

津市職員に係る定年引上げ制度（案）について

1 経緯

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、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職員を最大限に活用しつつ、次の世代にその知識、技術、経験などを継承していくことが求められています。このため、令和3年6月11日付けで国家公務員法等の一部を改正する法律が公布され、国家公務員の定年が令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで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制（以下「役職定年制」といいます。）や定年前再任用短時間勤務制などが設けられることとなりました。

地方公務員についても、国家公務員と同様の措置を講ずるため、同日付けで地方公務員法の一部を改正する法律が公布されたことから、本市においても、定年の引上げとともに、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制の導入などを講じる必要があります。

2 本市における定年引上げ制度（案）

(1) 定年の引上げ

本市における職員の定年については、国と同様に令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度に65歳となります。また、段階的な引上げにより、2年に1回、定年退職者がいない年度が生じます。

なお、本市の定年引上げ職員数については、次表のとおりとなります。

・定年引上げ職員数の推移（令和4年4月1日時点の職員数による） ※網掛け部分は定年退職対象

年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
定年年齢	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
定年引上げ対象職員数（A～Eの計）	0人	51人	55人	107人	95人	164人	195人	275人	290人	384人
61歳（A）		51人	55人	52人	43人	69人	83人	80人	58人	94人
62歳（B）				55人	52人	43人	69人	83人	80人	58人
63歳（C）						52人	43人	69人	83人	80人
64歳（D）								43人	69人	83人
65歳（E）										69人
定年退職者数	0人	51人	0人	55人	0人	52人	0人	43人	0人	69人

定年引上げ対象職員が、定年の引上げ後に引き続き常勤職員として勤務を選択した場合、定年引上げ職員の数は、10年後の令和14年度時点で384人となる予定です。

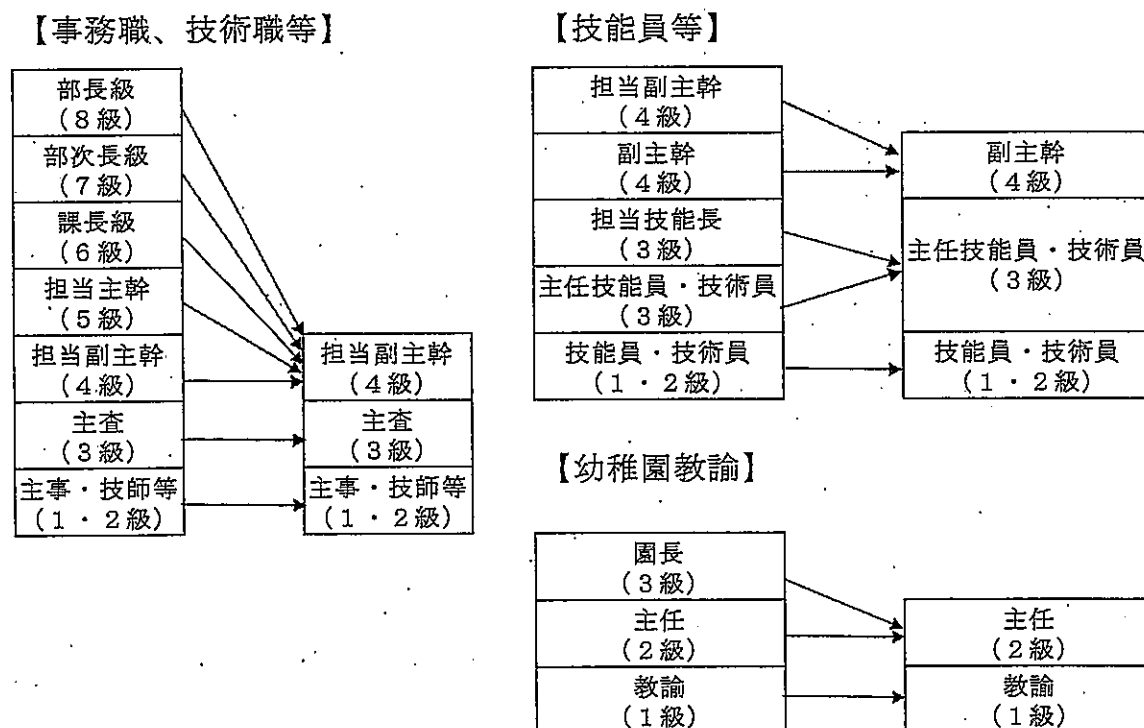
(2) 役職定年制の導入

役職定年制とは、定年の引上げによって職員の公務に従事する期間が長くなる中で、管理職に一度就いた職員がそのまま在職し続けることとなった場合には、若手・中堅職員の昇進機会の減少により、組織の新陳代謝を阻害し、公務の能率的な運営に支障が生じるおそれがあることから、管理職に就く職員を原則60歳で非管理職に異動させる制度です。

このため、本市においても、管理職（担当主幹以上の職）に就く職員を原則60歳に達した日後の最初の4月1日（以下「特定日」といいます。）で非管理職（原則、担当副主幹とします。）に異動させる役職定年制を設けることとします。

なお、特定日の前日の職位が担当主幹未満の場合は、それまでに就いていた職位と同じ職位の職員として引き続き勤務することとなります。

・役職定年制のイメージ



(3) 定年引上げ職員の業務内容

定年引上げの対象となる高齢期職員に期待されている役割としては、業務担当で即戦力として活躍、若手職員への支援により次世代へ知見の伝承、

管理職経験を活かし上司をフォロー・サポート、管理職時代に気づいた業務改善などの課題を担当として実践が挙げられています。

このため、本市の定年引上げ職員の業務については、以下の業務を想定しています。

職種	想定される業務
事務職	① 自身の経歴から最も知識・経験等が活かせる業務
	② 地区担当制の業務
	③ 窓口業務
	④ 総合支所における地域支援業務
技術職	① 現場に出向いた指導・監督業務
	② 総合支所における地域インフラに関する設計・積算業務
	③ 公共工事の品質確保に資する指導・助言業務
	④ 法令や基準に基づく行政指導業務
保育士	① 保育園やこども園で担任をしながら、園長や主任をフォロー・サポートする業務
	② 家庭支援推進保育士の役割とともに、園長や主任をフォロー・サポートする業務
	③ 幼児教育アドバイザーとして、就学前教育・保育の質の向上を推進するため、各園等に対する巡回指導や研修等を行う業務
幼稚園 教諭	① 幼稚園やこども園で担任等をしながら、園長や主任をフォロー・サポートする業務
	② 巡回指導や応援業務を行いながら、園長をフォロー・サポートする業務
	③ 幼児教育アドバイザーとして、就学前教育・保育の質の向上を推進するため、各園等に対する巡回指導や研修等を行う業務
保健師	① 基幹保健センター管轄内の保健指導に関する業務及び地区担当員として保健に関する事業を行う業務
	② 基幹保健センターを除く保健センターの地区担当員として保健に関する事業を行う業務
	③ 市全域の保健指導に関する業務

清掃員 等	① ごみ収集車の運転及びごみ収集作業に関する業務
	② 建設作業事務所における施設の維持管理業務及び補修業務
	③ 総合支所における地域インフラ業務
	④ これまでの技能・技術を活かした学校等における用務
	⑤ 自己の経験・知識等を活かした相互調整を含めたごみ収集車の運転及びごみ収集作業に関する業務
	⑥ 学校等における用務のほか、長年の修繕現場での技能・技術を活かし、後任に対する研修や修繕班との連携等を行う業務
調理員	① 小規模校・拠点園以外の園での調理業務
	② 大規模校・拠点園において調理を行うなかで、後任をフォロー・サポートする業務
	③ 拠点園で調理を行うほか、他園の緊急時の対応や巡回応援を行う業務
消防職	① 消防署における火災・救急・救助の現場経験を活かせる業務
	② 消防署における庶務予防に関する業務
	③ 自身が保有する専門資格・知識等を活かせる特定業務

(4) 定年の引上げ後の給与の取扱い

 定年引上げ職員の給料月額については、当分の間、特定日の前日における給料月額の7割水準となります（以下「給料月額の7割措置」といいます。）。これにより、給料月額に連動する手当も含めて7割水準に設定されることとなります。

 また、定年引上げ職員の退職手当については、60歳時点では支払われず、引上げ後の定年退職時に支払われることとなり、手当の計算には、ピーク時特例（減額前の給料月額が退職日の給料月額よりも多い場合に適用される退職手当の計算方法の特例）が適用されます。また、60歳に達した日以後の退職手当の支給率については、当分の間、勤続期間を同じくする定年退職の場合と同率となります。

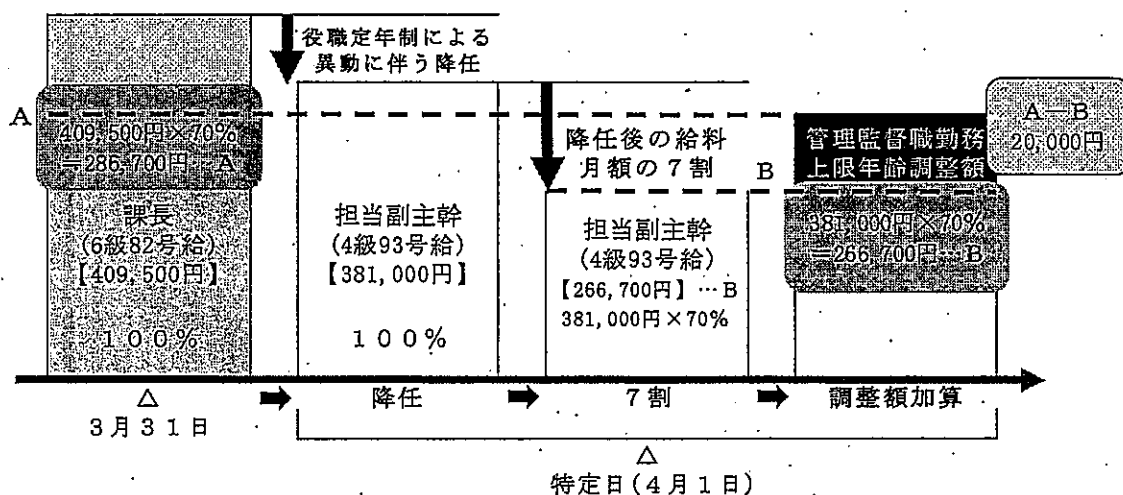
 なお、本市職員の退職手当の支給については、三重県市町総合事務組合に事務を委託しており、今年度中に同組合の退職手当支給条例の一部改正が行われる予定です。

【給料月額の7割措置のイメージ】

例 ○○課の課長(6級82号給・409,500円)が令和6年4月1日(特定日)に役職定年制による異動に伴い降任し、担当副主幹(4級93号給・381,000円)となった場合の給料月額

→ 特定日以後の給料月額は、A(特定日の前日の給料月額×70%) 286,700円
 = B(役職定年制による異動に伴う降任後の給料月額×70%) 266,700円
 + (管理監督職勤務上限年齢調整額 A-B) 20,000円

※ 降任後の7割となった給料月額に管理監督職勤務上限年齢調整額が加算され、管理職として受けていた給料月額の7割が支給されます。



(5) 定年前再任用短時間勤務制の導入

定年前再任用短時間勤務制とは、定年の引上げ後において、60歳以降の職員に関し、健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方を可能とすることへのニーズが高まると考えられることから、引上げ後の定年年齢に達する前に常勤職員を退職した者について、引上げ後の定年年齢に達するまでの任期中短時間の職に再任用できるとされた新たな制度です。ただし、本市においてはこれまでも再任用短時間勤務制度を導入しているため、実際の勤務条件については、現行の再任用短時間勤務と同じとなります。

なお、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう現行の再任用制度と同様の仕組みとして暫定再任用制度が措置され、任用年度の4月1日時点で65歳に達していない者のうち、次の者が対象となります。

ア 令和5年4月1日前に定年退職又は勤務延長後に退職した者で従前の

再任用短時間勤務職員として勤務する者

- イ 定年の引上げ後に定年退職した者又は勤務延長後に退職した者
- ウ 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者

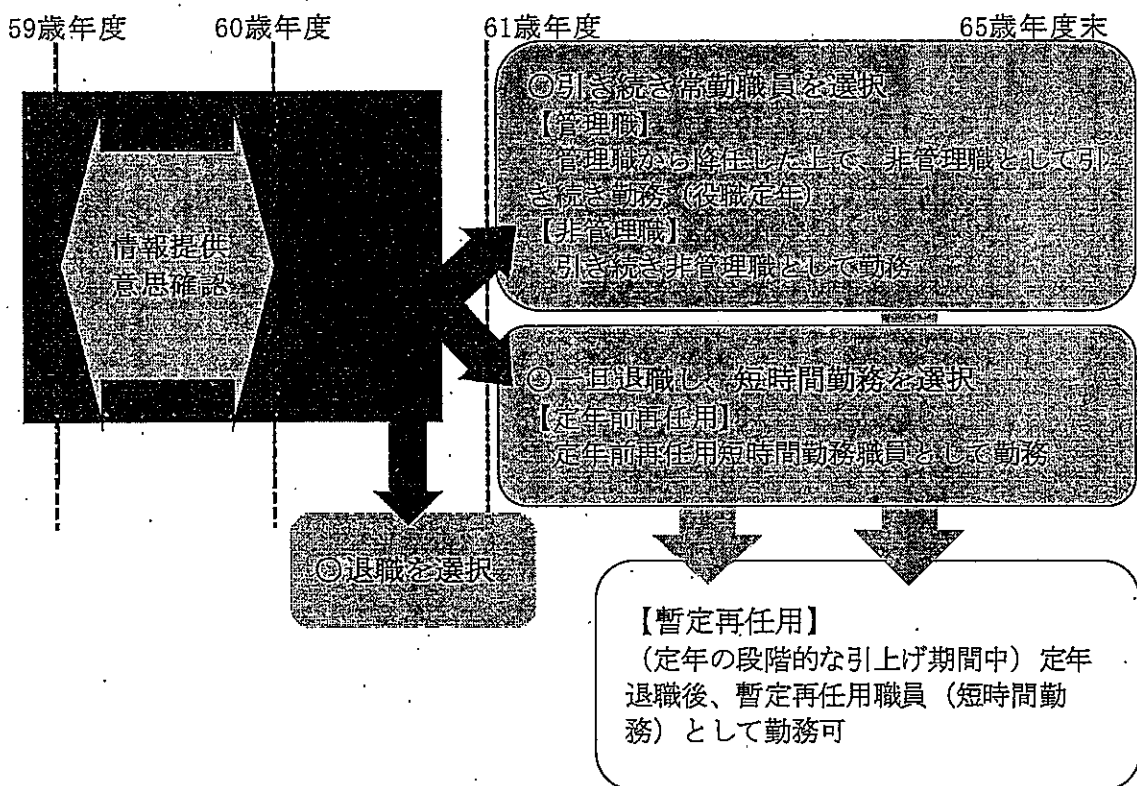
(6) 情報提供・意思確認制度の新設

情報提供・意思確認制度は、任命権者に対し、

- ア 職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすること
- イ 60歳に達した日後の最初の4月1日以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認するよう努めることを義務付けた制度です。

対象となる職員は、2(1)定年の引上げをはじめ、(2)役職定年制の導入、(3)定年引上げ職員の業務内容、(4)定年の引上げ後の給与の取扱い及び(5)定年前再任用短時間勤務制の導入などの説明を受けた上で、定年引上げ職員としての勤務を希望するか、一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか、退職するかを選択して、その意思を表明できるようになります。

60歳以降の勤務選択フローチャート



(7) 新たな定員管理の在り方

60歳を迎えた職員が、定年引上げにより引き続き常勤職員として勤務することを選択した場合は、正規職員として職員定数に含まれることとなります。定年の段階的な引上げに応じて、定数外の再任用短時間勤務職員は減少し、これまで再任用短時間勤務職員を配置していた職が、正規職員に置き換わっていくこととなります。このため、定年引上げ制度の導入時点においては、全ての定年引上げ対象者が引き続き常勤職員として勤務することを想定して、少なくとも現在の再任用短時間勤務職員分の職員定数を増やしておく必要があります。

また、職員の新規採用については、組織の新陳代謝を確保し、組織の活力を維持するためにも、「津市で働きたい」と考える若い人達を受け入れられる体制を整えるためにも、将来の職員構成も勘案しながら、年齢別の職員数に偏りが生じないよう各年度の新規採用を継続的に行っていく必要があります。

一方、定年引上げにより常勤で引き続き勤務する職員の人件費は給料月額が7割に抑えられるものの、これまでの再任用短時間勤務職員と比較すると大きな財政負担となり、定年引上げによる大幅な人件費や定員の増加は、市町村合併以降取り組んできた行財政改革を後退させることにもつながりかねません。

このため、新たな職員定数については、現在の正規職員数及び再任用短時間勤務職員数の総数を基準とし、現状の本市の業務執行体制の検証、今後の様々な行政需要にも対応できる体制の確保、将来の職員構成も勘案した継続的な職員の新規採用、人件費の増加に伴う財政負担など様々な観点からの検討を行い、職員の定年引上げ等に係る関係条例の整備に関する条例の制定に係る議案の提出に併せて、津市職員定数条例の改正についての議案を提出する予定です。

3 今後の対応

令和4年12月	令和4年第4回津市議会定例会へ職員の定年引上げ等に係る関係条例の整備に関する条例の制定及び津市職員定数条例の一部の改正に係る議案を提出
令和5年1月	職員へ定年引上げ導入の周知
令和5年2月	令和5年度末の定年退職者への意向調査
令和5年4月	定年引上げ制度の施行



○津市職員の条例定数等の変遷について

施行年月	定数等
平成18年1月	合併前の各市町村等に係る職員数の積み上げ等により、職員の定数の総数を3,153人とする職員定数条例を施行。
平成19年3月	津市行財政改革大綱において、正規職員2,500人体制の実現目標年度を平成27年度として明記。
平成22年3月	津市行財政改革中期実施計画において、正規職員2,500人体制の実現目標年度について、平成27年度を2年前倒しし、平成25年度として明記。
平成25年6月	平成25年度末において、正規職員2,500人体制を達成する見込みとなったことを受け、当面は同体制を維持していくという方針のもと、職員の定数の総数を2,500人とする職員定数条例を施行（平成24年度及び平成25年度は災害対応力強化集中年間として危機管理部に臨時的に職員を増員しているため、平成25年度は経過措置として2,507人）。 なお、同時に、退職者に加え、育児休業者、派遣職員等実働していない職員を新たに定数外の職員とすることを併せて規定。
平成27年4月	上下水道事業管理者のもと、水道事業及び工業用水道事業のほか、新たに地方公営企業法の適用による下水道事業に係る業務を一体的に実施していくため、職員の定数に係る機関の区分について、「水道局の職員」を「上下水道事業管理者の事務部局の職員」に改正。
平成30年4月	津みどりの森こども園・香良洲浜っ子幼児園・白山こども園の開設等による機関別の定数を改正。
平成31年4月	一志こども園の開設等による機関別の定数を改正。
令和2年4月	芸濃こども園の開設等による機関別の定数を改正。
令和4年4月	河芸こども園の開設等による機関別の定数を改正。

