

「厚木市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例について」の改正概要及び「厚木市職員の高齢者部分休業に関する条例について」の制定概要

1 定年引上げ制度の概要

令和3年6月に地方公務員法の一部を改正する法律が公布（令和5年4月1日施行）され、国家公務員と同様に、令和5年4月から定年年齢が段階的に引き上げられます。これにより、60歳を境に適用される制度が次のように変わります。

(1) 定年の段階的な引上げ

ア 定年は、現行60歳（医師職は65歳）の定年年齢を令和5年4月から段階的に引き上げ、令和13年4月には全職員が65歳となります。

【定年年齢】

	現行	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

【引上げ期間中の定年年度と対象職員】

（年齢は年度末年齢）

定年年齢 職員の生年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	
昭和37年度	60歳											
昭和38年度	59歳	60歳	61歳									
昭和39年度	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳							
昭和40年度	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳					
昭和41年度	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳			
昭和42年度	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

イ 職務遂行上の事情、職務の特殊性又は欠員補充の困難性により定年退職日から1年を超えない範囲内で最長3年まで引き続き勤務することができる退職の特例を存置します。

(2) 管理監督職勤務上限年齢制の導入（役職定年制）

ア 管理職等に就く職員を60歳に達した日の翌年4月1日に、管理職以外の職に降任する役職定年制を新たに導入します。なお、医師職は、適用除外とします。

イ 降任の対象となる職は、管理職手当支給対象職に加え、主幹職と同一の給料表5級を適用し、かつ、同一の職務内容である副主幹職（管理職に準ずる職）とします。

ウ 役職定年による降任後の職は、主査職（医療職2及び医療職3は上席主任職）とします。なお、非管理職の職については、降任しません。

エ 職務遂行上の事情、職務の特殊性又は欠員補充の困難性により業務の遂行に重大な障害が生じる場合、管理監督職勤務上限年齢から1年を超えない範囲内で最長3年まで引き続き管理職で勤務することができる特例任用を導入します。

【役職定年制の適用イメージ】

60歳に達した日後、最初の4月1日

65歳定年退職日

●行政職 1、消防職、行政職 2

<管理職・管理職に準ずる職>

8級	部長職
7級	次長職・参事職
6級	課長職・課長代理職
5級	主幹職・副主幹職

降任

<非管理職>

4級	主査職
----	-----

<非管理職>

4級	主査職・係長職
3級	主任職
2級	主事職・技師職
1級	主事補職・技師補職

降任不可

<非管理職>

4級	主査職
3級	主任職
2級	主事職・技師職
1級	主事補職・技師補職

<行政職 2>

5級	業務主査職
4級	業務主任職
3級	技能員、業務員等
2級	技能員、業務員等
1級	給食調理員

降任不可

<行政職 2>

5級	業務主査職
4級	業務主任職
3級	技能員、業務員等
2級	技能員、業務員等
1級	給食調理員

●医療職 1（医師）、2、3

<管理職・医師職>

5級	院長職
4級	副院長職・統括診療部長職
3級	診療科主任部長職等
2級	上席医長職・医長職

適用除外

<管理職・医師職>

5級	院長職
4級	副院長職・統括診療部長職
3級	診療科主任部長職等
2級	上席医長職・医長職

<管理職・医療職 2>

6級	参事職
5級	医療技術部門長職等
4級	副技師長 副技士長職等

降任

<非管理職・医療職 2>

3級	上席主任職
----	-------

<管理職・医療職 3>

6級	副院長職・看護部長職
5級	看護部副部長職等
4級	主幹職

降任

<非管理職・医療職 3>

3級	上席主任職
----	-------

<非管理職>

医師職、医療職 2、医療職 3 非管理職

降任不可

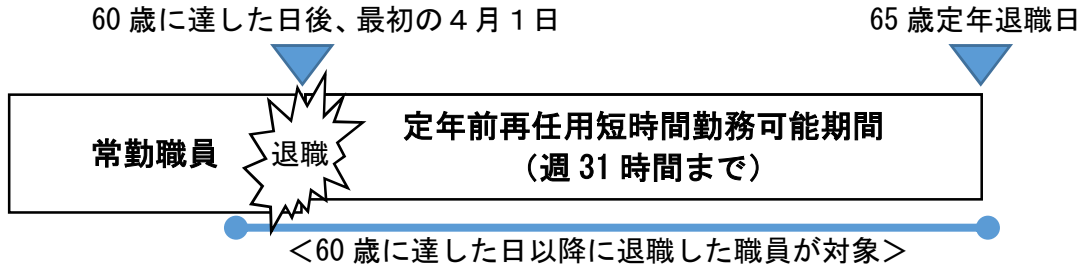
<非管理職>

医師職、医療職 2、医療職 3 非管理職

(3) 定年前再任用短時間勤務制の導入

- ア 60歳から定年前までに退職した者について、60歳に達した日後、最初の4月1日から定年退職日までの間、短時間勤務の職に採用することができる定年前再任用短時間勤務制を導入します。
- イ 勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度（短時間勤務）と同じです。
- ウ 定年前再任用は、従前の勤務実績等の情報に基づく選考により、定年退職日まで審査なしに勤務が可能となりますが、常勤勤務への復帰はできません。

【定年前再任用短時間勤務制のイメージ】



(4) 現行の再任用制度の廃止、暫定再任用制度の導入（経過措置）

- ア 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、現行再任用制度と同様の仕組みを措置する暫定再任用制度を導入します。
- イ 暫定再任用（フルタイム又は短時間）は、従前の勤務実績等の情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて勤務が可能です。

【定年前再任用短時間勤務職員・暫定再任用職員の任用可能期間】

定年年齢	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度	令和13年度	令和14年度	
昭和36年度 60歳定年	現再任	暫定再任用										
昭和37年度 60歳定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
昭和38年度 61歳定年	59歳	60歳	61歳 定再任	62歳	63歳	64歳	65歳					
昭和39年度 62歳定年	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年前再任用	63歳	64歳	65歳	暫定再任用			
昭和40年度 63歳定年	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年前再任用	64歳	65歳	暫定再任用		
昭和41年度 64歳定年	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年前再任用	65歳	暫再任	
昭和42年度 65歳定年	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	定年前再任用

※ 法施行日前、60歳に達する前に退職した元職員は、採用条件を満たすことで、60歳に達した日の翌年度から暫定再任用職員として勤務することができます。

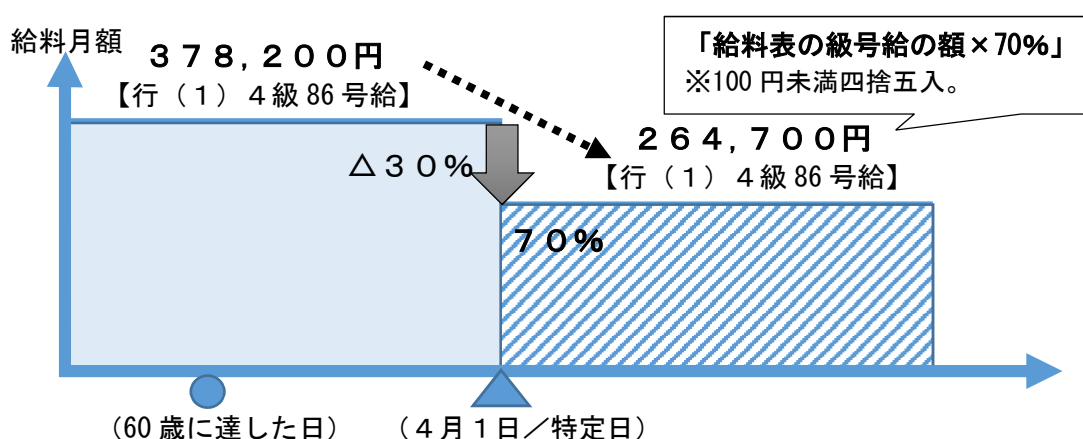
(5) 対象者への情報提供・意思確認制度の新設

60歳超えの職員の勤務形態等が多様になることを踏まえ、事前に任用、給与、退職手当の制度等について職員が十分認識し、60歳超えの勤務の意思を決定することが適当であることから、十分な情報提供を行い、意思の確認を行います。

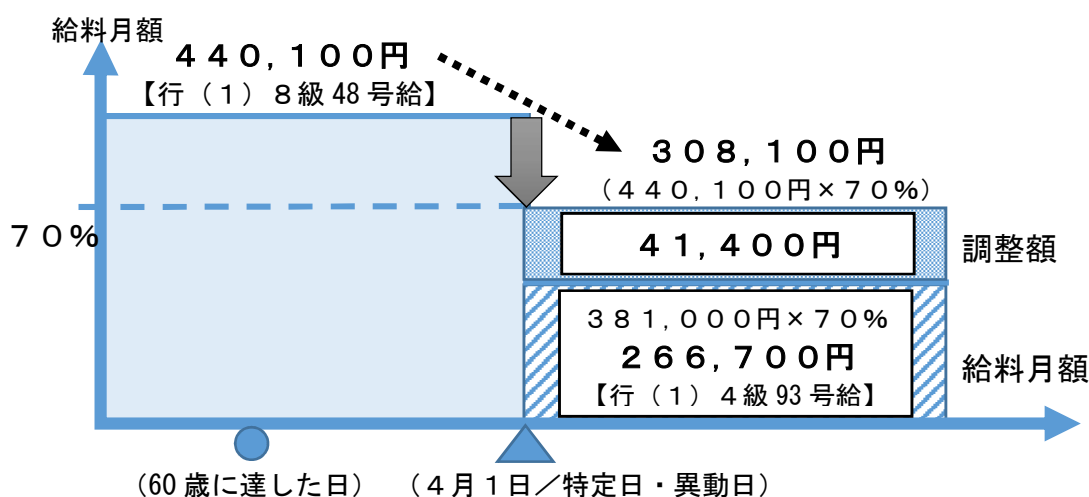
(6) 60歳に達した職員の給料月額引下げ（7割措置）

- ア 職員の給料月額は、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（以下、「特定日」という。）以後、その者に適用される給料表の職務の級及び号給に応じた額に7割を乗じて得た額となります。
- イ 管理監督職の職員が役職定年による降任をした場合、7割措置に加えて給与が二重に引き下げられることになるため、特定日以後、7割措置後の給料月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が基本給として支給されます。

【非管理職・行政職2の額】



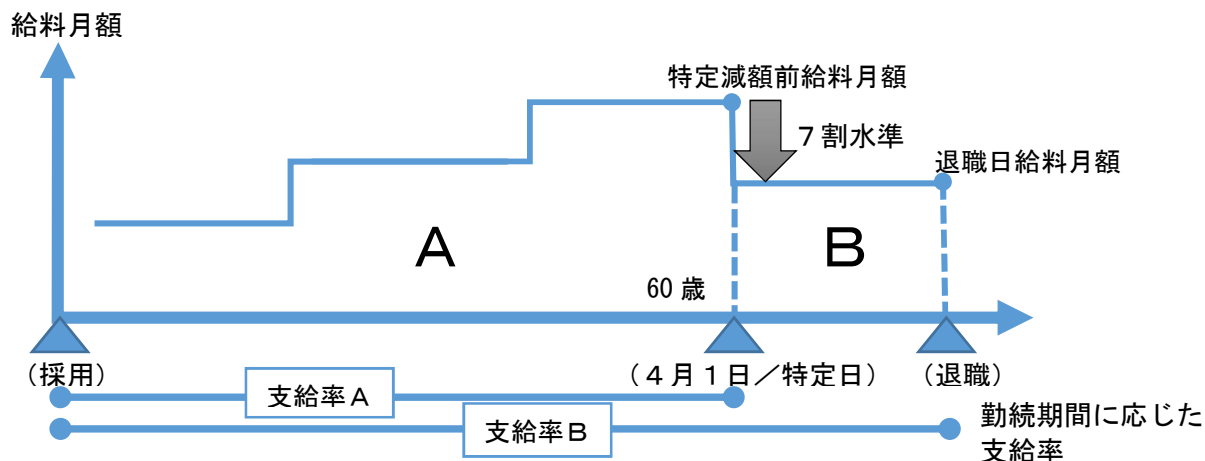
【役職定年による降任後の額】



(7) 60歳に達した職員の退職手当の特例

- ア 60歳に達した職員（医師職は除く）の退職手当は、当分の間、その者の非違によることなく退職した者（自己都合退職等）の退職手当の基本額について、退職事由を「定年退職」として算定します。
- イ 職員が特定日から7割水準の給料月額となる場合及び役職定年による降任により給料月額が減額される場合は、減額前の給料月額とする「ピーク時特例」を適用します。

【退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）】



退職手当の基本額＝特定減額前給料月額×支給率A×調整率＋退職日給料月額×
 （支給率B－支給率A）×調整率
 ※支給率A及びBは、勤続年数「35年」以上は一定のまま変わりません。

(8) 60歳に達した職員の諸手当の引下げ（7割）

ア 職員の諸手当は、特定日以後、給料月額で7割措置が適用される職員に支給される次の手当は、「7割水準」となります。

地域手当、期末手当、勤勉手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当

イ 給料月額で7割措置が適用される職員に支給される次の手当は、7割措置が適用されない職員と同額となります（7割水準としない手当）。

扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、宿日直手当

2 高齢者部分休業制度の概要

地方公務員法第26条の3第1項の規定に基づき、職員の定年引上げによる高齢期職員の多様な働き方を進めるため、地域ボランティア活動への従事など地域貢献や諸事情への対応等を想定し、定年退職前に先行的に休業（無給）を取得することができる制度を導入します。

(1) 高齢者部分休業の承認

ア 高齢者部分休業は、60歳に達した日以後、最初の4月1日から取得することができます。

イ 高齢者部分休業は、職員の1週間当たりの通常の勤務時間の二分の一を超えない範囲内で、公務の運営に支障がないと判断された場合に取得することができます。

(2) 給与の減額

高齢者部分休業の承認を受けて勤務しない場合、その勤務しない時間に応じ、給与を減額します。

3 60歳に達した職員の活躍の推進

(1) 60歳に達した職員の職務等

区分	想定される主な職務等
役職定年職員	①担当者として知識、経験、専門性等が発揮できる業務 ②過去に経験した部署で特殊性が求められる業務 ③対外折衝が必要な業務 ④特定の業務に従事する若手・中堅職員や専門職の職員の支援業務 ⑤若手の管理職職員等のマネジメント支援業務 等
非管理職職員	担当者として知識、経験、専門性等が発揮できる業務 等
再任用職員	常勤の担当者を補佐し、知識、経験、専門性等が発揮できる業務 等

(2) 60歳に達した職員のモチベーション維持の取組

- ア 職員が培った知識・経験等を組織に還元できるように、個々の適性や能力に応じた人事配置を行います。
- イ 職員に対して、その後の働き方、非管理職としての心構え、組織において期待される役割等について理解を深める研修を行います。また、希望者には、実務の研修を実施します。
- ウ 人事評価を実施し、成果を出した職員が評価される仕組みづくりを検討します。
- エ 面談の実施等により、本人の知識・経験等を確認するとともに、組織として求めていることを明確に伝え、能力が発揮できる職場の環境づくりを進めます。
- オ 60歳に達した職員の知識、経験、専門性等を組織に還元し、組織全体にとって効果的な人事制度の構築を検討します。

4 条例の改廃等

(1) 条例の制定・改定

制定・改定する議案条例案	主な内容
厚木市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例案	
1 厚木市職員の定年等に関する条例	定年年齢の引上げ【1(1)】 管理監督職勤務上限年齢制の導入【1(2)】 定年前再任用短時間勤務制の導入【1(3)】 情報提供・意思確認制度の新設【1(5)】
2 厚木市職員の給与に関する条例	給料月額7割措置の規定【1(6)】 定年前再任用短時間勤務職員の給料の規定
3 厚木市病院事業企業職員の給与の種類及び基準に関する条例(市立病院)	定年前再任用短時間勤務職員の給与の規定 高齢者部分休業の減額の規定【2】
4 厚木市職員の退職手当に関する条例	退職手当の特例措置の規定【1(7)】 早期退職の特例措置の規定
5 厚木市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例	改正附則の改正
6 厚木市職員の分限に関する条例	降給の種類及び事由の規定【1(6)】
7 厚木市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例	降任した際の減給額の上限の規定

8	厚木市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例の一部を改正する条例	改正附則の改正
9	厚木市職員の勤務時間、休暇等に関する条例	定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間等の規定
10	厚木市職員の育児休業等に関する条例	育児休業及び育児短時間勤務をすることができない職員等の規定
11	厚木市職員の特殊勤務手当に関する条例	定年前再任用短時間勤務職員の特殊勤務手当の規定
12	厚木市職員の公益的法人等への派遣等に関する条例	公益的法人等への派遣をすることができない職員等の規定
13	厚木市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例	人事行政の運営等の状況の公表の対象となる職員等の規定
14	厚木市職員の再任用に関する条例の廃止	現再任用制度の廃止【1(4)】
—	附則関係	定年の段階的引上げ期間中における暫定再任用制度の規定【1(4)】
	厚木市高齢者部分休業に関する条例案	高齢者部分休業制度の制定【2】

(2) 施行日

令和5年4月1日（情報提供・意思確認は施行日前から実施）

5 県内他市の状況

(1) 議案提案の時期

9月議会3市（政令市のみ）、12月議会16市

(2) 特例定年及び役職定年制適用除外の規定

条文	特例定年（定年66～70歳）	適用除外（役職定年なし）
規定する	0市	10市（医師、歯科医師職）
規定しない	18市	8市
検討中	1市	1市

(3) 役職定年による降任後の級（行政職給料表（1））

6級2市、5級4市、4級6市 ※8級制の市のみ

(4) 高齢者部分休業条例の制定状況

相模原市、茅ヶ崎市、平塚市