

令和4年(2022年)11月7日 人事行政制度調査審議会 資料(2)

定年引上げに係る 本市の取組について

I. 定年引き上げの概要

令和3年6月 「国家公務員法の一部を改正する法律」及び
「地方公務員法の一部を改正する法律」が成立



現行**60歳**の定年を

令和5年度から2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げて**65歳**とし、
以下の措置を講じる。

1. 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入
2. 定年前再任用短時間勤務制度の導入
3. 情報提供・意思確認制度の新設
4. 60歳に達した職員の給与に関する措置

■定年の段階的引上げについて

年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
(参考) 各年度で60歳になる者が年金を支給され始める年齢 ※1	65(62)	65(62)	65(63)	65(63)	65(64)	65(64)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)	65(65)
S31.4.2 ～S32.4.1	65歳 ※2 再任用⑤		「旧地方公務員法再任用職員」 【旧地公法】・§28の4(フル) ・ §28の5(短) ・ §28の6(組合・フル短)										
S32.4.2 ～S33.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤	【改正附則】・§8①・②(暫定再任用へ採用されたものと見なし任期を継承)										
S33.4.2 ～S34.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・ §4①・③(フル) ・ §5①・②(組合・フル) ・ §6①(短) ・ §7①・②(組合・短)									
S34.4.2 ～S35.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤									
S35.4.2 ～S36.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
S36.4.2 ～S37.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
S37.4.2 ～S38.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	「暫定再任用職員」 【改正附則】 ・ §4②・③(フル) ・ §5③・④(組合・フル) ・ §6②(短) ・ §7③・④(組合・短)					
S38.4.2 ～S39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再					
S39.4.2 ～S40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再				
S40.4.2 ～S41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再			
S41.4.2 ～S42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再		
S42.4.2 ～S43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.2 ～S44.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※1 かつこ内は特定警察職員等における年金支給開始年齢を示したもの

※2 年齢は年度末年齢

Ⅱ.本市における定年引上げに係る取組方針

定年引上げに係る改正法施行（令和5年4月～）、定年引上げに係る制度運用の開始（令和6年4月～）に向け、本市では、令和4年9月定例会月議会において、関係条例の一部改正等を行ったところであり、今後は、**管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の枠組みを決定**していく必要がある。

また、決定にあたっては、本市として改正法に準じた対応を適切に図るとともに、**めざすべき組織・職制規模の実現に向けた取り組みを一体的に進めていく。**

Ⅲ.本市における管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用方針（1/4）

■管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の取り扱い

原則

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職（管理職手当の支給対象となっている職）として勤務する上限年齢は、**60歳を基本**とする。

※ ただし、公務運営上の必要性に応じ、引き続き管理職としての任用が可能。（特例措置）

課題

- ・ 組織バランスの変化
- ・ 60歳超の職員の知識・経験のフル活用
- ・ 60歳超の職員のモチベーション維持

【参考（現行の再任用制度）】

一定の職責以上の者を管理職として再任用し、長年の勤務で培った豊富な知識・経験をフル活用することで、円滑な業務遂行と適正な組織バランスを確保。

方針

現行の再任用制度の有用性を踏まえ、安定的な組織運営、重点を置くべき組織課題等へ適切に対応していくため、管理監督職勤務上限年齢は60歳を基本としつつ、**一部の職員については、引き続き管理職任用が可能なスキーム（特例措置の活用）**とする。

Ⅲ.本市における管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用方針（2/4）

■令和5年度以降の制度運用（管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用）

定年退職時	現行再任用	定年引上げ	暫定再任用
理事	参事	係長 (※1) 一部の者は、引き続き 管理監督職への任用も可。	係長 (※1) 一部の者は、引き続き 管理監督職への任用も可。
部長	室長・副参事		
参事・次長	課長代理	係長	係長
室長・副参事・課長	係長	係長	係長
課長代理・副主幹	主任	主査	主任
係長	主任	主査	主任
主任	主任	主任	主任

(※1) 理事・部長級であった職員は、改正法の趣旨に鑑み、係長への降任を原則とし、管理監督職への特例任用は、一部に限った限定的な運用とする。

なお、現行再任用制度で管理職を任用している府内の類似団体である、吹田市、高槻市、寝屋川市においても、一部の者を60歳以降も引き続き管理職として特例任用することを検討中。

Ⅲ.本市における管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用方針(3/4)

■特例措置の種類

条件	例外措置の内容
職務の特殊性や補充の困難性がある職の場合	管理監督職勤務上限年齢制の適用除外
	管理監督職勤務上限年齢の例外 (管理監督職勤務上限年齢61～64歳)
職員を他の職に異動させることで、公務の運営に著しい支障が生じる場合	職務の遂行上の特別な事情等がある場合の特例任用（現行の勤務延長制度と同要件）
	特定管理監督職群の特例任用

■特定管理監督職群の特例任用とは（改正法第28条の5第3項 抜粋）

職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別な事情がある管理監督職として人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める管理監督職

■特定管理監督職群の活用

国

- ・ 国税局等の特定管理監督職群
- ・ 都道府県労働局の特定管理監督職群

各局内の管理監督職で群を形成

枚方

- ・ 事務職員の特定管理監督職群
- ・ 技術職員の特定管理監督職群

同一職の管理監督職で群を形成

Ⅲ.本市における管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の運用方針(4/4)

■同一職の管理監督職で群を形成する理由

例えば、**部門別（例：内部事務部門・市民サービス部門 等）に群を形成**した場合、対象職員が他の部門で培った知識・経験が活用できなくなる。（**配置の硬直化**）。



国が示す群の活用例（人事院規則第11号の11）を参考とし、**事務職員・技術職員**といった**職種ごとで群を形成**することにより、職員がこれまでに培ったキャリア全般における知識・経験を**多くの部門でフル活用**でき、組織として**その時々に対応が必要な行政課題**に対し、**最適な人材配置が可能**となるため、市全体の組織パフォーマンスの向上が図れる（**柔軟な配置の実現**）。