



60歳以降における職員の働き方に対する動向が鍵!!

公務員における**定年延長**については、現在の60歳定年から段階的に**2023年(令和5年)4月**より導入されて、**2年毎に1歳**ずつ引き上げられていきます。(国家公務員法および地方公務員法の改正に伴うもの)

今回この制度における**メリット**としては、**職員にとって『長期的な生活設計ができる』『年金が支給されるまでの期間を安定した職(仕事)が確保できる』**等があり、給与自体は**7割水準**に減額されるとは言えども、**福利厚生および各種手当**等も手厚い部分は変わりません。

しかも、再任用職員よりも好待遇(再任用職員→扶養手当・住居手当等の各種手当がありません)で働けることもあり、働き方についても「**高齢者部分休業制度**」を使えば、職員の身分のまま勤務時間の半分以上に休業することができます(公務の運営に支障が無い場合に限る)。その他についての内容は、以下の通りです。

○ 役職定年制(役職者の降任及び転任制度)の導入!!

管理監督職勤務上限年齢による降格及び転任(=以下「**役職定年制**」)制度が導入されます。これは、役職者が60歳に達した日以降、最初の4月1日までの間に管理監督職以外の職等に異動(降任・転任)させるものです。

○ 60歳に達した翌年度から給料が7割水準になります!!

60歳に達して以降の4月1日から(定年延長後)、給料は『**7割水準**』に減額とされています。

○ 60歳に達した以後の退職手当の取り扱いについて!!

- 60歳を超えたら、すべて「**定年**」扱い
60歳以降に、定年年齢に至らず退職しても「**普通退職**」扱いではなく、すべて「**定年**」同様の取扱いとなります。
- 当面の間は「**ピーク時特例**」を適用!!
60歳以後の退職手当の基本となる号給については、7割に下げられた給料(管理職は降任前)ではなく、減額前の号給を基本に計算します。これを『**ピーク時特例**』といいます。

○ 「定年前再任用短時間勤務制度」の導入!!

60歳に達した日以後で、定年年齢以前に退職しても、希望により短時間勤務で採用できる制度(単年度任用の再任用制度とは異なり、定年年齢までの複数年任用)が設けられます。

○ 再任用制度は「暫定再任用制度」へ!!

現行の再任用制度は「**廃止**」されますが、段階的な定年引上げ期間中は『**暫定再任用制度**』として、これまでどおりの制度が残されます。



定年年齢→	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度
生年月日↓	定年60歳	定年61歳	定年62歳	定年63歳	定年64歳	定年65歳	定年66歳	定年67歳	定年68歳	定年69歳	定年70歳
2022.3.31	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし	退職者なし
1961年度生まれ 1961/4/2~1962/4/1	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
1962年度生まれ 1962/4/2~1963/4/1	59歳	60歳	61歳 退職	62歳	63歳	64歳	65歳				
1963年度生まれ 1963/4/2~1964/4/1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 退職	63歳	64歳	65歳			
1964年度生まれ 1964/4/2~1965/4/1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳	65歳		
1965年度生まれ 1965/4/2~1966/4/1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 退職	65歳	
1966年度生まれ 1966/4/2~1967/4/1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

重要

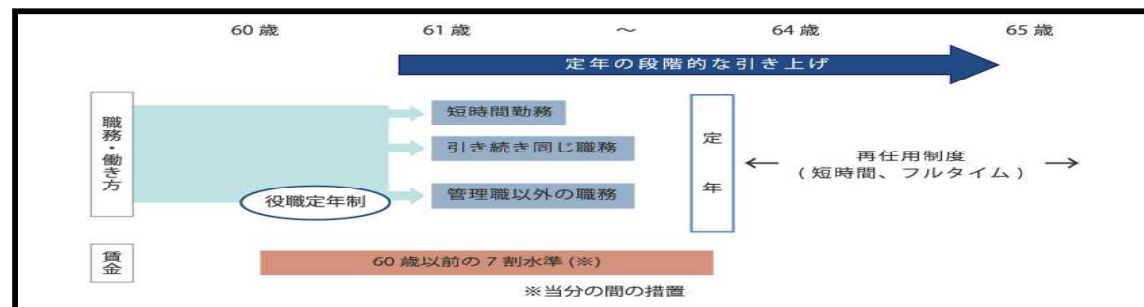
Point

~**定年退職年齢の引上げ**が今後どのような影響を与えるのか!!~

定年前再任用短時間勤務と高齢者部分休業制度との比較表

	定年前再任用短時間勤務	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~31時間の範囲内	勤務時間の半分以上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はならない)	退職時に給付(部分休業期間是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。



定年延長の問題点について(働き方・賃金・職場環境)

○ 働き方に関して

年金支給開始年齢が65歳になる下で、それまでの生活を支えるのは行政及び使用者の責任であり、65歳まで安心して働き続けられる制度の整備が必要である。

高齢期には特に「**親の介護**」や「**自身の体力的な衰え**」などにより、従前の勤務状態を続けられないケースが多くなると考えられるため、様々な理由により『**短時間勤務**』や『**一時的な職場を離脱**』することを可能とする制度』また、これまでの経験を活かした『**高齢期でも十分に働くことが可能な業務の整備**』等が充実しなければ、働き続けることは困難になると考えられる。

○ 賃金に関して

本来、賃金については職務内容に応じて支払われるもの(職務給が原則)であり、年齢を理由とする減額(7割支給)は我々にとっては認められない制度内容であります。

また、定年延長の職員と現行の再任用職員を比較した際に、給料月額の違いに相当するほど「**自身が担う業務**」に大きな差はないと考えられ、諸手当の取扱いを含めた『**著しい年収の差**』があるのは不当と考えられる。そもそも勤続年数が増加するに伴い、退職手当についても「**増額**」されるべきであります。

○ 職場環境に関して

厳しい情勢の続く各自治体における「**財政**」のもとで、定年延長に伴う『**働き方の多様化**』が進むなかで、職場内には定年前の正規職員と共に「**フルタイムおよび短時間の定年延長・再任用職員**」「**部分休業職員**」、さらに「**会計年度任用職員**」等の非正規職員が混在して働くことになることから、これに伴う『**正規職員との格差**』や『**それぞれの勤務形態による格差**』が、職場内の連帯感を壊すことに繋がらないかという懸念が生まれます。