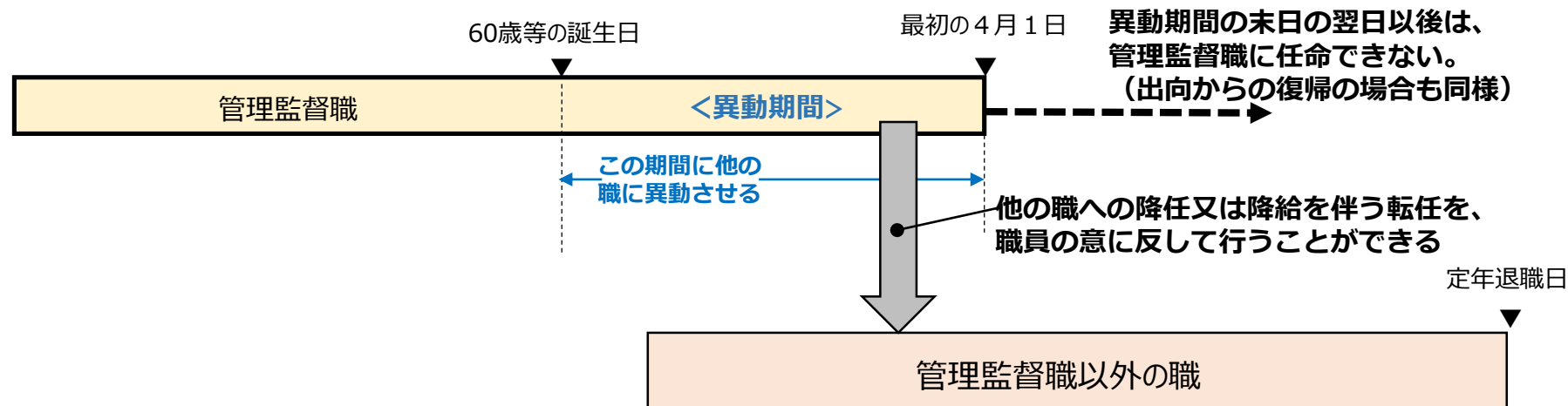


- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）を導入する。
 - ・ **管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任（第28条の2）**
管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に他の職（管理監督職以外の職等）に異動させる。
 - ・ **管理監督職への任用への制限（第28条の3）**
管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。（管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就けることはできない。）
- 任期付職員等、任期を定めて任用される職員には適用しない。

<役職定年による降任等のイメージ>



※管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職に充てることもできる

管理監督職の範囲と管理監督職勤務上限年齢

- 管理監督職の範囲及び管理監督職勤務上限年齢は、**国家公務員との権衡を考慮した上で、条例で定める。**
 - ※ 管理監督職の範囲は管理職手当の支給対象となっている職を、管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本とする。
 - ※ 現行の特例定年が定められている職のように、職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職の場合には、管理監督職勤務上限年齢制の適用除外又は管理監督職勤務上限年齢の例外（61～64歳）の措置をとることも可能。

	地方公務員	国家公務員との 権衡を考慮	国家公務員
管理監督職 の範囲	<p>【原則】（法第28条の2①） 管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職であつて条例で定める職 ⇒ 管理職手当の支給対象となっている職を基本とする。</p>		<p>【原則】（国公法第81条の2①） 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</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、適用除外の職を条例で定める。</p> <p>※現行の65歳特例定年が設定されている職等、職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる職については対象から除外することが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢制の適用除外】 現行の65歳特例定年官職等の職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる職として人事院規則で定める官職</p>
管理監督職 勤務上限年齢	<p>【原則】（法第28条の2②） 管理監督職勤務上限年齢は、条例で定める ⇒ 60歳とする。</p>		<p>【原則】（国公法第81条の2②） 60歳</p>
	<p>国家公務員との権衡を考慮した上で、管理監督職勤務上限年齢の例外を条例で定める。</p> <p>※その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不相当と認められる管理監督職については、管理監督職勤務上限年齢を61～64歳とすることが可能</p>		<p>【管理監督職勤務上限年齢の例外】 ・事務次官等： 62歳 ・その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不相当と認められる管理監督職として人事院規則で定める官職： 61～64歳で人事院規則で定める年齢</p>

○ 以下の①～③のいずれかに該当する管理監督職勤務上限年齢制の対象職員については、他の職に異動することで、公務の運営に著しい支障が生ずる場合には、1年単位で異動期間を延長し、引き続き管理監督職を占めたまま勤務させることができる。

1. 職務の遂行上の特別の事情等がある場合の特例任用（法第28条の5①） ※ 現行の勤務延長制度（改正前地方公務員法第28条の3）と同要件

- ① 職員の職務の遂行上の特別の事情がある場合（特別なプロジェクトの継続の必要がある場合など）
- ② 職員の職務の特殊性によりそのポストの欠員の補充が困難である場合（特殊な技能が必要な職務、へき地の職務など）

⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させることができる。（最長3年まで延長可能）

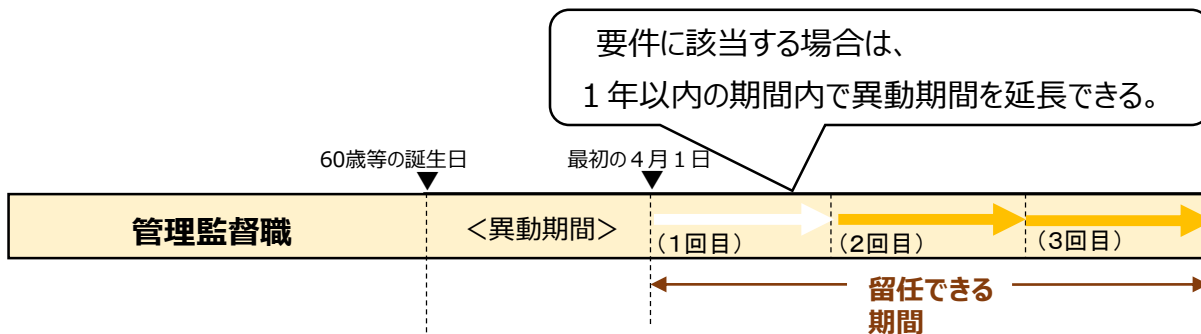
2. 特定管理監督職群の特例任用（法第28条の5③）

- ③ 特定の管理監督職グループ（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、職員の年齢別構成その他のこれらの欠員を容易に補充することができない特別の事情があるもの）に属する管理監督職を占める場合

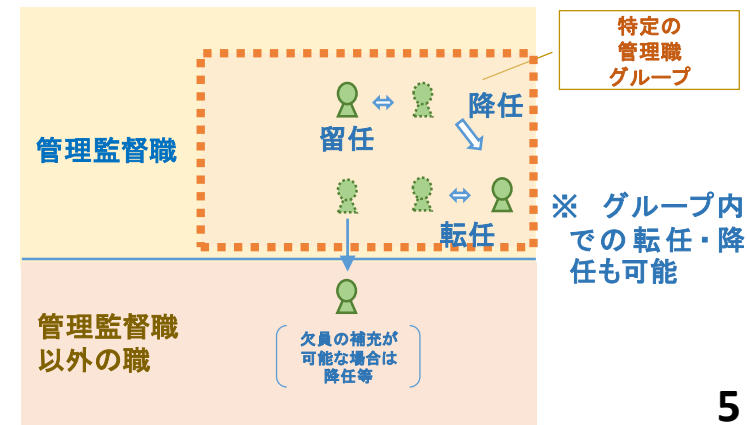
⇒ もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができる。（定年退職日まで（最長5年）延長可能）

（参考）現時点での国家公務員の検討状況： 巡視船の船長等、被災地の地方環境事務所等を想定。

<特例任用のイメージ> 法第28条の5①



<特定管理監督職群の特例任用のイメージ>



管理監督職勤務上限年齢制の整理

職の分類		職員の分類	降任等の取扱い
管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職 (A)のうち条例で定める職 管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職	原則通り60歳で管理監督職勤務上限年齢による降任等が適用される職	特例任用①又は特例任用②の要件に該当しない場合	・管理監督職以外の職に降任 ※ 管理監督職勤務上限年齢が60歳超の職に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
		特例任用① 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5②)	
特例任用② 特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であつて、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職）に属する管理監督職を占める職員について、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5③)	1年ごとの更新で、最長5年間、留任又は特定管理監督職群の他の管理監督職への転任・降任が可能		
上記以外の職	その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適当と認められる職 (地公法28条の2②)	特例任用①又は特例任用②（※）の要件に該当しない場合	・別途設定された管理監督職勤務上限年齢（61～64歳）に達するまで、任用制限なし ※ 当該年齢に達した後、管理監督職以外の職等に降任等
		特例任用① 当該職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5①)	・1年ごとの更新で、最長3年間、留任可能 ※ 最長3年間留任の後、当該職員が特例任用②の要件にも該当する場合は、特例任用②の要件で最長2年間留任等が可能
		特例任用① 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員の他の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる事由がある場合 (地公法28条の5②)	
左記職に就く職員	定年まで任用制限なし (意に反しての降任は不可)		
(A)以外の職	左記職に就く職員	定年まで降任等はされず (意に反しての降任は不可)	

※ 特例任用②（地公法28条の5③）を適用することも制度上可能ではあるが、管理監督職勤務上限年齢を60歳とすることが著しく不適当と認められる職について特例任用②を適用することは想定されないため省略。