

定年引上げの実施に向けた質疑応答（第8版）

目次

I 改正法の趣旨	5
1. 改正法の趣旨	5
問 1-1 地方公務員法改正法の趣旨如何。	5
II 地方公共団体が実施すべき事項	5
2. 地方公共団体が実施すべき事項	5
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。	5
問 2-2 職員及び職は存在するものの、すべての職員が他団体からの派遣（地方自治法第 252 条の 17）で賄われていて自団体に採用した職員がおらず、また、今後も採用を行う予定がない一部事務組合又は広域連合において、条例改正の必要があるか。	6
III 定年の引上げ	7
3. 定年の引上げ	7
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。	7
問 3-2 現在 60 歳の定年が適用されている職について新たに 70 歳の特例定年を設定しようとする場合など、国において対応する定年引上げパターンが存在しない場合、どのようなペースで定年を引き上げていくのが適切か。	8
問 3-3 制度改正前後の時期に勤務延長を行う場合、法律及び条例上どの規定に基づいて行うことになるのか。また、それぞれいつまで勤務延長が可能か。	8
IV 定年前再任用短時間勤務制	9
4. 概要	9
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。	9
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。 ..	9
問 4-3 60 歳以降に退職し、一定の期間を置いた後、定年前再任用短時間勤務職員として勤務することは可能か。	9
問 4-4 定年退職日相当日より前に辞職した元定年前再任用短時間勤務職員について、定年退職日相当日までの間であれば、再度、定年前再任用短時間勤務職員として任用できるか。	10
問 4-5 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。	10
問 4-6 特例定年の対象となっている職を占める常勤職員が当該特例定年前に 60 歳以上で退職した場合に、当該職員を、定年前再任用短時間勤務職員として当該職と同種の短時間勤務の職に任用し、当該特例定年に対応する定年退職日相当日までの間勤務させることができるか。	10
問 4-7 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。	11
問 4-8 定年前再任用された際の年次休暇について、国家公務員では、定年前再任用に際して新たに付与されることから常勤職員の年次休暇は通算されない取扱いとなっているが、地方公務員についても同様か。	11
5. 選考等	11
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。	11
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。	12
問 5-3 地方公務員についても、定年前再任用を行うに当たり、定年前再任用をされることを希望する職員に対してあらかじめ職務内容等を明示し、当該職員の同意を得る必要があるか。必要が	

ある場合、明示する内容や時期について、どのように考えるべきか。	12
6. 他の制度との関係	13
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。	13
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。	13
問 6-3 高齢者部分休業制度について、定年前再任用短時間勤務制との棲み分けなどの観点から、取得可能年齢を限定することは可能か。	14
V 管理監督職勤務上限年齢制	15
7. 概要（28の2I）	15
問 7-1 管理監督職勤務上限年齢制の趣旨如何。	15
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。	15
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。	15
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。	16
8. 降任等（28の2I）	19
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。	19
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。	20
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。	20
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。	20
問 8-5 管理監督職勤務上限年齢制の例外措置の対象とならない職員については、必ず降任等（降任又は降給を伴う転任）を行わなければならないのか。例えば、職制上の同一段階・同一号給に管理監督職と非管理監督職が混在する場合、当該管理監督職を占める職員を、従前の職制上の段階・号給にとどませたうえで（降任等を行わず）、その職制上の段階・等級内の非管理監督職に転任させることにより対応することは可能か。	20
問 8-6 降任後職員を地方自治法に基づき現職派遣した場合において、派遣先で管理職に就かせてもよいか。	21
問 8-7 降任後職員を公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（派遣法）に基づき現職派遣した場合において、派遣先で管理職に就かせてもよいか。	21
問 8-8 管理監督職勤務上限年齢制による降任等は地方公務員法第49条第2項の規定による説明書の交付及び第49条の2第1項の規定に基づく審査請求の対象となるか。	21
9. 管理監督職の範囲（28の2I）	22
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。	22
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。	22
10. 管理監督職勤務上限年齢	24
問 10-1 70歳の特例定年を設定する職などについて、管理監督職から除外するのではなく、65歳以上の管理監督職勤務上限年齢を設定することとしてもよいか。	24
11. 特例任用全般	24
問 11-1 職員数が少なく年齢構成にも偏りがあるために、一定の年代において役場内の課長職全般について適任者が不足して後任の確保が難しい場合に、新地方公務員法第28条の5第1項（勤務延長型特例任用）又は第3項（異動可能型特例任用）を適用して現職課長の異動期間を延長することは可能か。	24
問 11-2 重要な業務を所管している管理監督職を占めている職員について、当該管理監督職に任用されていることを以て、新地方公務員法第28条第1項（勤務延長型特例任用）の適用により異動期間を延長するといった運用を恒常的に行うことは可能か。	26
問 11-3 【新】 任命権者が異なる複数の管理監督職で、1つの特定管理監督職群を構成することができるか。	26
VI 情報提供・意思確認制度	26

12. 情報提供・意思確認制度	26
問 12-1 情報提供・意思確認制度の趣旨は何か。	26
問 12-2 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。	27
問 12-3 意思確認が行われた後に、意思が変わった職員の身分の取扱いはどうなるのか。	28
VII 給与	28
13. 定年引上げ後の 60 歳超の職員の給料月額 7 割措置（原則）	28
問 13-1 給料月額 7 割措置とはどのようなものか。	28
問 13-2 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。	29
問 13-3 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うことがあり得るが、問題ではないか。	30
問 13-4 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。	30
問 13-5 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。	31
問 13-6 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。	31
問 13-7 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。	32
問 13-8 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。	32
問 13-9 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。	32
問 13-10 7 割水準となった給料月額について、同じ職務の級に属する現行の再任用職員よりも給料月額が下回るケースがあるが、どのように考えるか。	33
問 13-11 休職、休業等により、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない職員についても、特定日以降、給料月額 7 割措置が適用されることになるのか。また、管理監督職を占める職員については、管理監督職勤務上限年齢調整額についてはどのように支給されるのか。	33
問 13-12 外国の地方公共団体の機関等に派遣されている職員のうち、派遣期間中に特定日を迎えることとなる職員の給与については、どのように取り扱うこととなるか。	34
14. 給料月額 7 割措置の適用除外	34
問 14-1 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。	34
問 14-2 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。	35
問 14-3 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。	36
問 14-4 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。	36
15. 管理監督職勤務上限年齢調整額の取扱い	37
問 15-1 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。	37
問 15-2 本人の希望によって降任をした場合に、管理監督職勤務上限年齢調整額は支給されるか。	38
問 15-3 特定日に管理監督職勤務上限年齢制により管理監督職から非管理監督職の最上位より更に職位の低い職に降任をした場合に、管理監督職勤務上限年齢調整額はどのように支給されるか。	38
問 15-4 特定日後、給料表の改定があった場合、管理監督職勤務上限年齢調整額は改定後の給料月額に基づき算出するのか。	39
16. 60 歳超の職員の昇給・昇格制度	39
問 16-1 60 歳超の職員の昇給制度はどのようなものか。	39

問 16-2 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。	40
問 16-3 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。	40
問 16-4 60 歳超の職員について、昇格することは可能か。	40
17. 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	40
問 17-1 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。	41
問 17-2 高齢者部分休業職員と定年前提任用短時間勤務職員に支給される給料・手当の取扱いはど のようになるか。	41
問 17-3 高齢者部分休業職員、定年前提任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給料、手当に差が あることについてどのように考えるか。	42
18. 60 歳超の職員の諸手当等に関する取扱い	43
問 18-1 60 歳超の職員の諸手当等の取扱いはどのようになるか。	43
問 18-2 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。	43
問 18-3 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。	44
問 18-4 定年引上げによって定年年齢が 65 歳から 70 歳に引き上がる職を占める職員について、 65 歳に達した日以後、非違によることなく退職した場合、退職手当の基本額の支給率はどのよ うになるか。	44
問 18-5 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。	45
問 18-6 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。	46
VIII 暫定再任用制度	46
19. 暫定再任用制度	46
問 19-1 暫定再任用の趣旨如何。	46
問 19-2 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。	47
問 19-3 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。	47
問 19-4 旧法再任用職員（改正前の地方公務員法の規定に基づいて再任用された職員）の任期を更 新する場合、法律上どの規定に基づいて行うことになるのか。	48
問 19-5 改正法附則第 8 条第 3 項から第 5 項までの趣旨如何。	48
問 19-6 令和 5 年 4 月 1 日から暫定再任用職員を採用するにあたっては、法令上どの規定に基づ き、どのような情報を用いて選考を行うことになるのか。また、法律の施行日より前に任命権者 が必要と考える行為を実施することができるのか。	49
IX その他	49
20. 中長期的視点に立った定員管理	49
問 20-1 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。	49
問 20-2 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。	50
21. 高齢期職員の職務のあり方	50
問 21-1 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。	50

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。なお、「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）」（令和4年3月31日総行公第25号）及び「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について（通知）」（令和4年6月24日総行給第48号）を参照のこと。

- ・ 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るとあり、その前に条例の規定を整備する必要があることから、できるだけ早期に議案を上程することが望ましいものと考えられる。

問2-2 職員及び職は存在するものの、すべての職員が他団体からの派遣（地方自治法第252条の17）で賄われていて自団体で採用した職員がおらず、また、今後も採用を行う予定がない一部事務組合又は広域連合において、条例改正の必要があるか。

○ 定年引上げに伴って条例改正が必要な主な事項として、

- ① 定年の引上げ
- ② 管理監督職勤務上限年齢制
- ③ 定年前再任用短時間勤務制
- ④ 給料月額7割措置
- ⑤ 退職手当に関する特例措置
- ⑥ 情報提供・意思確認制度
- ⑦ 暫定再任用措置

が挙げられるが、これらのうち、②管理監督職勤務上限年齢制に関しては、派遣先団体の管理監督職ポストの取扱いに関わることであり、関連規定については、法律の施行日までには整備する必要がある。また、派遣職員の給与については、従来より、派遣先団体において条例を整備している場合と、派遣元団体の条例を適用して支給している場合があると考えられるが、いずれの場合であっても、④給料月額7割措

置に関しては、遺漏なく適用されるよう留意いただきたい。なお、その他の規定についても、各団体で整備の必要性について精査いただきたい。

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	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 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	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	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 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳 再任用①	61歳 再任用②	62歳 再任用③	63歳 再任用④	64歳 再任用⑤	65歳 再任用⑤

※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の

※2 年齢は年度末年齢

問3-2 現在 60 歳の定年が適用されている職について新たに 70 歳の特例定年を設定しようとする場合など、国において対応する定年引上げパターンが存在しない場合、どのようなペースで定年を引き上げていくのが適切か。

- 地方公共団体における当該職員に関し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と認められるときは、当該職員の定年については、条例で別の定めをすることができることとされているが、この場合においても、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れなければならない」ものとされており、このことは、定年引上げ期間中においても同様である（新地方公務員法第 28 条の 6 第 3 項及び附則第 22 項）。また、当該職に係る新規採用や年齢構成への影響がある場合には、これらについても考慮する必要があると考えられる。
- これらの内容を踏まえ、国等において対応する引上げパターンがない場合の特例定年の具体的な引上げペースについては、各団体において適切に判断していただきたい。

問3-3 制度改正前後の時期に勤務延長を行う場合、法律及び条例上どの規定に基づいて行うことになるのか。また、それぞれいつまで勤務延長が可能か。

- 以下のとおり。（表中「勤務延長」には再延長を含む。）

定年退職日	行おうとする勤務延長を行う前の勤務期限（＝定年退職日又は再延長前の勤務延長期限）	適用条文	勤務延長の限度
～R5.3.31 （施行日の前日）	～R5.3.31	改正前条例例第 4 条 （旧法第 28 条の 3） <small>（施行日以後も改正法附則第 3 条第 5 項により有効）</small>	定年退職日の翌日から 3 年
	R5.4.1（施行日）～ * 想定されるのは再延長のみ。	改正条例例附則第 2 条第 1 項（改正法附則第 3 条第 6 項）	
R5.4.1～	R5.4.1～	改正後条例例第 4 条 （新法第 28 条の 7）	定年退職日の翌日から 3 年 （特例任用適用職員（ただし勤務延長は勤務延長型特例任用職員のみ可能）にあつては当該特例任用管理監督職の異動期間（延長期間は含まない）の末日の翌日から 3 年）

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(なお、60歳に達する前に退職した元常勤職員については、60歳に到達した後においても採用はできない)。

問4-3 60歳以降に退職し、一定の期間を置いた後、定年前再任用短時間勤務職員として勤務することは可能か。

- 60歳以降に退職した職員を、一定の期間を置いた後に採用するケースとしては、
 - ・ 退職前に定年前再任用の手続を行う場合において、退職日の翌日以降、一定の期間を置いて採用を行う場合、
 - ・ 職員が定年前再任用短時間勤務職員として採用されることを希望せず一旦退職したが、その後の状況の変化等に伴い、定年前再任用短時間勤務職員としての採用を希望した場合に、退職後一定の期間が経過している当該元職員を定年前再任用短時間勤務職員として採用する場合が考えられるが、いずれについても任命権者の判断により行うことが可能である。

問4-4 定年退職日相当日より前に辞職した元定年前再任用短時間勤務職員について、定年退職日相当日までの間であれば、再度、定年前再任用短時間勤務職員として任用できるか。

- 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（60歳）に達した日以後に退職した者で、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過していない者であることから、これらの条件を満たしている限りにおいて、定年前再任用短時間勤務の職を任期途中で辞した者を、再度、定年前再任用短時間勤務の職に採用することは可能である。

問4-5 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4-6 特例定年の対象となっている職を占める常勤職員が当該特例定年前に60歳以上で退職した場合に、当該職員を、定年前再任用短時間勤務職員として当該職と同種の短時間勤務の職に任用し、当該特例定年に対応する定年退職日相当日までの間勤務させることができるか。

- 定年前再任用短時間勤務の対象となる常勤職員の年齢については、職の定年を基準に個別に設定するのではなく、一律に60歳以上とされている一方、その任期は、その職務が当該短時間勤務の職と同種の常時勤務の職を占めているものとした場合における定年退職日（定年退職日相当日）までとされており、特例定年対象職と同種の短時間勤務の職が設けられた場合には、当該特例定年に対応する定年退職日が、当該短時間勤務の職に採用された者の定年退職日相当日となる。
- したがって、各地方公共団体が、特例定年が設けられた職と同種の短時間勤務の職を設けることとした場合においては、60歳以上で退職した常勤職員を当該短時間勤務の職に定年前再任用することができ、当該定年前再任用短時間勤務職員は、特例定年に対応する定年退職日相当日までの間、勤務することとなる。

問4-7 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。

問4-8 定年前再任用された際の年次休暇について、国家公務員では、定年前再任用に際して新たに付与されることから常勤職員の年次休暇は通算されない取扱いとなっているが、地方公務員についても同様か。

- 地方公務員は、国家公務員と異なり労働基準法が適用されることから、定年前再任用短時間勤務職員の年次有給休暇については、再任用後の勤務が退職以前の勤務と継続するものとして取り扱う必要がある。ただし、退職後、相当期間経過後において短時間勤務の職への再任用がなされる場合には、新たに任期の定めのある短時間勤務職員を採用したものとして取り扱うこととなる。（こうした取扱いについては、現行の再任用制度と同様である。）

5. 選考等

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、短時間勤務の職に定年前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、国家公務員においては、既に別途お知らせしている人事院規則 8-21 第 3 条により、任命権者は定年前再任用を行うに当たっては、あらかじめ希望者に、任用しようとする官職の職務内容、再任用を行う日、勤務地、給与、一週間当たりの勤務時間等を明示し、その同意を得なければならないとされている。

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。

問5-3 地方公務員についても、定年前再任用を行うに当たり、定年前再任用をされることを希望する職員に対してあらかじめ職務内容等を明示し、当該職員の同意を得る必要があるか。必要がある場合、明示する内容や時期について、どのように考えるべきか。

- 定年前再任用短時間勤務制は、60 歳に到達した後、短時間勤務職員となることを希望して辞職した定年前の常勤職員を再び採用するものであり、短時間勤務の職に定年前再任用されることを希望して退職することとなる者の期待を保護する必要があることから、国家公務員においては、人事院規則 8-21 第 3 条により、任命権者は定年前再任用を行うに当たり、あらかじめ希望者に職務内容等を明示し、同意を得なければならないとされている。
- 明示する事項の内容については、職員が定年前再任用短時間勤務職員に移行するか否かの意志決定を適切に行うことができるものであれば概括的なものでも支障はないとされており、概括的な職務内容を明示して適用俸給表と職務の級を示すことや、一週間当たりの勤務時間等を明示することでも足りるとされている。

- また、職務内容等の事項を明示する時期については、明示した事項を踏まえ、職員が定年前再任用短時間勤務職員に移行するか否かの意思決定を適切に行うことができるよう、当該職員の定年前再任用を予定している日から相応の余裕をもって行う必要があるとされている。
- 各団体においては、国家公務員における取扱いを参考に、適切な措置を講じていただきたい。

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 19-1 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	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。

問6-3 高齢者部分休業制度について、定年前再任用短時間勤務制との棲み分けなどの観点から、取得可能年齢を限定することは可能か。

- 高齢者部分休業の期間については、制度利用可能開始年齢を条例で定めることとされているが、その終期については、地方公務員法第 26 条の 3 の規定により「当該職員に係る定年退職日」と規定されていることから、高齢者部分休業の期間の終期を定年退職日より前の日に条例で設定することはできない。

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、職務の特殊性や職員の年齢別構成等による欠員補充の困難性）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、下記〈参考〉の官職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、〈参考〉を参照のうえ、一部の上級職又は特に確保が困難な専門職など、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。
- なお、国家公務員については、休職、休業、派遣中の職員については、復帰後に同意降任又は分限降任（人事院規則の規定に基づく分限降任）による非管理監督職への降任等を行うこと（人事院規則 11-11 第3条において復職・復帰等の日までの間の休職・休業・派遣等の職員が就く官職を管理監督職から除かれる官職としている。）となるが、地方公務員については、法律の規定に基づかない分限降任はできないため（地方公務員法第27条第2項）、休職中の職員等が占める管理監督職を管理監督職上限年齢制の対象となる職から除外することは適切ではない（異動期間中に降任等を行うことが必要）。

〈参考〉

国において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かれる官職とされているものは次の官職。また、当分の間は、宮内庁の内部部局の官職で人事院が定める官職並びに原子力規制委員会の地域原子力規制総括調整官、安全規制調整官、首席原子力専門検査官及び統括監視指導官も除かれる（人事院規則 11-11 第 3 条各号・附則第 2 条）。

- 一 法第八十一条の六第二項ただし書に規定する人事院規則で定める職員が占める官職
- 二 病院、療養所、診療所その他の国の部局又は機関に勤務し、医療業務に従事する医師及び歯科医師が占める官職（前号に掲げる官職を除く。）
- 三 研究所、試験所等の長で人事院が定める官職（具体的には以下の官職（「管理監督職勤務上限年齢による降任等の運用について（通知）」（令和 4 年 2 月 18 日給生—16）第 1 第 3 項））

- 一 科学警察研究所長
 - 二 消防大学校消防研究センター所長
 - 三 国立医薬品食品衛生研究所の所長及び安全性生物試験研究センター長
 - 四 国立保健医療科学院長
 - 五 国立社会保障・人口問題研究所長
 - 六 国立感染症研究所の所長、感染症疫学センター長、エイズ研究センター長、インフルエンザ・呼吸器系ウイルス研究センター長、薬剤耐性研究センター長、感染症危機管理研究センター長、治療薬・ワクチン開発研究センター長、実地疫学研究センター長及びハンセン病研究センターの長
 - 七 国立障害者リハビリテーションセンターの総長、自立支援局長及び研究所長
 - 八 環境調査研修所国立水俣病総合研究センター所長
- 四 迎賓館長
 - 五 宮内庁次長
 - 六 金融庁長官
 - 七 国税不服審判所長
 - 八 海難審判所の審判官及び理事官
 - 九 運輸安全委員会事務局の船舶事故及びその兆候に関する調査をその職務の内容とする事故調査官で人事院が定める官職
 - 十 地方環境事務所の国立公園調整官
 - 十一 研究職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が三級であるものの官職
 - 十二 （略：休職中の職員が復帰する日までの間に占める官職等）
 - 十三 指定職俸給表の適用を受ける職員が占める官職であって、次に掲げるもの（前号に掲げる官職を除く。）
 - イ 人事管理上の必要性に鑑み、当該職員の退職の日に限り臨時的に置かれる官職
 - ロ 附則第二条の規定により読み替えられた各号列記以外の部分に規定する官職若しくは第一号から第七号までに掲げる官職若しくは管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える次条第一項各号若しくは第二項各号に掲げる官職への昇任若しくは転任が予定されている職員又は任命権者の要請に応じ特別職に属する国家公務員となることが予定されている職員を引き続き任用するため、人事管理上の必要性に鑑み、十四日を超えない期間内（人事管理上特に必要と認める場合は必要と認める期間内）において臨時的に置かれる官職
 - 十四 前各号に掲げる官職のほか、職務と責任の特殊性により法第八十一条の二の規定を適用することが著しく不相当と認められる官職として人事院が定める官職

- 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。国においては下記〈参考〉のとおり、一部の管理監督職の定年を 61 歳～64 歳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、〈参考〉を参照のうえ、一部の上級職又は特に確保が困難な専門職における管理監督職の勤務上限年齢を 61 歳～64 歳とすることが考えられる。

〈参考〉

国において管理監督職勤務上限年齢を 62 歳とする官職とされているものは以下のとおり（人事院規則 11-11 第 4 条第 1 項各号）。

- 一 事務次官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものが占める場合を除く。第三号において同じ。）、会計検査院事務総長、人事院事務総長及び内閣法制次長
- 二 外局（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第三条第三項の庁に限る。次号において同じ。）の長官、警察庁長官及び消費者庁長官
- 三 会計検査院事務総局次長、内閣衛星情報センター所長、内閣審議官のうちその職務と責任が事務次官又は外局の長官に相当するものとして人事院が定める官職、内閣府審議官、地方創生推進事務局長、知的財産戦略推進事務局長、科学技術・イノベーション推進事務局長、公正取引委員会事務総長、警察庁次長、警視総監、カジノ管理委員会事務局長、金融国際審議官、デジタル審議官、総務審議官、外務審議官（外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものが占める場合を除く。）、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、医務技監、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官及び原子力規制庁長官

国において管理監督職勤務上限年齢を 63 歳とする官職とされているものは以下のとおり（人事院規則 11-11 第 4 条第 2 項各号・第 3 項・附則第 2 条）。

- 一 研究所、試験所等の副所長（これに相当する官職を含む。）で人事院が定める官職（具体的には以下の官職（「管理監督職勤務上限年齢による降任等の運用について（通知）」（令和 4 年 2 月 18 日給生—16）第 1 第 4 項））
 - 一 国立医薬品食品衛生研究所副所長
 - 二 国立保健医療科学院次長
 - 三 国立感染症研究所副所長
- 二 宮内庁の内部部局の官職のうち、次に掲げる官職（当分の間は人事院が定める官職を除く。）
 - イ 式部副長及び式部官
 - ロ 首席楽長、楽長及び楽長補
 - ハ 主膳長
 - ニ 主厨長
- 三 在外公館に勤務する職員及び外務省本省に勤務し、外交領事事務に従事する職員で人事院が定めるものが占める官職
- 四 海技試験官

- 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（特殊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（具体的には、①及び②において指定した職を除く上級職又は確保困難専門職（獣医師の職、技術職等）が従事すべき管理監督職並びに公立学校（幼稚園を含む。）校長・副校長・教頭及び児童相談所長等について、年齢別構成の偏り等により後任の補充が困難な場合が想定される。）

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。なお、特定管理監督職群の範囲内で他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない（他方、特例任用を終了し、管理監督職勤務上限年齢制による非管理監督職への降任等を行う場合には同意は不要）。

8. 降任等（28の2I）

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の状況（空きがあるかどうか）、職員が有する他の職への降任等についての意向、勤務地及び勤務内容等を勘案した上で、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。

問8-5 管理監督職勤務上限年齢制の例外措置の対象とならない職員については、必ず降任等（降任又は降給を伴う転任）を行わなければならないのか。例えば、職制上の同一段階・同一号給に管理監督職と非管理監督職が混在する場合、当該管理監督職を占める職員を、従前の職制上の段階・号給にとどまらせたうえで（降任等を行わず）、その職制上の段階・等級内の非管理監督職に転任させることにより対応することは可能か。

- 管理監督職勤務上限年齢に達した管理監督職職員については、管理監督職勤務上限年齢制による降任等により対応することが原則であるが、降任等を行うのではな

く、異動期間の末日までに、従前と同一の職制上の段階・号給内の非管理監督職に転任（地方公務員法第 21 条の 5 第 2 項）させることにより対応することも可能である（新地方公務員法第 28 条の 2 第 1 項ただし書）。

問8-6 降任後職員を地方自治法に基づき現職派遣した場合において、派遣先で管理職に就かせてもよいか。

- 地方自治法第 252 条の 17 第 1 項の規定に基づき派遣された職員については、派遣をした地方公共団体（派遣元団体）と派遣を受けた地方公共団体（派遣先団体）の職員の身分の両方を持つこととされているが、その身分の取扱いに関しては、派遣元団体職員に関する法令の規定を適用することを原則としつつ、その法令の規定の趣旨に反しない範囲内であれば、派遣元と派遣先の協議により、派遣元団体職員に関する法令の規定を適用しないこと又は派遣先団体職員に関する法令の規定を適用することも可能であることとされている（地方自治法第 252 条の 17 第 2 項・第 4 項、第 292 条、地方自治法施行令第 174 条の 25 第 3 項）。
- 管理監督職勤務上限年齢制は、組織の新陳代謝を確保することにより公務の能率的な運営を図ろうとする制度であり、派遣先団体の職に関わる事項であることから、派遣先団体において管理監督職勤務上限年齢制の対象とすることが適切であるものと考えられる。そのため、対象となる管理監督職に係る異動期間の末日の翌日以降においてその管理監督職に就くことはできない。

問8-7 降任後職員を公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（派遣法）に基づき現職派遣した場合において、派遣先で管理職に就かせてもよいか。

- 派遣先におけるポストの取扱いについては地方公務員法の適用範囲外だが、派遣職員は派遣元地方公共団体においても職を保有するとされており、派遣元における職については管理監督職以外の職とする必要がある。また、地方公務員の身分を保有することからも、住民の十分な理解と納得が得られるよう、一般的には、派遣先のポストについても、派遣元で就いている職と著しくバランスを失することのないよう、適切な職位や給料を設定することが望ましいものと考えられる。

問8-8 管理監督職勤務上限年齢制による降任等は地方公務員法第 49 条第 2 項の規定による説明書の交付及び第 49 条の 2 第 1 項の規定に基づく審査請求の対象となるか。

- 職員が管理監督職勤務上限年齢制による降任等は、新地方公務員法第 49 条第 1 項の規定に基づく処分説明書の交付の対象とはされていない。また、職員が「不利益

な処分」を受けたと思料して、同条第 2 項の規定に基づき処分説明書の交付を請求した場合も、当該降任等が新地方公務員法等の法令の規定に則って適正に行われていることが明らかな場合には、任命権者に処分説明書を交付する義務は生じない。

- 管理監督職勤務上限年齢による降任等については、原則として不利益処分審査請求の対象とならない。管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員が、新地方公務員法第 49 条第 1 項に規定する「不利益な処分」を受けたと思料する場合には、当該職員の判断で、人事委員会又は公平委員会に対して審査請求書を提出することが制度上できるが、当該降任等が新地方公務員法等の法令の規定に則って適正に行われていることが明白な場合など、当該降任等が「不利益な処分」に該当しないことが明らかである場合その他人事委員会規則等で定める却下事由に該当する場合については受理されず、却下されることとなる。

9. 管理監督職の範囲（28 の 2 I）

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、国家公務員に関しては、以下〈参考〉のとおり「準ずる職」が規定されている。

〈参考〉

国において、俸給の特別調整額支給官職に準ずる官職として管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職に含まれる官職とされているものは以下のとおりである（人事院規則 11-11 第 2 条各号）。

- 一 内閣官房の室長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 二 総務省の内部部局の室長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 三 刑務所又は拘置所の看護課長、看護第一課長及び看護第二課長
- 四 大使館又は政府代表部の参事官並びに総領事館の総領事及び領事のうち、行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が八級以上であるものの官職
- 五 税関又は沖縄地区税関の課長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 六 国税局又は沖縄国税事務所の課長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 七 植物防疫所若しくは那覇植物防疫事務所の統括植物検疫官又は動物検疫所若しくは動物検疫所支所の課長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 八 地方整備局事務所の課長、北海道開発局の課長又は北海道開発局開発建設部の課長に準ずる官職として人事院が定める官職並びに地方運輸局運輸支局の首席運輸企画専門官、地方運輸局又は地方運輸局運輸支局の海事事務所の首席運輸企画専門官、地方運輸局運輸支局の首席海事技術専門官及び運輸監理部又は地方運輸局運輸支局の海事事務所の首席海事技術専門官
- 九 海上保安学校の部長に準ずる官職として人事院が定める官職
- 十 行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が七級であるものの官職のうち人事院が定める官職
- 十一 専門行政職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が五級であるものの官職のうち人事院が定める官職
- 十二 公安職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるものの官職のうち人事院が定める官職
- 十三 公安職俸給表（二）の適用を受ける職員でその職務の級が七級であるものの官職のうち人事院が定める官職
- 十四 次に掲げる職員が占める官職であって、臨時的に置かれる官職（人事管理上の必要性に鑑み、当該職員の退職の日に限り臨時的に置かれる官職及び附則第二条の規定により読み替えられた次条各号列記以外の部分に規定する官職若しくは同条第一号から第十号までに掲げる官職若しくは管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える第四条第一項各号若しくは第二項各号に掲げる官職への昇任若しくは転任が予定されている職員又は任命権者の要請に応じ特別職に属する国家公務員となることが予定されている職員を引き続き任用するため、人事管理上の必要性に鑑み、十四日を超えない期間内（人事管理上特に必要と認める場合は必要と認める期間内）において臨時的に置かれる官職を除く。）
 - イ 行政職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの
 - ロ 専門行政職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が五級以上であるもの
 - ハ 税務職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの
 - ニ 公安職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が八級以上であるもの
 - ホ 公安職俸給表（二）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの

- へ 海事職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が六級以上であるもの
- ト 教育職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が四級以上であるもの
- チ 研究職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が五級以上であるもの
- リ 医療職俸給表（二）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるもの
- ヌ 医療職俸給表（三）の適用を受ける職員でその職務の級が六級以上であるもの
- ル 福祉職俸給表の適用を受ける職員でその職務の級が六級であるもの
- 十五 行政執行法人の官職のうち、俸給の特別調整額支給官職に相当する官職として人事院が定める官職
- 十六 前各号に掲げる官職のほか、これらに相当する官職として人事院が定める官職

10. 管理監督職勤務上限年齢

問10-1 70歳の特例定年を設定する職などについて、管理監督職から除外するのではなく、65歳以上の管理監督職勤務上限年齢を設定することとしてもよいか。

- 差し支えないが、国及び他の地方公共団体との権衡を失しない範囲で設定することが必要である。（国の管理監督職については、管理監督職勤務上限年齢の上限は法律上64歳とされていることから、65歳以上の管理監督職勤務上限年齢が設定される職は存在しない（問7-4も参照）。そのため、国と同種の管理監督職については、これに準じて上限年齢を設定することが適切である。）

11. 特例任用全般

問11-1 職員数が少なく年齢構成にも偏りがあるために、一定の年代において役場内の課長職全般について適任者が不足して後任の確保が難しい場合に、新地方公務員法第28条の5第1項（勤務延長型特例任用）又は第3項（異動可能型特例任用）を適用して現職課長の異動期間を延長することは可能か。

- 勤務延長型特例任用については、対象としようとする管理監督職に就いている職員の職務の遂行上の事情又は職務の特殊性を勘案して、当該職員の降任等により著しい支障が生ずると位置付けられる場合には適用できるが、当該職員が占めている課長職とは別の課長職の事情（欠員の補充が困難になることなど）を理由としてこれを行うことはできない。
- 他方、異動可能型特例任用については、当該職以外の管理監督職の事情を考慮できるが、当該職を含むそれら複数の職の職務の内容に類似性があり、それらの職に共通に就くことができる者が限定されていることを前提とした制度であるから、役場内にも様々な課長職がある中でどの範囲の職がその対象となるかについては、職の性質及び当該職に就く職員に求められる要件、それらの職員の不足状況などに即して適切に定められるべきものである。なお、国家公務員に関しては、以下〈参考〉

のとおり特定管理監督職群が規定されている。

〈参考〉

国において、特定管理監督職群を構成する管理監督職として指定されているものは以下のとおりである（人事院規則 11-11 第 12 条各号）。

- 一 管区行政評価局等の特定管理監督職群 管区行政評価局の部長及び地域総括評価官並びに沖縄行政評価事務所の所長並びに行政評価支局の総務行政相談管理官、地域総括評価官及び部長並びに行政評価事務所の所長
- 二 総合通信局等の特定管理監督職群 総務省の内部部局の室長、企画官及び調査官（いずれも人事院が定める官職に限る。）並びに情報通信政策研究所の部長及び課長並びに総合通信局の部長、次長、課長、信書便監理官及び室長並びに沖縄総合通信事務所の次長、課長及び信書便監理官並びに人事院が定める官職
- 三 矯正管区等の特定管理監督職群 刑務所、少年刑務所又は拘置所の支所長、課長（公安職俸給表（一）の適用を受ける職員が占める官職（支所に属する官職を除く。）に限る。）及び上席統括矯正処遇官並びに少年院又は少年鑑別所の庶務課長及び統括専門官並びに矯正管区の管区監査官、矯正就労支援情報センター室長、課長、管区調査官、成人矯正調整官及び少年矯正調整官
- 四 国税局等の特定管理監督職群 国税局の部長、統括国税管理官、主任国税管理官、統括国税調査官、統括国税徴収官及び統括国税査察官並びに沖縄国税事務所の統括国税管理官、統括国税徴収官及び主任国税管理官並びに税務署の署長、副署長、特別国税徴収官、特別国税調査官、統括国税徴収官、統括国税調査官及び酒類指導官並びに人事院が定める官職
- 五 都道府県労働局の特定管理監督職群 都道府県労働局の雇用環境・均等部長、雇用環境・均等室長並びに総務部、雇用環境・均等部、雇用環境・均等室、労働基準部及び職業安定部の課長及び室長（雇用環境・均等室長を除く。）並びに労働基準監督署の署長並びに労働基準監督署支署の支署長並びに公共職業安定所の所長
- 六 北海道運輸局の特定管理監督職群 北海道運輸局の技術・防災課長、安全指導課長、首席自動車監査官、整備・保安課長及び保安・環境調整官並びに北海道運輸局運輸支局の首席陸運技術専門官
- 七 四国運輸局の特定管理監督職群 四国運輸局の自動車技術安全部長、技術・防災課長、安全指導推進官、首席鉄道安全監査官、整備・保安課長、技術課長及び保安・環境調整官並びに四国運輸局運輸支局の次長
- 八 地方航空局等の特定管理監督職群 国土交通省の内部部局の首席運航審査官、首席航空従事者試験官及び次席飛行検査官並びに地方航空局の前任運航審査官及び前任航空従事者試験官
- 九 管区海上保安本部等の特定管理監督職群 管区海上保安本部の情報管理官、会計管理官、部次長、技術管理官、企画調整官、課長、海洋情報企画調整官及び交通企画調整官並びに海上保安署の署長並びに人事院が定める官職
- 十 環境省の内部部局等の特定管理監督職群 環境省の内部部局の千鳥ヶ淵戦没者墓苑管理事務所長並びに環境調査研修所の庶務課長及び国立水俣病総合研究センター総務課長並びに地方環境事務所の総務課長、資源循環課長及び環境対策課長並びに人事院が定める官職
- 十一 福島地方環境事務所の特定管理監督職群 福島地方環境事務所の廃棄物対策課長及び支所長
- 十二 地方環境事務所の特定管理監督職群 地方環境事務所の国立公園課長、野生生物課長、自然環境整備課長及び統括自然保護企画官

問11-2 重要な業務を所管している管理監督職を占めている職員について、当該管理監督職に任用されていることを以て、新地方公務員法第28条第1項（勤務延長型特例任用）の適用により異動期間を延長するといった運用を恒常的に行うことは可能か。

- 問7-4に記載のとおり、勤務延長型特例任用は、特定の職員に係る職務遂行上の事情や当該職員の職務の特殊性に着目し、以下の事由に該当する場合、当該職員の異動期間の末日後も、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることとするものである。
 - ・ 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）
 - ・ 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）
- したがって、重要な業務を所管している管理監督職に任用されていることのみを以て、当該管理監督職に就いている職員の異動期間について、恒常的に勤務延長型特例任用により延長することはできない。

問11-3 **【新】** 任命権者が異なる複数の管理監督職で、1つの特定管理監督職群を構成することができるか。

- 特定管理監督職群は、任命権者の人事管理に当たって、職員の人事管理上のグループの年齢別構成の偏り等による欠員補充の困難性に配慮した制度であることから、任命権者の任命等を行う権限の範囲内で群の設定を行う必要がある。
- このため、任命権者が異なる複数の管理監督職で1つの特定管理監督職群を構成することはできない。

VI 情報提供・意思確認制度

12. 情報提供・意思確認制度

問12-1 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12-2 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、既に別途お知らせしている人事院規則 1-78 及び「国家公務員の 60 歳以降の働き方について－情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット－」などを参照していただきたい。

問12-3 意思確認が行われた後に、意思が変わった職員の身分の取扱いはどうなるのか。

- 本制度による勤務の意思の確認については、60歳以降引き続き勤務することを望まない職員が、その意思を表示する機会がないままに60歳以降勤務することを避けることを主な目的としており、職員が表明した意思については、任命権者が、人事配置等の検討に当たり参考とすることは可能であるが、何らかの法律的效果が生じるものではない。仮に意思確認が行われた際に、引き続きの勤務を希望しない意思を表した場合であっても、退職の意思を有している職員は、辞職等の手続を別途採る必要がある。
- そのため、意思確認後に職員の希望が変わって、退職することなく引き続き勤務することや、その反対に、意思確認の時点では引き続き勤務することを希望していたにも関わらず、具体的な職・職務や勤務地の提示を受けた段階等において当該条件に納得できなかった場合など、その後職員の希望が変わって辞職することは、当然に認められるものである。

VII 給与

13. 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13-1 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を、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 18-1 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。

- なお、俸給月額 7 割措置となった場合は、人事異動通知書又はこれに代わる文書によりその旨を通知するものとされている。（給実甲第 1295 号規則第 6 条関係）
- 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13-2 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13-3 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13-4 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13-5 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13-6 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13-7 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13-8 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13-9 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。

問13-10 7割水準となった給料月額について、同じ職務の級に属する現行の再任用職員よりも給料月額が下回るケースがあるが、どのように考えるか。

- 地方公務員の給料月額について、同じ職務の級で比較した場合、現行の再任用職員の水準を下回ることがあることは承知している。
- 一方で、定年引上げ後の60歳超の職員は、現行の再任用職員と比べて期末・勤勉手当の支給割合が高くなるとともに、現行の再任用職員には支給されない扶養手当、住居手当等が支給されることになる。
- また、現行の再任用職員に比べ、定年引上げにより、65歳までの身分が保障され、退職することなく引き続き勤務できることとなる。
- 上記を総合的に勘案すれば、同じ職務の級に属する現行の再任用職員に比べ、定年引上げ後の60歳超の職員の処遇は概ね改善されることが見込まれる。

問13-11 休職、休業等により、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない職員についても、特定日以降、給料月額7割措置が適用されることになるのか。また、管理監督職を占める職員については、管理監督職勤務上限年齢調整額についてはどのように支給されるのか。

- 国家公務員においては、特定日以降は原則どおり俸給月額7割措置が適用されることとなり、派遣給や休職給についても7割水準となるよう再決定されることとなる。
- 地方公務員の休職、休業等の職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。
- なお、管理監督職を占める職員のうち、休職中の職員等についても、異動期間に非管理監督職へ降任等を行うこととなる（問7-4 参照）ことから、管理監督職勤務上限年齢調整額については、特定日以降、問15-1の趣旨を踏まえ、当該職員の休職給等の算定の基礎としていただきたい。

問13-12 外国の地方公共団体の機関等に派遣されている職員のうち、派遣期間中に特定日を迎えることとなる職員の給与については、どのように取り扱うこととなるか。

- 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律（昭和 62 年法律第 78 号）に基づいて派遣されている地方公務員の給与については、国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律（昭和 45 年法律第 117 号）により派遣される国家公務員の給与を基準とすることとされている。
- 国家公務員における俸給月額 7 割措置は、国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律によって国際機関等へ派遣されている職員に対しても当然に適用されるものである。
- そのため、当該派遣職員について、給与法附則第 8 項の規定の適用を受ける職員となった場合には、同項の規定の適用を受けることとなった日を派遣された日の前日とみなして、俸給等の支給割合を再決定することとされているが、その際、日本国外の国際機関等へ派遣される職員に対する支給割合の再決定にあたっては、在外公館に勤務する外務公務員との均衡を踏まえ、当該外務公務員であるとした場合に支給される俸給等の年額（俸給、期末手当及び勤勉手当は在外公館に勤務する外務公務員の現行の定年である 63 歳に達した日後の最初の 4 月 1 日以後は 7 割。（扶養手当、在勤基本手当、住居手当及び配偶者手当は 7 割とならない。））と派遣先報酬の差額の範囲内で算出されるよう措置が講じられている。
- 各地方公共団体においては、当該地方公務員の給与の取扱いについて、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. 給料月額 7 割措置の適用除外

問14-1 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 歳に達した日以後における最初の 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以後における最初の 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14-2 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14-1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14-1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14-3 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こととされており、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14-4 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。

15. 管理監督職勤務上限年齢調整額の取扱い

問15-1 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。

問15-2 本人の希望によって降任をした場合に、管理監督職勤務上限年齢調整額は支給されるか。

- 国家公務員においては、管理監督職勤務上限年齢制による降任等は、国家公務員法に基づき人事院規則に規定される降任等の基準の範囲内で行われる任命権者による職員に対する分限処分と位置づけられている。
- 管理監督職勤務上限年齢制による降任等をされる職員については、管理監督職勤務上限年齢到達時に占めていた官職に係る能力や適性を有しているにもかかわらず、組織の新陳代謝等のために降任されることに鑑み、当該降任等による減額と、特定日を迎え俸給月額7割措置を受けることによる、二重の俸給月額の引下げを緩和する趣旨で管理監督職勤務上限年齢調整額が支給される。
- 一方で、本人の希望による降任については、管理監督職勤務上限年齢制による降任等と異なり、任命権者が基準に基づいて行う分限処分ではないため、基本的には、管理監督職勤務上限年齢調整額によって措置すべきものではないと考えられている。
- 地方公務員においても、こうした国家公務員の制度を踏まえ、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15-3 特定日に管理監督職勤務上限年齢制により管理監督職から非管理監督職の最上位より更に職位の低い職に降任をした場合に、管理監督職勤務上限年齢調整額はどのように支給されるか。

- 国家公務員において、管理監督職勤務上限年齢制による降任等については、問8-2のように、最上位より更に職位の低い官職へ降任等をされることも差し支えないこととされており、その場合には、異動日（国家公務員法第81条の2第3項に規定する他の官職への降任等をされた日）の前日の俸給月額の7割と、降任後の特定日の俸給月額の7割との差額が管理監督職勤務上限年齢調整額として支給されることになる。
- 管理監督職勤務上限年齢制による降任等を行った後、職員が更なる降任を希望したために、別途同意降任による手続を経て、更に職位の低い職に降任させる場合については、その本人の希望した降任による減額分を控除した額に基づいて管理監督職勤務上限年齢調整額が支給されることになる。（算出に当たっては人事院規則9—

148 第 4 条第 1 項第 3 号参照)

- 地方公務員の管理監督職勤務上限年齢調整額については、こうした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15-4 特定日後、給料表の改定があった場合、管理監督職勤務上限年齢調整額は改定後の給料月額に基づき算出するのか。

- 国家公務員においては、管理監督職勤務上限年齢調整額は、異動日（国家公務員法第 81 条の 2 第 3 項に規定する他の官職への降任等をされた日）の前日における俸給月額の 7 割と特定日における俸給月額の 7 割との差額で金額が確定するため、調整額は固定化されることとされている。
- なお、異動日の前日から特定日までの間に俸給表の改定があった場合（増額改定時の遡及適用により特定日における俸給表の改定があった場合も含む。）、異動日の前日における俸給月額については、異動日の前日におけるその者の号俸等に対応する特定日の俸給表の俸給月額欄に掲げる俸給月額とすることとされている。そのため、異動日の前日における俸給月額に改定がなかったとしても、差額の算出に当たっては、異動日の前日及び特定日における俸給月額は、いずれも特定日時点の改定された俸給表における俸給月額となる。
- 地方公務員においては、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。

16. 60 歳超の職員の昇給・昇格制度

問16-1 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 歳台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。

- なお、管理監督職勤務上限年齢調整額は、問 15-4 のとおり原則固定化されるため、昇給に伴い再計算されることはないが、属する職務の級の最高号給の額を超えるかどうか留意する必要がある。

問16-2 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16-3 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 16-1 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16-4 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。
- なお、管理監督職勤務上限年齢調整額は、問 15-4 のとおり原則固定化されるため、昇格に伴い再計算されることはないが、昇格前後において、属する職務の級の最高号給が変動することに留意する必要がある。

17. 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17-1 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。

問17-2 高齢者部分休業職員と定年前再任用短時間勤務職員に支給される給料・手当の取扱いはどのようになるか。

- 高齢者部分休業職員に支給される給与については、常勤職員と同様の取扱いとすべく、
 - ・ 給料については、職員が勤務しない時間当たりの額を減額して支給すること
※ 管理監督職勤務上限年齢調整額については国の取扱いを踏まえ給料として支給することとなるため、当該調整額も含めて減額することとなる。
 - ・ 手当については、常勤職員と同様の手当を支給することとされている。
- 一方で、定年前再任用短時間勤務職員制度は、定年引上げ前の再任用職員と同様に、職員が一度退職し、退職手当を支給された上で、短時間勤務の職として再任用されるものである。
- このため、国家公務員における定年前再任用短時間勤務職員の給与については、
 - ・ 定年引上げ前の再任用職員に適用される俸給表を基に、定年前再任用短時間勤務

務職員に係る基準俸給月額を設定した上で、勤務時間に応じた俸給月額を支給すること

- ・ 俸給の特別調整額、通勤手当、期末・勤勉手当及び単身赴任手当の取扱いは、定年引上げ前の再任用職員と同様の取扱いとすること
- ・ 俸給の調整額及び管理職員特別勤務手当については、給与法附則第8項の適用を受ける職員に対するこれら手当額等の水準が7割となることを踏まえ、定年前再任用短時間勤務職員の基準俸給月額を基礎として手当額等を新たに設定した上で、短時間勤務職員の俸給の調整額に関しては勤務時間に応じた額を支給すること
- ・ また、扶養手当や住居手当、初任給調整手当、特地勤務手当、寒冷地手当等は支給しないこととされている。

- 地方公務員における定年前再任用短時間勤務職員の給与については、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17-3 高齢者部分休業職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給料、手当に差があることについてどのように考えるか。

- 高齢者部分休業制度は、フルタイムの常勤の職員と同様の職務に就いたまま、その勤務時間の一部を勤務しないことを可能とする制度であり、フルタイムへの復帰も想定されているものである。
- 一方、定年前再任用短時間勤務職員制度は、定年引上げ前の再任用制度と同様、職員が一度退職し、退職手当を支給された上で、フルタイムの常勤の職員とは異なる新たな短時間勤務の職に再任用されるものであり、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取扱いとすべきものである。
- また、暫定再任用職員制度については、定年引上げに伴い、定年引上げ前の再任用制度を廃止するにあたっての経過措置であるため、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取扱いとすべきものである。
- これらのことから、高齢者部分休業職員、定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給料、手当に差が生じるものである。(なお、暫定再任用短時間勤務職員の給料及び手当については、定年前再任用短時間勤務職員のものと同じになる。※国家公務員法等の改正法附則や人事院規則1—79附則により定年前再任用短時間勤務職員とみなして規定が適用される。)

- なお、今回設けられる職員への情報提供・勤務意思確認制度の中で、60歳以降に勤務する前の段階において、待遇面も含めた諸制度の情報を職員が十分認識したうえで、退職せずにフルタイムで勤務を続けるか、定年前再任用短時間勤務とするか又は退職するかを職員が意思表示することが可能となっている。

18. 60歳超の職員の諸手当等に関する取扱い

問18-1 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、給与法附則第8項の規定により俸給月額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手当等額に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額）とすること
 - ・ 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18-2 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18-3 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。
 - ① 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。
 - ② 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。（勤続期間が11年未満の者についても、「国家公務員退職手当法の運用方針」により同様に対応）
 - ③ 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。
- ①②は、定年引上げ前の定年年齢を超えて退職した場合に、
 - ・ 7割水準である退職時俸給月額を基準として算出されること
 - ・ （定年引上げ後の定年年齢の前に退職した場合）自己都合退職として算出されることにより、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、一定の措置を講ずる規定である。また、③については問18-5のとおり民間への再就職の容易性や60歳超の職員の給与の取扱いを踏まえた措置を講ずる規定である。
- 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18-4 定年引上げによって定年年齢が65歳から70歳に引き上がる職を占める職員について、65歳に達した日以後、非違によることなく退職した場合、退職手当の基本額の支給率はどのようになるか。

- 国家公務員において、定年が65歳を超える特例定年となる職員については、人材確保の観点から、定年を原則となる65歳ではなく65歳超に設定することと併せて、定年までの間、俸給月額7割措置（給与減額）や管理監督職勤務上限年齢制による

降任等が行われず、組織として定年までの勤務を人材確保のために強く期待しているものであり、かつ、職員も定年までの勤務を給与減額や任用の体系の変更がないことを前提として勤務することが可能であるため、現行の定年年齢以後定年前に退職する場合であっても、退職手当について定年退職扱いをする必要がないものとされている。

- 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18-5 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引上げ前の定年までの15年間に退職した場合は応募認定退職と同様に割増措置（国家公務員退職手当法施行令附則第5項）を設けるとともに、60歳から65歳までの間に退職した場合は、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、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（同施行令附則第6項）とされている。

- 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18-6 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

19. 暫定再任用制度

問19-1 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の

※2 年齢は年度末年齢

問19-2 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 19-1 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、法律の施行日より前に退職した者にあつてはその職に係る旧法定年に達した日から特定年齢到達年度の末日（65歳に達する日以後における最初の3月31日）までの期間、法律の施行日以後に退職した者にあつてはその職に係る新法定年に達した日から特定年齢到達年度の末日までの期間において、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（改正法附則第4条第1項第3号及び第2項第5号等を参照）。

問19-3 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。

○ 「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）」（令和4年3月31日総行公第25号）4(1)「定年引上げ期間中の雇用と年金の接続」（下記〈参考〉）を参照のうえ、適切に対応していただきたい。

〈参考〉

「地方公務員の定年引上げに向けた留意事項について（通知）」（令和4年3月31日総行公第25号）

4 その他の留意事項

（1）定年引上げ期間中の雇用と年金の接続

地方公務員の雇用と年金を確実に接続するため、定年引上げ期間（令和5年4月1日から令和13年3月31日まで）に定年退職する職員（勤務延長後退職する職員及び常勤職員としての勤務に引き続き定年前再任用短時間勤務をした後、任期満了により退職する職員を含む。）が再任用を希望する場合は、「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）に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用（改正法附則第4条から第7条までの規定による暫定再任用）するものとする。

問19-4 旧法再任用職員（改正前の地方公務員法の規定に基づいて再任用された職員）の任期を更新する場合、法律上どの規定に基づいて行うことになるのか。

- 旧法再任用職員について、法律の施行の際において現に再任用の職を占めている場合（施行日を挟んで任期を定めていた場合）には、改正法附則第8条第1項又は第2項の規定により、当該職員は改正法附則の相当規定（附則第4条第1項又は第6条第1項等）により暫定再任用職員として採用されたものとみなされ、従前の任期も承継されることとなり、その任期終了後においても引き続いて暫定再任用職員として任用しようとする際には、附則第4条第3項又は第6条第3項等の規定によりその任期を更新できる。
- 他方、旧法再任用職員であっても、法律の施行の際において再任用の職を占めていない場合には、改正法附則第8条第1項又は第2項の規定の適用はなく、当該職員を暫定再任用職員として任用しようとする際には、改正法附則第4条第1項又は第6条第1項等の規定により採用することとなる。

問19-5 改正法附則第8条第3項から第5項までの趣旨如何。

- それぞれの規定の大要は以下のとおり。
 - ・ 第3項：暫定再任用職員を、昇任・降任・転任により（＝採用によることなく）、任期の定めのない職員とすることはできないとの趣旨。
 - ・ 第4項：新地方公務員法第22条の4第4項は短時間勤務の職に任用することができる者を定年前再任用短時間勤務職員に限定しているが、加えて暫定再任用短時間職員についても短時間勤務の職に任用できることとする趣旨。
 - ・ 第5項：施行日以後退職者の暫定再任用は、その職に係る定年年齢に達している者を対象としているが（改正法附則第4条第2項等を参照）、定年が引き上がる

日（「基準日」）においては、いったん定年年齢に達していた者が再び定年年齢未満になってしまう（例えば令和6年度末に61歳で定年退職等をした者であっても、令和7年4月1日に定年が61歳から62歳に引き上がると、定年年齢に達していないことになってしまう）ため、これらの者について基準日以後も定年に達しているものとみなす趣旨。

問19-6 令和5年4月1日から暫定再任用職員を採用するにあたっては、法令上どの規定に基づき、どのような情報を用いて選考を行うことになるのか。また、法律の施行日より前に任命権者が必要と考える行為を実施することができるのか。

- 令和5年4月1日に暫定再任用職員を採用にあたっては、改正法附則第4条から第7条の規定に基づき行うこととなる。
- そして、これらの規定において、暫定再任用職員を選考するための情報は、人事委員会規則（公平委員会規則、地方公共団体の規則）で定めることとしており、令和5年4月1日に採用する暫定再任用職員については、当該情報に基づいて選考を行うこととなる。
- また、令和5年4月1日の選考による採用に向けて、施行日より前に、任命権者が必要と考える事実上の行為を実施することは差し支えない。

IX その他

20. 中長期的視点に立った定員管理

問20-1 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20-2 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。

- 地方公共団体において質の高い行政サービスを安定的に提供できる体制を確保するためには、定年引上げ期間中においても、一定の新規採用職員を継続的に確保することが必要であり、毎年の退職者の補充を行うことを基本とした従来の採用とは異なる対応が必要となることを想定すべきであると考えられる。
- 新規採用職員の確保に当たっては、各地方公共団体の職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理が必要であり、また、定年引上げ期間中においても、適正な定員管理であることについて、住民等への説明責任を適切に果たす必要があると考えられる。
- その他の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について（通知）」（令和4年6月24日総行給第48号）を参照いただきたい。

21. 高齢期職員の職務のあり方

問21-1 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
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）	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>安全装置付器具、クローラ運搬車の導入【市】</u> ・<u>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】</u> ・<u>オストメイト対応トイレの設置【市】</u>
職場環境の改善等のメンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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】</u> ・<u>管理職向けのメンタルヘルスセミナー研修の実施【市】</u>
高齢職員の特性を考慮した作業管理	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u>
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）	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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</u>（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】 ・<u>高齢職員を含めた職員の人事異動先の配慮</u>（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】
健康診断後の面接指導、保健指導	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u>
体力や健康状況に適合する業務の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u> ・<u>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】</u>
低体力者への体力維持・向上に向けた指導	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>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</u>（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】 ・<u>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】</u> ・<u>ロコモティブシンドローム予防のための研修の実施</u>（参加希望制、毎年）【指定都市】 ・<u>「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</u>（参加希望制、平成30年度）【指定都市】 ・<u>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</u>（公務災害防止研修において実施）【市】 ・<u>定時に作業を中断しての状況確認及び飲水の励行</u>（夏場においては、回数を増加）【市】 ・<u>体力維持管理のための要綱の策定【市】</u> ・<u>肩こり・腰痛予防体操の講座の開催【市】</u>

（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。