

地方公務員に係る定年延長について

1. 定年延長の概要

地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体が条例で定めるものとされている。

国家公務員の定年が令和 5 年度から令和 13 年度にかけて段階的に 65 歳まで引き上げられることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国家公務員と同様に段階的に 65 歳に引き上げる必要がある。

また、定年延長に伴い、以下の措置が講じられることとされた。

定年延長に伴う主な措置

(1) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

- ① 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持することを目的とした役職定年制を導入し、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、上限年齢に達した日の翌日から最初の 4 月 1 日までの期間に管理監督職以外の職に異動させる。
- ② 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、条例で定めることとされており、管理監督職の範囲は管理職手当支給対象の職（本市課長級以上）、上限年齢は 60 歳が原則とされている。
- ③ 職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職の場合は、役職定年の適用除外又は役職定年の例外措置（管理監督職勤務上限年齢を 61 歳～64 歳とすること）も可能。

(2) 給与に関する措置

- ・ 当分の間、職員の給料月額は、職員が 60 歳に達した日後の最初の 4 月 1 日以後、7 割水準とする。

(3) 定年前再任用短時間勤務制の導入

- ・ 60 歳に達した日以後、延長後の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（任期は定年退職日相当日まで）することができる制度が導入される。

(4) 情報提供・意思確認制度の新設

- ・ 当分の間、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、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の 60 歳に達した日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努める。

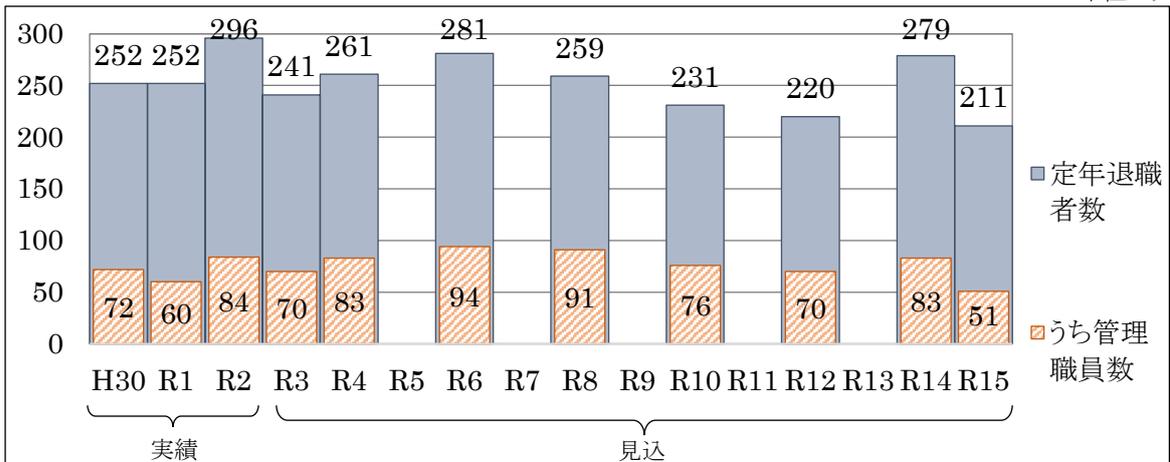
※ 参考：生年別定年対象年齢

	R3年度	R4年度	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
		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし		定年退職者 なし			
S36.4.2～ S37.4.1生まれ	定年	61歳	62歳	再任用		64歳	65歳						
S37.4.2～ S38.4.1生まれ	59歳	定年	61歳	62歳	再任用		63歳	64歳	65歳				
S38.4.2～ S39.4.1生まれ	58歳	59歳	60歳	定年延長	定年	再任用		64歳	65歳				
S39.4.2～ S40.4.1生まれ	57歳	58歳	59歳	60歳	定年延長	定年	再任用		63歳	64歳	65歳		
S40.4.2～ S41.4.1生まれ	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	定年延長	定年	再任用			
S41.4.2～ S42.4.1生まれ	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	定年延長	定年	再任用	65歳	
S42.4.2～ S43.4.1生まれ	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	定年
S43.4.2～ S44.4.1生まれ	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	定年延長		定年

2. 本市の定年退職者数

各年度末定年退職者数の推移（全市合計（教育職員を除く））

単位：人



※R3以降は、全員が定年（R5以降は延長後の定年）まで勤務を継続すると仮定した人数。

※普通退職者等は除く（定年退職者が生じない年も普通退職者等は生じる。）。

※R3以降の管理職員数は、R3.4.1時点の職位・年齢を基準とした人数。

3. 定年延長により想定される主な課題

- ・段階的な定年引き上げ期間中は、隔年で定年退職者が生じない年があり、退職補充による職員採用数に著しい変動が生じるため、どのような影響があるか把握し対応を検討することが必要。

※ 現在、国において定年引上げ期間中の一時的な調整のための定員措置の基本的な考え方を整理中。

- ・定年延長導入後も、60歳で退職し本市で勤務しない職員や60歳以降に定年前再任用短時間勤務を希望する職員が一定数見込まれることから、職員に適切に情報提供を行いつつ、60歳以降の職員の働き方に対する動向を的確に踏まえ、定年延長導入に向けて採用数等を検討することが必要。
- ・定年延長により、高齢期の職員の構成比が高まるため、それらの職員に、その能力と経験を生かした一層の活躍が期待されており、どのような役割を担うこととするか検討が必要。
- ・役職定年により管理職から降りる職員が、その力を発揮する職域について検討が必要。

4. 今後の予定

- | | |
|-------|---|
| 令和3年度 | <ul style="list-style-type: none"> ・国による運用の通知・条例案の例示 ・本市における制度検討及び職員団体との協議 |
| 令和4年度 | <ul style="list-style-type: none"> ・関係条例の改正 ・対象職員への情報提供・意思確認 ・令和6年度向け採用者数（定年延長開始後の新規採用者数）の検討 |
| 令和5年度 | <ul style="list-style-type: none"> ・定年延長開始 |