

# 職員の定年引上げについて

## 1 概要

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、複雑高度化する行政課題への的確な対応などの観点から、能力と意欲のある高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、国家公務員法等が改正され、国家公務員の定年が、次のとおり、令和5年度から段階的に65歳まで引き上げられることとなりました。

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、国家公務員と同様に段階的に引き上げる必要があります。

	現行	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 以降
定年 年齢	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

## 2 定年引上げに伴う新たな制度等

### (1) 給与水準

民間企業における60歳前後の給与水準を踏まえ、61歳となる年度以降の給与は60歳以前の7割水準に設定します。

### (2) 役職定年制

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、原則として管理監督職は61歳となる年度以降、管理監督職以外のポストに降任する制度を導入します。

[管理監督職の範囲]副課長相当職以上

[役職定年後の職]グループリーダー相当職

ただし、役職定年により公務の運営に著しい支障が生じる場合、引き続き管理監督職として勤務させることが可能。

### (3) 定年前再任用短時間勤務制

定年引上げにより65歳までフルタイム勤務が原則となる中、61歳となる年度以降の多様な働き方のニーズに対応するため、引上げ後の定年前に退職した職員を短時間勤務の職に再任用することができる制度を導入します。

#### (4) 退職手当

現行の定年年齢を超えて退職した場合に、現行制度下で定年退職する場合に比べて不利益とならないよう、次の特例措置を講じます。

- ① 退職事由を「自己都合退職」ではなく、「定年退職」として算定。
- ② 定年引上げに伴い、退職手当算定基礎額の退職時給料月額が7割水準となり、退職手当算定額が低下する不利益を回避するため、給料のピークとなる60歳以前と61歳となる年度以降で給料月額と勤続期間で分けて計算する特例を適用。

#### (5) 情報提供・意思確認制度

定年引上げに伴い、60歳の前後で任用や給与等、適用される制度が変わることから、61歳となる年度以降の制度等を職員に対して情報提供するとともに、勤務の意思を確認する制度を導入する。

### 3 今後の予定

令和5年度からの定年引上げに向け、令和4年第3回県議会定例会(11月)に次の条例の改正案を提案する予定です。

- ・職員の定年等に関する条例
- ・職員の給与及び通勤に要する費用の弁償に関する条例
- ・学校職員の給与等に関する条例
- ・職員の退職手当に関する条例
- ・その他、関係条例