

要求に基づく対話で
仲間の輪を広げよう

定年年齢の65歳への延長が確定

令和5年度退職者から順次1年ずつ延長

定年退職六五歳に
今後は七〇歳も視野に

これまで、原則六〇歳としていた定年年齢を二〇二三年度から二年に「一歳ずつ引き上げ、最終的に六五歳まで引き上げることとされており、段階的引き上げのスケジュールは下表の通りとなっています。

一方、今年度から改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行され、民間企業では七〇歳までの就労機会確保の責任が努力義務ではありますが課せられていきます。定年年齢について民間準拠を口実に更なる引き上げも想定されます

引上げ年度は
新規採用ゼロに

昭和三十八年度生まれの職

六月四日、定年延長にかかる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が成立しました。これによって現在の原則六〇歳としていた定年年齢が二〇二三年度から、段階的（二年に「一歳ずつ」に引き上げられ、六五歳になります。

人事の停滞や年齢構成の歪化、役職定年制など、今後の人事発令に大きな影響が懸念されます。

員から定年年齢が引き上げられることとなり、引き上げ年度には、定年退職者が居ないこととなりますので、総定員法の枠組みの中では、新規採用者を採用することが基本的に出来なくなります。

この点に関して、政府は国会で「新卒採用が滞ることのないよう、一時的な定員の調整を措置することを考えている」と答弁していますが、現段階においてどの程度措置されるのか定かではありません。

適切な措置がとられなければ、新規採用が困難となることによって計画的な人材育成に支障をきたし、安定的な公務サービスの提供に影響を及ぼす、技術の継承が困難になる等大きな問題です。また、年度によ

定年の段階的引き上げシミュレーション(2021年通常国会提出法案)

引上げ開始												制度完成													
西暦年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度		2026年度		2027年度		2028年度		2029年度		2030年度		2031年度		2032年度	
和暦年度		R 3	R4	R4	R5	R5	R6	R6	R7	R7	R8	R8	R9	R10	R10	R11	R11	R12	R12	R13	R13	R14	R14	R15	
		4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31	4/1	3/31
定年年齢		60				61				62				63				64				65			
退職者		S36年度生		S37年度生		退職者なし		S38年度生		退職者なし		S39年度生		退職者なし		S40年度生		退職者なし		S41年度生		退職者なし		S42年度生	
誕生 年 齢	S36年度生 (1961年度生) 1961/4/2～1962/4/1	60 R4.3.31退職																							
	S37年度生 (1962年度生) 1962/4/2～1963/4/1	59	60 R5.3.31退職			61		62		63		64		65											
	S38年度生 (1963年度生) 1963/4/2～1964/4/1	58	59			60		61		62		63		64		65									
	S39年度生 (1964年度生) 1964/4/2～1965/4/1	57	58			59		60		61		62		63		64		65							
	S40年度生 (1965年度生) 1965/4/2～1966/4/1	56	57			58		59		60		61		62		63		64		65					
	S41年度生 (1966年度生) 1966/4/2～1967/4/1	55	56			57		58		59		60		61		62		63		64		65			
	S42年度生 (1967年度生) 1967/4/2～1968/4/1	54	55			56		57		58		59		60		61		62		63		64		65	

※制度完成までの間、暫定再任用制度により1年の任期を更新して65歳まで働くことができる

※60歳に達した日以降、退職して定年再任用短時間勤務職員を選択することができる(任期は定年退職日まで)

て新規採用に不平等が出る
こととなり、新卒学卒者の
就職活動にも影響が及び、

防災官庁としての技術力の
継承にも悪影響が及ぶ可
能性があります。

役職定年制を導入

更なる、高齢職員の賃金抑制も検討

定年年齢の引き上げに伴い、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、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、管理監督職を対象に「役職定年制」が、当分の間導入されます。

「管理職」は退職年度末までに降任等の処遇後退

役職定年制」の基本的な枠組みは、管理監督職の職員で勤務上限年齢（原則六〇歳）に達した者を、次の四月一日までの期間に、他の官職に移動させるものです。役職定年は、一定の年齢に達したことを理由として一方的に転任・降任、不利変更させる制度で、年齢による差別と言えます。今後、人事院が降任又は降給を伴う転任を行うに当たって任命権者が遵守すべき基準その他の必要な事項を人事院規則で定めるとしています。

例えば、中部地整の二年度定年退職者で言えば、概ね三〇人の「管理職」が定年退職年度明けまでに、転任・降任させられることとなり、定年退職前に大幅な処遇の後退を余儀なくされる可能性が高くなります。

六〇歳超職員の賃金水準は七割に

六〇歳に達した職員の給与水準は、当分の間、職員の俸給月額、職員が六〇歳に達した日後の最初の四月一日以後、七割水準（俸給月額水準に係する手当も同様）に引き下げられます。

先ほどの役職定年により降任等になり管理監督職でなくなる職員は、俸給の特別調整額も支給されなくなることから、年間給与水準が六割程度になる場合もあります。

管理職以外の職員は、六〇歳時と同じ業務に携わったとしても賃金が三割削減させられることとなり、職員の生活への不安も解消されません。

更に、七割水準を「当分の間」としているのは、人事院が六〇歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう（中略）六〇歳前の給与カーブも含めた給与カーブのあり方等について検討」と言及し、定年延長制度完成時まで給与カーブの見直すスケジュールを打ち出しており、極めて危険です。

退職金は現行水準維持に

定年年齢の延長に伴う退職手当への影響も懸念されていますが、退職手当については、職員が六〇歳に達した日後の最初の四月一日から七割水準の俸給月額となる場合も、管理監督職員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、ピーク時までとピーク時後退職時までの期間に分けて計算するいわゆる「ピーク時特例」が適用

諸手当の分類

俸給月額等に連動する手当	地域手当、広域移動手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、期末手当、勤勉手当
60歳前と同様の水準の手当	扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、寒冷地手当

用され、基本的に現行水準が維持されます。

情報提供・意思確認制度

任命権者は、職員が六〇歳に達する年度の前年度に、六〇歳以後の任用・給与・退職手当の制度に関する情報提供を行った上で、職員の六〇歳以後の勤務の意思を確認するように努めることとされています。

年金支給年齢が六五歳の職員の将来設計に大きく影響する退職年齢延長は、役職定年制」の導入が人事にどんな影響を与えるかも不明な中、昭和三十八年度生まれの職員は来年度に、情報提供」がなされます。既に管理職の職員は、今更、降任」を覚悟させられることとなります。一日も早く全職員への情報提供を求めます。