

議案第101号～議案第109号 説明資料

地方公務員法の一部改正に伴う定年引上げに係る概要

1 趣旨

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、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を最大限活用しつつ、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必要であることから、平成30年8月、人事院は国会及び内閣に対し、定年制度の見直しや役職定年制の導入等についての意見の申出を行った。

この申出に基づき、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）が制定され、国家公務員について、定年が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（役職定年）による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられた。

国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めている地方公務員についても同様の措置を講ずる必要があることから、令和3年6月、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）（以下「改正法」という。）が制定され、令和5年4月1日から施行されることとなった。

この改正法により、地方公務員の定年年齢も、現行の60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることから、本町職員の定年引上げに関し、必要な関係条例の整備を行うものである。

2 概要

(1) 定年の段階的な引上げ

定年年齢を現行の60歳から65歳へ段階的に引き上げるもの。

(2) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入するもの。

(3) 定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳に達した日以後定年前に退職した職員について、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができる制度を導入するもの。

また、現行の再任用制度は廃止とし、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで継続的な勤務が可能となるよう暫定再任用制度を経過措置として設けるもの。

(4) 情報提供・意思確認制度の新設

当分の間、職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとするもの。

(5) 給料に関する措置（国家公務員における取扱いを考慮し、条例で定める。）

当分の間、60歳を超える職員の給料月額は、60歳前の7割水準に設定するもの。

議案第101号 説明資料

職員の定年に関する条例の一部を改正する条例の概要

1 改正概要

(1) 定年の段階的な引上げ（第3条、附則第3項）

定年年齢を令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度から定年年齢を65歳とするもの。

	年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
	定年年齢	60歳	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
				退職者なし		退職者なし		退職者なし		退職者なし		退職者なし	
S 36.4.2～S 37.4.1		定年 60歳	再任用 61歳	暫定再任用 62歳 63歳 64歳 65歳									
S 37.4.2～S 38.4.1		59歳	定年 60歳	暫定再任用 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳									
S 38.4.2～S 39.4.1			59歳	60歳	定年 61歳	暫定再任用 62歳 63歳 64歳 65歳							
S 39.4.2～S 40.4.1				59歳	60歳	61歳	62歳	暫定再任用 63歳 64歳 65歳					
S 40.4.2～S 41.4.1					59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	暫定再任用 64歳 65歳			
S 41.4.2～S 42.4.1						59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	定年 65歳	暫定再任用
S 42.4.2～S 43.4.1							59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	定年 65歳
S 43.4.2～S 44.4.1								59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳
S 44.4.2～S 45.4.1									59歳	60歳	61歳	62歳	63歳
S 45.4.2～S 46.4.1										59歳	60歳	61歳	62歳

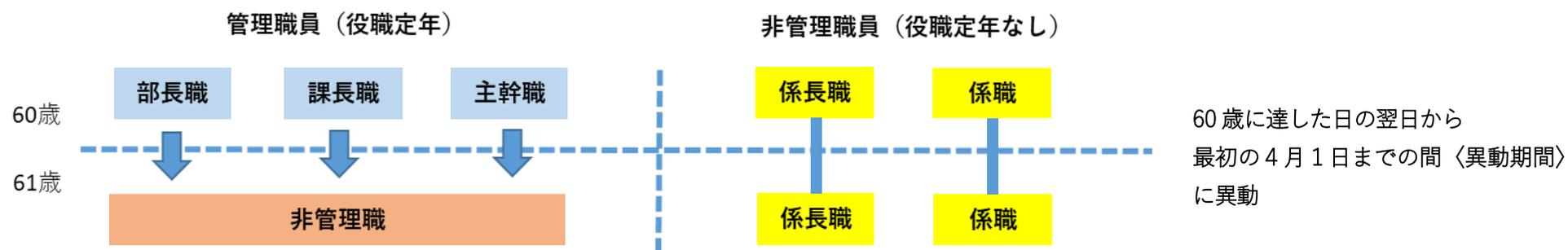
※年齢は、年度末現在。

(2) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入（第6条～第11条）

管理監督職勤務上限年齢を60歳とし、60歳に達した管理監督職（管理職手当の支給を受けるもの）の職員については、60歳に達した日の翌日から最初の4月1日までの間に管理監督職以外の職員に降任させるもの。（第6条、第7条）

ただし、職務の遂行上の特別の事情等を勘案して、公務の運営に著しい支障があると認める事由がある場合は、引き続き管理監督職として勤務させることができるもの。（第9条）

【役職定年の考え方】



(3) 定年前再任用短時間勤務制の導入（第12条）

定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる制度で、任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日までとするもの。

現行の再任用職員制度については、この度の地方公務員法の改正に伴い廃止となるが、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を措置するもの。（改正附則第3条～第7条）

(4) 情報提供・意思確認制度の新設（附則第4項）

職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与等に関する情報を提供するとともに、60歳以後の勤務の意思を確認する。

職員の定年に関する条例の一部を改正する条例 新旧対照表

現 行 条 例	改 正 条 例
<p>○職員の<u>定年</u>に関する条例 (昭和59年1月30日 条例第1号)</p> <p>(趣旨) 第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の2第1項から第3項まで及び第28条の3の規定に基づき</u>、<u>職員の定年</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>第2条 略</p> <p>(定年) 第3条 職員の定年は、<u>年齢60年</u>とする。</p> <p>(定年による退職の特例) 第4条 任命権者は、<u>定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、その職員に係</u></p>	<p>○職員の<u>定年等</u>に関する条例 (昭和59年1月30日 条例第1号)</p> <p>目次 <u>第1章 総則（第1条）</u> <u>第2章 定年制度（第2条—第5条）</u> <u>第3章 管理監督職勤務上限年齢制（第6条—第11条）</u> <u>第4章 定年前再任用短時間勤務制（第12条）</u> <u>第5章 雑則（第13条）</u> 附則</p> <p><u>第1章 総則</u></p> <p>(趣旨) 第1条 この条例は、<u>地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項及び第2項、第28条の2、第28条の5、第28条の6第1項及び第2項並びに第28条の7の規定に基づき</u>、<u>職員の定年等</u>に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p><u>第2章 定年制度</u></p> <p>第2条 略</p> <p>(定年) 第3条 職員の定年は、<u>年齢65年</u>とする。</p> <p>(定年による退職の特例) 第4条 任命権者は、<u>定年に達した職員が第2条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわら</u></p>

現 行 条 例	改 正 条 例
<p>る定年退職日の翌日から起算して1年を越えない範囲内で期限を定め、<u>その職員を当該職務に従事させるため引き続いて勤務させることができる。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、<u>その職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずるとき。</u></p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項の事由が引き続き存すると認めるときは、1年を越えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して3年を越えることができない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続いて勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</u></p> <p>4 任命権者は、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項の事由が存しなくなると認めるときは、当該職員の同意を得て期日を定めて<u>その期限を繰り上げて退職させることができる。</u></p>	<p>ず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を越えない範囲内で期限を定め、<u>当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。ただし、第9条の規定により異動期間（第9条第1項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。）（第9条第1項又は第2項の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第6条に規定する職をいう。以下この条及び第3章において同じ。）を占めている職員については、第9条第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて町長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、<u>当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、<u>当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p>(3) 当該職務を担当する者の交替が<u>当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p>2 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、<u>前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、町長の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を越えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p>3 任命権者は、第1項の規定により職員を<u>引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。</u></p> <p>4 任命権者は、<u>第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなると認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。</u></p>

現 行 条 例	改 正 条 例
<p>5 略</p> <p>第5条 略</p>	<p>5 略</p> <p>第5条 略</p> <p>第3章 <u>管理監督職勤務上限年齢制</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)</u></p> <p>第6条 <u>法第28条の2第1項に規定する条例で定める職は、幕別町職員の給与に関する条例（昭和26年条例第3号）第15条に規定する職とする。</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢)</u></p> <p>第7条 <u>法第28条の2第1項に規定する管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。</u></p> <p><u>(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)</u></p> <p>第8条 <u>任命権者は、法第28条の2第4項に規定する他の職への降任等（以下この章において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。</u></p> <p>(1) <u>当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この条において「降任等」という。）をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。</u></p> <p>(2) <u>人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。</u></p> <p>(3) <u>当該職員の他の職への降任等を行う際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階</u></p>

現 行 条 例	改 正 条 例
	<p><u>に属する職に、降任等をする。</u></p> <p><u>(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例)</u></p> <p><u>第9条 任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下この章において同じ。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。</u></p> <p><u>(1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p><u>(2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p><u>(3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により公務の運営に著しい支障が生ずること</u></p> <p><u>2 任命権者は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、町長の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。</u></p> <p><u>(異動期間の延長に係る職員の同意)</u></p> <p><u>第10条 任命権者は、前条の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。</u></p>

現 行 条 例	改 正 条 例
<p>附 則 1 及び 2 略</p>	<p><u>(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)</u> 第11条 任命権者は、第9条の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。</p> <p>第4章 定年前再任用短時間勤務制</p> <p><u>(定年前再任用短時間勤務職員の任用)</u> 第12条 任命権者は、年齢60年に達した日以後に退職（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及び非常勤職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条において同じ。）に採用することができる。ただし、年齢60年以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。）を経過した者であるときは、この限りでない。</p> <p>第5章 雑則</p> <p><u>(雑則)</u> 第13条 この条例の実施に関し必要な事項は、規則で定める。</p> <p>附 則 1 及び 2 略 <u>(定年に関する経過措置)</u> 3 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第3条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるの</p>

現 行 条 例	改 正 条 例								
	<p>はそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。</p> <table border="1" data-bbox="1173 284 2152 437"> <tr> <td>令和5年4月1日から令和7年3月31日まで</td> <td>61年</td> </tr> <tr> <td>令和7年4月1日から令和9年3月31日まで</td> <td>62年</td> </tr> <tr> <td>令和9年4月1日から令和11年3月31日まで</td> <td>63年</td> </tr> <tr> <td>令和11年4月1日から令和13年3月31日まで</td> <td>64年</td> </tr> </table> <p>(情報の提供及び勤務の意思の確認)</p> <p>4 任命権者は、当分の間、職員（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及び非常勤職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢60年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては、当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度））において、当該職員に対し、当該職員が年齢60年に達する日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の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。</p>	令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年	令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年	令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年	令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年								
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年								
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年								
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年								