

自治が変わる・自治を変える

SAITAMA 自治研通信

【発行】公益財団法人埼玉県地方自治研究センター 【住所】埼玉県さいたま市浦和区高砂 4-3-5 県労評会館

【TEL】048-816-8866

【FAX】048-836-1113

【HP】<http://www.saitama-jichi.jp/>【Eメール】info@saitama-jichi.jp

公務員の定年年齢の65歳に引き上げ 2031年までに段階的に一各自治体で条例化を

6月4日の参議院本会議で、公務員の定年の引上げを措置する「国家公務員法等の一部を改正する法律案」及び「地方公務員法の一部を改正する法律案」が可決・成立した。

法案は当初の予定より1年遅れ、2023年度からの施行となる。地方公務員については、今後、法改正を踏まえた条例・規則の改正が必要となち、それぞれの自治体で混乱なく、円滑に定年の引き上げが運用されるよう注視していきたい。

【定年年齢の段階的引き上げの概要】

1. 定年年齢の段階的引き上げ

2023年度から定年年齢を2年に1歳ずつ引き上げ、2031年度から全ての職員の定年年齢が65歳となる。(会計年度任用職員など任期の定めのある職員には適用されない)

2. 60歳超職員の賃金水準

国家公務員は60歳時点の7割とされている(給料表上の級・号はそのまま)。地方公務員の給与は条例で定めることとなるが、地方公務員法24条2項に基づき国家公務員との権衡が求められる。

3. 定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用制度

60歳超職員の多様な働き方を可能とするため、60歳に達した日以後に退職し、短時間勤務の職で定年年齢(61~65歳)に達するまで任用する『定年前再任用短時間勤務制度』が新設される。常勤職員ではなく定年前再任用短時間勤務職員を選択することも可能(ただし一旦なった場合、常勤職員には戻れない)。その際の給与・勤務時間および定数上の取り扱いは、現行の再任用(短時間)と同じ。

また、制度完成までの経過として、定年退職(61~64歳)以後、65歳まで再任用できるよう、現行の再任用制度と同様な仕組みが「暫定再任用制度」として措置される(2031年度末まで)。

4. 退職手当

退職手当は、定年退職の年齢が引き上がるのに合わせて支給される時期が先に延びるだけで、支給額は現行制度にあるピーク時特例(在職中の一番高かった基本給で計算)によって減額となることはない。一方で、在職期間は延びるものの35年を超える期間に対する手当の増額は無い。

5. 役職定年と、その例外の「特例任用」

① 組織の新陳代謝を確保するため、当面の間60歳時に管理監督者である職員を非管理監督職へ降任する役職定年制度を導入(賃金は降任前の支給額の7割)。

② 現行の勤務(定年)延長規定と同様に、特別な事情や職務の特殊性などにより役職定年で降任させることで著しい支障が発生する場合(プロジェクト等の特命業務)は、「特例任用」として留任(最長3年)できる。この場合、賃金は減額されない。

- ③ 一律に役職定年制を適用した場合、欠員の補充が困難となる管理職グループ（例えば△△所長など同じ職務グループ）については、規則で「特定管理監督職群」として指定することにより、「特例任用」として、定年まで留任またはグループ内で転任・降任ができる（昇任は不可）。この場合、賃金は特例任用前の7割。

【段階的定年引き上げ早見表】

定年年齢→ 生年月日↓	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	2032年度
	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
1961年度生まれ 1961/4/2～1962/4/1	60歳 退職	61歳 現行再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
1962年度生まれ 1962/4/2～1963/4/1	59歳	60歳 退職	61歳	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 退職	62歳	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 退職	63歳	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 退職	64歳	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 退職	65歳	
1967年度生まれ 1967/4/2～1968/4/1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる

※60歳に達した日以後、退職して定年前再任用短時間勤務職員となることできる（任期は定年退職日まで）

制度導入・条例化に向けての課題

地方公務員における定年延長は法定事項となることから、全ての自治体および公共サービス関連職場で制度導入を行うことが必要です。一方で、具体的な賃金・労働条件などは全て条例で定め、「職員が60歳に達する日の前年度に情報提供・意思確認」とされているため、基本的には2021年3月までに条例改正を終えておくことが必要です。

(1) 高齢になっても働き続けられる職場づくり

職種によっては60歳以降も同じ職務を行うことが困難な場合もあり得ますが、そうした状況の中でも年金への接続のために、いかに仕事と雇用を確保するのが極めて重要となります。

「いわゆる困難職種」について、どの職務が該当するのかについて労使で協議・確認することが必要です。その上で、労働安全衛生法62条も含めて、当該職員が働き続けられる職場環境の整備（職務の見直し・配置）、働き方などについて協議し、それぞれの職場実態に応じた仕事のあり方を検討・工夫しながら雇用を確保していくことが求められます。

(2) 役職定年の取り扱い

組織の新陳代謝を確保し、活力を維持するために導入される役職定年制について、地公法改正案でも「導入することが規定されますが、具体的な「役職定年の対象となる職」・「役職定年年齢」などについては条例で定め

ることとなります。国公法改正案を踏まえ、対象となる職は管理職以上、年齢は60歳とする条例化を求めます。

また、公務運営に著しい支障が生じる場合に限定した役職定年の例外として「特例任用」が認められることとなりました。安易に特例任用を行うことは、組織の硬直化に繋がる危険性や制度の主旨に反します。

自治体では実態的には管理監督職でないにもかかわらず、時間外手当の支給を免れるために管理職扱いとして管理職手当を支給しているケースも多く見られます。また、管理職等の範囲を定める人事委員会（公平委員会）規則で定められている範囲は、職員団体（労使関係）に関わるものとして定められているため、これも実際の管理監督職とイコールではありません。

よって、手当や規則を目安として役職定年の範囲を決めるのではなく、真の意味で「管理または監督の地位にある職員」に限定するよう、それぞれの組織・職制の実態に応じて検討することが必要です。

（3）国公法改正法案（附則）への対応について

① 給与制度の見直し

「60歳前後の給与水準が連続的なものとなる」とは、2030年度の制度発足時は60歳を境に一気に3割下がる給与カーブを60歳前の給与水準を引き下げ一連の流れとする内容であると考えられます。

これまで公務員の給与制度は、2006年給与構造改革、2014年給与制度の総合的見直しによって、大幅な水準引き下げと格差拡大が強行されてきましたが、今回の給与制度見直しは、それに次ぐ大きな賃金引き下げとなる危険性が高いといえます。

② 人事評価への対応

人事評価の公平・公正性が確保されない中での処遇反映は、制度目的である人材育成・士気の高揚に繋がらないばかりか、職場に格差と混乱を招くことに繋がります。改めて、そのことの理解を広めるとともに、現在の人事評価の実態について検証し、4原則2要件の確保に向けた取り組みを強化する必要があります。

その上で、今後、さらに処遇反映圧力が強まることや、水準引き下げに向けた給与制度見直しが検討されることなどを踏まえ、高齢層職員の昇給確保や旧特昇財源を活用した給料水準の底上げにつなげるために、逆に人事

評価制度を利用することを追求する必要があります。

（4）賃金水準の確保について

定年年齢の段階的引き上げとなる常勤職員の給与については、国公法・地公法の一部改正案とも60歳時の70%とされていますが、その根拠は2018年の人事院の意見の申し出を踏まえ、民間の60歳超の再雇用者の給与水準が基礎となっています。

公務員給与の決定原則が民間準拠であることや、地方公務員法（第24条）においても、国および民間事業所従業員との均衡が規定されていることを踏まえれば、定年年齢の引き上げに伴う60歳超の給与水準について、まずは60歳前の70%水準の確保を追求することが必要です。

その上で、人事院勧告制度や国公との均衡という観点で60歳超の給与水準は70%としつつも、60歳前の給与水準（昇格運用）を改善させることで、60歳超も含めた生涯賃金の改善を追求することとします。

（5）再任用職員の賃金改善

定年年齢の引き上げが段階的に行われることから、65歳前で定年退職となった職員の雇用と年金の接続のため、制度完成となる2031年3月までは経過措置として現行の再任用制度が「暫定再任用制度」として残ることとなります。また、60歳に達した日以降、希望する職員は定年前再任用短時間勤務を選択することができます。

60歳以降で定年延長となる常勤職員の給料が60歳時の70%であるのに対し、現行再任用職員はそのままの級格付けが継続されておらず、半数以上が係長以下の職位となっており、給料水準が低額（2017年総務省調査ではフルタイムの4割以上が3級再任用給料260,000円以下）となっています。

制度完成までの間、職場では60歳超の常勤職員と暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員が一緒に働くこととなりますが、地公法24条では「職務給の原則」が規定されていることから、給料水準の違う職員を同様な職務とすることはできません。雇用と年金の接続を踏まえ、知識、技術、経験が豊富な高齢職員を最大限に活用するため、60歳超の常勤職員と再任用職員の処遇について均衡を図ることが重要です。

(6) 高齢者部分休業制度の条例化と活用できる職場環境の整備

地方公務員特有な制度である高齢者部分休業制度（制度内容の詳細は前記）は、各自治体の条例で定められていますが、未だ条例整備をしていない自治体も存在します。2022年4月からの定年年齢の段階的引き上げ以降も制度として継続することとなったことから、高齢職員の多様な働き方、ライフワークに対応するため高齢者部分休業制度の条例化を全単組で追求することが必要です。その上で、あくまで本人の希望に基づき取得できるような職場環境の整備が必要です。

(7) 新規採用者の計画的確保と定年延長の適正運用

定年年齢の段階的引き上げが始まると、当面の間、2年に一度は原則的に退職者が出なくなり、自治体によって詳細は異なりますが60歳超の常勤職員が主任・係長・課長補佐などのポストに配置されることとなります。その結果、職員全体の新陳代謝が今よりは鈍くなりますが、将来にわたって公共サービス提供体制を保つためには、計画的に新規採用職員を確保していくことが必要不可欠です。

職場では、財政問題や総務省からの指導を受けて厳しい定員・定数管理が行われている中で、多くの自治体で定数条例と実職員数が乖離しているのが実情です。また、働き方改革として長時間労働の上限規制が行われていますが、業務の複雑・多様化や人員確保も一度には出来ないことなどから、依然として忙しい職場実態に変わりはありません。

定年年齢の引き上げの実施にあたって、60歳超職員の職務と配置、中堅層職員の昇格を遅らせないための職員級別定数管理の柔軟な対応などと合わせ、計画的な新規採用者の確保について労使交渉・協議を行うことが求められます。

また、今般の定年年齢の引き上げに伴って、様々な任用形態が存在することとなりますが、法改正要綱にも「60歳に達する前年度に情報提供・意思確認制度」が盛り込まれていることから、その選択は本人の希望に基づくことが大前提となります。財源問題や定数管理を理由として定年前再任用短時間勤務への強制が行われないうような労使確認を行うとともに、制度が始まって以降も実態を点検し必要に応じた対応を行うことが重要です。

公財)埼玉県地方自治研究センター公開セミナーのお知らせ

自治体デジタル化の課題

—デジタル改革関連法からみえてくるもの—

日時：2021年8月21日（土）14時から
会場：さいたま市浦和区 さいたま共済会館
講師：地方自治総合研究所 其田茂樹研究員
資料代：500円（会員は無料です）

5月12日、「デジタル改革関連6法案」が成立した。菅政権の注目政策として急ぎ今年9月に「デジタル庁」が設立されることとなり、これまでなかなか進まなかった国と自治体のデジタル化を強い権力を付与して進められることとなっている。この法律の危惧される点を地方自治体の観点から考える機会としていきたい。



※当日参加も歓迎ですが、資料準備のためできるだけ事前にお申し込みください。