

函 総 行

令和4年(2022年)6月16日

総務常任委員会委員 各位

総 務 部 長

参考資料の配付について

このことについて、下記のとおり資料を配付しますので、よろしくお願  
いします。

記

- 地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度に係る組合交渉の概要  
について

(総務部行政改革課)

## 地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度に係る組合交渉

- 交渉日時 令和4年(2022年)6月6日(月) 16:00～16:15
- 交渉場所 市役所8階第2会議室
- 出席者 当局側 谷口副市长,  
総務部長, 企業局管理部長, 病院局管理部長  
総務部次長, 人事課長, 行政改革課長, 行政改革課主査  
組合側 市職労, 水道労組, 交通労組, 病院労組の各委員長, 書記長

交渉項目	地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度について
交渉要旨	<p>(組合)</p> <p>定年延長制度については、4月22日の公式事務折衝で、給与水準や役職定年を始めとした制度の概要を確認するとともに、高齢者部分休業制度を導入しないことや長期的な年齢構成を考慮した計画的に職員を採用していく考えについて確認し、概ね理解できる回答であり、それらを踏まえた上で、質問させていただく。</p> <p>まず、定年延長に係る今後のスケジュール、職員への制度周知や理解を得る取組み方法を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>定年延長に係る関連条例の改正案を、令和4年第3回市議会定例会に議案として提出し、議決をいただいた後、速やかに職員に対し制度全般の周知を考えている。</p> <p>また、令和5年度に60歳を迎える職員に対しては、本年11月頃に、給与や退職手当などに関する具体的な情報提供をするとともに、同時期に対象となる職員に対して、勤務意思の確認を行うほか、庁内職員向けウェブページに掲載するなどの方法により、周知を図ってまいりたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>組合としても、組合員へ勉強会を実施したいと考えているので、今後も情報提供等をお願いしたい。</p> <p>次に、高齢期職員のモチベーションの維持・向上のために、人事評価による給与反映などの工夫、仕組みづくりが必要と考えるが、その考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>現行制度においては、人事評価の結果によっては、最大8号給まで昇給しているが、55歳を超える職員については、国と同様、昇給幅</p>

	<p>を抑制し、最大で2号給昇給する仕組みとなっている。</p> <p>定年引上げ後についても、国は引き続きこの取扱いを継続するとしており、本市もこれに準拠したいと考えている。</p> <p>なお、勤勉手当についても、年齢に関係なく人事評価の結果により支給額が上がる仕組みとしており、一定程度、モチベーションの維持・向上につながっているものと考えている。</p> <p>また、60歳を超えても7割水準の給与となることから、モチベーションが低下することにはならないものと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>次に、定年延長制度に関して、国の検討事項等を踏まえて、今後においても、労使による継続的な意見交換等を実施したいと考えているが、いかがか。</p> <p>(当局)</p> <p>国が当分の間としている給与や退職手当などの見直しの際には、これまでの給与制度の見直しと同様に、貴職と協議したいと考えており、その他、国から定年延長制度に係る新たな情報などが示された際には、適宜、情報共有や必要に応じて協議していきたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>今回の定年延長制度は、雇用や年金の接続の観点からも念願の制度導入になるものと考えているところ。</p> <p>役職定年により管理職が降任となり、主査等の役職での職場の立ち振る舞いは気になるところから、研修や制度の周知を図ってほしい。</p> <p>組織としては、年齢構成が偏ってしまうことから、組織の活性化という観点からも若年層の採用をお願いしたい。</p> <p>(当局)</p> <p>2月に定年延長制度の提案をさせていただき、事務折衝を経て、基本的には理解していただいたものと考えている。</p> <p>職員への周知等を考えると、第3回定例会での条例提案となることから、機関会議後の回答になるかと思うが、よろしく願いしたい。</p> <p>定年年齢が段階的に引き上げられるため、最終的には10年以上の期間があり、その間、様々な問題等があるものと思われることから、引き続き情報提供等を行ってまいりたい。</p> <p>(組合)</p> <p>本日の交渉等を踏まえ、各単組での機関会議を実施した上で回答したいと考えている。</p>
交渉結果	(交渉終了)
備考	6月8日正式合意

## 地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度に係る組合交渉

○交渉日時 令和4年(2022年)4月22日(金) 11:00～11:25

○交渉場所 市役所8階第1会議室

○出席者 当局側 総務部長, 総務部次長, 人事課長, 行政改革課長  
人事課主査, 行政改革課主査  
企業局管理部長  
病院局管理部長  
組合側 市職労, 水道労組, 病院労組の各書記長

交渉項目	地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度について
交渉要旨	<p>(組合) 本年2月3日付けで定年延長制度について各単組へ提案されており, また, 制度設計の段階から意見交換を実施していることから, 今回は運用面について質問をしたい。 まず, 定年前再任用短時間勤務制度に係る職員への希望の把握はどのように実施するのか。</p> <p>(当局) 職員が59歳となる年度において, 61歳となる年度からの給与や退職手当などに関する制度の情報提供をするほか, 勤務意思の確認を行い, 当該職員が60歳となる年度においても, 再度, 情報提供や勤務意思の確認を行うことを考えており, その中で, 定年前再任用短時間勤務制度についても希望を把握するものである。</p> <p>(組合) 60歳の年度末で退職後に空白期間があって, 定年前再任用短時間勤務職員への採用を希望する場合, 従前の勤務実績はどの時点のものを参考とするのか。また, 希望をどのように把握するのか。</p> <p>(当局) 現在の再任用職員の採用の際には, 過去3年程度の勤務実績を参考としているが, 空白期間がある場合の定年前再任用短時間勤務職員の採用においても, これと同様に, 退職直前の過去3年程度の勤務実績を参考としようと考えている。また, 希望の把握については, 市を退職後の個人に対する意向確認は考えていない。</p> <p>(組合) 空白期間がある場合の採用は, 本人からの希望により応じるものということで理解する。次に, 定年前再任用短時間勤務制度は, あくま</p>

で希望があった職員のみに対し運用するものであり、当該制度の利用を積極的に促すことはないのか。

(当局)

定年前再任用短時間勤務は、職員が、高齢期の働き方として自ら選択するものであり、希望がない場合は、従前のおりの正規職員として、引き続き在職となるものである。

(組合)

次に、管理職の役職定年による降任後の職は、どの職位とする考えか。

(当局)

役職定年は、原則60歳に達する年度の翌年度の4月1日から、管理職であった職員を非管理職に降任するものであり、本市においては、係長・主査職または担当職に降任とするものである。

(組合)

役職定年した後の職員には、管理職として培ったマネジメント力や経験等が活用できる専門的分野、後進の育成を図ることを主目的とする業務を担当させるとあるが、現時点で具体的にどのような業務を担当させることを想定しているのか。

(当局)

各種市民・福祉相談業務、法令等の知識を活用した業務、指導監査業務などの専門的業務や管理職として培った知識・経験を活用した業務執行の指導・サポートをする業務などを考えており、適材適所で配置したいと考えている。

(組合)

提案書には、中堅層の昇任ペースへの影響をできるだけ抑えることに配慮した人事配置に努めるとのことだが、現段階で、どのような人事配置をイメージしているのか。

(当局)

先ほどもお答えしたとおり、専門的業務や指導・サポートするような業務を担う主査職、担当職に配置することとしており、担当職の者が主査職へ昇任するポストにも配慮しながら配置したいと考えている。

(組合)

先ほどの降任後の職について、総務省は「最上位の職制上の段階の職に空きがない場合などには、それ以外の職に降任等を行うことも差し支えない」とのことだが、これは個人が職制上の役職を選べることではないと認識している。また、中堅層の昇任ペースの影響をできるだけ抑えることに配慮した人事配置に努めるとのことだが、滞ることは避けられないものである。それらを踏まえた人事配置については、

改めて意見交換させていただきたい。次に、管理職で役職定年の年齢を61歳から64歳までの間とする例外を設けることや、管理職の降任時期を延期する特例任用について、どのように考えているのか。

(当局)

医師職および歯科医師職以外で、職務の特殊性などから人材確保が困難である管理職については、役職定年の年齢を61歳から64歳までの間の年齢とすることができますが、現段階では想定していない。

また、管理職の降任時期を最長3年間延期する特例任用についても、現時点において想定していないところである。

(組合)

令和13年度までの定年の段階的引上げ期間中は、定年延長期間が終わった後に、暫定の再任用職員に採用されることができるが、暫定の再任用職員となった後も、定年延長期間中と同様に、フルタイム勤務で業務内容も引き続き変わらない実態であったとしても、給与水準や支給される手当に相当の違いが生ずることについて、国ではどのような見解を示しているのか。また、市では、このことについてどのように捉えているのか。

(当局)

国においては、暫定再任用制度については、定年引上げに伴い、定年引上げ前の再任用制度を廃止するにあたっての経過措置であるため、定年引上げ前の再任用制度を基本とした取扱いとすべきものであるとの見解を示している。

本市としても、暫定再任用は、従来の再任用と同様に、定年退職者が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間の雇用と年金の接続として、1年ごとの任期での採用であることから、給与水準や支給される手当が異なるのは、任用形態の明確な違いによるものと考えている。

(組合)

任用形態の明確な違いということで、そのとおりだと思う。ただ、組合としては、職員が仕事に向かうモチベーションを維持したまま業務を担えることが大事だと思っているので、制度導入後も意見交換していければと考えているので、お願いしたい。

続いて、高齢者部分休業制度について、現段階で制度化していない理由と制度化に向けた考えはあるか伺いたい。

(当局)

高齢者部分休業制度は、年齢要件のみで本人の申請に基づいて、任命権者が公務の運営に支障がないと認めるときは、勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる制度である。当該休業を承認された勤務時間分の給料は減額となることから、職員の希望は少ないと思われるし、勤務時間が短時間であっても、条例定数内の職

	<p>員とされるため公務運営上の支障が少なくないと考えられることから、現時点において制度化はしない考えである。</p> <p>(組合)</p> <p>続いて、新規採用について、定年延長により、これまでも増して計画的に新規採用を行う必要があると考えるが今後の新規採用の考え方を伺いたい。</p> <p>(当局)</p> <p>定年の段階的引上げ期間中は、定年退職者が生じない年度もあるが、再任用職員の任期満了者や自己都合退職者も一定程度いることから、毎年度、新規採用はしていくことになるものと考えている。今後においても新規採用は、退職者数や様々な雇用形態の活用状況、事務事業の見直しによる職員配置予定数の見直しのほか、長期的な年齢構成等にも考慮しつつ、計画的に採用してまいりたいと考えている。</p> <p>(組合)</p> <p>定年延長制度導入後も、新規採用を計画的に実施していくとの考え方について組合としても理解する。最後に、提案と同時にスケジュールも示されており、本年の9月定例会での条例議案の議決を目指しているとのことだが、職員への説明時期を考えると理解できるものである。組合としても、組合員への説明を実施するとともに、来月の交渉妥結に向けて努力していきたいと思うので、よろしく願いしたい。</p>
交渉結果	(交渉継続)
備考	



函 総 行

令和4年(2022年)2月3日

函館市役所職員労働組合

執行委員長 鎌田 保 様

函館市長 工 藤 壽 樹



地方公務員法の一部改正に伴う定年延長制度について

(提案)

このことについて、別紙のとおり提案いたしますので、貴職のご理解とご協力をお願いします。

## 地方公務員法改正に伴う定年延長制度について

項 目	提 案 内 容
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: auto;">別紙1参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和5年度から2年度ごとに、定年年齢を1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年度からは65歳定年年齢とする。</li> <li>○ 特例定年の適用・・・職務と責任の特殊性、欠員の補充の困難性を要件とし、現行制度下において、65歳定年年齢としている医師および歯科医師の職のうち、保健所長およびはこだて療育・自立支援センター医務長の職については、国家公務員の一部の医師職（行政内部の部署に配属されている医師など）と同様に令和5年度から2年度ごとに、定年年齢を1歳ずつ段階的に引き上げ令和13年度からは70歳定年年齢とする。</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: auto;">別紙1参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 定年年齢が段階的に65歳となるまでの間は、暫定的に再任用制度を存続する。（令和13年度をもって終了する。）</li> <li>○ 勤務時間、給料月額等の勤務条件は現行のとおりとする。</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: auto;">別紙2参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 60歳を超えて定年退職日前に退職した職員を、本人が希望する場合は、4月1日から本来の定年退職日に相当する日までを任用期間とし、再任用短時間勤務職員として採用する。</li> <li>○ 勤務時間、給料月額等の勤務条件は現在の再任用短時間勤務制度を引き継ぐものとして設定する。</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: auto;">別紙3参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した後の最初の4月1日以後、前日の3月31日に適用されていた給料月額の7割水準とする。</li> <li>○ 例外として、現行制度下において、65歳定年年齢が適用されている保健所長およびはこだて療育・自立支援センター医務長の職については、国家公務員と同様に7割措置の対象とはならない。</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: auto;">別紙4参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 60歳に達した日以後に退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を定年退職とし、60歳時の「ピーク時」の給料月額を算定の基礎に適用する。</li> <li>○ 早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の給料月額の割増率は、当分の間、現行定年制度下で対象とされる年齢（45歳～59歳）および割増率（1年度早期に退職するにつき3%ずつ加算）とする。</li> </ul>

項 目	提 案 内 容
役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制） <div data-bbox="159 1032 349 1099" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 10px;">別紙5参照</div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 役職定年は60歳とし、管理職の職員は、60歳に達した日以後の最初の4月1日から非管理職に降任するものとする。</li> <li>○ 保健所長およびはこだて療育・自立支援センター医務長の職にあつては、国家公務員と同様に役職定年制は適用しない。</li> <li>○ 役職定年における管理職の降任先の職制上の段階は、主査職以下とし、管理職の職員として培ったマネジメント力や経験等が活用できる専門的分野や後進の育成を図ることを主目的とする業務を担当させること、中堅層の昇任ペースへの波及をできるだけ抑えることなどに配慮した人事配置に努める。                想定される業務・・・各種相談、政策立案、法令解釈、対外折衝                または臨時・特例的業務など</li> <li>○ 役職定年による降任後の給料月額は、当分の間、降格時号給対応表により決定された給料月額の7割水準の額に、当該額と60歳に達した年度の3月31日にその者に適用されていた給料月額の7割水準の差額（調整額）を加えた額とする。</li> </ul>
情報提供および意向確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 59歳に達する年度にある職員に、61歳に達する年度以後の給料、退職手当、役職定年制、定年前再任用短時間勤務制度等の情報を提供し、勤務意思の確認を行う。</li> <li>○ 当該職員が60歳に達する年度においても、再度の勤務意思の確認を行うものとする。</li> </ul>

<今後の予定>

- ・令和4年第3回市議会定例会に関連条例案提出、同年10月頃関連規則の制定および改正等
- ・令和4年11月頃に令和4年度に59歳に達する職員への情報提供および勤務意思の確認

## 地方公務員法改正に伴う定年延長制度について

定年年齢の段階的引き上げ（暫定再任用制度）	別紙1
定年前再任用短時間勤務	別紙2
60歳に達する年度の翌年度以後の給与について	別紙3
給料および手当	別紙3-2
退職手当	資料4
役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）	資料5

# 定年年齢の段階的引き上げ

- 令和5年度から2年度ごとに、定年年齢を1歳ずつ引き上げ令和13年度からは65歳定年年齢とする。
- **64** は、定年年齢を表し、当該年度の末日が定年退職日となる。
- 61 は、暫定再任用期間を表す。令和13年度までの措置となる。

定年年齢		60歳			61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
年度		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14		
生年月日		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032		
S37.4.2～S38.4.1		<b>60</b>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">61</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">62</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">63</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">64</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">65</span>							
S38.4.2～S39.4.1			60	<b>61</b>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">62</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">63</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">64</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">65</span>						
S39.4.2～S40.4.1				60	61	<b>62</b>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">63</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">64</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">65</span>					
S40.4.2～S41.4.1					60	61	62	<b>63</b>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">64</span>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">65</span>				
S41.4.2～S42.4.1						60	61	62	63	<b>64</b>	<span style="background-color: #c8e6c9; border: 1px solid black; padding: 2px;">65</span>			
S42.4.2～S43.4.1							60	61	62	63	64	<b>65</b>		
S43.4.2～S44.4.1								60	61	62	63	64	65	
S44.4.2～S45.4.1									60	61	62	63	64	65
S45.4.2～S46.4.1										60	61	62	63	64
S46.4.2～S47.4.1											60	61	62	63

## <特例定年の適用の場合～保健所長およびはこだて療育・自立支援センター医務長の職>

- 令和5年度から2年度ごとに、定年年齢を1歳ずつ引き上げ令和13年度からは70歳定年年齢とする。
- **67** は、定年年齢を表し、当該年度の末日が定年退職日となる。

定年年齢		65歳			66歳		67歳		68歳		69歳		70歳	
年度		R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14		
生年月日		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032		
S32.4.2～S33.4.1		<b>65</b>												
S33.4.2～S34.4.1			65	<b>66</b>										
S34.4.2～S35.4.1				65	66	<b>67</b>								
S35.4.2～S36.4.1					65	66	67	<b>68</b>						
S36.4.2～S37.4.1						65	66	67	68	<b>69</b>				
S37.4.2～S38.4.1							65	66	67	68	69	<b>70</b>		

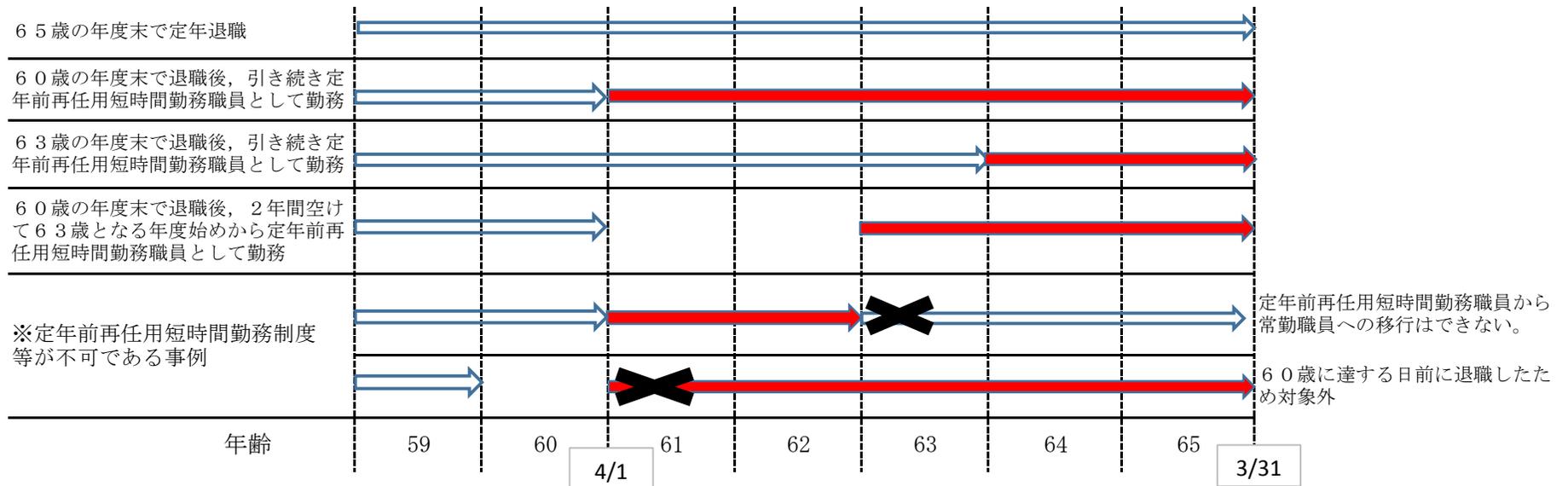
# 定年前再任用短時間勤務

## 別紙 2

60歳に達した日以後に退職した職員については、本人が希望した場合、その者の従前の勤務実績等に基づく選考により、本来の定年退職日に当たる日までの間、定年前再任用短時間勤務職員に採用することができる。

- 本市における定年前再任用短時間勤務制度は、  
現在の再任用短時間勤務の制度を引き継ぐものとする。（勤務時間は1週間当たり29時間勤務を基本、職制の段階は主任主事職）
- 採用は4月1日とする。（人事配置上支障を生ずるため年度途中の採用はしないものとする。）
- 常勤職員から定年前再任用短時間勤務職員の移行のイメージ（65歳定年年齢の場合）

➡ 定年前再任用短時間勤務    ➡ 常勤職員



- 定年前再任用短時間勤務制度

対象者	60歳に達した日以後、定年退職日前に退職した者	※60歳に達する前に退職した職員は、定年前再任用短時間勤務制度の対象とはならない。
任期	採用された日から職員が退職しなかったと仮定した場合の当該職員の定年退職日に当たる日までの期間	※暫定再任用措置の対象期間中（令和13年度まで）においては、定年前再任用短時間勤務職員として任期を終えた者を暫定再任用のフルタイム勤務職員として採用することは可能
勤務時間	パートタイムのみ	※非常勤職員の身分である（条例定数外）

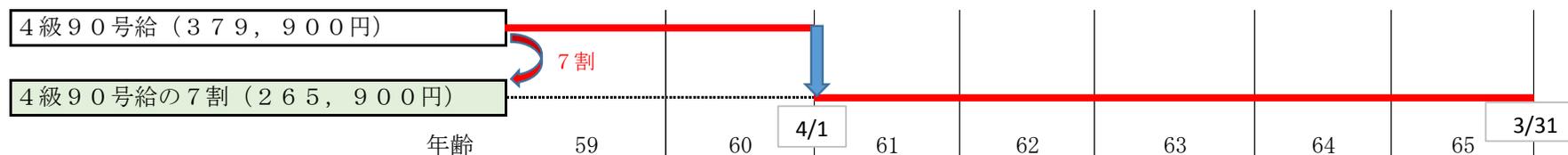
# 60歳に達する年度の翌年度以後の給与

当分の間、給料月額が60歳に達する年度の末日（3月31日）に適用されていた給料月額の7割水準となる。

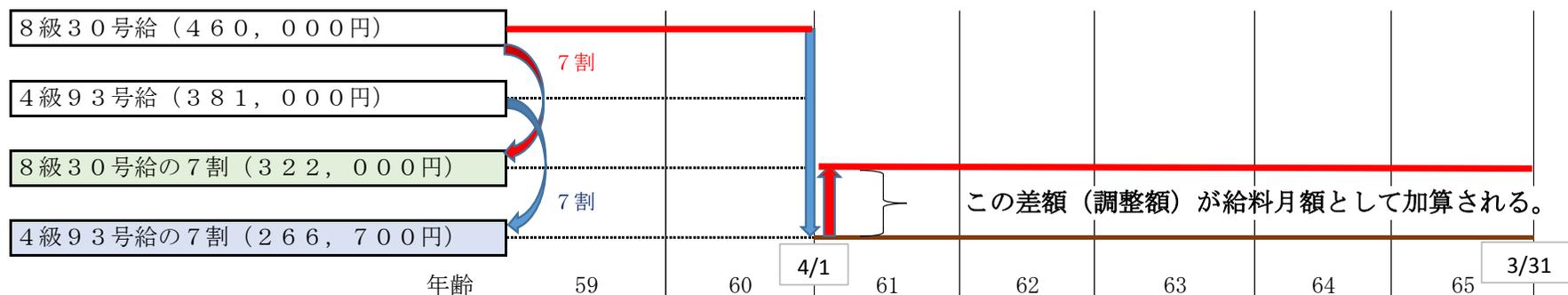
※国では7割水準の給料月額を引き下げは、当分の間の措置と位置づけ、民間給与の動向等を踏まえ60歳前の給与カーブも含めてその在り方を引き続き検討していくとしている。（現時点では具体的に示されていない。）

## ○ 給料月額引き下げのイメージ図

▽ 60歳に達する年度の末日時点で、主査職等（非管理職）であった場合



▽ 60歳に達する年度の末日時点で、管理職であった場合 例) 仮に部長職から主査職へ降任した場合



## ○ 職ごとの給与月額および年収の見込み額（扶養手当、期末・勤勉手当等を含む目安）

職	職務の級、号給	60歳に達する年度の給与		60歳に達する年度の翌年度以後の給与（給料月額7割）		給与月額の減	年収の減
		給与月額	年収	給与月額	年収		
部長職	8級30号給	551,500	9,183,584	328,500	5,569,058	△ 223,000	△ 3,614,526
部次長職	7級38号給	513,600	8,496,302	309,670	5,255,508	△ 203,930	△ 3,240,794
課長職	6級69号給	476,600	7,917,350	290,770	4,940,794	△ 185,830	△ 2,976,556
係長・主査職	4級90号給	386,400	6,533,178	272,430	4,635,406	△ 113,970	△ 1,897,772
主任職	3級101号給	373,000	6,310,048	263,050	4,479,214	△ 109,950	△ 1,830,834
主任主事職	2級113号給	356,500	6,035,300	251,500	4,286,892	△ 105,000	△ 1,748,408
参考			現行の再任用フルタイム		3,183,280		
			現行の再任用パートタイム		2,406,254		

積算条件  
 現行のそれぞれの退職時の平均号給を適用することとし、持ち家、扶養親族は配偶者のみ、勤勉手当に係る人事評価をBとしたモデルケース

☆給料および各種手当

区 分		管理職		非管理職		定年前再任用 短時間勤務	現行の再任用職員 および暫定再任用職員	
種類	備考	60歳到達 年度まで	定年延長 (役職定年)	60歳到達 年度まで	定年延長		週29時間	フルタイム
		フルタイム	フルタイム	フルタイム	フルタイム	フルタイム		フルタイム
給 料		○	○×70%	○	○×70%	161,052	215,200	161,052
扶 養 手 当	子：10,000円 その他：6,500円 (部長級は3,500円)	○	○	○	○	×	×	×
住 居 手 当	持家対象外	○	○	○	○	×	×	×
地 域 手 当	東京、札幌、医 師職	○	●	○	●	○ ※医師除外	○	○
初 任 給 当	医師職	○	○×70%	○	○×70%	×	○	○
通 勤 手 当		○	○	○	○	○	○	○
単 身 赴 任 手 当		○	○	○	○	×	×	×
時 間 外 勤 務 手 当		×	●	○	●	○	○	○
夜 間 勤 務 手 当		○	●	○	●	○	○	○
休 日 勤 務 手 当		×	●	○	●	○	○	○
管 理 職 手 当		○	×	×	×	×	×	×
管 理 職 特 別 勤 務 手 当	選挙事務のみ	○	×	×	×	×	×	×
期 末 手 当	支給率は年間	次長以上： 200/100 課長以下： 240/100	240/100	240/100	240/100	135/100	135/100	135/100
勤 勉 手 当		次長以上： 230/100 課長以下： 190/100	190/100	190/100	190/100	90/100	90/100	90/100
寒 冷 地 手 当	11月～3月支給	○	○	○	○	×	×	×

※1 期末手当の率は令和3年度人事院勧告に基づく率を掲載  
 ※2 定年延長後における●の手当，期末手当および勤勉手当は給料月額が7割水準となることにより，当該給料月額に連動した額となる。  
 ※3 保健所長，はこだて療育・自立支援センター医務長の職は，役職定年制を適用せず，また給与水準の7割措置の対象ともしないことから，  
 上表の60歳到達年度までの給料，各手当が引き続き適用となるものである。

# 退職手当

## 別紙 4

- 当分の間、60歳に達する年度以後の職員の退職手当については、定年退職直前に退職したとしても「自己都合」ではなく、「定年」として取り扱う。
- 当分の間、退職手当の基本額は、60歳に達する年度の末日までにおける期間と給料月額が7割水準となる期間に分けて計算される。  
→定年延長による退職手当へのマイナス効果は生じない。（下図のとおり）

退職手当額＝「基本額」＋「調整額」

基本額＝退職日給料月額×退職理由別・勤続年数別支給率

調整額＝調整月額のうちその額の多いものから60月分の額を合計した額



例) 60歳・勤続42年／65歳・勤続47年，減額前給料月額40万円の場合

退職日前給料月額は28万円（40万円×0.7）

退職手当「基本額」＝40万円×47.709＋（28万円×（47.709－42.709））＝19,083,600円

- 定年延長のプラス効果としては、途中採用の場合で60歳時点では勤続年数が35年に満たない場合には退職手当の支給率が最大値に達しないが、延長された期間分が勤続年数に加わることになる。（上図の斜字の計算部分がプラス効果となる）
- 現行の早期退職募集制度は45歳以上59歳以下で勤続年数が20年以上の職員を対象とし、定年前1年につき3%の割増をするものであるが、60歳を超える者については対象外であり、これに変更はない。

60歳に達する年度の末日に管理職である職員は、その翌日（4月1日）から、非管理職に降任とする。

※60歳に達する年度の末日において係長・主査職以下の職員は、降任とはならず引き続きその職に従事することになる。

○ 下図の二重線枠は60歳に達する年度の翌年度以後の職を、**斜字の職**は役職定年後の職を表す。

職務の級 定数等		8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
条例定数内	ライン職配置	<b>役職定年となる職</b>							
		部長	部次長	課長	課長補佐	係長・主査	主任	主任主事	主事
	スタッフ職的配置					若しくは 主査	又は	若しくは 主任主事	
その他								暫定再任用フルタイム勤務	
条例定数外								暫定再任用短時間勤務 定年前再任用短時間勤務	会計年度任用職員

**（参考）国の役職定年の降任に係る解説**

1 降任後の職は人事運営上の事情等を考慮した上でできる限り上位の職制上の段階に属する職とする必要があるが、最上位の職制上の段階の職に空きがない場合などには、それ以外の職に降任等を行うことも差し支えない。

※本市の場合の最上位の職制上の段階は係長・主査職である。

2 1の結果、役職定年により管理職から降任等をされる職員と、引き続き管理職以外の職を占める職員とで、職制上の段階の逆転が生ずることについては差し支えない。