

### 別紙第 3

## 定年を段階的に 65 歳に引き上げるための 条例の改正についての意見

地方公務員法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 63 号）の公布に伴う定年の段階的引上げに関して、次のとおり意見を申し出る。

令和 3 年 6 月 4 日、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 61 号）と同時に、地方公務員の定年を段階的に引き上げること等を内容とする地方公務員法の一部を改正する法律が成立し、公布された。

定年は、国家公務員の定年を基準として条例で定めるものとされており、令和 5 年 4 月 1 日からの引上げに向け、定年年齢を定める「職員の定年等に関する条例」の改正等の準備を速やかに進める必要がある。

平均寿命の伸長や少子高齢化の進展による労働力人口の減少を踏まえ、社会の活力を維持し、行政サービスの充実など公務の更なる発展のためには、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢層職員の能力・経験の活用が必要である。

また、年金支給開始年齢の引上げに対応し、定年退職する職員が、無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続を図る必要もある。

国家公務員の定年の段階的引上げについて、人事院は、平成 30 年度に国会及び内閣に対し意見の申出を行った。

政府は、平成 29 年以降の「経済財政運営と改革の基本方針」において、公務員の定年引上げに向けた取組について明記し、政府の方針としてきた。

本県においては、再任用職員は年々増加し、かつ短時間勤務者数よりもフルタイム勤務者数が増加していることから、60 歳を超える働き方としてフルタイム勤務が定着しつつある。

本委員会としては、地方公務員法の趣旨を踏まえ、先に決定された国家公務員に関する制度との均衡を考慮し、本県における制度についても、管理監督職勤務

上限年齢制、定年前再任用短時間勤務制、60歳超職員の給与7割措置など国家公務員に準じたものとするのが適当であると考えます。

新制度の導入に際しては、本県職員の状況や民間における雇用環境を踏まえるとともに、令和5年4月1日からの制度の導入に備え、適切に関係条例等関係規定の整備を行う必要がある。

## 具体的措置

### 1 定年制度の見直し

#### (1) 定年の見直し

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において条例で定めるものとされており、令和5年度から国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に原則として65歳となることを踏まえ、本県においても定年を段階的に引き上げて65歳を原則とすることを条例で定める必要がある。

#### (2) 情報提供・意思確認制度

任命権者は、地方公務員法の定めにより、当分の間、職員が60歳に達する日の属する年度の前年度において、当該職員に対して60歳以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他必要な情報を提供するとともに、60歳以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとされている。

情報提供・意思確認制度は、令和4年度に59歳に到達する職員から適用の対象となるため、任命権者においては、実施に向けた検討を計画的に進める必要がある。

また、特に50代半ば以降の職員にとって、自身の60歳以後の働き方やライフプランをあらかじめ考えられる機会が設けられていることが重要である。任命権者においては、実際に情報提供及び意思確認を実施する前に、様々な方法で、職員が60歳以後の働き方を考える機会を提供していくことが求められる。

#### (3) 暫定再任用の運用

任命権者は、定年の段階的な引上げ期間中においては、定年退職した職員について65歳までの雇用を確保するため、暫定的に現行の再任用と同様の

制度を措置する必要がある。

## 2 管理監督職勤務上限年齢制

地方公務員法は、組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持することを目的として、管理監督職員を対象とし、管理監督職勤務上限年齢制を導入することを定めている。

任命権者は、管理監督職勤務上限年齢制を適切かつ円滑に実施するため、管理監督職に就く職員が管理監督職勤務上限年齢に達したことにより降任等となった後も、その能力及び経験を生かすことができる職務を整備する必要があるほか、スタッフ職が必要な役割を適切に果たし得る体制の整備など組織の在り方の検討や若年・中堅職員の人事管理の在り方について検討することが求められる。

また、管理監督職勤務上限年齢については、地方公務員法の趣旨を踏まえて原則 60 歳とすることが適切である。

## 3 定年前再任用短時間勤務制

地方公務員法は、60 歳を超える職員の多様な働き方へのニーズに対応し、また、組織活力の維持に資するため、定年前再任用短時間勤務制を導入することを定めている。

任命権者は、定年前再任用短時間勤務制の導入に当たって、短時間勤務の職員がその能力及び経験を十分に活用することができるように、職務の整備や人事管理について検討する必要があるほか、職員の希望に基づき、当該勤務に従事させることができるように必要な措置を講じることが重要である。

## 4 60 歳を超える職員の給与

国においては、国家公務員法等の一部を改正する法律により、60 歳を超える

国家公務員の給与について、民間給与の実態を踏まえ、当分の間、60歳前の7割の水準とすることとされた。

本県においても、国家公務員の給与との均衡を考慮し、職員の給与に関し、次の措置を講ずることが適当である。

なお、60歳を超える職員の給与の引下げについては、当分の間の措置とし、民間給与の動向等も踏まえ、60歳前の給与カーブも含めてその在り方を検討する必要がある。

### (1) 給料

60歳を超える職員の給料月額は、当分の間、その者が60歳に達した日後における最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、その者の受ける号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額とすること。

ただし、定年制度が適用されない臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員等の給与はこの措置の対象としないこととすること。

### (2) 任用換された職員等の給料に関する特例

管理監督職勤務上限年齢により任用換された職員等の給料は、特定日以後、その者が受ける給料月額のほか、任用換された日の前日にその者が受けていた号給の給料月額に100分の70を乗じて得た額と特定日にその者が受ける給料月額との差額に相当する額を給料として支給すること。ただし、その合計額は当該任用換後にその者が属する職務の級における最高号給の給料月額を超えてはならないものとする。

### (3) 諸手当等

諸手当等について、4(1)及び(2)を踏まえた関係規定の整備を行う必要が

ある。

#### (4) 定年前再任用短時間勤務職員の給与

定年前再任用短時間勤務職員に支給する給与（給料、手当）は、現行の再任用短時間勤務職員と同様の取扱いとすること。

#### (5) 暫定再任用制度により採用された職員の給与

暫定再任用制度により採用された職員に支給する給与（給料、手当）は、現行の再任用職員と同様の取扱いとすること。

なお、定年の段階的な引上げ期間中は、定年が引き上げられた職員と暫定再任用制度により採用された職員が併存することとなる。暫定再任用制度により採用された職員の給与決定は職務給の原則に従うが、今後、当分の間とされる給与7割措置や給与カーブの在り方など高齢層職員給与の検討状況、国及び他の地方公共団体の状況や民間企業における再雇用者の給与の動向を踏まえ、給与上の措置について検討し、必要な対応を行っていくことが求められる。

#### (6) 降任後の給与

定年の引上げと管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い、降任となる職員が増加することが見込まれる。

降任の効果としての降格時の給与決定については、制度実施までに在り方を検討し、必要な措置を講ずることが求められる。

### 5 新規採用の計画的な継続

定年年齢は段階的に引き上げられるため、隔年で定年退職者のいない年度が生じる。このため、定員が一定であれば、定年を引き上げる年度の翌年度の新

規採用者数に大きな影響を及ぼす。

この期間において、職員の年齢構成が偏ることのないよう新規採用を継続する必要がある。国家公務員は一時的な定員の増加措置も行うこととしており、地方公務員においても国会両院の附帯決議で必要な新規採用継続のための定員措置などの適切な対応について言及している。

任命権者は、継続的な安定した県政運営を進めていくため、今後の業務量の変化や職員の年齢構成など本県の状況を精査した上で、定数の増加も含め定年の段階的な引上げ期間中も真に必要な規模の新規採用を計画的に継続していくことができるような措置を適切に講ずる必要がある。