

地方公務員法の改正に伴う定年引上げについて

1. 地方公務員法の改正

令和3年6月11日に地方公務員法の一部を改正する法律（法律第63号）が施行され、令和5年度から定年年齢の段階的な引上げや、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制などを導入するための改正が行われた。

2. 法改正の趣旨

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、高度複雑化する行政課題への確に対応していくため、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。

3. 改正の内容

（1）定年年齢の引上げ

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る。

※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る。

年度		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	
生年月日	退職者数	60歳	定年61歳	定年62歳	定年63歳	定年64歳	定年65歳		定年64歳	定年65歳			
S37.4.2～ S38.4.1	8人	60歳 退職	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
			再任用職員（暫定再任用職員）										
S38.4.2～ S39.4.1	11人		60歳	61歳 退職 再任用 短時間	62歳	63歳	64歳	65歳					
				再任用職員（暫定再任用職員）									
S39.4.2～ S40.4.1	9人			60歳	61歳	62歳 退職	63歳	64歳	65歳				
				定年前再任用短時間		再任用職員（暫定再任用職員）							
S40.4.2～ S41.4.1	7人				60歳	61歳	62歳	63歳 退職	64歳	65歳			
				定年前再任用短時間			再任用職員（暫定再任用職員）						
S41.4.2～ S42.4.1	9人					60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 退職	65歳		
				定年前再任用短時間					再任用職員				
S42.4.2～ S43.4.1	16人						60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 退職	
				定年前再任用短時間									

（2）管理監督職勤務上限年齢制の導入

定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織全体としての活力を維持するため、管理監督職に就いている職員を、管理職管理監督勤務上限年齢（60歳）に達した日の翌日から同日以後の最初の4月1日までの期間に、管理監督職以外（課長補佐）へ降任させる「管理監督職上限年齢制（役職定年制）」を導入する。

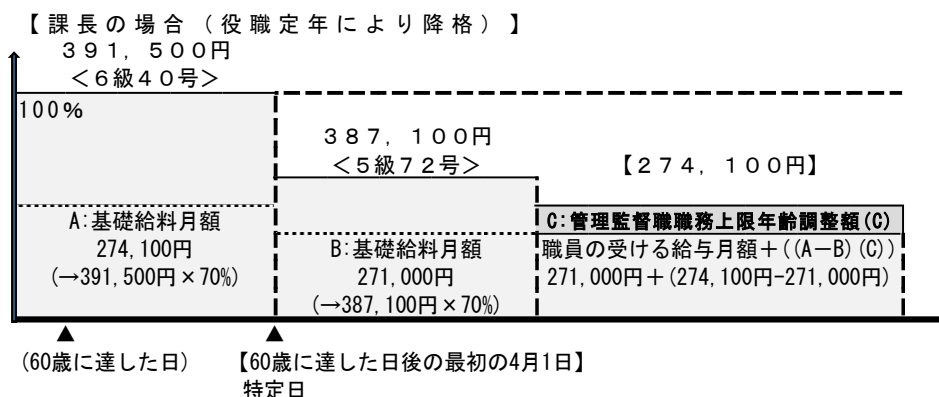
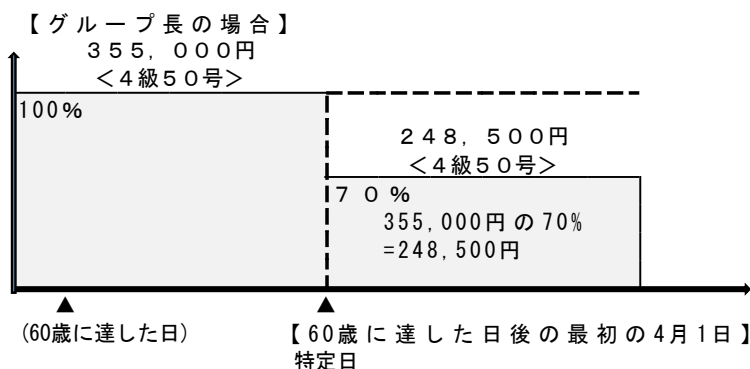
(3) 勤務条件等

職員の勤務条件は、法に基づき、国公準拠の取り扱いとする。

	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	同 左
定員管理	定数内	同 左
職務の級	1級から7級まで	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職(6級・7級)であったものは、原則、翌年度に降格(役職定年(5級課長補佐)) ・その他職員は、現職時の職階
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、扶養、期末勤勉手当等	支給する手当の種類は同じ ※7割措置の対象とならない手当 <ul style="list-style-type: none"> ・扶養手当 ・住居手当 ・通勤手当 ・特殊勤務手当等 その他の手当は7割適用となる。

(4) 給与の取扱い

職員の給料月額は、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割水準とする。



(5) 定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度の導入

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(65歳まで 段階的引上げ中は61歳～64歳)する制度を導入する。

職員の身分	非常勤職員（短時間勤務の職）
職の異動	退職後、短時間勤務の職に再任用
任期	採用から定年退職日まで ※再任用制度と異なり1年間の任期更新ではない
定員定数上の管理	定員外（フルタイム勤務職員と区分して別途管理）
制度利用可能年齢	60歳以降
勤務時間	現行の再任用制度と同様 1週間あたりの勤務時間（1日7時間45分） 15時間30分から31時間までの範囲
給与・諸手当	現行の再任用制度と同様 級ごとに単一の給料月額を設定し、勤務時間に応じて算定
その他	・フルタイム勤務への復帰は不可 ・60歳前に退職した者は対象外

※現行の再任用制度は、法改正により廃止し、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継続する。

（6）退職手当

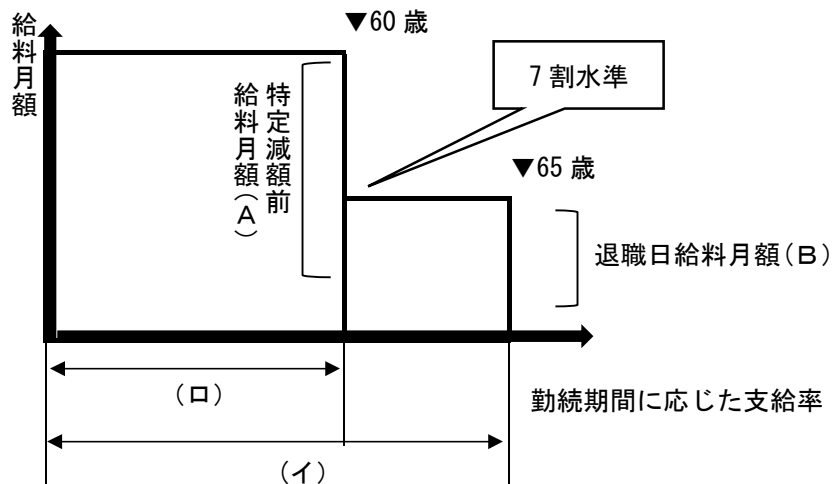
退職手当については、60歳に達した日以後に定年前の退職を選択した場合、その職員が不利益にならないよう、当分の間、定年を理由とする退職と同様に算定する。

また、60歳に達して給料月額が7割水準になった場合も、役職定年による降任により給料月額が減額される場合も、ピーク時特例が適用され、基本的には60歳で定年する場合に比べて不利益にならないようにする。

①支給する時期：常勤職員を退職した時に支給

- (1) 定年年齢前（65歳・段階的引上げ期間中は61歳～64歳）に退職した場合
- (2) 60歳に達した日以後の最初の4月1日から定年前再任用短時間勤務職員となった場合
- (3) 定年年齢前（65歳・段階的引上げ期間中は61歳～64歳）に定年前再任用短時間勤務職員となった場合

②退職手当額



※「特定減額前給料月額(A)」は、特定日以前の最も高かった給料月額

※「退職日給料月額(B)」は、退職日の給料月額(7割水準の給料月額)

◎退職手当の基本額

$$\begin{aligned} &= \text{特定減額前給料月額(A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)} \times \\ &\quad \text{調整率} + \text{退職日給料月額(B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率(イ)} \\ &\quad - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(ロ)}) \times \text{調整率} \end{aligned}$$

(7) 情報提供・意思確認制度の導入

今回の法改正により、定年の引上げ、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制度の導入、60歳超職員の給料7割措置など、60歳以後に適用される任用や給与がこれまでと異なることから、「情報提供・意思確認制度」を導入する。

この「情報提供・意思確認制度」は、職員が60歳に達する年度の前年度に、60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60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

4. 制定及び改正条例、改正規則

○制定条例

①職員の降給に関する条例

○一部改正条例

①職員定年条例

②職員分限条例

③職員懲戒条例

④一般職職員給与条例

⑤退職手当条例

⑥下水道事業職員給与条例

⑦育児休業条例

⑧勤務時間・休暇等条例

⑨公益的法人等への職員の派遣等に関する条例

⑩人事行政運営等公表条例

○廃止条例

①職員再任用条例

○一部改正規則

①育児休業規則

②勤務時間、休暇等規則

③退職管理に関する規則

④府費負担教職員勤務時間等規則

5. 今後のスケジュール

令和4年12月 7日 12月議会定例会 改正条例等上程

令和5年 4月 1日 改正条例等施行日