

定年の引上げについて（案）

1. 目的

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高年齢期の職員に最大限活躍してもらうため、北海道大学職員の定年を 65 歳に引き上げることなど就業規則等の改正を行う。

2. 改正概要

（1）定年の段階的引上げ

①教員以外の職員

定年を満 60 歳から満 65 歳に、令和 5 年度から段階的（2 年毎に 1 歳）に引き上げる。

	現行	令和 5 年度～ 6 年度	令和 7 年度～ 8 年度	令和 9 年度～ 10 年度	令和 11 年度～ 12 年度	令和 13 年度～ 【完成形】
定年	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳

※定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として、定年退職後 65 歳までの間、現行の再雇用制度による再雇用を行う。

②助手・船員教員

定年を満 63 歳から満 65 歳に、令和 11 年度から段階的（2 年毎に 1 歳）に引き上げる。

	～令和 10 年度（現行）	令和 11 年度～ 12 年度	令和 13 年度～ 【完成形】
定年	63 歳	64 歳	65 歳

※定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として、定年退職後 65 歳までの間、現行の再雇用制度による再雇用を行う。

（2）役職定年制の導入及び特命職（仮称）の設置

組織活力の維持のため、管理監督職（管理職手当支給適用職）の職員は、60 歳（助手・船員教員にあつては 63 歳）に達した日後の最初の 4 月 1 日に、管理監督職以外の職として新たに設ける「特命職（仮称）」に異動させる。

ただし、役職定年による異動により、大学運営等に著しい支障が生ずるものとして、大学が特に必要と認めた場合、引き続き管理監督職として勤務させることができる。

また、管理監督者以外の職員についても、その後の柔軟な人員配置を可能とす

るため、60歳（助手・船員教員にあつては63歳）に達した日後の最初の4月1日に、全て「特命職（仮称）」に異動させる。

※「特命職（仮称）」については、別紙「特命職（仮称）について」を参照。

（3）特命職に異動した職員の給与

特命職に異動した者の基本給月額、その者に適用される基本給表の級号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

なお、定年の段階的な引上げ期間中に特命職を定年退職し、その後再雇用された職員の基本給月額は、経過措置として、定年退職時にその者に適用されていた基本給表の級号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

（4）60歳以後定年前に退職した者の取扱い

①退職手当について

60歳（助手・船員教員にあつては63歳）に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

②再雇用について

60歳（助手・船員教員にあつては63歳）に達した日以後の最初の3月31日以後に、定年前の退職を選択した職員が引き続き再雇用を希望したときは、現行の再雇用制度により再雇用する。

（5）契約職員の取扱い

正規職員の定年引上げの完成年度となる令和13年度に、契約職員の定年及び採用にかかる年齢制限を満60歳から満65歳に引き上げる。

3. 就業規則等改正日

令和5年4月1日（予定）

特命職（仮称）の概要（案）

1. 特命職とは

定年の引上げ及び役職定年制の導入に伴い、役職定年した者又は管理監督者以外の職員であって60歳（助手・船員教員にあつては63歳）に達した職員を対象として、これまでの職務経験を通して培ってきた専門的な知識や経験を活かし、職位に関係無く特定の業務・ミッションを担当する、管理監督職以外の正規職として置くポスト。

ただし、業務や配置の都合等により、役職（課長補佐、係長等）に兼務する場合がある。この場合、特命職に配置される前の職位より高い職位の兼務を行うことはしない。

2. 対象者

役職定年した者又は管理監督者以外の職員であって60歳（助手・船員教員にあつては63歳）に達した職員（助手・船員教員以外の教員を除く）

3. 発令

以下の例による。

「〇〇部〇〇課特命職（一般職）に配置換する」

「〇〇学研究院特命職（専門職（学術））に配置換する」

※下線部は「国立大学法人北海道大学職員の職群分類に関する基準（平成16年4月1日総長裁定）」別表の「職群」を記載する。

4. 期待される職務・役割例

配置されるポストに応じて、以下のような職務・役割を中心に活躍してもらうことを想定。

<スペシャリスト>

その専門的知識や経験を活かし、自ら業務を担う。

<コーディネーター>

これまで長年培ってきた経験や人脈を活かし、組織横断的な業務等において、組織間の調整役として、業務の円滑な実施に寄与する。

<メンター>

シニア職員として、その豊富な経験を活かし、職員に対して的確な指導・助言・相談を行い、職員の自発的な成長を支援する。

5. 給与

特命職に配置される者の級号俸は、適用される基本給表が変わる場合を除き、特命職に配置される日の前日にその者が受けていた級号俸（一般職（A）7級以上の者（部長相当）にあつては6級の対応号俸。他の基本給表においても同様。）を引き継ぐものとし、基本給月額は、当該級号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

定年引上げイメージ【教員以外】

生年月日	R4年度 年度末年齢	年度末年齢										
		R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度	R15年度
		定年：61歳		定年：62歳		定年：63歳		定年：64歳		定年：65歳 ※完成形		
S37年度 1962. 4. 2～ 1963. 4. 1	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
		嘱託職員 (現行)	嘱託職員 (現行)	嘱託職員 (現行)	嘱託職員 (現行)	嘱託職員 (現行)						
S38年度 1963. 4. 2～ 1964. 4. 1	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
			特命職	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)					
S39年度 1964. 4. 2～ 1965. 4. 1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
				特命職	特命職	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)				
S40年度 1965. 4. 2～ 1966. 4. 1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
					特命職	特命職	特命職	嘱託職員 (経過措置)	嘱託職員 (経過措置)			
S41年度 1966. 4. 2～ 1967. 4. 1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
						特命職	特命職	特命職	特命職	嘱託職員 (経過措置)		
S42年度 1967. 4. 2～ 1968. 4. 1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
							特命職	特命職	特命職	特命職	特命職	
S43年度 1968. 4. 2～ 1969. 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
								特命職	特命職	特命職	特命職	特命職

定年引上げイメージ【助手・船員教員】

生年月日	R4年度 年度末年齢	年度末年齢										
		R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度	R10年度	R11年度	R12年度	R13年度	R14年度	R15年度
		定年：63歳〔現行〕						定年：64歳		定年：65歳 ※完成形		
S37年度 1962.4.2～ 1963.4.1	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
					特任教員 (再雇用)	特任教員 (再雇用)						
S38年度 1963.4.2～ 1964.4.1	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
						特任教員 (再雇用)	特任教員 (再雇用)					
S39年度 1964.4.2～ 1965.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
							特任教員 (再雇用)	特任教員 (再雇用)				
S40年度 1965.4.2～ 1966.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
								特任教員 (再雇用)	特任教員 (再雇用)			
S41年度 1966.4.2～ 1967.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
										特命職	特任教員 (経過措置)	
S42年度 1967.4.2～ 1968.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	
										特命職	特命職	
S43年度 1968.4.2～ 1969.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
											特命職	特命職

国家公務員法等の一部を改正する法律の概要 (令和3年法律第61号、令和3年6月11日公布)

参考

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年の65歳引上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申出」（平成30年8月）に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。

1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、66歳から70歳の間で人事院規則により定年を定める)

	現行	令和5年度～ 6年度	令和7年度～ 8年度	令和9年度～ 10年度	令和11年度～ 12年度	令和13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止

(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

2. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- ① 組織活力を維持するため、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額適用官職等）の職員は、60歳（事務次官等は62歳）の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動させる。
- ② 役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

3. 60歳に達した職員の給与

人事院の「意見の申出」に基づき、当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日（特定日）以後、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額とする。

(役職定年により降任、降給を伴う異動をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割水準)

(※) 検討条項として、政府は、①60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前（令和13年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずること、②公布後速やかに評語の区分など人事評価について検討を行い、施行日までに所要の措置を講ずること、を規定

4. 高齢期における多様な職業生活設計の支援

- ① 60歳以後定年前に退職した者の退職手当
60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。
- ② 定年前再任用短時間勤務制の導入
60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用（任期は65歳まで）することができる制度を設ける。

5. その他

- ・ 検察官、防衛省の事務官等についても、同様に定年の引上げ等を行う。
- ・ 施行日：令和5年4月1日