

定年引上げに係る人事・給与制度の改正について

1 趣旨

国家公務員法、地方公務員法等の一部改正により、定年の段階的引上げや高齢期職員における多様な勤務制度が導入されたことに伴い、文京区においても、改正法の趣旨を踏まえ、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、経験等を継承し、組織全体としての活力の維持を図るため、人事・給与制度の改正を行う。

2 改正の概要

(1) 定年の引上げ

現行60歳の定年を、2年ごとに1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げる。

(医療職給料表(一)適用職員は除く。)

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

(2) 役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の導入

管理職(管理職手当の支給対象となっている職)について、原則として、60歳を役職定年年齢とし、管理職以外の職に降任させる。

ただし、職員の年齢別構成等の特別の事情がある場合には、例外措置を講ずることができる。

(3) 給与に関する措置

ア 特定日(60歳に達した日後における最初の4月1日。以下同じ。)以後の給料月額は、当分の間、給料表の給料月額に7割を乗じて得た額(7割相当額)とする。

イ 役職定年制により降格した職員の給料月額が、降格する前日の給料月額の7割相当額に達しない場合は、当分の間、その差額を支給する。

ウ 特定日以後の諸手当は、原則として、現行の定年前職員と同様に支給する。

エ 役職定年制により降格した職員の退職手当の調整額は、「役職定年前20年間」と「退職日前20年間」のそれぞれの期間のポイントの合計を比較し、高い方のポイントを基に算出する。

オ 60歳に達した日以後に自己都合により退職した者の退職手当の基本額に係る支給率は、当分の間、定年退職した場合と同じ支給率を適用する(医療職給料表(一)適用職員は除く。)

(4) 定年前再任用短時間勤務制の導入

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(任期は定年まで)することができる制度を導入する。

なお、任用、給与、勤務時間等に関しては、原則として、現行の再任用短時間勤務職員と同様

とする。

(5) 暫定再任用制度の措置

定年の段階的引上げ期間においても、65 歳まで再任用できるように、現行と同様の再任用制度を暫定的に措置する。

(6) 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、給与及び退職手当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。

(7) 管理職選考制度の見直し

近年、管理職選考の申込数が減少傾向にあることや、役職定年制が導入されることを踏まえ、管理職の安定的確保のため、管理職選考に指名制を導入する。

(8) その他

本改正に伴い、関連する諸制度に影響がある場合、所要の見直しを行う。

3 実施時期

令和 5 年 4 月 1 日から実施する。