国家公務員法等の一部を改正する法律 改正の概要

~定年の引上げ等について~

令和5年4月1日施行

内閣官房内閣人事局

◆◆ 目 次 ◆◆

→ はじめに・・・・・・・・・・・・・・・1
→ 職員の生年と定年引上げスケジュール・・・・・・・2
→ 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入・・・・3
◆ 60歳に達した職員の給与・・・・・・・・・・5
◆ 60歳に達した職員の退職手当・・・・・・・・・6
◆ 定年前再任用短時間勤務制の導入・・・・・・・・・7
◆ 暫定再任用制度・・・・・・・・・・・・・8
→ 情報提供・意思確認制度・・・・・・・・・・・・9



国家公務員法等の一部を改正する法律(令和3年法律第61号、令和3年6月11日公布)は、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員にしっかりと働いていただく環境を整備するため、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げること等を主な内容とする法律であり、<u>令和5年4月1日から施行</u>されます。 ここでは、その概要について御説明します。

改正法の概要

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。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	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

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職(指定職及び俸給の特別調整額適用官職等)の職員は、60歳(事務次官等は62歳)の誕生日から同日以後の最初の4月1日 までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

3.60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。(役職定年による降任等をした職員の俸給は、異動前の俸給月額の7割水準)

4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

- ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当
 - 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。
- 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を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は65歳まで)することができる制度を設ける。

5. その他

- ・情報提供・意思確認制度が定められる。
- ・検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- •施行日:令和5年4月1日



職員の生年と定年引上げスケジュール

令和5年度より、定年60歳(原則)が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳(原則)となります。

_	定年年齡	60)歳	61	歳	62歳		63歳		64歳		65歳						
職員の生年	(年度) 職員が60歳を迎える年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	
昭和36年度 (\$36.4.2~\$37.4.1生)	令和3年度	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳											
昭和37年度 (S37.4.2~S38.4.1生)	令和4年度	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳										
昭和38年度 (S38.4.2~S39.4.1生)	令和5年度	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
昭和39年度 (\$39.4.2~\$40.4.1生)	令和6年度	57歳	58歳	59歳	60歳	 61歳	62歳	▶ 63歳	64歳	65歳								
昭和40年度 (S40.4.2~S41.4.1生)	令和7年度	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	 62歳	63歳	64歳	65歳							
昭和41年度 (S41.4.2~S42.4.1生)	令和8年度	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	 _ 61歳_	62歳	63歳	64歳	65歳						
昭和42年度 (S42.4.2~S43.4.1生)	令和9年度	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	 62歳	63歳	64歳 	65歳					
昭和43年度 (\$43.4.2~\$44.4.1生)	令和10年度	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				
昭和44年度 (S44.4.2~S45.4.1生)	令和11年度	52歳	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			
昭和45年度 (S45.4.2~S46.4.1生)	令和12年度	51歳	52歳	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		
昭和46年度 (S46.4.2~S47.4.1生)	令和13年度	50歳	51歳	52歳	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	

注1) は定年に達する年齢及び年度

注2) 🚞 は、本人の希望により、令和4年度までは現行の再任用職員として、令和5年度以降は暫定再任用職員として勤務(任期:1年を超えない範囲内、最長65歳に到達する年度末まで更新可能)

注3) アニーンは、引き続き常勤職員として勤務する場合は、当分の間、俸給月額が7割水準。また、管理監督職の職員については役職定年制により非管理監督職に異動。

短時間勤務を希望する場合は、退職した上で、定年前再任用短時間勤務職員として勤務(任期:常勤職員の定年退職日に当たる日まで)。



役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

・管理監督職勤務上限年齢による降任等

【国家公務員法第81条の2~第81条の5】

管理監督職の職員で勤務上限年齢に達している者は、勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間(異動期間)に他の官職(管理監督職以外の官職等)に異動することとなります。

・管理監督職への任用の制限

また、勤務上限年齢に達している者は、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職となることはできません。(管理監督職から降任等をした職員の場合はその日以後、新たに管理監督職となることはできません。)

役職定年制の概要

対象となる「管理監督職」

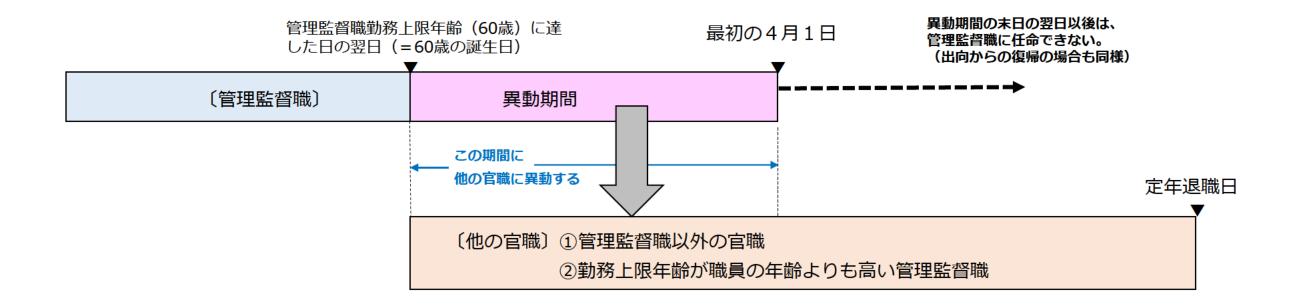
- ① 指定職
- ② 俸給の特別調整額適用官職及びこれに準ずる官職として 人事院規則で定めるもの

(現行の65歳特例定年官職等の職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性があるものとして人事院規則で定める官職については対象外)

勤務上限年齢

原則60歳

- ·事務次官等 62歳
- ・その他職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性があるもの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





(参考) 役職定年制の特例

【国家公務員法第81条の2~第81条の5】

・管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例(特例任用)

任命権者は、管理監督職を占める職員について、管理監督職勤務上限年齢による降任等(他の官職への異動)により、以下の ①~③のいずれかに該当するため、公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、当該職員を引き続き管理監督職として勤務させることができます。

- ① 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合
- 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となる場合
- ③ 当該管理監督職が特定の管理監督職グループ(※)に属しており、当該グループ内の欠員の補充が困難となる場合
 - (※) 職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職(指定職を除く。) で、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院規則で定めるもの

・特例任用の再延長

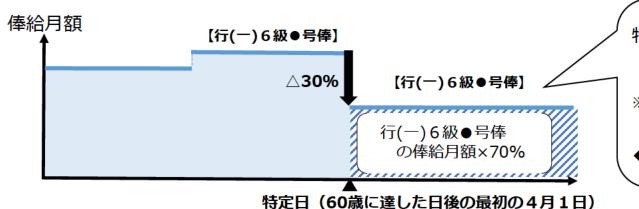
任命権者は、上記要件が継続している場合には、人事院の承認を得て、1年以内の期間内で再延長ができます。 (①と②の要件の場合は最長3年、③の要件の場合は定年退職日まで(最長5年))



60歳に達した職員の給与

- 【一般職給与法附則第8項~第14項】
- ・当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、 その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額となります。
- ・ただし、管理監督職勤務上限年齢による降任等をした職員の俸給は、異動前の俸給月額の7割水準 となります。

管理監督職以外の場合(例)



特定日以後、職員の俸給月額は 「俸給表の級号俸の額(※)×70%」となります。

- ※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 が属する職務の級及び当該職員が受ける号俸に応じた額
- ◆ 特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等はあり得ます。

◆7割水準となる手当

地域手当、期末・勤勉手当、 他の俸給等に連動する手当

◆60歳前と同額となる手当

住居手当、扶養手当、

通勤手当 等

役職定年の場合(例) 管理監督職勤務上限年齢

(60歳)に達した日の翌日 特定日(60歳に達した日後の最初の4月1日) (=60歳の誕生日) 異動期間 〔管理監督職〕行(一)9級●号俸 〔管理監督職以外の官職〕行(一)6級●号俸 俸給月額 【行(一)9級●号俸】 【行(一)6級●号俸】 △30% \wedge 30% 基礎俸給月額 △30% 差額 特定日俸給月額

特定日以後、職員の俸給は、

職員の受ける俸給月額(俸給表の級号俸の 額×70%) + 「差額」 (基礎俸給月額 (異 動日の前日に受けていた俸給月額×70%) -特定日俸給月額(特定日に受ける俸給月 額(俸給表の級号俸の額×70%))

- ◆ 特定日以後も、勤務成績に応じた昇給等による俸 給の額の変更があり得ます。
- 「差額」は特定日以後原則固定。職員の受ける俸 給月額と「差額」の合計が、職員が属する職務の級 における最高号俸の俸給月額を超える場合は、当該 最高号俸の俸給月額から職員の受ける俸給月額を減 じた額が「差額」となります。



60歳に達した職員の退職手当

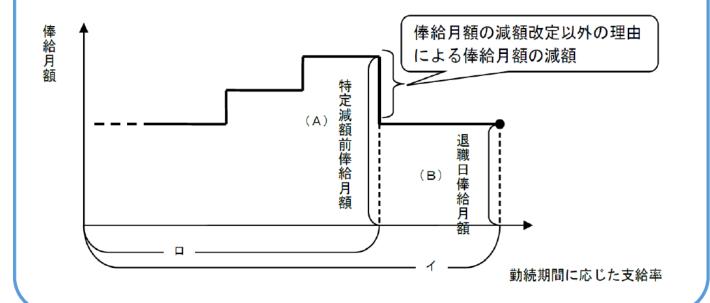
【国家公務員退職手当法附則第12項~第16項】

- ・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、**60歳に達した日以後に、非違によることなく退職した者**(勤 続11年以上)の**退職手当の基本額は、「定年退職」として算定**されます。
- ・なお、60歳に達した日後の最初の4月1日から7割水準の俸給月額となる場合も、管理監督職勤務上限年齢による降任等により 俸給月額が減額される場合も、「ピーク時特例」が適用されます。

「ピーク時特例」が適用される場合の基本額の計算方法

退職手当の基本額

- = 特定減額前俸給月額(A) × 減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ) × 調整率
 - + 退職日俸給月額(B) ×(退職日までの勤続期間に応じた支給率(イ)
 - -減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ))× 調整率



◆ 特定日以後の俸給月額が7割水準の職員

「特定減額前俸給月額」は、特定日前の最も高かった俸給月額 「退職日俸給月額」は、退職日の俸給月額(7割水準の俸給月額(※))

(※) 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員については「差額」を含みます。

(参考) 早期退職募集制度における俸給月額の割増しについて

当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持。 (60(※)~64歳までの者が応募認定退職する場合は、俸給月額は 割増しされません。)

(※) 現行の特例定年の職員(63歳)については、当該特例定年の年齢。 なお、現行65歳定年(医師等)の職員については、これまでどおり64歳まで割増し。 新特例定年の職員についても64歳までは割増しされます。

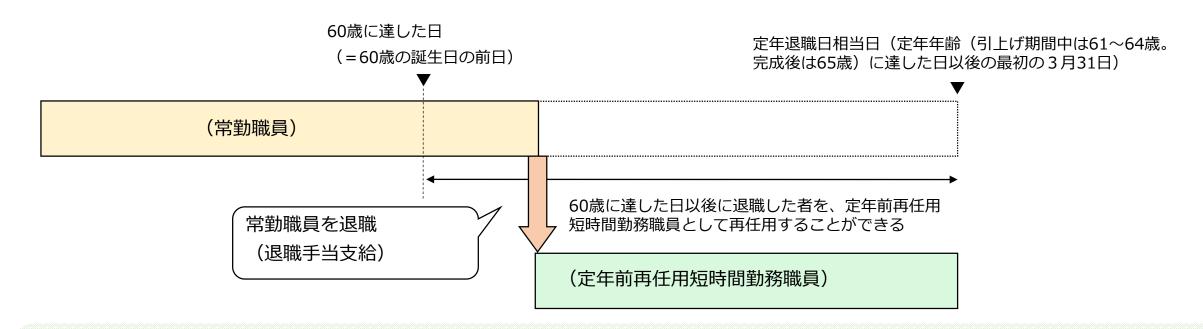


> 定年前再任用短時間勤務制の導入

【国家公務員法第60条の2】

- ・60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用(任期は65歳まで) することができる「定年前再任用短時間勤務制」が導入されます。
- ・定年前再任用短時間勤務職員の任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日までとなります。 (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)と同様の取扱いを基本とする。)

定年前再任用短時間勤務制の概要



- ▶ 採用方法:従前の勤務実績等に基づく選考採用
- ▶ 任期:採用の日から定年退職日相当日(常勤職員の定年退職日)まで
- ▶ 再任用後、定年前再任用短時間勤務職員を常勤職員に異動させることはできないが、新たに常勤職員に採用することは可能



暫定再任用制度

【改正法附則第4条~第7条】

・定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として65歳まで再任用できるよう現行の再任用制度と 同様の仕組み(暫定再任用制度)が措置されます。

(任期、勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度と同様の取扱いを基本とする。)

暫定再任用(施行日前に退職した者)の概要

- ・ 任命権者は、次に掲げる者のうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、従前の勤務実績等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て暫定再任用(フルタイム/短時間)することができます。
- ・対象者
- ① 定年退職又は勤務延長後退職した者(施行日前に勤務延長し、施行日後に退職した者を含む)
- ② 勤続期間その他の事情を考慮して①に準ずる者として人事院規則で定める者等
- ※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする官職の引上げ前の現行定年年齢に達している場合に限る。
- ※ 現行再任用制度で再任用されて施行日を迎えた職員は、施行日において暫定再任用職員として採用されたものとみなされます(任期は従前の再任用職員としての 任期の残任期間と同じ)。

暫定再任用(施行日以後に退職した者)の概要

- ・ 任命権者は、次に掲げる者のうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、令和13年度までの間、従前の勤務実績等に基づく選考 により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用(フルタイム/短時間)することができます。
- ・対象者
- ① 定年退職又は勤務延長後退職した者
- ② 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者
- ③ 勤続期間その他の事情を考慮して①・②に準ずる者として人事院規則で定める者等
- ※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする官職の引上げ期間中の定年年齢又は完成後の定年年齢に達している場合に限る。
- ※ 定年前再任用短時間勤務職員として採用することができる場合は、暫定再任用(短時間)職員として採用することはできません。



情報提供 • 意思確認制度

【国家公務員法附則第9条】

- ・任命権者は、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確認を行います。
 - (※) 現行の特例定年の職員に相当する職員として人事院規則で定める職員については、当該特例定年の年齢

内閣官房内閣人事局

〒100-8968 東京都千代田区永田町

1 - 6 - 1

電話 03-5253-2111 (代表)

電話 03-6257-3764 (直通)