

職員の定年引上げについて

2021年(令和3年)6月の地方公務員法(以下「法」という。)の改正により、2023年度(令和5年度)から、地方公務員の定年年齢の段階的な引上げや、管理職として勤務する上限年齢を定める役職定年制度等が導入されるため、法改正の内容及び本市の対応案について報告します。

1 法改正の主旨

全国的に少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少している中、複雑高度化する行政課題への確に対応していくため、定年年齢の引上げにより、能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用しつつ、次の世代に知識、技術、経験等を継承しようとするものです。

2 法改正の内容

(1) 定年年齢の引上げ(以下「定年引上げ」という。)

2023年度(令和5年度)から、職員の定年年齢を現行の60歳から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、2031年度(令和13年度)以降は65歳となります。

年 度	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
定年年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	

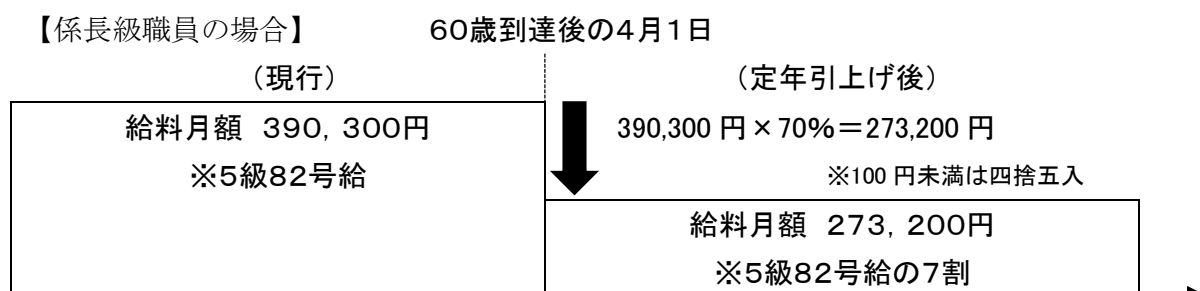
※定年年齢の段階的な引上げにより、2年に1回、定年退職者がいない年度があります。

(2) 役職定年制度の導入

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理職については、原則、60歳に到達後、係長等の管理職以外の職となります。

(3) 給与の取扱い

- ① 職員の給料月額、当分の間、職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日以降、原則、「7割水準」となります。



② 退職手当については、当分の間、60歳に達した日以後、引き上げられた定年退職日以前に退職した場合であっても「定年退職」の支給率により算定することになります。

(4) 定年前再任用短時間勤務制度の導入

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳に達した日以後、引き上げられた定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）する制度です。

勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用短時間勤務職員と同様です。

なお、現行の再任用職員制度については、法改正により廃止となりますが、2031年度（令和13年度）末の定年年齢の段階的な引上げ完了時まで、「暫定再任用職員」として残ることになります。

3 本市における定年引上げの取扱い（案）

(1) 導入時期等

法に基づき、本市においても、2023年度（令和5年度）から、定年年齢の段階的な引上げ及び役職定年制度を導入する予定です。

【年度毎の定年引上げ者数】

年度	制度完成									
	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
定年年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
対象者数※	47人		94人		153人		216人		291人	

※61歳以上で定年年齢が引き上げられた職員数

(2) 法改正後に60歳に到達する職員の勤務条件等について

職員の勤務条件については、法に基づき、次のとおり、国に準じた取扱いを予定しています。

	現 行	導入後（60歳以降）
勤務形態	常勤	同左
任 期	定年年齢まで	
定員管理	定数内	
職務の級	・ 行政職の場合、1級（事務職員等）から8級（局部長級）まで	・ 5級（係長級）以下 ・ 管理職であった者は、原則、翌年度に役職定年により係長等となる
給料月額	給料表の給料月額（10割水準）	60歳時点の給与の7割水準
諸 手 当	通勤、住居、扶養、期末勤勉手当等	同左

(3) 配置先（職務の内容）

- ① 60歳以降の職員の配置先については、長年培った能力や経験を有効に発揮できることを念頭に、体力面や安全衛生等の観点も考慮し、現行の再任用職員の配置職場を基本としながら、国や他市の取扱いも参考にして決定する予定です。
- ② また、役職定年制の導入に伴い管理職から一般職に切り替わる職員については、係長又は担当係長として、職務の多様化に応じた配置を検討します。

(4) 短時間勤務の扱い（高齢者部分休業制度の導入）

短時間勤務については、定年前再任用短時間勤務職員制度に加え、60歳以降も正規職員の身分のまま短時間勤務ができる「高齢者部分休業制度」の導入を予定しています。

【高齢者部分休業制度とは・・・】

加齢による諸事情への対応、ボランティア従事など地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得できる制度です。（休業時間分は無給扱い）

本制度は、従前から法に規定されていますが、全国的に導入している自治体はごく一部に留まっており、国からは、定年引上げの導入に合わせて本制度を活用するよう通知を受けています。

【高齢者部分休業制度と定年前再任用短時間勤務職員の比較】

	高齢者部分休業制度	定年前再任用短時間勤務職員
職員の身分	正規職員（常勤職員）	非常勤職員
職の異動	なし（正規職員のまま）	退職後、短時間勤務の職に再任用
制度利用開始年齢	概ね55歳以降	60歳以降
勤務時間数	週の勤務時間の2分の1を超えない範囲で勤務時間を短縮することが可能	週30時間又は31時間
その他	フルタイムへの復帰が可能	フルタイムへの復帰は不可

4 制度導入に向けた検討課題

(1) 役職定年制度の特例の適用

職務の特殊性により欠員補充が困難な職等がある場合、当該職等に従事する管理職の職員については、法の規定に基づき、60歳到達後以降も、引き続き管理職として勤務することができます。

今後、安定性・継続性を重視した行政運営のため、役職定年制度の特例を適用することが想定されるため、特例となる職等については、国や他市の状況を参考に、定める予定です。

(2) 再任用職員（暫定再任用職員、定年前再任用短時間勤務職員）の給与
 現行の再任用職員の給与水準は、正規職員の5割程度となっています。

これは、再任用職員の給与水準については、再任用制度導入前の過去の嘱託職員に支給していた給与水準を踏まえ、決定しているためです。

一方、定年引上げとなる職員の給与水準は、引上げ前の正規職員の7割程度となります。

現時点では、国からの通知によりますと、再任用職員の勤務時間、給与の仕組み等については、定年引上げ導入後も、現行と同様の取扱いとされていますが、定年引上げとなる職員と再任用職員の職務については、ほぼ同様となる場合も考えられるため、これらの給与水準のバランスが課題となっています。

(3) 管理職から係長級に切り替わる者の給料月額調整

国家公務員の取扱いによると、60歳に到達した日以後に役職定年により管理職から係長級に切り替わる者については、当分の間、係長級の給料月額の「7割水準」の額に加え、当該額と管理職であった頃の給料月額の「7割水準」との差額を支給することになります。

この場合、管理職から係長級に切り替わる者と、係長のまま定年引上げとなる者については、同一の職務、職責であるにも関わらず、異なった給与水準になるため、本市における取扱いについては、他都市の例も参考にしながら、慎重に検討したいと考えています。

5 人件費への影響額（見込み）

(1) 退職手当を除く人件費

60歳以降の職員が発生する2024年度（令和6年度）から、定年引上げとなる職員と現行の再任用職員の給与水準の差に相当する人件費が発生します。また、2年に1歳の定年年齢の引上げにより対象職員が増え、人件費が増加する見込みです。

(2) 退職手当

定年引上げ導入後、2年に1回、定年退職者がいない年があるため、2031年度（令和13年度）までの間、退職手当が発生しない年が発生します。

単位：億円

	2023 (R5)	2024 (R6)	2025 (R7)	2026 (R8)	2027 (R9)	2028 (R10)	2029 (R11)	2030 (R12)	2031 (R13)	2032 (R14)
(1)による 人件費の増	0.0	0.7	0.7	1.4	1.5	2.4	2.5	3.5	3.7	4.7
(2)による 退職手当の減	▲12.9	0.0	▲12.3	0.0	▲16.1	0.0	▲15.8	0.0	▲17.4	0.0
影響額	▲12.9	0.7	▲11.6	1.4	▲14.6	2.4	▲13.3	3.5	▲13.7	4.7

6 スケジュール

- ・令和4年 9月 9月議会に条例案を提出
- ・令和4年10月 職員へ定年引上げ導入の周知
- ・令和4年12月 令和4年度末の定年退職職員への意向調査
- ・令和5年 4月 制度施行