

# 定年引上げに係る人事・給与制度の改正について（最終案）

## 第1 趣旨

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため、国家公務員法等及び地方公務員法において、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度を内容とする改正がなされた。

特別区においても、改正法の趣旨を踏まえ、能力と意欲のある高齢期職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、以下の改正を行う。

## 第2 改正内容

### I 定年引上げ（別紙1）

定年引上げに関する国家公務員法等及び地方公務員法の改正に伴い、特別区においても現行60歳の定年を65歳まで段階的に引き上げるとともに、関連する諸制度について、所要の見直しを行う。

### II 定年前再任用短時間勤務制（別紙2）

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、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度を導入する。

### III 暫定再任用制度（別紙3）

定年の段階的引上げ期間においても、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

## 第3 その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

## 第4 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容														
任用	1	退職 退職基準	<p>現行で定年を60歳とする職員の定年を、令和5年4月1日（令和5年度）から、2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>定年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和5年3月31日まで</td> <td>60歳</td> </tr> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61歳</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62歳</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63歳</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64歳</td> </tr> <tr> <td>令和13年4月1日から</td> <td>65歳</td> </tr> </tbody> </table>	期間	定年	令和5年3月31日まで	60歳	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳	令和13年4月1日から	65歳
			期間	定年													
			令和5年3月31日まで	60歳													
			令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳													
			令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳													
			令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳													
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳																
令和13年4月1日から	65歳																
2	採用	採用資格基準	現行どおりとする。														
3	昇任	昇任資格基準															
4	人事交流	交流基準															
5	転職	転職基準															
6	特定日（原則60歳到達後、最初の4月1日をいう。以下同じ。）以後の給料月額の決定	給料月額		<p>特定日以後の給料月額は、その者に適用される給料表の給料月額のうち、その者の属する職務の級の号給に応じた額（現給保障となっている職員については、保障額）に7割を乗じて得た額（以下「7割相当額」という。）とする。</p>													
7	管理監督職勤務上限年齢制による降格に伴う差額措置	管理監督職勤務上限年齢制による降格に伴う差額措置	<p>管理監督職勤務上限年齢制により、管理監督職から降格した職員の給料月額については、特定日にその者の受ける給料月額が降格する前日の7割相当額に達しない場合は、その差額を支給することとする。なお、原則、管理監督職勤務上限年齢制による降格により差額を支給されている職員が昇給した場合でも、当該差額は固定とする。</p>														
8	昇格	昇格	原則、現行の定年前職員の給料決定方法と同様とする。														
9		降格															
10		転職給料決定		現行の定年前職員の転職給料決定方法と同様とする。													
11	特定日以後の初任給	初任給決定	現行の定年前職員の初任給決定方法と同様とする。														

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅰ 定年引上げ】

別紙 1

区分	No.	項目	内容	
給与	12	特定日以後の昇給方法	原則、現行の定年前職員の昇給方法と同様とする。	
	13	昇給	昇給抑制	現行の定年前職員と同様とする。
	14	特定日以後の諸手当	地域手当	現行の定年前職員の算定方法と同様とする。
	15		超過勤務手当	
	16		休日給	
	17		夜勤手当	
	18		期末手当	
	19	勤勉手当		
	20	扶養手当		
	21	住居手当	現行の定年前職員の手当額と同額とする。	
	22	単身赴任手当		
	23	特定日以後の退職手当	退職日給料月額	特定日以後にその者が受けている給料月額を退職日給料月額とする。
	24		ピーク時特例	特定日以後の給料月額の算定における7割を乗じる措置は、「給料月額の減額改定以外の理由」に該当するものとする。
	25		在職期間	特定日以後も、在職期間として取り扱うこととする。
	26		自己都合による退職	60歳に達した日以後に自己都合等で退職した場合でも定年退職の支給率を適用する。
	27		勸奨退職	勸奨退職が適用される年齢要件等については現行の定年制度で対象とされる年齢要件等を維持する。
	28		退職手当の調整額	特定日以後の在職期間も評価期間とし、現行制度と同様の算出方法で調整額を支給する。 また、管理監督職務上限年齢制により管理職から降格した職員の退職手当の調整額の算出方法は「管理監督職務上限年齢に達した日の前日以前20年間」と「退職日以前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、いずれか高い方の期間のポイントの合計点数とし算出する。
	29		退職手当の基本額における給料の調整額	給料の調整額の支給を受けた者の退職手当の基本額の加算の適用に当たっては、特定日前後で期間を分けて支給額を算定する。
	30		早期退職者割増制度	政令において措置予定となっている当該制度の取扱いを踏まえ、改めて協議する。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。
	2	職名等 職種	
	3	標準的な職	
	4	標準職務遂行能力	
	5	採用 採用資格基準	<p><b>&lt;対象者&gt;</b> 60歳に達した日以後に退職をした者とする。ただし、60歳に達した日以後に退職をした者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日を経過した者であるときは、採用することができない。</p> <p><b>&lt;雇用と年金の接続への対応&gt;</b> 定年前常勤職員が退職後引き続いて定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望した場合、任命権者は、退職日の翌日、地方公務員法に基づき、定年前再任用短時間勤務職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。</p> <p><b>&lt;採用職種&gt;</b> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><b>&lt;採用困難職種&gt;</b> 現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><b>&lt;任用する職務の級&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。</li> <li>任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。</li> </ul>

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目	内容						
任用	5	採用 採用資格基準	<p>&lt;一部事務組合と23区間の採用&gt;                      現行の再任用制度と同様とする。</p> <p>&lt;選考方法&gt;                      選考方法は、以下に掲げる方法とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>選考方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>同じ職種（原則）</td> <td>① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの</td> </tr> <tr> <td>異なる職種</td> <td>① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う</td> </tr> </tbody> </table>	区分	選考方法	同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う
区分	選考方法								
同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの								
異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う								
給与	6	給料表 給料表	各給料表に定める基準給料月額（定年前再任用短時間勤務職員について一般職の職員の給与に関する法律の例により定める令和5年4月1日以降に適用される額をいう。以下同じ。）のうち、当該定年前再任用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。						
	7	諸手当	地域手当						
	8		休日給						
	9		夜勤手当						
	10		単身赴任手当						
	11		超過勤務手当						
	12	期末手当	原則、現行の再任用制度と同様の支給月数及び算定方法とする。						
	13	勤勉手当							
14	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。							

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅱ 定年前再任用短時間勤務制】

別紙 2

区分	No.	項目		内容
給与	15	退職手当	退職手当	退職手当は支給しない。
	16	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。
	17	休職者給与	休職者給与	
その他	18	短時間勤務 職員の勤務 時間	1週につき15時間30分 から31時間の基準	現行の再任用制度と同様とする。

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙3

区分	No.	項目	内容	
任用	1	職名（職層名・職務名）	現行の再任用制度と同様とする。	
	2	職名等		職種
	3			標準的な職
	4			標準職務遂行能力
	5	採用	採用資格基準	<p>&lt;対象者&gt;</p> <p>対象者は、以下に掲げる者とする。</p> <p>(1) 令和5年3月31日以前に退職した者</p> <p>① 定年退職者</p> <p>② 勤務延長後退職した者（令和5年3月31日以前に勤務延長されて令和5年4月1日以後に退職した者を含む。）</p> <p>③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。）</p> <p>(2) 令和5年4月1日以後に退職した者</p> <p>① 定年退職者</p> <p>② 勤務延長後退職した者</p> <p>③ 定年退職者に準ずる者（定年退職者に準ずる者の要件については、現行の再任用制度と同様とする。）</p> <p>④ 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</p> <p>※ (1)及び(2)のいずれにおいても、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職（短時間勤務の職）に係る定年（定年相当年齢）に達していない者は、採用することができない</p>

区分	No.	項目	内容
任用	5	採用 採用資格基準	<p><b>&lt;雇用と年金の接続への対応&gt;</b></p> <p>(1) 内容                      任命権者は、①に掲げる場合にあつては当該職員の退職日の翌日、②及び③に掲げる場合にあつては当該職員の採用に係る任期に引き続き、改正法に基づき、暫定再任用職員として採用するものとする。ただし、任命権者は、暫定再任用職員への採用を希望する職員が地方公務員法第16条又は第28条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当すると判断した場合、採用しないことができる。</p> <p>① 定年退職者（勤務延長後退職した者を含む。）が、当該職員の退職に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>② 定年退職（勤務延長後退職を含む。）後引き続き現行再任用職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>③ 定年前常勤職員を退職後引き続き定年前再任用短時間勤務職員として採用された者が、当該職員の採用に係る任期に引き続いて暫定再任用職員への採用を希望した場合</p> <p>(2) 採用する職                      現行の対応と同様とする。</p> <p>(3) 任期                      現行の対応と同様とする。</p> <p><b>&lt;採用職種&gt;</b>                      現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><b>&lt;採用困難職種&gt;</b>                      現行の再任用制度と同様とする。</p> <p><b>&lt;任用する職務の級&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務分類基準については、現行の再任用制度と同様とする。</li> <li>・ 任用する職務の級については、退職時に任用されていた職務の級と同等を基本とする。</li> </ul> <p><b>&lt;一部事務組合と23区間の採用&gt;</b>                      現行の再任用制度と同様とする。</p>



定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙3

区分	No.	項目	内容						
任用	5	採用 採用資格基準	<p>&lt;選考方法&gt; 選考方法は、以下に掲げる方法とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>選考方法</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>同じ職種（原則）</td> <td>① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの</td> </tr> <tr> <td>異なる職種</td> <td>① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う</td> </tr> </tbody> </table>	区分	選考方法	同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの	異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う
	区分	選考方法							
同じ職種（原則）	① 書類審査 ② 面接 ③ ①②のほか、採用する職種に応じて任命権者が必要と認めるもの								
異なる職種	① 同じ職種に採用する場合に実施するものと同様なもの ② ①のほか、任命権者が必要と認めるもの ※ 技能系職種から事務系職種に採用する場合は、上記①②のほか、「筆記試験」を行う								
6	その他	任期の末日	現行の再任用制度と同様とする。						
給与	7	給料表	給料表						
	8	諸手当	地域手当						
	9		休日給						
	10		夜勤手当						
	11		単身赴任手当						
	12		超過勤務手当						
	13		期末手当						
	14		勤勉手当						
	15	その他	扶養手当及び住居手当は支給しない。						
	16	退職手当	退職手当	退職手当は支給しない。					
17	職務の級	等級別基準職務	現行の再任用制度と同様とする。						

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について【Ⅲ 暫定再任用制度】

別紙 3

区分	No.	項目		内容
給与	18	休職者給与	休職者給与	現行の再任用制度と同様とする。
その他	19	フルタイム勤務職員の勤務時間	1週につき38時間45分の基準	現行の再任用制度と同様とする。
	20	短時間勤務職員の勤務時間	1週につき15時間30分から31時間の基準	

## 年齢による昇給の抑制の見直しについて(案)

### 1 趣旨

高齢期職員の能力及び経験を本格的に活用するための定年引上げの開始に伴い、年齢による昇給の抑制について、国の状況等を踏まえ見直しを行う。

### 2 内容

職員が55歳(業務職給料表及び医療職給料表(一)適用職員は57歳)に達した年度の翌年度以降の昇給において、4号抑制する。

### 3 実施時期

令和5年4月1日

### 4 経過措置

旧制度が適用されていた職員への経過措置として、以下のとおり号給調整を行う。

#### (1) 対象となる職員

施行日に在職する業務職給料表適用職員のうち、施行日前に年齢による昇給の抑制を受けていた職員

#### (2) 調整号数

当該職員に新制度を適用した場合に得られる号給を基礎とする。

#### (3) 調整時期

令和5年4月1日以後