

(案)

定年引上げにかかる各種制度について

国家公務員については、定年が段階的に引き上げられるとともに、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などを図るため、管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられたところである。

地方公務員については、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めることとされており、国家公務員と同様の措置を講ずる地方公務員法の改正が行われたところである。

本市としても、人事行政に関する制度及び給与に関する制度の適正かつ円滑な実施を確保するため必要な準備を行ってきたところであり、この度、制度案を作成したので次のとおりお示しする。

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。

	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

(※医師・歯科医師の定年は、現行どおり 65 歳)

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

- ・ 管理監督職の職員については、60 歳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）に管理監督職以外の職に異動させる制度を導入する。
- ・ また、60 歳に達している職員を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に任命しないものとする。
- ・ ただし、職務の遂行上の特別の事情等がある場合は、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ものとする。

3 勤務延長制度の導入

- ・ 定年退職予定者の職務の特殊性又は職務遂行上の特別の事情からみて、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときに、定年による退職の特例として、当該職員を定年退職日以降も当該日に従事している当該職務に従事させるため引き続いて勤務させる制度を導入する。

4 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について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入する。
- ・ 勤務時間等の勤務条件は、現行の再任用制度（短時間勤務）と同様とする。

(案)

5 情報提供・意思確認制度の新設

- ・ 当分の間、職員が 60 歳に達する日の前年度に、60 歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するとともに、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。

6 定年の段階的引上げ期間中の定年退職者等の再任用（暫定再任用制度）

- ・ 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する。ただし、定年の段階的な引上げ期間中は、定年から 65 歳までの間に経過措置として現行と同様の制度を暫定的に存置する。

7 給与制度

- ・ 別紙「定年引上げに係る職員の給与制度について」のとおり

8 高齢者部分休業の導入

- ・ 加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などのため、条例に定める年齢に達した職員に対して、勤務時間の一部を休業することを可能とする。
(※教育職員については平成 19 年度より制度導入済)

9 実施時期

- ・ 令和 5 年 4 月 1 日