

地方公務員の定年引上げについて



令和4年8月

総務省公務員部公務員課

定年引上げ関連法（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））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

【参考】地方公務員法第28条の2において、地方公務員の定年は、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ものとされている。

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。

【施行期日】令和5年4月1日（ただし、一部の準備規定は施行済）

定年の引上げ

【改正後地方公務員法（新法）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2第2項（改正後は第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しないと認められるときは、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（例）	
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

定年引上げスケジュール

【新法附則第21項
(改正後国家公務員法附則第8条第1項)】

○ 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	「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	「特定年齢」(改正附則 §4④)							
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
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 かっ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

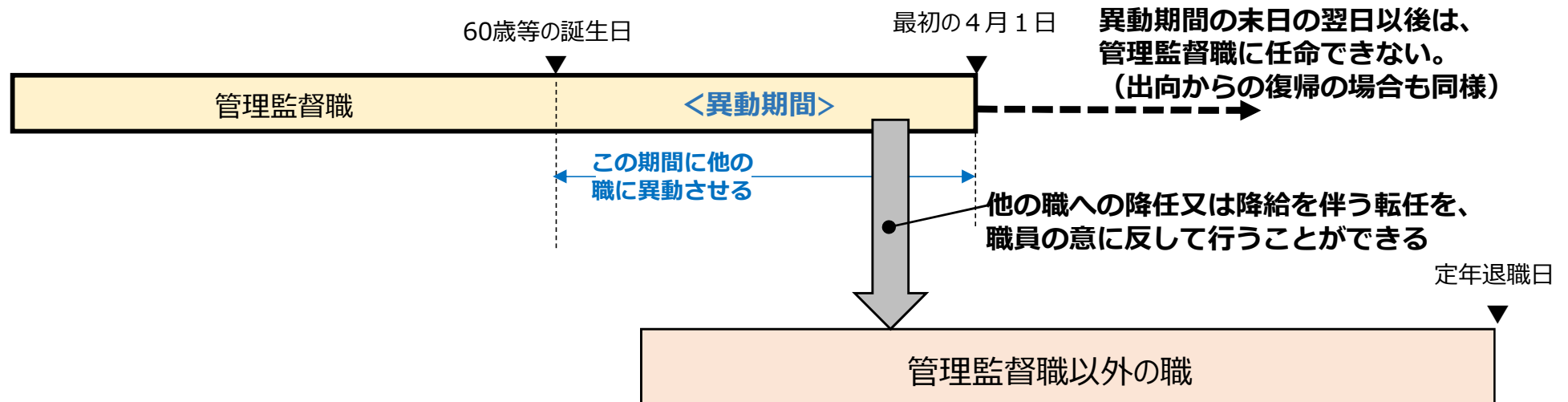
※3 定年年齢、特定年齢等は地方公共団体が国家公務員に準拠して条例を定めることを想定したもの

管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）

【新法第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（＝当該年齢の誕生日）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降任等の日以後、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

管理監督職の範囲と管理監督職勤務上限年齢（「職」単位の例外）

【新法第28条の2】

○ 管理監督職の範囲及び管理監督職勤務上限年齢は、国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。

※ 管理監督職の範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本とする。

※ 現行の特例定年が定められている職のように、職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職の場合には、管理監督職勤務上限年齢制の適用除外又は管理監督職勤務上限年齢の例外（61～64歳）の措置をとることも可能。

	地方公務員（地公法28条の2）	国家公務員との権衡を考慮 （地公法28条の2③）	国家公務員（国公法81条の2）
管理監督職の範囲 【原則】 「管理職手当を支給される職員の職及びこれに <u>準ずる職</u> 」であって <u>条例で定める職</u> ⇒ <u>管理職手当の支給対象となっている職を基本とする。</u>	①指定職 ②俸給の特別調整額適用官職 ③②に準ずる官職として人事院規則で定める官職 ＝ 室長級官職の一部、地方機関の課長級官職の一部、行政職俸給表(-)7級職員の官職の一部 など		
【例外：除く職】 国家公務員との権衡を考慮した上で、適用除外の職を条例で定める。 （※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適当と認められる職 については対象から除外することが可能）	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適当と認められる職として人事院規則で定める官職 ＝ 現行65歳特例定年対象官職（病院等に勤務する医師・歯科医師の官職、研究所の長等の官職の一部 など）、研究職俸給表3級職員の官職 など		
【原則】 管理監督職勤務上限年齢は、 <u>条例で定める</u> ⇒ <u>60歳とする。</u>	60歳		
管理監督職勤務上限年齢 【例外：61～64歳】	国家公務員との権衡を考慮した上で、管理監督職勤務上限年齢の例外を条例で定める。 （※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適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を61～64歳とすることが可能）		
	① 事務次官等： 62歳 ② 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適当と認められる管理監督職として人事院規則で定める官職： 61～64歳で人事院規則で定める年齢 ＝ 研究所の副所長の官職の一部など： 63歳		

(参考) 国家公務員に係る管理監督職(管理監督職勤務上限年齢制が適用される官職)の範囲

A: 俸給の特別調整額 (管理職手当に相当)支給官職

B: Aに準ずる官職【人事院規則11-11第2条】

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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が占める官職であって、臨時的に置かれる官職
- ・ 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
- ・ これらに相当する官職として人事院が定める官職 など

C: 指定職

D: 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役職定年制を適用することが著しく不適当と認められる官職【人事院規則11-11第3条】

- ・ 法第81条の6第2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〔＝特例定年対象官職〕
- ・ 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
- ・ 研究所、試験所等の長で人事院が定める官職(科学警察研究所長など)
- ・ 迎賓館長 ・ 宮内庁次長 ・ 金融庁長官 ・ 国税不服審判所長
- ・ 法第79条の規定により休職にされた職員若しくは法第108条の6第1項ただし書に規定する許可を受けた職員が復職する日(中略)までの間に占める官職
- ・ そのほか、職務と責任の特殊性により法第81条の2の規定を適用することが著しく不適当と認められる官職として人事院が定める官職 など

管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例（特例任用）（「職員」単位の例外）【新法第28条の5】

- 以下の①～③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年単位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。

1. 職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用（法第28条の5①）「勤務延長型特例任用」

- ① 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）
- ② 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）

⇒ 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る。（最長3年まで延長可能）

2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）「異動可能型特例任用」

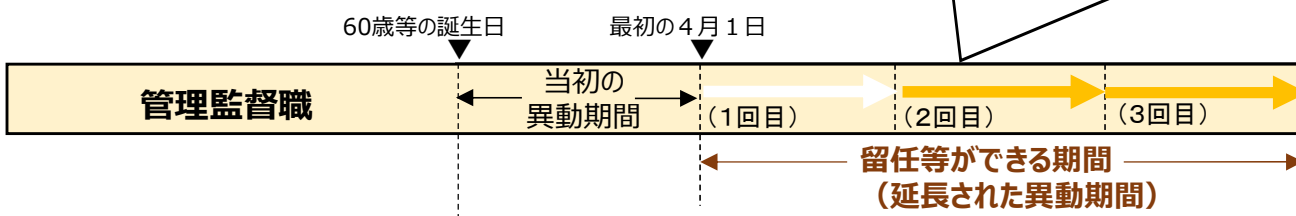
- ③ 特定の管理監督職グループ（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、職員の年齢別構成その他のこれらの欠員を容易に補充することができない特別の事情があるもの）に属する管理監督職を占める場合

⇒ 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る。（再延長制限なし＝定年退職日まで（原則5年）延長可能）

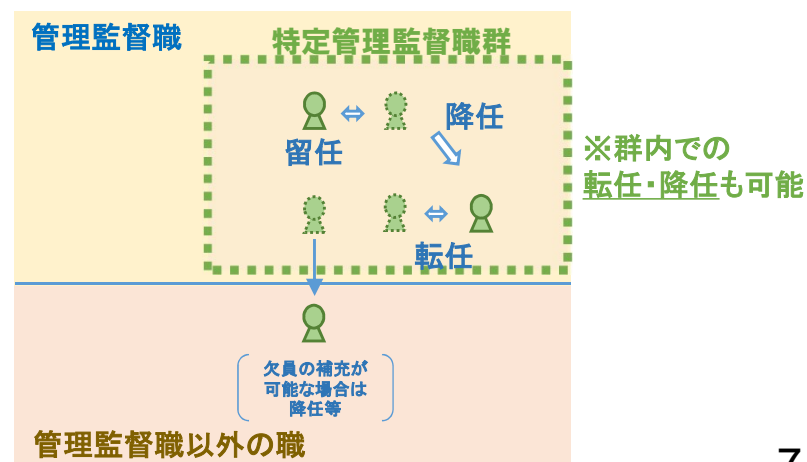
（参考）国家公務員については、一部の省の地方機関の課長級官職等について特定管理監督職群が設定されている。（人事院規則11-11第12条）

<特例任用の期間（イメージ）>

要件に該当する場合は1年以内の単位で異動期間を延長できる。
（ただし、**勤務延長型特例任用**の場合には、当初の異動期間から3年まで）



<異動可能型特例任用における異動（イメージ）>



（参考）国家公務員に係る特定管理監督職群

人事院規則11-11

（特定管理監督職群を構成する管理監督職）

第十二条 法第八十一条の五第三項に規定する人事院規則で定める管理監督職は、次の各号に掲げる区分ごとに、当該各号に定める官職とする。

- 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の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

管理監督職勤務上限年齢制の整理

【新法第28条の2・第28条の5】

職の分類		職員の分類	降任等の取扱い	
管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職 A	Aのうち条例で定める職 (管理監督職勤務上限年齢制が適用される職)	60歳で管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職【 原則（管理監督職職員） 】	特例任用①（勤務延長型特例任用）又は 特例任用②（異動可能型特例任用）の要件に該当しない場合	管理監督職以外の職に降任【原則】 （又は上限年齢が60歳超の職に降任等）
		特例任用①	当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職へ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事由がある場合（地公法28条の5①一） =要件①A	1年ごとの更新で、 <u>最長3年間</u> 、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が 要件② にも該当している場合は、さらに 特例任用② で最長2年間留任等が可能
			当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該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事由がある場合（地公法28条の5①二） =要件①B	
	②	<*要件①に該当しない場合に限る> 特定管理監督職群に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属す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事由がある場合（地公法28条の5③） =要件②	1年ごとの更新で、 <u>最長で定年までの間（5年間）</u> 、留任又は特定管理監督職群の他の管理監督職への転任・降任が可能	
	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適当と認められる職 (地公法28条の2②)	特例任用①又は 特例任用②の要件に該当しない場合		別途設定された管理監督職勤務上限年齢に達するまで、任用制限なし → 上限年齢に達した後、管理監督職以外の職等に降任等
		特例任用①	要件①A又は要件①Bに該当する場合	上限年齢到達後、1年ごとの更新で、 <u>最長3年間</u> 、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が 要件② にも該当する場合は、 特例任用② で定年までの間留任等も可能
②		<*要件①に該当しない場合に限る> 要件②に該当する場合	1年ごとの更新で、 <u>最長で定年までの間</u> 、留任又は特定管理監督職群の他の管理監督職への転任・降任が可能	
職 その他の	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 <u>上限年齢制を適用することが著しく不適当と認められる職に就く職員</u> （地公法28条の2①）		定年まで降任等はされず（意に反しての降任は不可）	
A以外の職に就く職員【 原則（非管理監督職職員） 】				定年まで降任等はされず（意に反しての降任は不可）

質疑応答集第6版

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。

- （略）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（特殊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。**

定年前再任用短時間勤務制

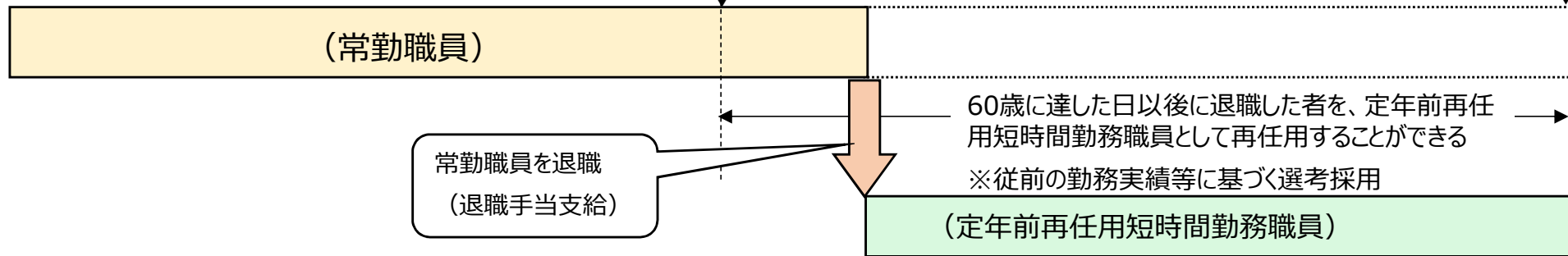
【新法第22条の4・第22条の5】

- 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、従前（再任用短時間勤務）と同様に、60歳以後に退職した職員を、本人の希望で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）を基本とする。）
- ※ 定年引上げ期間（施行～R13年度）においては、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経過措置あり（暫定再任用制度）。

<定年前再任用短時間勤務制のイメージ>

60歳に達した日
(= 60歳の誕生日の前日)

定年退職日相当日（定年年齢（引上げ期間中は61～64歳。
完成後は65歳）に達した日以後の最初の3月31日）



(参考) 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	退職後、短時間勤務の職に再任用
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	常勤職員の定年退職日に当たる日まで	1年を超えない範囲内

定年前再任用短時間勤務制に関する留意事項

質疑応答集第6版

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。**

（参考）高齢者部分休業制度

【地方公務員法第26条の3】

- 加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得することができる制度。 ※ 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
- 任命権者は、高年齢として条例で定める年齢（注）に達した職員が申請した場合において公務の運営に支障がないと認めるときは、条例で定めるところにより、定年退職日までの期間について、当該職員が勤務時間の一部につき勤務しないことを承認することができる。（地方公務員法第26条の3）

（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（新法第22条の4等）	高齢者部分休業制度（法第26条の3）
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）

- ・ 高齢者部分休業制度の条例を制定している地方公共団体は、令和2年4月1日時点で、都道府県で24団体（51.1%）、指定都市で7団体（35.0%）、市区町村で217団体（12.6%）
- ・ 取得者数は、令和元年度において186人

（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。

- 今般の定年引上げとこれに伴う制度改正に伴い、
 - ・ 役職定年制及び定年前短時間再任用制度が導入されるほか、
 - ・ 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歳以後の任用・給与・退職手当の制度について事前に職員が十分認識し、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。**
- ※ 具体的な手続については条例等で定める。
- ※ **令和5年度に60歳に達する職員については、今年度中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。
- ※ 現行61～64歳の特例定年の職員等については、その年齢に達する年度の前年度に行う。

1 情報提供の義務

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。

- ・ 〔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。）
など

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。

質疑応答集第6版

問13-3 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。

暫定再任用制度

【改正法附則第4条～第7条】

- 今回の地方公務員法改正で**現行の再任用制度**（改正前の第28条の4から第28条の6まで）は**廃止される**が、定年引上げが完成するまで（改正法施行からR13年度まで）の期間においては、**現行の再任用制度と同様の再任用制度が措置される**。＝暫定再任用制度

- ・ フルタイム・パートタイムいずれの勤務も可能。
- ・ 一部事務組合等と構成団体との間において、互いの退職者を再任用することが可能。
- ・ 任期は1年以内。（更新は65歳に達する年度の末日まで可能。）
- ・ 条例で定める一部の定年前退職者（25年以上勤続した者で退職から5年以内のものなど）についても採用可能。

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	「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	「特定年齢」（改正附則 §4④）							
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	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 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

※3 定年年齢、特定年齢等は地方公共団体が国家公務員に準拠して条例を定めることを想定したもの

暫定再任用制度に関する留意事項

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。**

＜参考＞ 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日総行高第2号）

- 1 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、退職日の翌日、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4の規定に基づき、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**（以下「フルタイム職」という。）**に当該職員を再任用するものとする**こと。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、地方公務員法第28条の5の規定に基づき、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。

地方公務員の定年引上げに向けたスケジュール

		総務省	各地方公共団体
令和3年度	6月	6/11 改正法、 公布通知 の発出 6/25 説明会 （概要説明、スケジュール等）	役職定年制を含む組織・人事管理等、給与等の検討
	7月		
	8月	8/31 運用通知① の発出、 Q&A（初版） の提供	
	9月	ブロック会議 など各種会議における制度解説	中長期的な採用等のあり方 （令和6年以降の新規採用の方針等）の検討 等
	10月	検討状況の調査	
	11月	追加Q&A の提供（適宜）	
	12月	12/28 条例（例） 骨子 の提供	職員団体等との協議
	1月		
	2月		
令和4年度	3月	3/18 条例（例）（退職手当関係以外） の提供 3/31 運用通知② の発出	組織・人事管理等、給与等の検討
		4/14 条例（例）（退職手当関係） の提供 6/24 定員管理に関する通知 の発出	
		準備状況のフォローアップ	
令和5年度	4/1	改正法施行	4/1 関係条例、関係規則の施行

（参考）法律と条例例の主な規定

* 赤字は今回追加・変更された部分、取消線は今回削除された部分

新法

定年関係

（定年による退職）

第28条の6 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日までの間において、**条例**で定める日（略）に退職する。

2 前項の定年は、国の職員につき定められている定年を基準として**条例**で定めるものとする。

3 前項の場合において、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し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。この場合においては、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れなければならない。

条例例

（定年による退職）

第2条 職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の〇月〇日又は3月31日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

（定年）

第3条 職員の定年は、年齢**65**年とする。~~ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に掲げる年齢とする。~~

~~一 別表第一に掲げる施設等において医療業務に従事する医師及び歯科医師 年齢65年~~

~~二 守衛、用務員、労務作業員、調理員、〇〇〇及び〇〇〇 年齢63年~~

2 前項の規定にかかわらず、別表**第1**に掲げる医療施設等において医療業務に従事する医師及び歯科医師の定年は、年齢〇〇〇年とする。

（参考）法律と条例例の主な規定

* 赤字は今回追加・変更された部分、取消線は今回削除された部分

勤務延長 （定年退職 の特例） 関係

新法

（定年による退職の特例）

第28条の7 任命権者は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同項の規定にかかわらず、条例で定めるところにより、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第28条の5第1項から第4項までの規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職を占めている職員については、同条第1項又は第2項の規定により当該定年退職日まで当該異動期間を延長した場合に限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

- 一 前条第1項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由として条例で定める事由
 - 二 前条第1項の規定により退職すべきこととなる職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の退職により、当該職員が占める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事由として条例で定める事由
- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、条例で定めるところにより、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

条例例

（定年による退職の特例）

第4条 任命権者は、定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第9条第1項から第4項までの規定により異動期間（第9条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（第9条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であつて、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であつて、引き続き勤務させることについて人事委員会の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

- 一 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること
 - 二 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること
 - 三 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること
- 2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

(参考) 法律と条例例の主な規定

* すべての規定が今回追加

管理監督職務上限年齢制関係

新法

(管理監督職務上限年齢による降任等)
第28条の2 任命権者は、管理監督職（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職員の職及びこれに準ずる職であつて**条例**で定める職をいう。以下この節において同じ。）を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達している職員について、異動期間（当該管理監督職務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この節において同じ。）

（第28条の5第1項から第4項までの規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。）に、管理監督職以外の職又は管理監督職務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職（以下この項及び第四項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）をするものとする。ただし、異動期間に、この法律の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第28条の7第1項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

- 2 前項の管理監督職務上限年齢は、**条例**で定めるものとする。
- 3 管理監督職及び管理監督職務上限年齢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れなければならない。
- 4 第1項本文の規定による他の職への降任又は転任（略）を行うに当たって任命権者が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、**条例**で定める。

（管理監督職への任用の制限）

第28条の3 任命権者は、採用し、昇任し、降任し、又は転任しようとする管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達している者を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日（他の職への降任等をされた職員にあつては、当該他の職への降任等をされた日）以後、当該管理監督職に採用し、昇任し、降任し、又は転任することができない。

条例例

（管理監督職務上限年齢制の対象となる管理監督職）

第6条 法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、次の各号に掲げる職（別表第2に掲げる施設等において医療業務に従事する医師及び歯科医師が占める職を除く。）とする。

- 一 職員の給与に関する条例（昭和〇〇年〇〇県条例第〇〇号）第〇条〔※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職員の職等を規定する条文〕に規定する職
- 二 〇〇〇〔※前号に準ずる職〕

（管理監督職務上限年齢）

第7条 法第28条の2第1項に規定する管理監督職務上限年齢は、年齢60年とする。ただし、次の各号に掲げる管理監督職を占める職員の管理監督職務上限年齢は、当該各号に定める年齢とする。

- 一 〇〇〇 年齢62年
- 二 〇〇〇 年齢63年

（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）

第8条 任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

- 一 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条及び第十条において「降任等」という。）をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力（略）及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。

二・三 略

（参考）法律と条例例の主な規定

＊すべての規定が今回追加

新法

条例例

勤務延長型特例任用 （管理監督職勤務上限年齢制による降任等の例外①） 関係

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第28条の5 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、**条例**で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（略）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

一 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職へ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事由として条例で定める事由

二 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該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事由として条例で定める事由

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、**条例**で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（略）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（略）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（略）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

一 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること

二 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること

三 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること

2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（略）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

新法

条例例

異動可能型特例任用 （管理監督職勤務上限年齢制による降任等の例外②） 関係

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第28条の5

3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、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として人事委員会規則（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）で定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属す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事由として条例で定める事由があると認めるときは、**条例**で定めるところにより、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

4 任命権者は、第1項若しくは第2項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができることを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、**条例**で定めるところにより、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第9条

3 任命権者は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（略）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占めている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。

4 任命権者は、第一項若しくは第二項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由があると認めるとき（第二項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができることを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前三項又はこの項の規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について前項に規定する事由が引き続きあると認めるときは、人事委員会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。

(参考) 法律と条例例の主な規定

* すべての規定が今回追加

新法

条例例

定年前 再任用 短時間 勤務関 係

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第22条の4 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体の条例年齢以上退職者(略)を、**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で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(略)に採用することができる。

(ただし書 略)

2 前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法(略)第60条の2第1項に規定する年齢**=60歳**を基準として定めるものとする。

3 第1項の規定により採用された職員(以下この条及び第29条第3項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。)の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

第22条の5 地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の任命権者は、前条第1項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合の条例年齢以上退職者を、**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で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

2 地方公共団体の組合の任命権者は、前条第1項本文の規定によるほか、当該地方公共団体の組合を組織する地方公共団体の条例年齢以上退職者を、**条例**で定めるところにより、従前の勤務実績その他の地方公共団体の組合の規則(競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団体の組合においては、公平委員会規則)で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

(定年前再任用短時間勤務職員の任用)

第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職(略)をした者(以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職(略)に採用することができる。(ただし書 略)

第13条 任命権者は、前条本文の規定によるほか、組合(〇〇〇組合、〇〇〇組合及び〇〇〇組合をいう。)の年齢60年以上退職者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる。

(参考) 高齢者 部分休 業関係 【既存規 定】

(高齢者部分休業)

第26条の3 任命権者は、高年齢として**条例**で定める年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、**条例**で定めるところにより、当該職員が当該条例で定める年齢に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日(略)までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと(略)を承認することができる。

* 職員の高齢者部分休業に関する条例(例)

(高齢者部分休業)

第2条 高齢者部分休業の承認は、当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、5分を単位として行うものとする。

2 法第26条の3第1項の高年齢として条例で定める年齢は、〇歳とする。

（参考）法律と条例例の主な規定

* すべての規定が今回追加

情報提供・意思確認 制度関係

法律原始附則

- 23 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員その他この項の規定による情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員を除く。以下この項において同じ。）が条例で定める年齢に達する日の属する年度の前年度（略）において、当該職員に対し、**条例**で定めるところにより、当該職員が当該条例で定める年齢に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
- 24 前項の情報の提供及び意思の確認を行わない職員として条例で定める職員は、国家公務員法附則第九条に規定する情報の提供及び意思の確認を行わない職員を基準として定めるものとする。
- 25 附則第23項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法附則第9条に規定する年齢を基準として定めるものとする。

条例例原始附則

- （情報の提供及び勤務の意思の確認）
- 6** 任命権者は、当分の間、職員（臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員、非常勤職員並びに第3条第2項、令和4年改正条例による改正前の第3条第1項第1号及び同条第2項に掲げる職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年（第7条各号に掲げる職を占める職員にあっては当該各号に定める年齢。以下この項において同じ。）に達する日の属する年度の前年度（略）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

改正法附則

（実施のための準備等）

第2条

- 3 任命権者は、この法律の施行の日（略）の前日までの間に、施行日から令和6年3月31日までの間に条例で定める年齢に達する職員（略）に対し、新地方公務員法附則第23項の規定の例により、当該職員が当該条例で定める年齢に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。
- 4 前項の条例で定める年齢は、国の職員につき定められている国家公務員法等の一部を改正する法律（略）附則第2条第2項に規定する年齢を基準として定めるものとする。

（参考）法律と条例例の主な規定

* すべての規定が今回追加

改正法附則

改正条例例附則

暫定再任用制度 〔フルタイム勤務〕 関係

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第4条 任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、条例で定める年齢（第四項において「特定年齢」という。）に達する日以後における最初の3月31日（以下「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧地方公務員法第28条の2第2項及び第3項の規定に基づく定年（施行日以後に設置された職その他の条例で定める職にあつては、条例で定める年齢）に達している者を、**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（地方公務員法第9条第2項に規定する競争試験等を行う公平委員会（略）を置く地方公共団体においては公平委員会規則、人事委員会及び競争試験等を行う公平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。以下同じ。）で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- 一 施行日前に旧地方公務員法第28条の2第1項の規定により退職した者
- 二 旧地方公務員法第28条の3第1項若しくは第2項又は前条第5項若しくは第6項の規定により勤務した後退職した者
- 三 施行日前に退職した者（前2号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前2号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者

（定年退職者等の再任用に関する経過措置）

第3条 任命権者は、次に掲げる者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日（略）までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧条例定年（略）に達している者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- 一 施行日前に旧条例第2条の規定により退職した者
- 二 旧条例第4条第1項若しくは第2項、令和3年改正法附則第3条第5項又は前条第1項の規定により勤務した後退職した者
- 三 25年以上勤続して施行日前に退職した者（前2号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
- 四 25年以上勤続して施行日前に退職した者（前3号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法再任用（略）又は暫定再任用（略）をされたことがある者

（参考）法律と条例例の主な規定

* すべての規定が今回追加

改正法附則

改正条例例附則

暫定再
任用制
度〔フル
タイム勤
務〕関係
(続き)



そのほか、
パートタイ
ム勤務（改
正法附則第
6条／改正
条例例附則
第5条）、
一部事務組
合等・構成
団体相互の
再任用（第
5・7条／
第4・6
条）に関す
る規定あり。

- 2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、当該任命権者の属する地方公共団体における次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新地方公務員法定年（略）に達している者を、**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で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
 - 一 施行日以後に新地方公務員法第28条の6第1項の規定により退職した者
 - 二 施行日以後に新地方公務員法第28条の7第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者
 - 三 施行日以後に新地方公務員法第22条の4第1項の規定により採用された者のうち、同条第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 四 施行日以後に新地方公務員法第22条の5第1項又は第2項の規定により採用された者のうち、同条第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 五 施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）のうち、勤続期間その他の事情を考慮して前各号に掲げる者に準ずる者として条例で定める者
- 3 前2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、**条例**で定めるところにより、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 4 特定年齢は、国の職員につき定められている令和3年国家公務員法等改正法附則第4条第1項に規定する年齢＝65歳を基準として定めるものとする。

- 2 令和14年3月31日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新条例定年に達している者を、従前の勤務実績その他の人事委員会規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
 - 一 施行日以後に新条例第2条の規定により退職した者
 - 二 施行日以後に新条例第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後退職した者
 - 三 施行日以後に新条例第12条の規定により採用された者のうち、令和3年改正法による改正後の地方公務員法（略）第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 四 施行日以後に新条例第13条第1項の規定により採用された者のうち、新地方公務員法第22条の5第3項において準用する新地方公務員法第22条の4第3項に規定する任期が満了したことにより退職した者
 - 五 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
 - 六 25年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがある者
- 3 前二項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前二項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。