

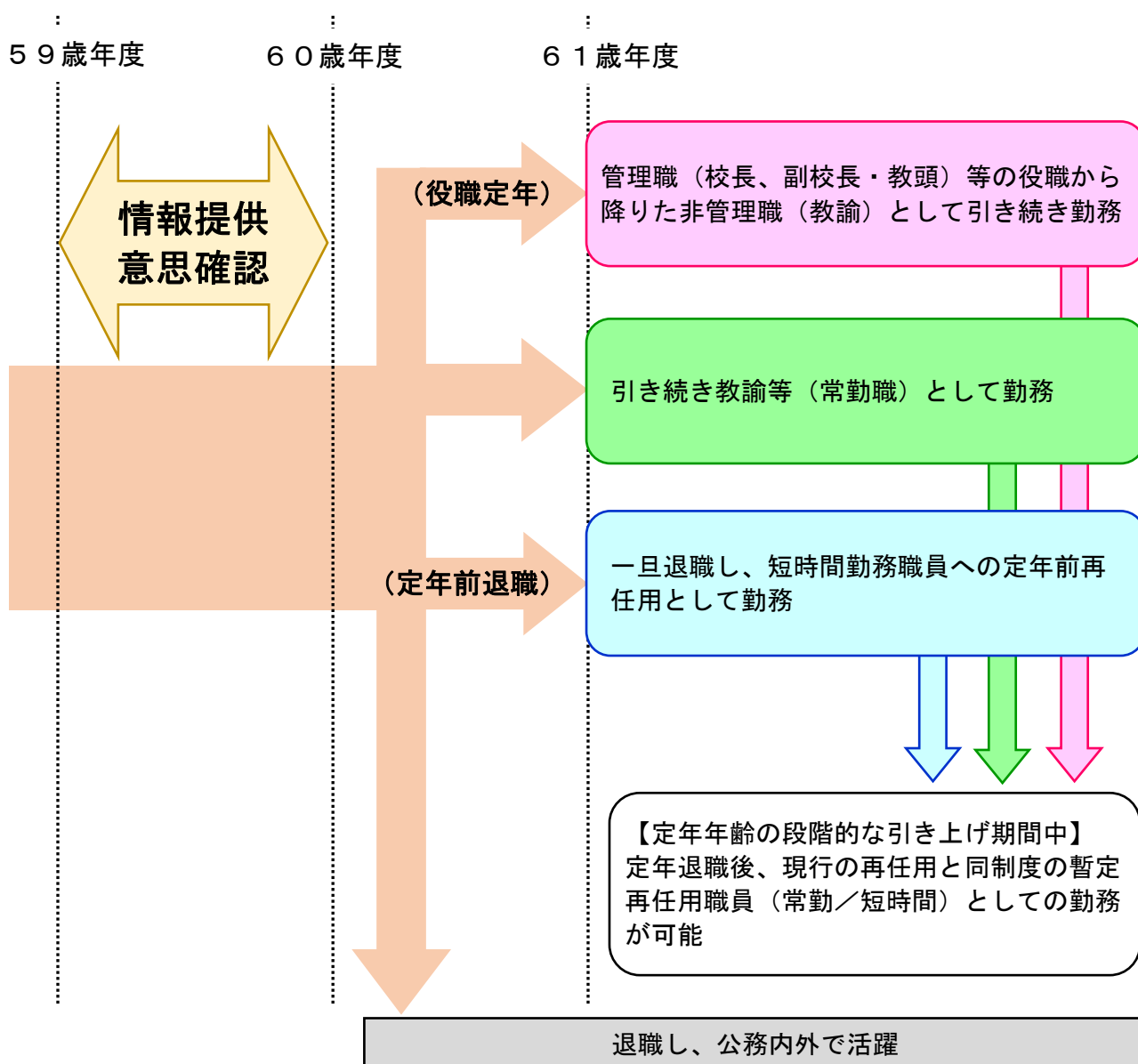
第1 定年延長について

定年延長に伴う制度の概観と勤務選択フローチャート

60歳以降の職員に対する制度の概観

- ◆ 管理監督職から非管理監督職への降任等（いわゆる役職定年制）
⇒管理職手当受給者及びそれに準ずる職員
- ◆ 給与
⇒61歳年度から給料月額が60歳時点の7割となる
- ◆ 退職手当
⇒60歳に達した後に退職する職員は退職事由を「定年退職」として算定
- ◆ 多様な働き方

60歳以降の勤務選択のフローチャート



地方公務員法等の一部を改正する法律の概要

(令和3年法律第63号、令和3年6月11日公布)

令和5年度からの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定年が引き上げられます。

1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

| | 現行 | 令和5年度 ～6年度 | 令和7年度 ～8年度 | 令和9年度 ～10年度 | 令和11年度 ～12年度 | 令和13年度 ～【完成形】 |
|----|-----|---------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|
| 定年 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止
(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

2. 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。

3. 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。

4. 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。

5. その他

- 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必要がある。
 - ・ 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

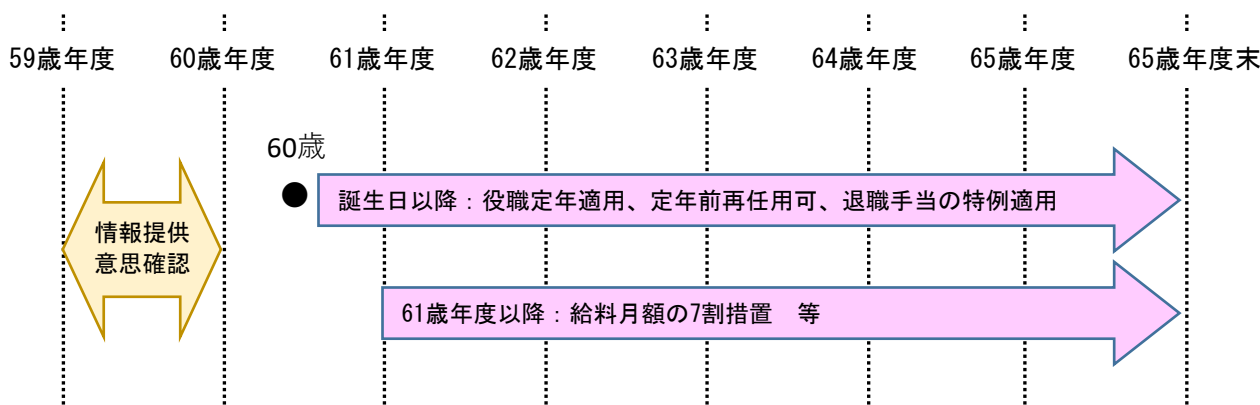
情報提供・意思確認制度

情報提供・意思確認制度は、任命権者である山梨県教育委員会に対し、

- 教職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすること
- 60歳の誕生日以後の勤務（又は退職）の意思を確認するよう努めることを義務づけた制度です。

教職員は、60歳以降は給与が7割水準となる事や、管理監督職の職員にあっては管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となるなどの60歳以降に適用される制度が大きく変わることになるため、引き続き常勤での勤務を希望するか、一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか、退職するかを選択して、その意思を表明できることになりました。

情報提供・意思確認の実施時期



情報提供・意思確認の項目

情報提供（項目）

1. 管理監督職勤務上限年齢制
2. 定年前再任用短時間勤務制
3. 給料月額7割措置
4. 退職手当の特例措置
5. その他必要と認められる情報

意思確認（項目）

1. 常勤職員として勤務する意思
2. 60歳に達する日以後の退職の意思
3. 定年前再任用での勤務の意向
4. その他必要と認める事項

※ 職員の意味表明には法律的效果は生じません。

退職の意思を示した場合でも、実際に退職する際には別途退職等の手続きが必要となります。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な条件が合わないことなどにより退職を申し出ることは可能です。

定年年齢の段階的引き上げ期間中の制度と対象職員

| 年度 | 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 | 61 | 61 | 62 | 62 | 63 | 63 | 64 | 64 | 65 | 65 | 65 |
| S31.4.2 ～ S32.4.1 | | | 旧地方公務員法再任用職員（フルタイム/短時間） | | | | | | | | | |
| S32.4.2 ～ S33.4.1 | 65歳 再任用⑤ | | 暫定再任用への任期の継承 | | | | | | | | | |
| S33.4.2 ～ S34.4.1 | 64歳 再任用④ | 65歳 暫再⑤ | | | | | | | | | | |
| S34.4.2 ～ S35.4.1 | 63歳 再任用③ | 64歳 暫再④ | 65歳 暫再⑥ | | | | | | 定年60歳対象 暫定再任用職員（フルタイム/短時間） | | | |
| S35.4.2 ～ S36.4.1 | 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 | 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 | 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 | 59歳 | 60歳 定年退職 | 61歳 定年退職 | 62歳 暫再 | 63歳 暫再 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | | | |
| S39.4.2 ～ S40.4.1 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 定年退職 | 63歳 暫再 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | | |
| S40.4.2 ～ S41.4.1 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 定年退職 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | |
| S41.4.2 ～ S42.4.1 | 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 | | |
| S42.4.2 ～ S43.4.1 | 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 | 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 |