

	号外	定価 1部2円	<h1 style="font-size: 2em;">定年引上げ 学習資料</h1>
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1	
	第3種郵便物認可	号 岩手県庁内 岩手県職員労働組	
		△	

(作成日：2022年10月7日)

2023年4月～ 定年が段階的に引き上げられます

県当局は、7月6日に県地方公務員共闘会議（議長：佐藤工 岩教組）に対し、加えて7月13日には岩手県職労に対し、「職員の定年年齢を65歳に段階的に引き上げる」内容の提案を行い、2023年4月施行に向け、9月議会に条例提案したい旨説明しました。県職労は、県当局と交渉を行い、条例への提案を了としました。

しかし、運用面では解決すべき課題が数多くあることから、県職労は労働者の立場から安心して働き続けられる環境整備に向け、今後も交渉等の取り組みを進めていくことを確認しました。

1 定年年齢 2023年度から段階的に定年を引き上げ

- 職員の定年年齢（現行 60 歳）を 65 歳に段階的に引き上げる。（図 1 参照）
- 医師・歯科医師の定年年齢（現行 65 歳）の引き上げは 70 歳。

【図 1】生年月日の定年引上げイメージ

R5. 4. 1 施行 (表中の年齢は年度末の年齢)

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歳	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳	65歳	65歳
S32. 4. 2 ～S33. 4. 1	65歳 再任用	現行の再任用制度は廃止										
S33. 4. 2 ～S34. 4. 1	64歳 再任用	65歳 暫再										
S34. 4. 2 ～S35. 4. 1	63歳 再任用	64歳 暫再	65歳 暫再									
S35. 4. 2 ～S36. 4. 1	62歳 再任用	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再								
S36. 4. 2 ～S37. 4. 1	61歳 再任用	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再							
S37. 4. 2 ～S38. 4. 1	60歳 定年退職	61歳 暫再	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再						
S38. 4. 2 ～S39. 4. 1	59歳	60歳	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

2 60歳に達した職員の給与

退職時の給与月額7割

- 月額は60歳後最初の4月1日以降適用される給料表の7割。(図2参照)
- 期末・勤勉手当も7割を乗じた給料月額を基礎として算定。

【図2】生年月日の定年引上げイメージ

「特定日」以降の職員（60歳超職員）の給料月額
 =現在の級号給の給料月額×70%

※特定日：60歳を超えた日後の最初の4月1日

<例>

行(一)5級90号の職員の給料月額（月額は2019年度の額）
 = 392,300円 × 70% = 274,610円

※ 50円未満は切り捨てのため ⇒ 274,600円

※ なお、50円以上100円未満の場合は切り上げとなる

<例>

60歳になった年度の
3月末時点

5級90号
392,300円

4月1日以降

5級90号
392,300円×70%
=274,610円
※ 50円未満は切り捨て⇒
274,600円



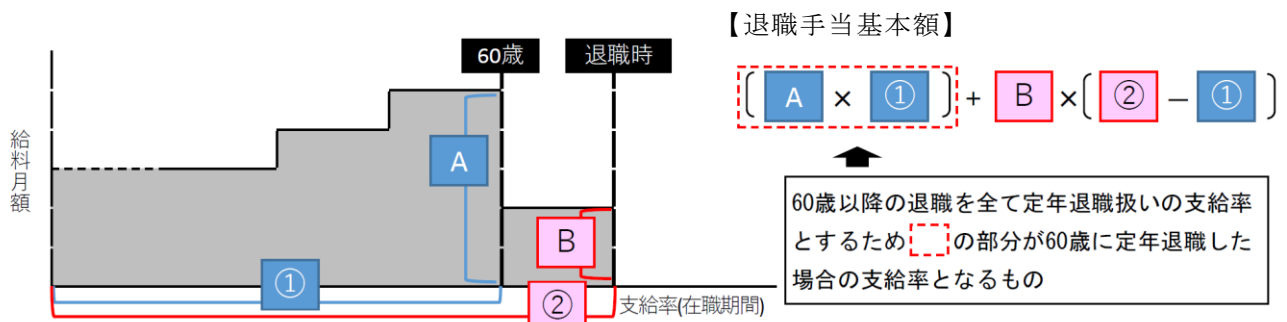
格付けは変わりませんが、給料
月額の7割水準となります

- 退職手当は、60歳以後の退職は自己都合退職であっても定年退職の支給率を適用。(図3参照) なお、給料月額が最も高い時点で退職手当を支給するピーク時特例を適用。

【図3】退職手当の算定イメージ

退職手当 = 基本額（退職時の給料の月額 × 支給率） + 調整額

- ・ 退職手当について、60歳を超える職員が定年前に自己都合退職した場合も、定年退職した場合の支給率により算定すること（定年退職の支給率 > 自己都合退職の支給率）
- ※ 退職手当には、給料月額が最も高い時点での退職手当額を支給する制度（ピーク時特例）があることから、この改正により60歳で定年退職した場合と同じ又はそれ以上の支給率となる
- ※ 退職手当の支給率は35年勤続が上限となるため、60歳の時点で勤続35年に到達している者は60歳以降どの時点で退職しても支給率が同一となる



県職労独自課題 条例制定後も運用面は継続協議

1 勤務意欲 評価・・・60歳未満と不均衡解消を

高齢層職員の勤務意欲確保は、55歳昇給停止の現状では定年引上げにより更に重要な課題である。総務部長から、「現在の再任用職員と比較し、年収100万円程度の増額となり処遇面で一定の効果がある。併せて、勤勉手当の評価など、それぞれの職制や職種に応じた取組を行っていく」としたことから、県職労は、「60歳未満の職員と同じ土俵での評価は、体力的に難しく不均衡が生じる」とし、評価枠の工夫を強く求めた。

2 再任用職員の処遇 経験を活かせる賃金改善を

制度完成までの間、60歳越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と一緒に働く。県職労では、知識、技術、経験が豊富な高齢職員が最大限活躍できるよう、手当の見直し（例：寒冷地手当、扶養手当）など賃金改善を強く求めてきた経過がある。

これに対し、総務部長は、「諸手当の見直しは極めて困難」との考えを示すも、「暫定再任用の職は、役職定年後の職位を引き継ぎ、格下げにならないよう見直す」とした。県職労は、引き続き再任用職員の処遇改善に全力を尽くす。

3 定数 県希望者の受験機会確保と欠員補充を

退職者数の推移や採用予定者数を踏まえた組織定数の在り方について、総務部長は、「次期定員管理計画において、定年引上げによる職員構成の変化と、今後の業務量等の変化や見通しとをうまく連動させ、適正な定員管理をしていく」と回答。県職労は、県希望者が受験機会の不利にならない配慮を求め、年度毎の採用を均衡にするために欠員分を他の職員がカバーすることが無いよう定数条例の経過措置などの検討を求めた。

4 60歳以降の人事異動 希望業務・希望地に配慮を

60歳以降の人事異動に関し、総務部長は、「基本的には、現行再任用職員と同様、人事ヒアリングなどを通じて、希望業務や勤務地を把握しながら、各部局と調整し、配置や業務内容を検討していく。」と回答。県職労は、常勤職員と60歳以降の職員の個別事情に配慮するよう要請した。

5 専門職種 確保難克服できる業務の在り方を

県職労は、保健師の再任用職員がほとんど残っていない実態から、特に専門職は、業務を抱えながら若手指導と上司の支援を行っていても身体が持たない。60歳以降も従事いただけるよう、職制上の精査など、あり方を考慮する必要があると訴えた。