

地方公務員の定年引上げに伴う本市人事・給与制度の改正について

国家公務員の定年引上げに伴い地方公務員法が改正（令和5年4月1日施行。以下「改正法」という。）され、地方公務員の定年も段階的に65歳に引き上げられるとともに、役職定年制の導入をはじめとする所要の制度改正がなされた。

少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、職員が長年培ってきた知識・経験をこれまで以上に市政運営に活かしていくため、

- ① 法改正の趣旨を踏まえて関係条例を改正し、職員の定年を引上げ、関連制度を導入（下記「第1」）。
- ② 定年を引き上げる中であっても、組織の新陳代謝を促すとともに、定年の引上げによって生じる人件費の増加を抑制するため、既存の降任・退職制度の一部を改正（下記「第2」）。
- ③ 同時に、定年の引上げにより、在職期間が長期化する中であっても、若手・中堅職員も含めた全ての職員が意欲をもって能力を存分に発揮できるよう、職務・職責や能力・実績に応じた人事・給与制度への更なる転換を図るための見直しを実施（下記「第3」）。

第1 定年の引上げ及び関連制度の導入

1 定年の段階的引上げ

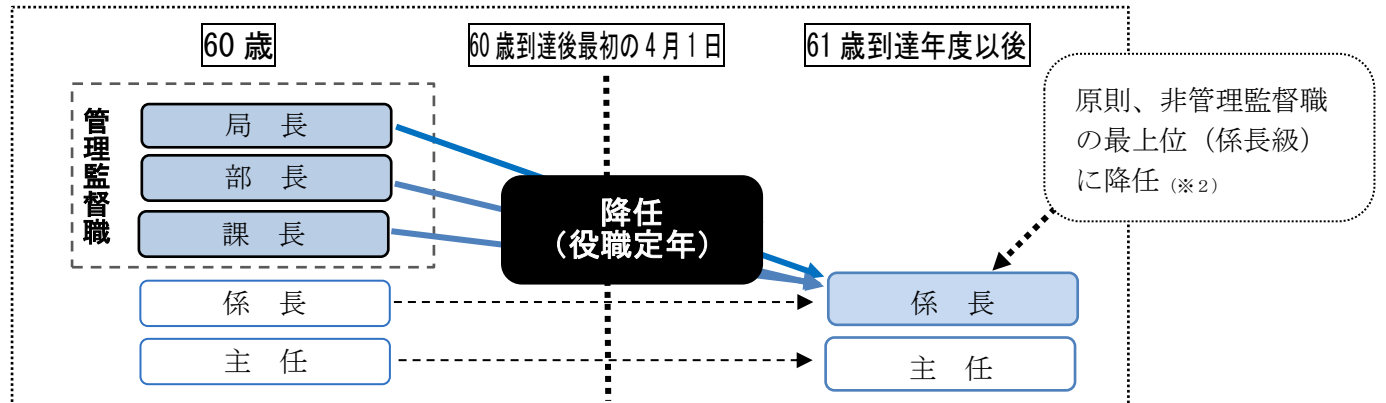
職員の定年（現行60歳）を、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。

職員の 出生年度	年 度 ※ () 内は条例上の定年										
	R 4 (60 歳)	R 5 (61 歳)	R 6 (61 歳)	R 7 (62 歳)	R 8 (62 歳)	R 9 (63 歳)	R 10 (63 歳)	R 11 (64 歳)	R 12 (64 歳)	R 13 (65 歳)	R 14 (65 歳)
S 37 生	60 歳 【定年】										
S 38 生	59 歳	60 歳	61 歳 【定年】								
S 39 生	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳 【定年】						
S 40 生	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳 【定年】				
S 41 生	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳 【定年】		
S 42 生	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳 【定年】

※ 現行制度の定年が65歳の医師及び歯科医師、定年が63歳の管理用務員についても、定年65歳に統一

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

組織の新陳代謝を促すため、60歳に到達した管理監督職員（課長以上の職員）を、60歳到達後最初の4月1日に係長に降任させる（※1）。



- ※1 職務の特殊性等の理由により著しく支障がある場合は最長63歳まで、職員の年齢構成等の理由により著しく支障がある場合は最長65歳まで、特例により役職定年制による降任時期を遅らせる「特例任用」が可能
 ※2 課長補佐は令和5年3月31日付けで廃止（詳細後述）するため、係長に降任

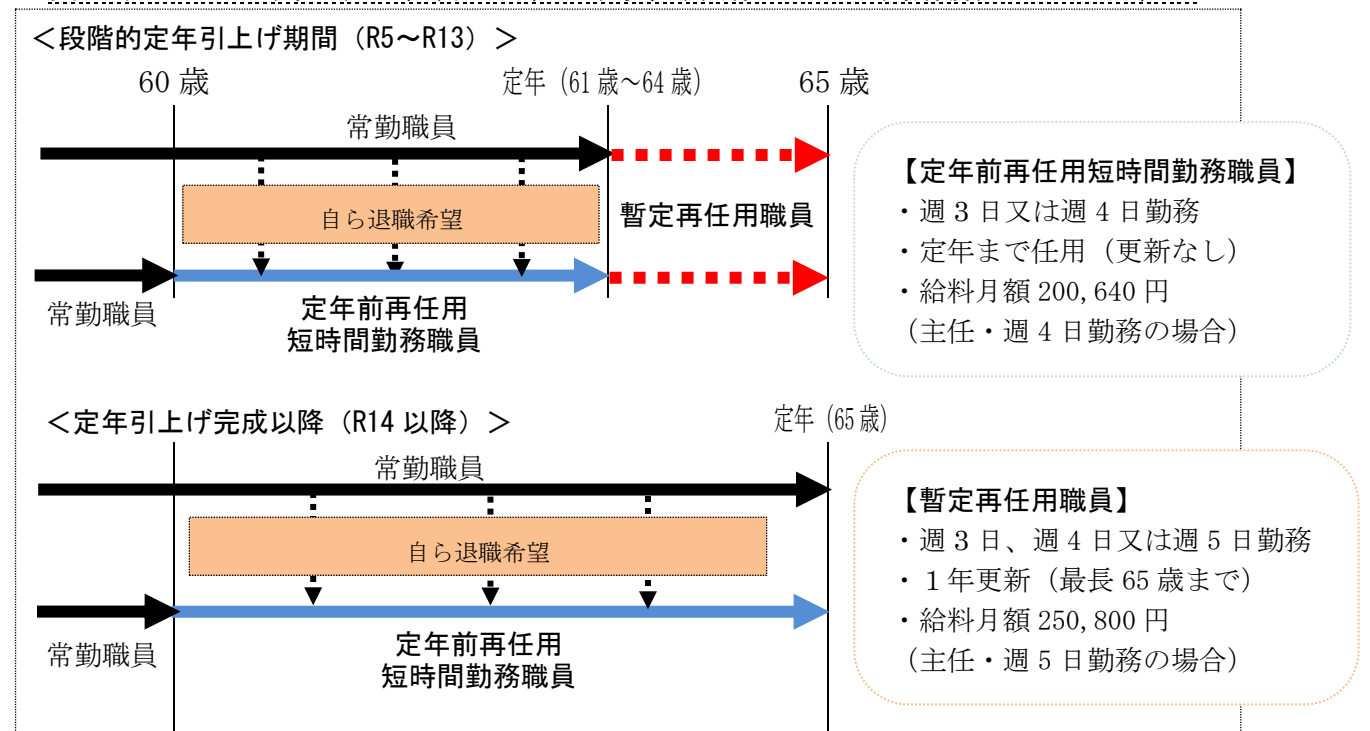
3 新たな再任用制度の実施

(1) 定年前再任用短時間勤務制

61歳到達年度以後の職員の多様な働き方を実現するため、60歳到達年度末から定年相当日までの間の退職者を、定年前再任用短時間勤務職員として再任用

(2) 暫定再任用制（定年の段階的引上げ期間中（令和13年度まで）の経過措置）

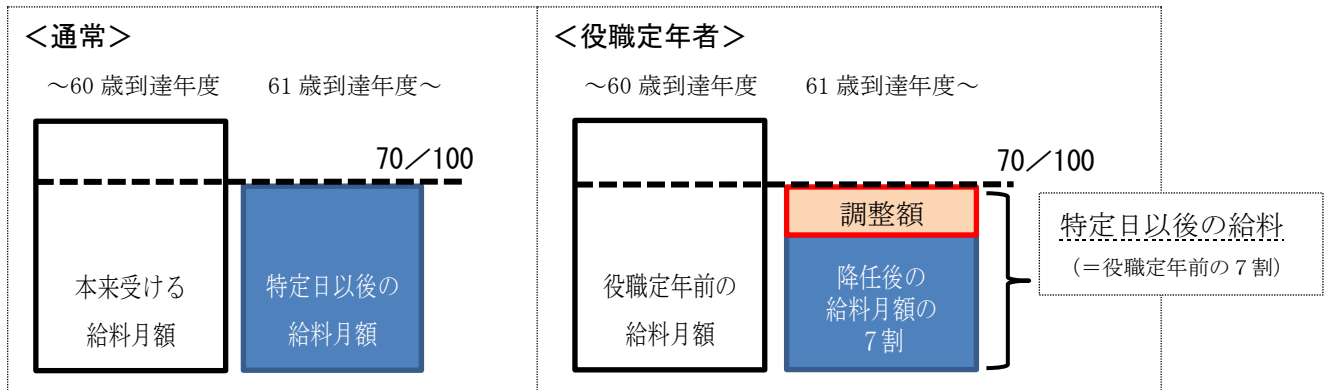
定年の段階的引上げ期間中の雇用と年金を接続するため、定年退職後、65歳到達年度の末日までの間の者を、暫定再任用職員（常勤又は短時間勤務）として再任用



※ 現行の再任用制度は廃止

4 給料月額7割措置（特定減額）制度の実施

- ・ 当分の間、60歳到達後最初の4月1日（特定日）以後の職員の給料月額について、原則、「本来受ける給料月額の7割の額（60歳時の給料月額の7割の額）」とする。
- ・ 加えて、役職定年者は、「降任後の給料月額（＝本来受ける給料月額）の7割の額」と「降任前の給料月額の7割の額」の差額（管理監督職勤務上限年齢調整額）を支給



5 退職手当に関する措置

当分の間、60歳到達後最初の3月31日以後に退職する職員の退職手当について、現行の定年退職の場合より低額とならないよう、新定年より前に退職する場合であっても、「定年」退職として算定する等の措置を講じる。

6 職員への情報提供

59歳に到達した職員に対し、61歳到達年度以後の任用、給与、退職手当等に関する情報を提供するとともに、61歳到達年度以後の勤務の意向を確認

第2 降任・退職制度（既存制度）の一部改正

1 定年引上げにより生じる人事管理及び人件費への影響

定年引上げや役職定年制等の実施により、61歳到達年度以後の職員の働き方等が変化し、次のとおり人事管理及び人件費への影響が生じる。

局長・部長

- ・ 現在、60歳年度末で離職しているが、定年引上げ後は、一定数が係長として継続勤務。また、60歳年度末で離職する職員数に応じて新規採用職員を補充してきたが、一定数が継続勤務するため、新規採用数が減少

課長以下

- ・ 現在、60歳年度末で定年退職した多くの職員が再任用職員として継続勤務しているが、定年引上げ後は、係長、主任又は定年前再任用短時間勤務職員として継続勤務。

このことにより、本市の人事管理及び人件費に次の影響が生じる。

- ① 係長に占める61歳以上職員の割合が増加するため、相対的に若手職員の昇任機会が減少し、組織の新陳代謝に影響
- ② 職員総数に占める61歳以上職員の割合、職員1人当たりに必要な平均人件費が増加するため、人件費総額が増加

2 改正内容

上記1の影響を緩和することで、組織の新陳代謝を促し、定年引上げにより生じる人件費総額の増加を抑制するため、下記のとおり、既存の降任・退職制度を一部改正

(1) 特定日希望降任制度の実施

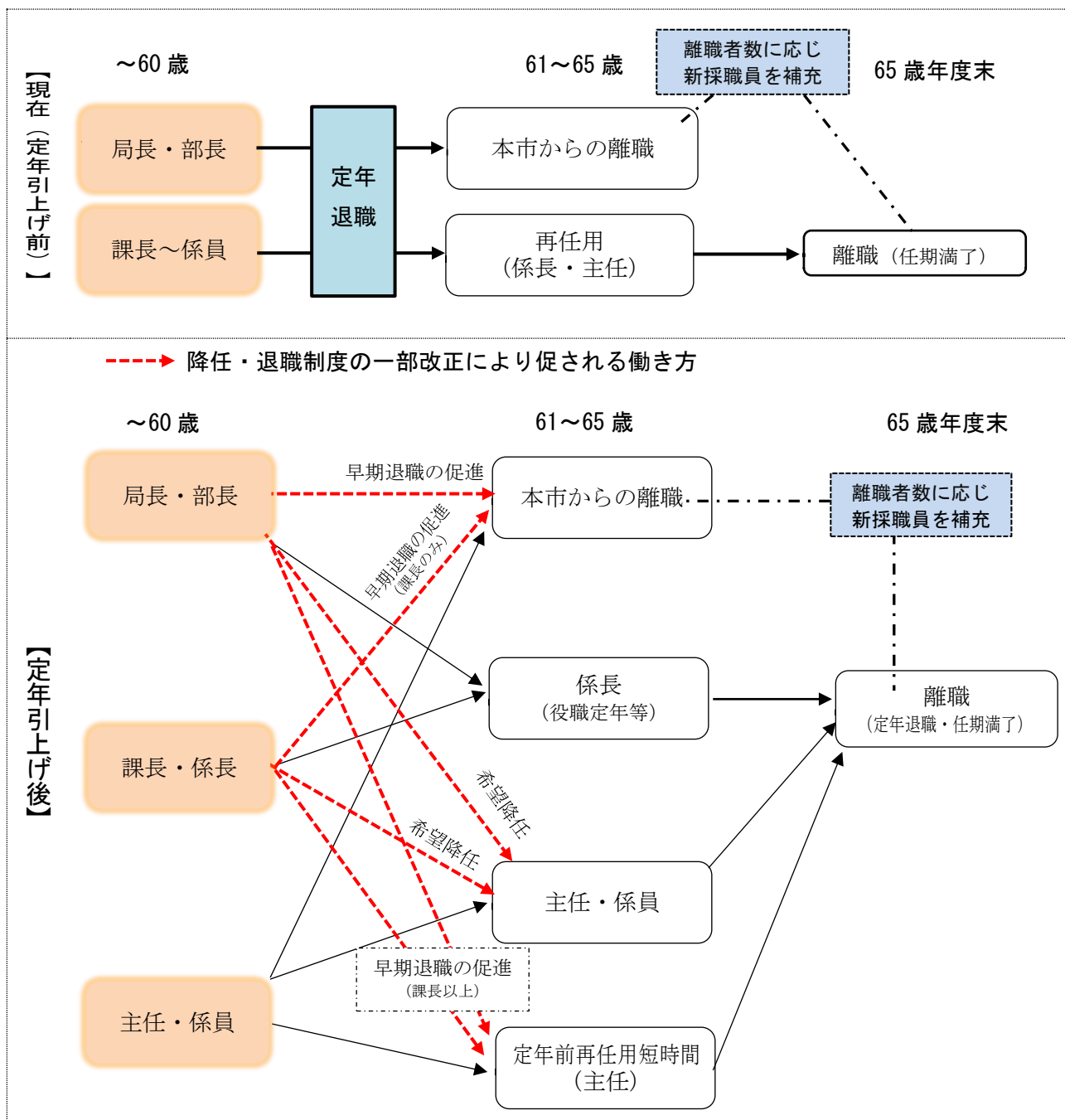
- ・ 令和5年度以降、60歳年度末時点で係長以上の職員のうち希望する者について、61歳到達年度の4月1日付けで主任に降任
 - ・ 元係長以上の職員について、61歳到達年度以降を主任として勤務^(※)する選択肢を設けるとともに、若手職員の係長昇任の機会を確保
- ※ 給料月額については7割措置後の額から更に減額

(2) 特例退職制度の対象拡大（早期退職の促進）

- ・ 現行の特例退職制度（人事の刷新等のため、50歳から59歳6月の間に退職する場合の退職手当額を割り増す制度）について、新たに、60歳年度末に退職する管理監督職員（課長以上の職員）を対象に追加
- ・ 退職手当の割増率は、「新定年より前倒しで退職した年数1年につき+2%」

新定年	（対象職員）	特例退職実施時期	前倒し年数	退職手当の割増
61歳	（S38年度生）	R5年度末	1年	2%
62歳	（S39年度生）	R6年度末	2年	4%
63歳	（S40年度生）	R7年度末	3年	6%
64歳	（S41年度生）	R8年度末	4年	8%
65歳	（S42年度生以降）	R9年度末以降	5年	10%

<参考> 定年引上げにより生じる 61 歳到達年度以後の主な働き方等の変動イメージ



※ 降任・退職制度の一部改正により、

- ① 係長以上の職員が、基本となる「係長としての継続勤務」のほか、「主任として継続勤務」を選択しやすくなること
 - ② さらに、課長以上の職員は、「本市からの離職」又は「定年前再任用短時間勤務職員として継続勤務」を選択しやすくなること
- から、新規採用の確保、若手職員の係長昇任の機会の維持、人件費増加の抑制に寄与

第3 人事・給与制度の見直し

1 職制・給与構造の見直し<令和5年度実施>

職務・職責を重視した給与構造への更なる転換を図るとともに、簡素で効率的な職制を構築するため、令和5年3月31日付で、課長補佐の職（行政職給料表5級）を廃止する。

現 行		見直し後	
【8級制】		【7級制】	
8級	(局長級)	7級	(局長級)
7級	(部長級)	6級	(部長級)
6級	(課長級)	5級	(課長級)
5級	(課長補佐級)	廃止	
4級	(係長級)	同左	
3級	(主任級)		
2級	(係員級)		
1級			

※ 課長補佐級の廃止により、課長級以上の給料水準が現行より下がることとなるため、現行の原資の範囲内で、よりメリハリが付くよう給料表カーブの見直しと昇給の上位反映（2(2)を参照）を実施

※ 行政職給料表以外の給料表（医療職給料表を除く。）についても、上表と同様の見直しを実施

2 主任（3級）への昇任の厳格化・人事評価結果の更なる活用

能力・実績に基づく人事管理を徹底し、職員の能力・意欲喚起と組織活性化を図るため、次の見直しを行う。

(1) 主任への昇任基準の厳格化<令和6年度実施>

現 行	見直し案
① 係長能力認定試験に合格した場合に昇任	① 同左
② 一定の経験年数等（注）を満たした場合に昇任 注 39歳以上、2級在級7年以上 等	② 一定の経験年数等を満たす者から、人事評価その他の能力、経験、勤務実績等に基づき総合的に行う選考により昇任

※ 上記見直しに伴い2級への在職期間が長期化すること、他都市の状況等を踏まえ、2級の昇給カーブの改善及び号給数の増設、並びに3級の号給数削減等を実施

(2) 人事評価結果の更なる活用<令和6年度以降、順次反映実施>

ア 昇任・昇格への活用【拡充】

全職位への昇任・昇格の最低基準として活用（行動評価、業績評価ともB以上）

イ 勤勉手当への上位反映【拡充】

上位反映（管理職は実施済）を管理職以外にも導入

ウ 昇給への上位反映【新規】

管理職について新たに導入（成績優秀者（10%以内）に2号給を加算）

※ 成績不良者に係る下位反映（昇給抑制、勤勉手当減額等）は実施済

3 退職手当支給率の見直し<令和6年度実施>

退職手当の基本額に係る支給率について、国と同様の支給率となるよう改定を行う。（最高支給率は現行どおり（国並み））