整備など、施行のための準備を計画的に実施されたいこと。

(2) 人事委員会による人事委員会規則の制定等

新地方公務員法は、定年前再任用短時間勤務職員等の選考に用いる情報の内容や特

定管理監督職群を定める場合のこれを構成する管理監督職の範囲を人事委員会規則で定めることとしている（第 22 条の 4 第 1 項等及び第 28 条の 5 第 3 項）。

また、各地方公共団体の人事委員会においては、地方公務員法の趣旨に則り、同法に規定する人事委員会の権限に基づき、今般の法改正に伴う定年引上げ、管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制等の運用並びにこれらの制度に関連する給与の取扱いについて、専門的な人事機関としての役割を適切に発揮されたいこと。

（3）総務大臣による技術的勧告等

法律施行に当たっては、新地方公務員法の規定による職員の任用、分限その他の人事行政に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため、任命権者が行う必要な準備及び地方公共団体の長が講ずべき措置について、総務大臣が技術的な助言又は勧告をするものとされていること（同法附則第 2 条第 2 項）。

同項に基づき、公布通知及び本通知に加えて、「定年引上げの実施に向けた質疑応答」を発出することとしており、質疑応答については今後も順次段階的に追加することとしていること。

3 定年の段階的引上げ期間中の定年退職者等の再任用

定年の引上げ後は、基本的に 65 歳まで常勤職員としての勤務が可能となることから、現行の再任用制度は廃止するが、定年の段階的な引上げ期間においても、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が暫定的に措置されていること（同法附則第 4 条から第 9 条まで）。