

## 職員の定年の引上げについて

### 1 趣旨・経過

少子高齢化の進展や平均寿命の伸長を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍できる環境を整備するため、国家公務員の定年を令和5年度から段階的に65歳に引き上げる「国家公務員法等の一部を改正する法律」が公布されるとともに、地方公務員についても国家公務員に準じた取り扱いとするための「地方公務員法等の一部を改正する法律」が令和3年6月に公布されたところです。

改正地方公務員法においては、国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定めることと等が示されており、宇治市としての対応が必要となっているところです。

### 2 制度の概要

#### (1) 定年の段階的な引上げ

現行60歳としている定年年齢を、令和5年度から2年ごとに1年ずつ段階的に引き上げ、令和13年度以降、一律65歳とする。

	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～
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

組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理職手当の支給対象となっている職員について、管理監督職勤務上限年齢（原則60歳）に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間に、管理監督職以外の職に異動させる。

#### (3) 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65歳まで）することができる制度を導入する。

※ 定年が段階的に引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。

**(4) 60歳を超える職員の給与及び退職手当に関する措置**

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。

60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

**3 宇治市の対応について**

今般の法改正に伴い、宇治市においても定年の引上げに関する条例の整備が必要となっており、令和4年12月定例会への提案を予定しております。