

# 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（第1回）資料

---

令和3年8月6日（金）  
総務省公務員部給与能率推進室

# 目 次

---

- 研究会設置要綱等 ..... 3
- 研究会における主な研究内容について ..... 6
- 令和2年度定員管理調査結果等 ..... 9
- 定年引上げの概要 ..... 17
- 定年引上げに伴う定員管理に関する論点 ..... 25

# 研究会設置要綱①

---

## 1 趣 旨

令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、各地方公共団体においては、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、中長期的な視点での採用・退職管理のあり方について検討する必要がある。

本研究会においては、各団体における今後の検討に資するため、各団体の検討状況を把握しながら、定年引上げに伴う定員管理に関する留意点について、調査研究を行うこととする。

## 2 名 称

本研究会の名称は、「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」（以下「研究会」という。）とする。

## 3 研究項目

研究会は、地方公共団体の定員管理に関して、以下の項目について研究を行う。

- (1) 定年引上げによる影響と採用・退職管理上の課題
- (2) 定年引上げ後の60歳以降の働き方の動向
- (3) 新規採用等必要な採用のあり方
- (4) 定年引上げに伴う採用・退職管理のあり方を検討する際の考え方
- (5) 地方公共団体の定員管理に係る検討状況

## 4 構成員

研究会の構成員は別紙のとおりとする。

# 研究会設置要綱②

---

## 5 座長

- (1) 研究会に、座長 1 人を置く。
- (2) 座長は、会務を総理する。
- (3) 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長が指名する者が、その職務を代理する。

## 6 議事

- (1) 研究会の会議は、座長が招集する。
- (2) 座長は、必要があると認めるときは、必要な者に研究会への出席を求め、その意見を聴取することができる。
- (3) 座長は、必要があると認めるときは、研究会構成員等による実態調査やワーキングチームの編成による研究会資料等の作成を行わせることができる。

## 7 雑則

- (1) 研究会の庶務は、総務省自治行政局公務員部給与能率推進室において処理する。
- (2) 本要綱に定めるもののほか、研究会に関し必要な事項は、座長が定める。
- (3) 研究会の会議は、原則として公開しないが、会議の終了後、配布資料を公表するとともに、議事概要を作成し、これを公表するものとする。ただし、座長が必要があると認めるときは、配布資料の一部を非公開とすることができる。

## 構成員名簿（別紙）

---

浅羽 隆史 （成蹊大学法学部教授）

金崎 健太郎 （武庫川女子大学経営学部教授）

曾我 謙悟 （京都大学大学院法学研究科教授）

高木 浩文 （滋賀県総務部次長）

西村 美香 （成蹊大学法学部教授） 【座長】

松井 望 （東京都立大学都市環境学部教授）

森屋 重吾 （宮崎市総務部人事課長）

（五十音順、敬称略）

# 研究会における主な研究内容について

---

# 研究会テーマと想定スケジュール

## 1 趣旨・目的

令和5年度から地方公務員の定年が段階的に引き上げられることを踏まえ、各地方公共団体においては、必要な行政サービスを将来にわたり安定的に提供できる体制を確保するため、中・長期的な視点での採用・退職のあり方について検討する必要がある。

本研究会においては、各団体における今後の検討に資するため、各団体の検討状況を把握しながら、定年引上げに伴う定員管理に関する留意点について、調査研究を行うこととする。

## 2 研究内容

研究会においては、下記の事項を調査研究し、定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理に関する留意点をとりまとめる。

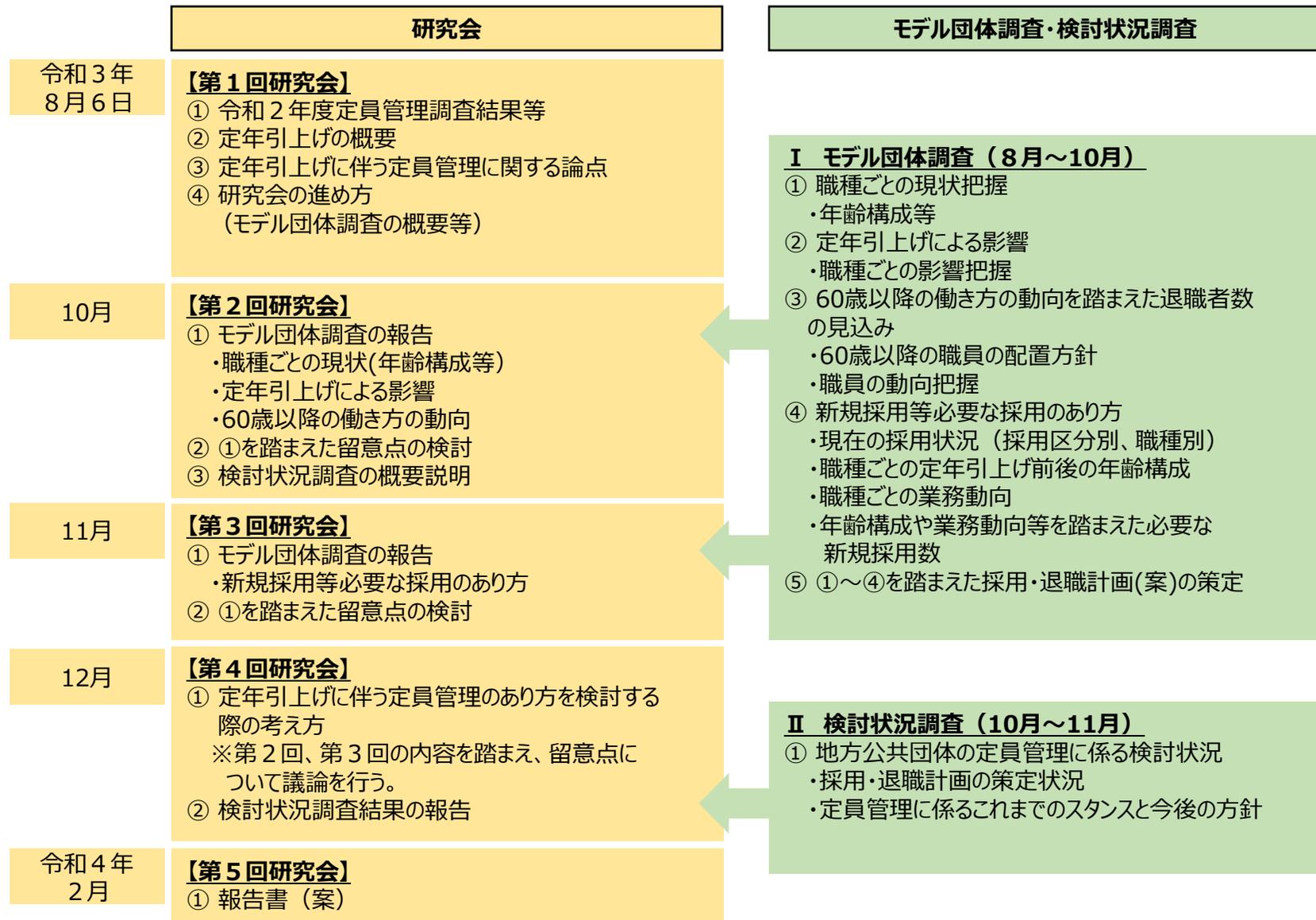
- (1) 定年引上げによる影響と採用・退職に係る課題
- (2) 定年引上げ後の60歳以降の働き方の動向
- (3) 新規採用等必要な採用のあり方
- (4) 定年引上げに伴う採用・退職のあり方を検討する際の考え方
- (5) 地方公共団体の定員管理に係る検討状況

## 3 想定スケジュール

・R3年8月～翌3月 計5回開催、令和4年3月を目処に報告書とりまとめ

- 第1回(8月) 令和2年度定員管理調査結果等、定年引上げの概要、定年引上げに伴う定員管理に関する論点、研究会の進め方
- 第2回(10月) モデル団体調査の報告、モデル団体調査を踏まえた留意点の検討、検討状況調査の概要説明
- 第3回(11月) モデル団体調査の報告、モデル団体調査を踏まえた留意点の検討
- 第4回(12月) 定年引上げに伴う定員管理のあり方を検討する際の考え方、検討状況調査結果の報告
- 第5回(2月) 報告書案

# 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の進め方

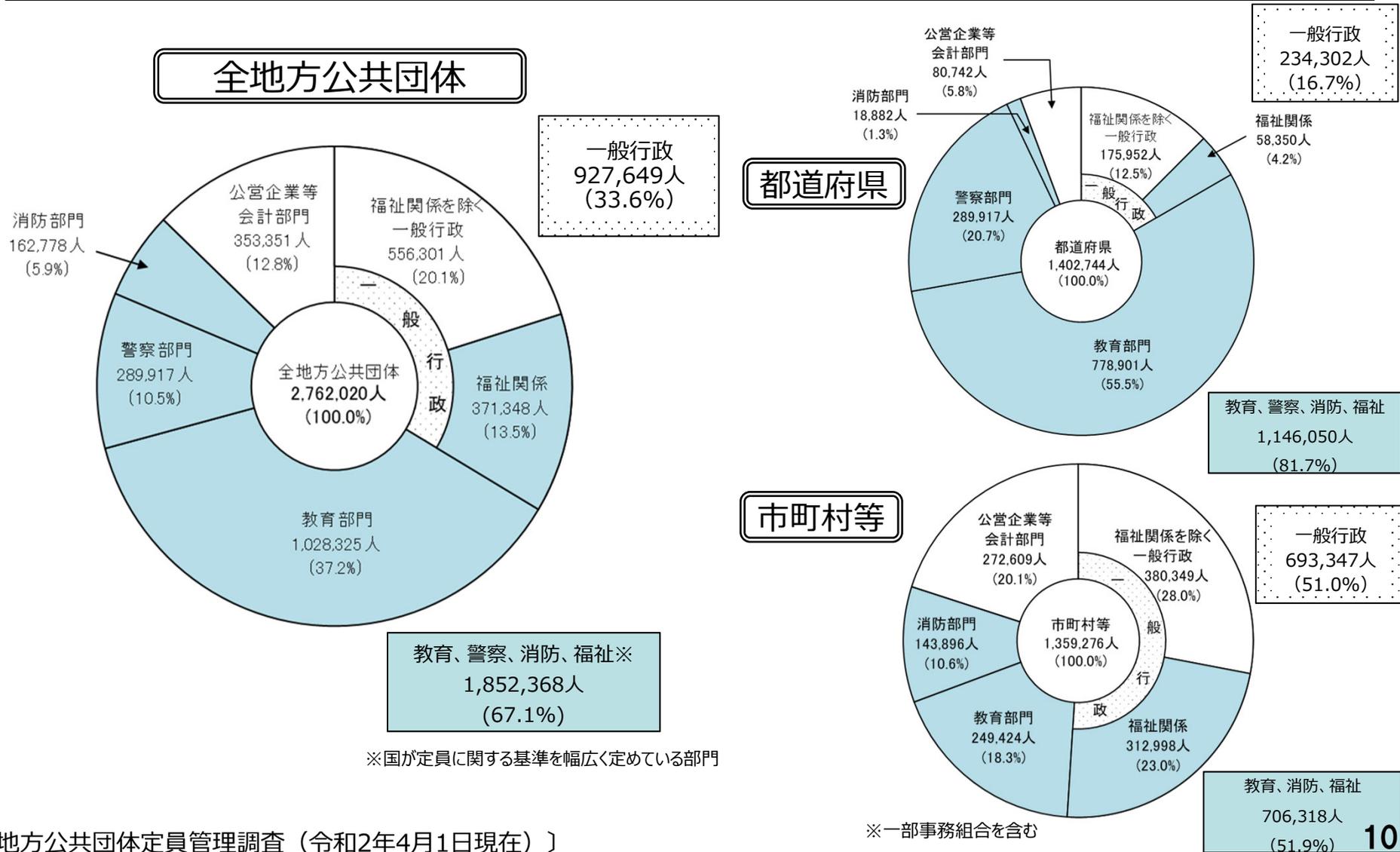


# 令和2年度定員管理調査結果等

---

# 地方公共団体の部門別職員数の状況（令和2年4月1日現在）

- 地方公共団体の総職員数は、276万2,020人
- 国が定員に関する基準を幅広く定めている教育部門、警察部門、消防部門、福祉関係が総職員数の約 2 / 3



# 地方公共団体の職員数の推移（平成6年～令和2年）

○ 総職員数は、対前年比で21,367人増加し、276万2,020人。平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。その後、横ばい傾向。

〔対平成6年比で約▲52万人（▲16%）〕

地方公共団体の職員数の推移（各年4月1日現在）

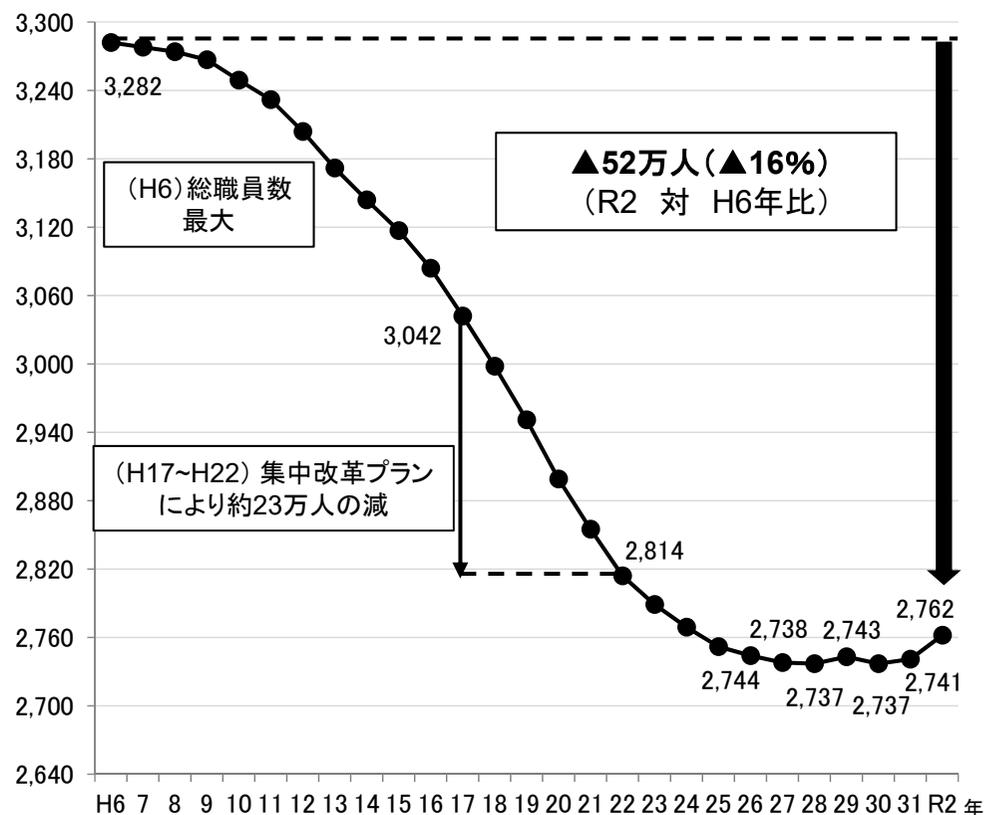
（単位：人、%）

年	総数			うち一般行政部門			うち教育部門		
	職員数	対前年増減数	対前年増減率	職員数	対前年増減数	対前年増減率	職員数	対前年増減数	対前年増減率
H6	3,282,492	▲11,693	▲0.4	1,174,514	7,172	0.6	1,281,001	▲5,452	▲0.4
7	3,278,332	▲4,160	▲0.1	1,174,838	324	0.0	1,272,330	▲8,671	▲0.7
8	3,274,481	▲3,851	▲0.1	1,174,547	▲291	▲0.0	1,263,616	▲8,714	▲0.7
9	3,267,118	▲7,363	▲0.2	1,171,694	▲2,853	▲0.2	1,252,901	▲10,715	▲0.8
10	3,249,494	▲17,624	▲0.5	1,165,968	▲5,726	▲0.5	1,239,730	▲13,171	▲1.1
11	3,232,158	▲17,336	▲0.5	1,161,430	▲4,538	▲0.4	1,226,549	▲13,181	▲1.1
12	3,204,297	▲27,861	▲0.9	1,151,533	▲9,897	▲0.9	1,210,793	▲15,756	▲1.3
13	3,171,532	▲32,765	▲1.0	1,113,587	▲37,946	▲3.3	1,194,467	▲16,326	▲1.3
14	3,144,323	▲27,209	▲0.9	1,100,039	▲13,548	▲1.2	1,181,307	▲13,160	▲1.1
15	3,117,004	▲27,319	▲0.9	1,085,585	▲14,454	▲1.3	1,168,431	▲12,876	▲1.1
16	3,083,597	▲33,407	▲1.1	1,069,151	▲16,434	▲1.5	1,154,416	▲14,015	▲1.2
17	3,042,122	▲41,475	▲1.3	1,048,860	▲20,291	▲1.9	1,139,683	▲14,733	▲1.3
18	2,998,402	▲43,720	▲1.4	1,027,128	▲21,732	▲2.1	1,125,715	▲13,968	▲1.2
19	2,951,296	▲47,106	▲1.6	1,003,432	▲23,696	▲2.3	1,108,530	▲17,185	▲1.5
20	2,899,378	▲51,918	▲1.8	976,014	▲27,418	▲2.7	1,090,713	▲17,817	▲1.6
21	2,855,106	▲44,272	▲1.5	954,775	▲21,239	▲2.2	1,076,358	▲14,355	▲1.3
22	2,813,875	▲41,231	▲1.4	936,951	▲17,824	▲1.9	1,064,320	▲12,038	▲1.1
23	2,788,989	▲24,886	▲0.9	926,249	▲10,702	▲1.1	1,055,313	▲9,007	▲0.8
24	2,768,913	▲20,076	▲0.7	915,869	▲10,380	▲1.1	1,047,884	▲7,429	▲0.7
25	2,752,484	▲16,429	▲0.6	909,340	▲6,529	▲0.7	1,037,527	▲10,357	▲1.0
26	2,743,654	▲8,830	▲0.3	908,570	▲770	▲0.1	1,032,178	▲5,349	▲0.5
27	2,738,337	▲5,317	▲0.2	909,362	792	0.1	1,024,691	▲7,487	▲0.7
28	2,737,263	▲1,074	▲0.0	910,880	1,518	0.2	1,021,527	▲3,164	▲0.3
29	2,742,596	5,333	0.2	915,727	4,847	0.5	1,019,060	▲2,467	▲0.2
30	2,736,860	▲5,736	▲0.2	919,097	3,370	0.4	1,012,910	▲6,150	▲0.6
31	2,740,653	3,793	0.1	922,764	3,667	0.4	1,014,962	2,052	0.2
R2	2,762,020	21,367	0.8	927,649	4,885	0.5	1,028,325	13,363	1.3
R2-H6	-	▲520,472	▲15.9	-	▲246,865	▲21.0	-	▲252,676	▲19.7

注) 平成13年の純減数については、調査区分の変更により、一般行政部門から公営企業等会計部門に23,147人が移動しているためであり、その影響分を除いた場合の一般行政部門の増減数は、▲14,799人（▲1.3%）となる。

地方公共団体の総職員数の推移（平成6年～令和2年）

（単位：千人）

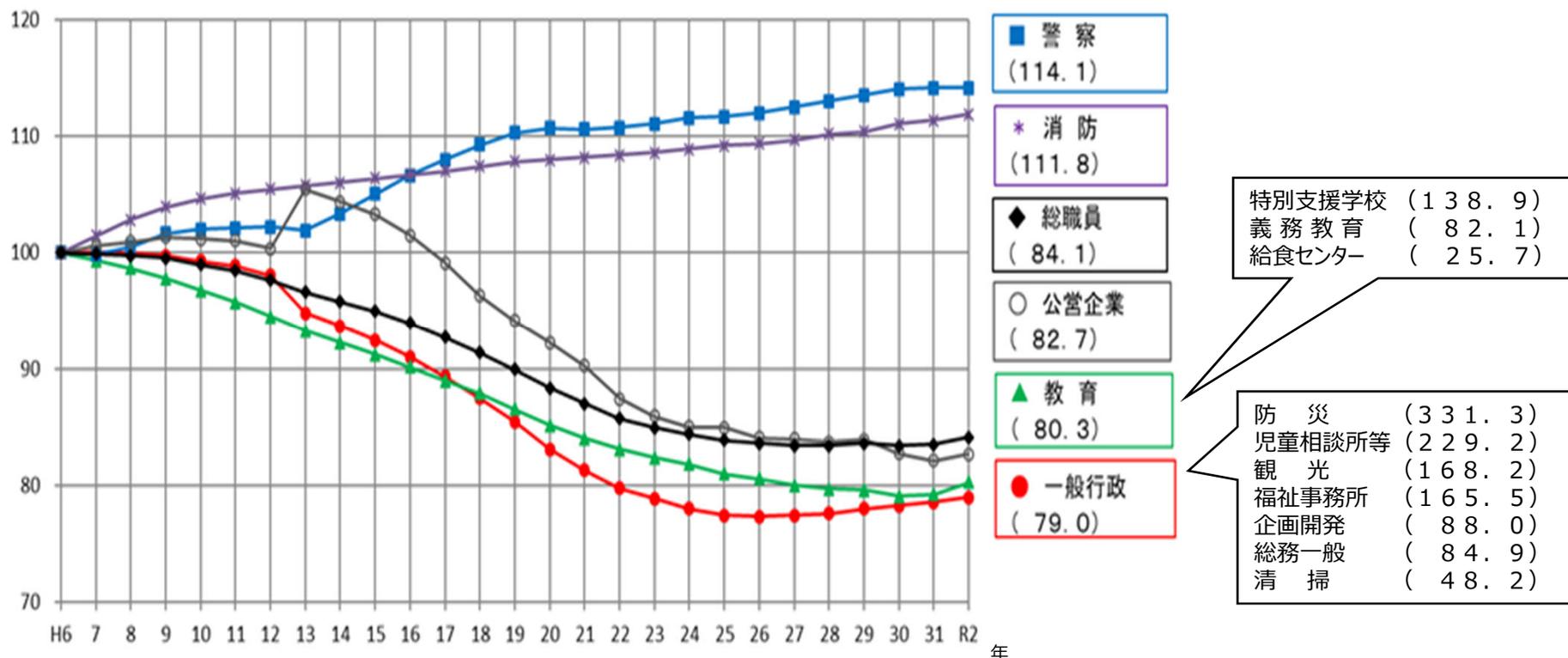


〔地方公共団体定員管理調査（令和2年4月1日現在）〕11

# 地方公共団体の部門別職員数の推移（平成6年～令和2年）

- 総職員数が減少する中、警察部門及び消防部門は、組織基盤の充実・強化のため、平成6年以降も増加傾向。
- 一般行政部門は、部門全体では対平成6年比で▲21%と減少している中、防災部門は約3.3倍、児童相談所等は約2.3倍、観光、福祉事務所は約1.7倍に増加。
- 教育部門は、児童・生徒数の減少により全体で▲20%と減少している中、特別支援学校は約1.4倍に増加。

平成6年からの部門別職員数の推移（平成6年を100とした場合の指数）



※平成13年度に生じている一般行政部門と公営企業等会計部門の変動は、調査区分の変更によるもの。

# 職種別職員数について

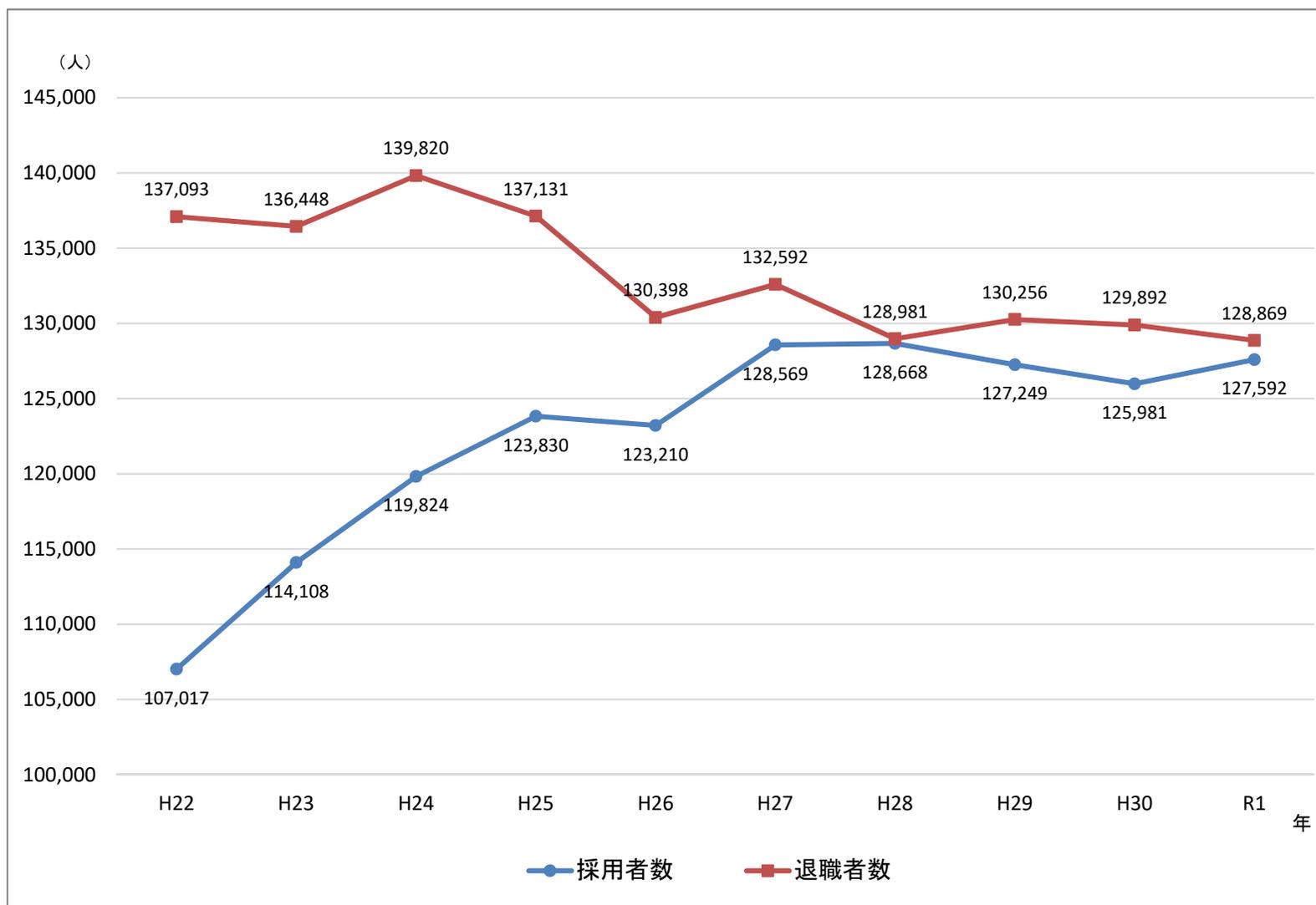
(単位：人、%)

区分	令和2年	平成6年	増減数	増減率
合計	2,762,020	3,282,492	▲ 520,472	▲ 15.9
司書（補）・学芸員(補)	8,746	10,999	▲ 2,253	▲ 20.5
医師・歯科医師	26,016	25,748	268	1.0
看護師	128,693	133,266	▲ 4,573	▲ 3.4
保健師・助産師	39,840	27,375	12,465	45.5
獣医師	6,373	6,793	▲ 420	▲ 6.2
栄養士	12,086	18,535	▲ 6,449	▲ 34.8
保育所保育士	85,574	106,257	▲ 20,683	▲ 19.5
施設保育士・寄宿舎指導員等	11,494	24,537	▲ 13,043	▲ 53.2
食品・環境衛生監視員	5,887	6,405	▲ 518	▲ 8.1
生活・作業等指導員	6,595	10,624	▲ 4,029	▲ 37.9
ケースワーカー (生保・五法担当)	27,314	15,306	12,008	78.5
査察指導員	3,373	2,329	1,044	44.8
各種社会福祉司	6,072	2,282	3,790	166.1
社会教育主事	2,192	6,132	▲ 3,940	▲ 64.3
農業等普及指導員	7,058	13,182	▲ 6,124	▲ 46.5
農林水産技師	31,926	42,995	▲ 11,069	▲ 25.7
動植物飼育員	1,201	3,053	▲ 1,852	▲ 60.7
建築技師	23,062	21,977	1,085	4.9
土木技師	83,013	93,349	▲ 10,336	▲ 11.1

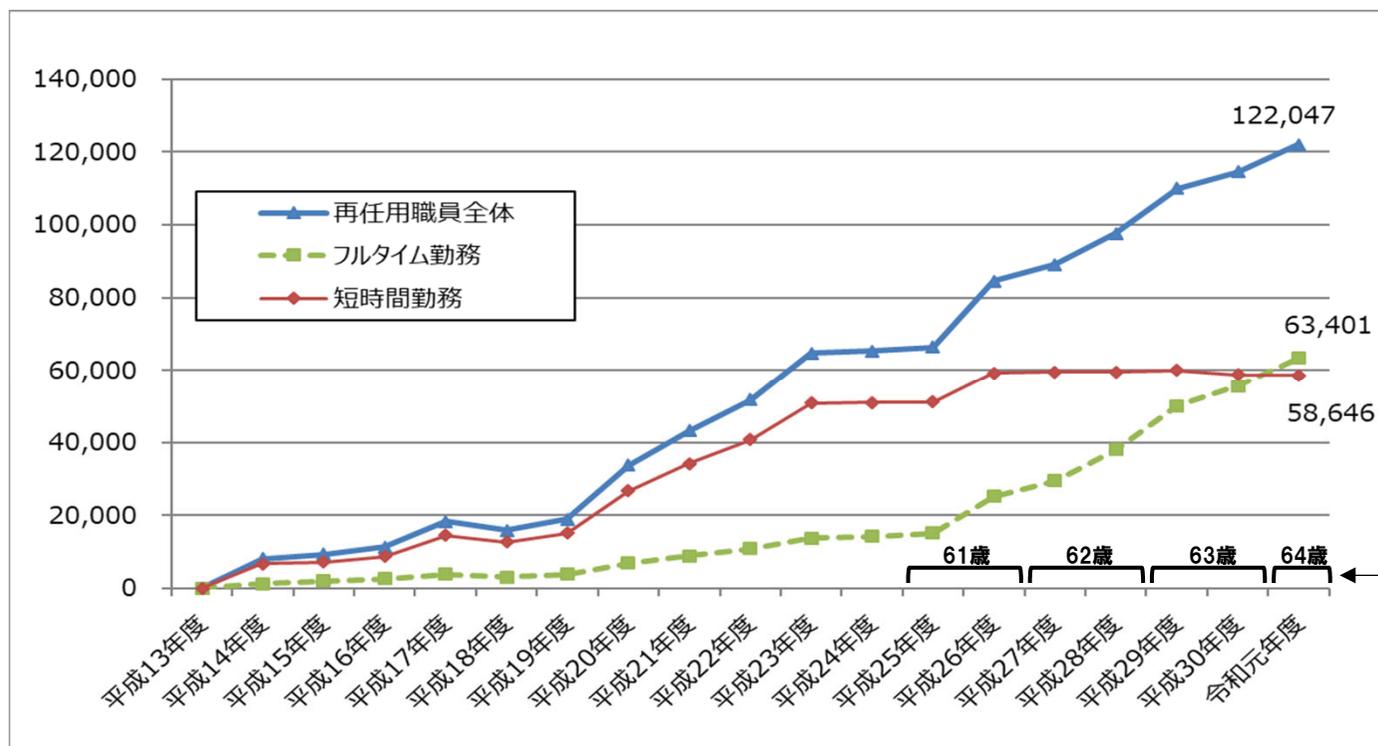
区分	令和2年	平成6年	増減数	増減率
技能労務職員	100,041	366,563	▲ 266,522	▲ 72.7
水道等検針員・徴収員	133	2,360	▲ 2,227	▲ 94.4
ホームヘルパー※	228	-	228	-
運転手・車掌等	15,765	71,341	▲ 55,576	▲ 77.9
守衛・庁務員等	9,058	39,208	▲ 30,150	▲ 76.9
電気・ボイラー等技術員	3,345	16,420	▲ 13,075	▲ 79.6
調理員	20,018	86,350	▲ 66,332	▲ 76.8
清掃職員※	22,690	-	22,690	-
船員	2,222	4,030	▲ 1,808	▲ 44.9
電話交換手	321	4,523	▲ 4,202	▲ 92.9
道路補修員	2,781	7,294	▲ 4,513	▲ 61.9
タイピスト・キーパンチャー※	-	1,005	▲ 1,005	▲ 100.0
その他の技能労務関係職	23,480	134,032	▲ 110,552	▲ 82.5
警察官	261,912	223,739	38,173	17.1
交通巡視員	123	2,072	▲ 1,949	▲ 94.1
消防吏員	161,931	143,481	18,450	12.9
臨時職員	13,512	6,445	7,067	109.7
心理・職能判定員※	-	1,547	▲ 1,547	-
失対事業監督員※	-	167	▲ 167	-
その他の一般事務関係職	759,511	877,436	▲ 117,925	▲ 13.4
その他の一般技術関係職	61,658	90,808	▲ 29,150	▲ 32.1
その他の医療技術者	42,506	35,548	6,958	19.6
その他の教育公務員	844,311	963,542	▲ 119,231	▲ 12.4

※の職種区分については、平成6年又は令和2年時点において、定員管理調査上調査を行っていない。

# 地方公務員の採用者数・退職者数の推移（H22-R1）



# 地方公務員の再任用職員数の推移（H13-R1）



◆ 定年退職年度と公的年金の支給開始年齢  
 : 平成25年度以降、段階的に60歳から65歳に引上げ

	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
フルタイム	76.8% (86人)	16.9% (1,383人)	22.4% (2,090人)	23.5% (2,681人)	20.9% (3,842人)	19.7% (3,121人)	20.4% (3,891人)
短時間	23.2% (26人)	83.1% (6,784人)	77.6% (7,258人)	76.5% (8,745人)	79.1% (14,548人)	80.3% (12,755人)	79.6% (15,156人)
全体	100.0% (112人)	100.0% (8,167人)	100.0% (9,348人)	100.0% (11,426人)	100.0% (18,390人)	100.0% (15,876人)	100.0% (19,047人)
	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
フルタイム	20.8% (7,028人)	20.7% (8,942人)	21.0% (10,860人)	21.4% (13,846人)	21.8% (14,209人)	22.8% (15,152人)	29.8% (25,229人)
短時間	79.2% (26,708人)	79.3% (34,278人)	79.0% (40,867人)	78.6% (50,930人)	78.2% (51,076人)	77.2% (51,230人)	70.2% (59,315人)
全体	100.0% (33,736人)	100.0% (43,220人)	100.0% (51,727人)	100.0% (64,776人)	100.0% (65,285人)	100.0% (66,382人)	100.0% (84,544人)
	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度		
フルタイム	33.1% (29,520人)	39.0% (38,121人)	45.5% (50,086人)	48.6% (55,652人)	<b>51.9% (63,401人)</b>		
短時間	66.9% (59,606人)	61.0% (59,600人)	54.5% (59,930人)	51.4% (58,848人)	<b>48.1% (58,646人)</b>		
全体	100.0% (89,126人)	100.0% (97,721人)	100.0% (110,016人)	100.0% (114,500人)	<b>100.0% (122,047人)</b>		

## 定員管理に関する通知の変遷（地方公務員の給与改定等に関する取り扱いについて）

### 集中改革プラン期間中の通知（平成21年8月25日付総務事務次官通知）※1

定員については、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）において、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減（▲5.7%）と同程度の定員純減を行うとされており、各地方公共団体が公表した「集中改革プラン」における定員管理の数値目標の着実な達成に取り組むとともに、各分野ごとの数値目標の検証・分析を行いつつ、国が定める地方公務員の定員関係の基準等の見直しや公共サービス改革の取組について適切に反映することなどを通じて、職員数の一層の純減を図ること。

### 集中改革プラン直後の通知（平成22年11月1日付総務副大臣通知）※2

定員については、地域の実情を踏まえつつ、自主的に適正な定員管理の推進に取り組むことに留意いただきたいこと。

### 直近の通知（令和2年11月6日付総務副大臣通知）※2

#### 第2 その他の事項

- 1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、能率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

※1 各都道府県知事・各指定都市市長・各人事委員会委員長宛て。

※2 各都道府県知事・各指定都市市長・各都道府県議会議長・各指定都市議会議長・各人事委員会委員長宛て。

# 定年引上げの概要

---

# 地方公務員法の一部を改正する法律の概要

国家公務員の定年引上げに伴い、地方公務員の定年も60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを踏まえ、地方公務員についても国家公務員と同様に以下の措置を講ずる。

## I 法律の内容

### 1. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）を導入する。
  - ・ 役職定年の対象範囲及び役職定年年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。
    - ※ 役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、役職定年年齢は60歳を基本とする。
    - ※ 職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には例外措置を講ずることができる。

### 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について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を導入する。

### 3. 情報提供・意思確認制度の新設

- 任命権者は、当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、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。

## II その他

### 給与に関する措置

- 国家公務員の給与及び退職手当について以下の措置が講じられることを踏まえ、地方公務員についても、均衡の原則（地方公務員法第24条）に基づき、条例において必要な措置を講ずるよう要請する。
  - ・ 当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定する。
  - ・ 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。

# 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き、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 ※	
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 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	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	
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

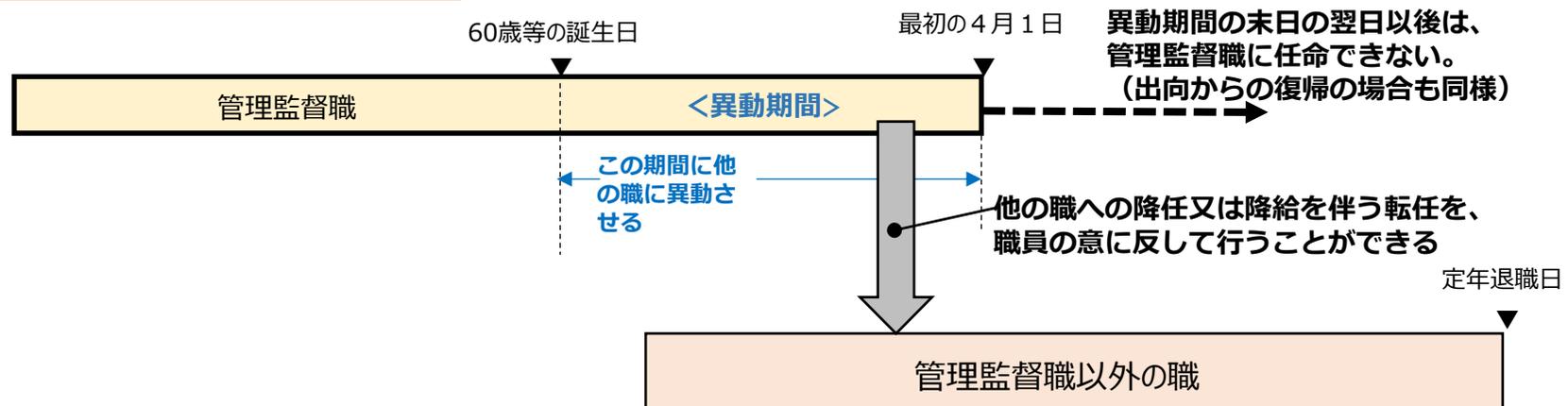
※2 年齢は年度末年齢

# 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）について

【地方公務員法第28条の2～第28条の4】

- 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>



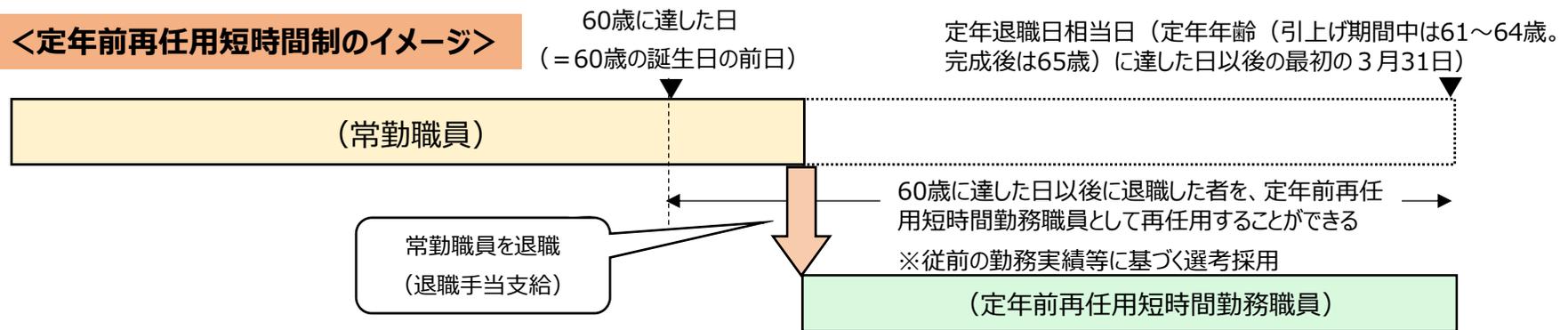
※管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職に充てることもできる

# 定年前再任用短時間勤務制について

【地方公務員法第22条の4及び第22条の5】

- 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歳以降に退職した職員を、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）
定員定数上の取扱い	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	<b>常勤職員の定年退職日に当たる日まで</b>	<b>1年を超えない範囲内</b>
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。

# 情報提供・意思確認制度について

【地方公務員法附則第23項～第25項】

- 今回の改正に伴い、役職定年制及び定年前再任用短時間勤務制が導入されるほか、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。

## (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

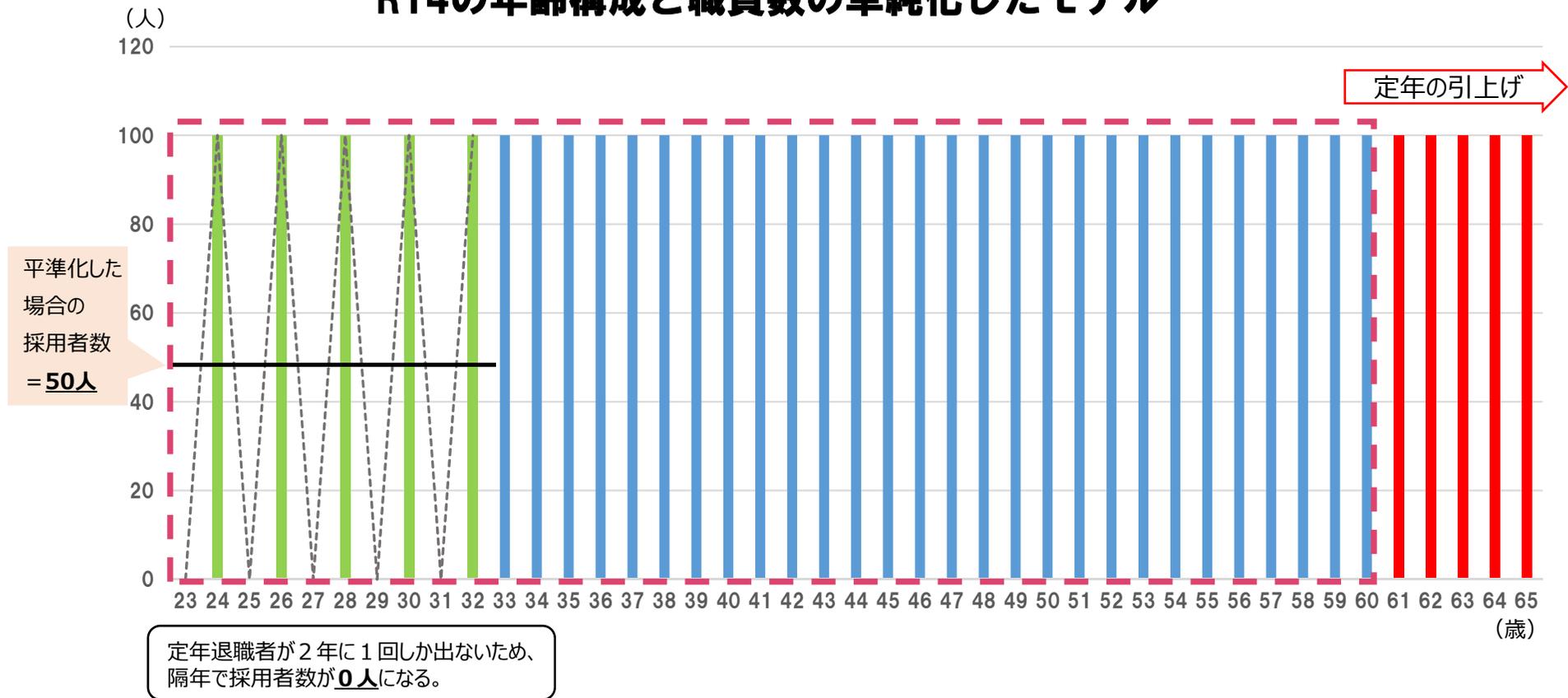
- 総務省としては、定年引上げ期間中においても、各分野において地方公共団体が一定の新規採用を継続的に確保することが必要であるという認識でございます。
- ただ、具体的なこの運用、定年引上げで各団体が運用するに際しましては、各職種の年齢構成であるとか様々な実態を踏まえて、定年引上げ期間中の一時的調整のための定員措置が必要であるかどうかというのをまずは検討していただくことが必要だと思っています。その検討状況をきちんと私どもとして、まずは把握をしてまいりたいと思っています。
- その検討状況を把握しながら、どういう考え方で整理をしたらいいかということは、総務省としても、その定年引上げ期間中の新規採用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

# 定年引上げに伴う定員管理に関する論点

---

# 定年引上げに伴う定員管理への影響①

## R14の年齢構成と職員数の単純化したモデル



### [モデルの前提条件]

- ① R5.4時点で、各年齢層に100人の職員が在職していると仮定
- ② R14まで、定員は一定と仮定（退職者分を採用で補充）
- ③ 定年退職者以外の退職は生じないものと仮定
- ④ 新規採用者は全て23歳と仮定

## 定年引上げに伴う定員管理への影響②

### 定年引上げによる主な影響

[定年引上げ期間中]

① 定年退職者が2年に1度のみ

→ 定年退職者分のみを採用した場合、職員の年齢構成が歪になる。

※職種ごとに継続的な組織運営に支障が生じるおそれ

- ・ 公務組織における新陳代謝の維持
  - ・ 知識や技術、経験等の継承・蓄積
  - ・ 計画的な人事配置・人材育成
- が困難化

→ 前年度に定年退職者がいない場合でも、一定数の採用枠を確保することが求められるのではないかと。  
(定年退職者分を平準化して採用するだけで、継続的な組織運営が可能か。)

② 段階的に60歳以降の常勤職員が増加

[定年引上げ後]

① 60歳以降の常勤職員の増加

▷ 活躍の場、業務執行のあり方について、組織全体の運営に資するよう検討

### 定員管理に係る論点項目

① 一時的な調整のための定員措置のあり方

- ・ 必要な行政サービスを将来にわたって、安定的に提供できる体制の確保
- ・ 専門的な知見の継承

② 新規採用の継続（採用上の工夫）

③ 60歳以降の職員の働き方の動向を踏まえた定員管理

④ 高齢職員の構成比が高くなる中で、行政の合理化、能率化を図るために必要となる取組

# 論点：60歳以降の職員の働き方の動向を踏まえた定員管理

【課題】再任用制度の運用状況等により定員増となる可能性が生じるのではないか。

- 職員の再任用については、雇用と年金の接続を図るため、以下のとおり各地方公共団体へ助言を行っている。
    - 定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する職（フルタイム職）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、短時間勤務の職に当該職員を再任用することができること。
  - 一方で、定年引上げ後は、職員の勤務継続の意思を確認しつつ、職員が定年前再任用短時間勤務を希望しない限りは、定年年齢までは常時勤務することとなる。
- ※再任用フルタイム勤務は定数条例の対象、短時間勤務職員は定数条例の対象とせず別途管理となっている。

(想定される例)

現行：定員2人  
〔再任用フルタイム 2人  
再任用短時間 8人〕

R5以降：定員10人  
〔常勤職員 10人〕

## 【課題への対応(案)】

職種ごとに、これまでの再任用制度の運用状況や職員の60歳以降の勤務に関する動向を的確に把握の上、採用計画を策定することが必要ではないか。

- 再任用職員数(R1年度)
- ・フルタイム：63,401人(51.9%)
  - ・短時間：58,646人(48.1%)

## 【60歳以降の勤務形態と定員管理の関係】

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
現行 (60歳定年)	○現職(常勤)	○再任用(フル) △再任用(短) ×退職	○再任用(フル) △再任用(短) ×退職	○再任用(フル) △再任用(短) ×退職	○再任用(フル) △再任用(短) ×退職	○再任用(フル) △再任用(短) ×退職
定年 引上げ 期間 <small>(62歳定年の場合)</small>	○現職(常勤)	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○暫定再任用(フル) △暫定再任用(短)  ×退職	○暫定再任用(フル) △暫定再任用(短)  ×退職	○暫定再任用(フル) △暫定再任用(短)  ×退職
制度 完成後 (65歳定年)	○現職(常勤)	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職	○現職(常勤)  △定年前再任用(短) ×退職

○：定数条例の対象 △：定数条例の対象外（別途管理） ×：定数外

# 論点：新規採用の継続

## 【課題】

定年引上げ期間中の採用のあり方をどうするか。

- 1 定年を引き上げた年度は定年退職者が生じないため、定員が一定であれば、その翌年度の採用者数を大幅に減少せざるを得ない状況が生じる。
- 2 公務部門における優秀な人材の確保の観点からは、一定数の採用枠を継続して確保することが望ましい。（また、地方公務員を志望する者から見ても、採用機会が年度ごとに大きく変動することは好ましいものではない。）
- 3 また、新規採用者数を年度によって大幅に変動させると、職員の年齢構成に偏りが生じ、継続的な組織運営に支障が生じるおそれがある。
- 4 一方で、毎年一定数の採用を継続した場合には、定員増となる可能性がある。

## 【課題への対応（案）】

- 1 定年引上げにより行政需要が増加するわけではないため、定年が引き上げられたことのみをもって、増員する理由にはならない。
- 2 一方で、継続的な組織運営に支障が生じないよう、定年引上げ期間中の新規採用の継続的な確保にも留意する必要がある。
- 3 そのため、各団体における「一時的な調整のための定員措置」のあり方について、検討が必要ではないか。