事例No.	3249
公表年度	R6
団体の属性	都道府県
団体名	鹿児島県

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成

事例種類	定年引上げ

事例内容・タイトル

鹿児島県における定年引上げに関する取り組みについて

出典

地方公務員月報2025年3月号（グラビア）

定年引上げに関する取組

鹿児島県における定年引上げに関する取り組みについて

鹿児島県総務部人事課

【はじめに】

令和三年六月に「地方公務員法の一部を改正する法律」（令和三年法律第六三号、以下「改正法」という。）が公布され、令和五年四月一日に施行されました。同法は、国家公務員について、定年が段階的に引き上げられることなどを踏まえ、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めている地方公務員についても、同様の措置を講ずることなどが主な内容とされており、本県においても令和五年四月から定年引上げを行ったところです。

【定年引上げまでの経緯と内容】

本県における定年引上げ前の定年は、昭和六〇年三月三一日に施行された「鹿児島県職員の定年等に関する条例」（以下「条例」という。）により、一般職員は六〇歳、医師は六五歳とされ、また現業職員のうち運転技師などの技能職は六〇歳、道路整備員などの労務職は六三歳とされていました。

今回の定年引上げにあたり、定年年齢は勤務労働条件に当たるため、令和四年六月から八月にかけて職員団体等との交渉を実施した上で、同年九月議会で条例の改正を行いました。



条例の改正内容は、基本的には国家公務員と同様ですが、現業職員については技能職・労務職ともに一般職員と同じ六五歳とし、また医師については、確保の困難性などを考慮して定年を七〇歳としたところです。

また、定年が引き上げられることに伴い、高齢期職員に多様な選択肢を示す観点から、高齢者部分休業制度を令和五年四月から導入することとしました。

【制度開始までの準備】

今回の改正では、給与の七割措置や管理監督職勤務上限年齢制、暫定再任用制度、定年前再任用短時間勤務制度など、従来にない新たな制度が設けられました。これらの改正内容について、職員団体等との協議が調った段階で庁内各部局にお知らせするとともに、条例改正のタイミングで人事課から庁内全所属に文書で周知しております。

改正法では、次年度に条例で定める年齢に達する職員に対し、当該条例で定める年齢に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容などについて情報を提供するとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めることとされており、条例においてもその旨を規定しました。

これに基づき、当該年度末に五九歳となる全職員に対し、





定年引上げに伴う新たな制度改正を内容とする「鹿児島県職員の六〇歳以降の働き方について」と題したパンフレットを送付するとともに、県内七地区にある地域振興局及び支庁において、パンフレットの内容についての説明会を開催し、参加職員に対して人事課職員が改正内容を説明しております。

説明会においては、「六〇歳以降の給与はどのように算定されるのか」、「退職手当の計算はどのようになるのか」、「管理監督職勤務上限年齢制に基づく降任（いわゆる役職定年）となった後はどのような職に就くのか」、「役職定年の対象となるのはどの職位か」などの質問があり、その都度可能な限り具体的な説明を行っております。

また、六〇歳以降の勤務の意思の確認については、当該年度末に五九歳となる全職員に対し、六〇歳以降も継続して勤務する予定があるか、定年前再任用短時間勤務を選択する予定があるか、という点についての確認を行っております。

ただ、管理監督職勤務上限年齢に基づく降任や定年前再任用短時間勤務職員の採用について、本県では原則として六〇歳に達した日以後の四月一日付けとしており、当該年度末に五九歳となる職員にとってこれらの降任や採用は一年以上先のこととなります。このため、本県では人事管理上の必要性という観点から、当該年度に六〇歳となる職員に対しても同様の確認を行っており、勤務の意思について可能な限り正確な把握に努めております。

さらに、定年年齢が令和五年四月から二年に一歳ずつ段階的に引き上げられたことに伴い、それまで定年年齢が六三歳とされていた現業職員を除き、二年に一度は定年退職者が発

生しないこととなります。これに伴い、退職手当の予算については、隔年で定年退職者の退職手当を計上することとなりますが、これに対応するため、本県では令和五年三月に「鹿児島県退職手当基金条例」を制定しました。当該基金を活用して退職手当を支給することにより、年度間の財政負担を平準化させることとしております。

このほか、定年引上げ対象職員（年度末五九歳職員）を対象に、「組織上の役割（立場）の変化を認識した上で、知識・経験を生かし、モチベーションを維持しながら、公務に貢献するための意識改革の実現を図る」ということを目的として、外部講師による「定年引上げ対象職員等研修」を令和四年度から実施しております。

【定年引上げ後の人事】

令和五年四月一日に定年年齢が引き上げられたことにより、令和五年度末で六〇歳となる職員については定年年齢が六一歳となったため、令和六年度も定年退職せず引き続き職員として勤務することとなりました。

本県知事部局では、令和五年度末で六〇歳であった職員は事務職・技術職合わせて一六四名いましたが、このうち八〇名が自己都合退職し、四名は定年前再任用短時間勤務職員として勤務を選択、残りの八〇名が引き続き常勤職員として勤務を継続しています。

また、令和五年度末で六〇歳であった職員のうち、管理監督職勤務上限年齢制の対象となる職、いわゆる管理職であった職員は一〇二名いましたが、このうち三四名が役職定年による役降りとなり、非管理職として勤務しています。

本県では、役降りした職員のために新たな職を設けるといったことは行わず、従来からの組織の中で位置づけられた職において、通常の人事異動という形で発令を行い勤務してもらっています。定年引上げ前においても、管理職であった職員が再任用職員として勤務する場合には、非管理職の係長や主査として勤務してもらっていたこともあり、現時点で大きな問題は生じていないと考えております。

なお、本県教育委員会においては、校長の職を特定管理監督職群として定め、管理監督職勤務上限年齢制の特例として運用を行っておりますが、知事部局においては特定管理監督職群の運用は行っておりません。

【今後の課題】

令和五年四月から定年年齢が引き上げられ、令和六年四月には役職定年や給与の七割措置などが始まりましたが、現時点で運用上の目立った課題は特に生じておりません。

一方、職員団体等からは定年引上げとなった六〇歳超の職員と暫定再任用職員との給与格差を訴える声があるほか、説明会においても六〇歳以降の給与や退職手当の計算方法が分からないという声もあります。また若い頃と同様の業務に六五歳まで従事できるか不安を感じるという声も聞いています。

県としては、定年引上げに伴う様々な制度改正とその運用について、今後も機会を捉えて職員への周知を図るとともに、職員が定年まで安心して働き続けられるような環境整備を進めてまいりたいと考えております。