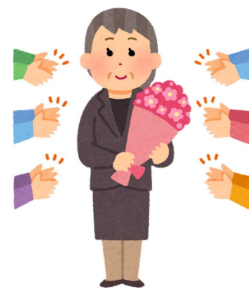


# 定年延長でどう変わる？



2021年6月、国家公務員法・地方公務員法が改正され、公務員の定年退職年齢が引き上げられました。この結果、1963年度に生まれた職員（2022年4月1日に満58歳）は61歳定年となり、以後、1964年生まれば62歳定年と、1歳ずつ定年が延長され、1967年度生まれ以降の職員は、全員が65歳定年となることが定められました。

高教組では2021年7月の役員研修講座で概要をお知らせしましたが、その後明らかになったことや、当局の考える導入に向けた今後の予定などまとめました。

※「定年延長」「定年引き上げ」とふたつの表現が見られますが内容は同じもので、制度に対する立場の違いはありません。国や県など当局側は「定年引き上げ」という表現を用いています。

## 【 雇用と年金の接続 】 ～再任用制度から定年延長へ

2001年度から公務員の再任用制度が始まりました。内閣府は、「定年等で退職した国家公務員の公務で培った知識・経験を公務の場で活用していくとともに、60歳前半半の生活を支えるために設けられた制度です」と説明しています。この説明の後半が重要であり、年金支給開始年齢の引き上げに伴って雇用と年金の接続を重視して設けられた制度といえます。制度導入当初は、年金の定額部分が支給されていたこともあり、再任用を希望する人も多くありませんでしたが、2010年代に入り、定額部分の支給年齢の開始引き上げがはじまると、無収入の時期が生じることから、多くの人が再任用を希望するようになりました。

公務員の定年延長が検討されたのは、この状況をふまえたものです。当初は、1962年度生まれの人から段階的に引き上げる方向で検討されていましたが、国会の事情で法案審議が先送りされ、2021年に法が改正されたことから、上記の通り1963年度生まれの人以降の定年延長が決定しました。この法改正はその目的を「少子高齢化が進み生産年齢人口が減少する中、複雑高度化する行政課題に的確に対応するため」としていますが、再任用の時と同じく、雇用と年金の接続が主目的であることは間違いありません。

※ 年金支給年齢の引き上げの完成で、1961年度生まれ以降の人は、65歳まで年金が全く支給されません。

## 【 改正法の概要 】

- ① 定年の段階的引き上げ
- ② 役職定年制度の導入
- ③ 定年前再任用短時間勤務制度の導入
- ④ 暫定再任用制度の導入
- ⑤ 情報提供・意思確認制度の新設  
→職員が60歳に達する年度の前年度に情報を提供し職員の意思を確認する

### 大分県が地公労に示した 制度導入に係る今後のスケジュール案

2022年 3月	制度素案作成
8月	制度案完成
9月	県議会に条例改正案上程
10月	職員への説明会実施 ※左記の⑤にあたるもの 職員意向調査
2023年 4月	新制度スタート

## 【 定年延長シミュレーション 】

年度ごとの定年年齢	移行期間												2031年度制度完成	
	60	61		62		63		64		65				
会計年度 職員の生年	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033		
1962年度生まれ	60	61	62	63	64	65								
1963年度生まれ	59	60	61	62	63	64	65							
1964年度生まれ	58	59	60	61	62	63	64	65						
1965年度生まれ	57	58	59	60	61	62	63	64	65					
1966年度生まれ	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65				
1967年度生まれ	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65			
1968年度生まれ	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65		

※ 赤線が定年退職。現在63歳定年の現業職員は、2029年度から適用のため、2023・2025・2027年度末は、現業職員を除いて定年退職者なし。2029・2031年度末は全職種で定年退職者なし。

## 【 定年延長時の賃金・諸手当 】

給与月額～ 60歳に達した日以後の、最初の4月1日以降に適用される給料表月額に100分の70を乗じた額とする。

61歳以降の賃金は、60歳時点の7割を固定したものでなく、61歳以降も便宜上給料表の号級に位置づけられ、その月額の7割が支給されるという考え方をとります。総務省が出した「定年引き上げに向けた質疑応答(第3版)」にも、給料表が改定されれば、改訂後の月額が基本となるとの考え方を示しており、**給料表が改定されれば、賃金変動します。**

諸手当 ～ 給与月額が基準となる一時金や時間外勤務手当等は7割措置に連動する。一方、扶養手当や通勤手当、単身赴任手当など給与月額に関係なく定額のものには減額なし。また、調整額や初任給調整手当、管理職手当などは7割水準とする。

退職手当～ **支給は「定年退職」後。**「ピーク時特例」を適用し60歳時点の給与月額で額が算定される。



### ※※ 退職手当算定方法 ※※

退職時給料月額×支給率×調整率  
(0.837)+調整額

退職時給料月額 ※ピーク時特例を適用し60歳時の額  
給料表の金額+調整額(教職調整額など)

支給率

勤続年数で異なるが、最高は勤続35年以上の57.0

調整額

職種で異なるが、行政職5級と教育職2級(一時金の役職加算10%対象者)の場合、32,500円×60

総務省の見解は「60歳で退職した時と比べ不利益とならないようにする規定」としたというものです。勤続年数が35年に満たない場合、61歳以降の勤続年数は、給料月額(7割支給額)×支給率(全年数-60歳までの勤続年数)の計算で加算されます。また現行45歳～59歳に適用されている定年前退職の優遇措置も延長し、45歳～64歳に適用されます。**\*大分県は45歳～59歳**

※ 退職手当算定方法の概略は右記。

## 【 新たに導入される制度 】

### ① 役職定年制

管理職の上限年齢を60歳に規定するため、60歳に達した年度の翌年4月に降格する。ただし、例外措置として下記「特例任用」に該当する職員は管理職として勤務させることがある。

特例任用① 職務遂行上特別な事情がある場合 (賃金は据え置き)

特例任用② 管理職の欠員補充が困難な場合 (賃金は7割措置)

特例任用①は、総務省の見解では「余人を持って変えがたい」場合であり、おそらくキャリア官僚レベルを想定したもので、普通に考えて学校現場では導入できないものと読み取れます。特例任用②は、管理職の退職者数と新規登用数の調整が難しいときに適用されるものであり、これを適用することで再任用校長・教頭が出ることも考えられます。

### ② 暫定再任用制度と定年前再任用短時間勤務制度

暫定再任用は、2023年度から65歳定年の完成年度である2031年度(※表面の表参照)までの9年間、定年退職後の61～65歳の職員に、**\*2022年度までの再任用制度を適用するもの。**

定年前再任用短時間勤務は、1963年度以降に生まれた職員に対して、「多様な働き方のニーズに対応」するため、定年前に一旦退職し、61歳以降本来の定年退職年齢までの間、短時間勤務を認めるとしたもの。勤務時間や賃金は**\*暫定再任用制度のハーフタイム勤務と同じだが、再任用制度と異なり、フルタイム勤務に復帰することはできない。\*定年退職年齢に達した翌年度からは、暫定再任用フルタイムで勤務可能。**

## 【 今後のとりくみ 】

\* 県は2022年の9月議会で条例改正を実施。課題としては、

- ・ 移行期間中、定年までは61歳以後の賃金7割措置対象だが、定年後暫定再任用になると賃金が下がる
- ・ 定年延長を見通した人事異動ルールをどうするか

などがあり、決まっていない点、改善を求めなければならない点があります。県も地公労の交渉を受けるとしており、高教組も地公労各単組と連携して、新制度の課題解決にとりくみます。

職場集会で制度変更に対する討議を行い、疑問点や要望を高教組本部にご連絡ください。

※ 本部への連絡方法は何でも構いません。Googleフォームでも受け付けます QRコード→

