

定年引上げにかかる条例の改正概要①

1 地方公務員法の一部改正

○ 令和3年6月に地方公務員法の一部を改正する法律案が公布（令和5年4月1日施行）された。これにより、60歳を境に適用される制度が、次のように改正される。

- ① 現行60歳の定年を令和5年4月から2年に1歳ずつ引き上げ（令和5年4月の定年年齢は原則61歳）、令和13年4月に65歳となる。
- ② 管理職の職員は、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する役職定年制（管理監督職務上限年齢制）を導入する。
- ③ 60歳超職員の給料月額を、当分の間、60歳前の7割水準に設定する。
- ④ 60歳以降、定年前に退職する場合であっても、当分の間、定年退職と同様に退職手当を算定する。
- ⑤ 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）することができる定年前再任用短時間勤務制を導入する。
- ⑥ 現行の再任用制度は廃止し、段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として、暫定再任用制度を存置する。

⇒ この法改正に伴い、定年引上げの人事・給与制度にかかる条例改正を行う。

2 段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

○ 定年を、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、令和13年4月に65歳とする。段階的引上げの期間中の職員については以下のとおりとなる。（江東区職員の定年等に関する条例の一部を改正する条例（以下、定年条例という。）第3条、制定附則第4項関係）

| 年度 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 | R13 | R14 |
|---------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 定年 | 60 | 61 | 61 | 62 | 62 | 63 | 63 | 64 | 64 | 65 | 65 |
| S37.4.2 ～S38.4.1 | 60歳 定年退職 | 61歳 暫再 | 62歳 暫再 | 63歳 暫再 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | | | |
| S38.4.2 ～S39.4.1 | 59歳 | 60歳 | 61歳 定年退職 | 62歳 暫再 | 63歳 暫再 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | | |
| S39.4.2 ～S40.4.1 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 定年退職 | 63歳 暫再 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | | |
| S40.4.2 ～S41.4.1 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 定年退職 | 64歳 暫再 | 65歳 暫再 | | |
| S41.4.2 ～S42.4.1 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 定年退職 | 65歳 暫再 | |
| S42.4.2 ～S43.4.1 | 55歳 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 定年退職 |

※ 年齢は年度末年齢

3 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）

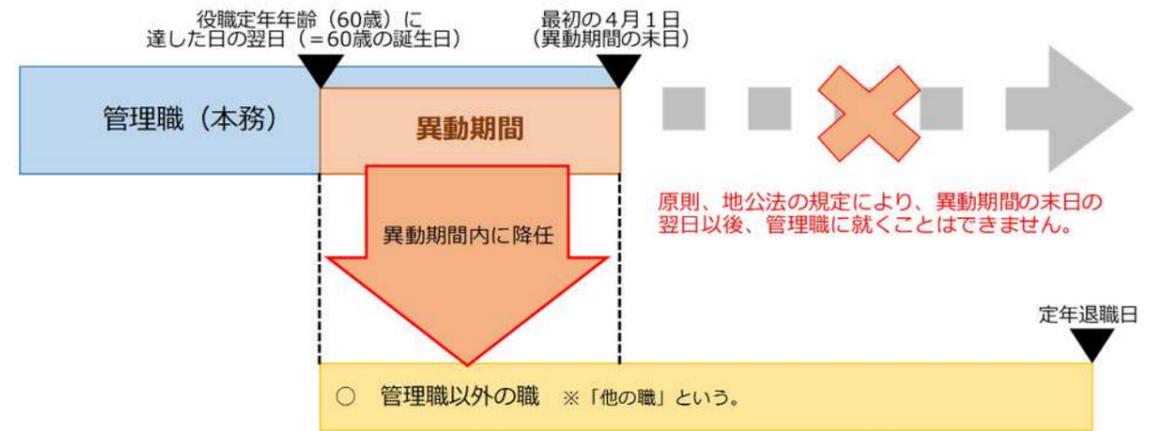
役職定年制は、次の①・②を行う制度となる。（定年条例第6条～第13条関係）

- ① 任命権者は、管理職に就いている職員を、役職定年年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に、管理職以外の職等（他の職）への降任をさせる。
- ② 任命権者は、役職定年年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理職に就けることができない（管理職から降任された職員を、当該降任の日以後、新たに管理職に就けることができない）。

役職定年年齢

役職定年年齢は、60歳とする。

役職定年制の適用イメージ



役職定年制の特例任用について

役職定年制の特例として、条例で定める以下の①～③の事由のいずれかに該当するときは、任命権者は、他の職への降任をすべき管理職の職員の異動期間を延長し、引き続き管理職として勤務させることができることとする（職員の同意が必要）。

【勤務延長型特例任用】 ⇒職務遂行上の事情や職務の特殊性といった特定の職員に着目

- ① 業務の性質上、当該職員の他の職への降任による担当者の交替により当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずること。
- ② 職務が高度の専門的知識や、熟達した技能若しくは豊富な経験を必要とするものであるため、又は勤務条件等に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任により生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること。

【異動可能型特例任用】 ⇒年齢別人員構成等の事情から欠員が生じる複数の管理職に着目

- ③ 特定管理監督職群※に属する管理職の職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理職の適性を有すると認められる職員（役職定年年齢に達した職員を除く）の数が当該管理職の数に満たない等の事情があるため、管理職を現に占める職員の他の職への降任により当該管理職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること。

※ 職務の内容が相互に類似する複数の管理職で、欠員補充ができない年齢別人員構成等の特別の事情があるものとして特別区人事委員会規則で定める管理職

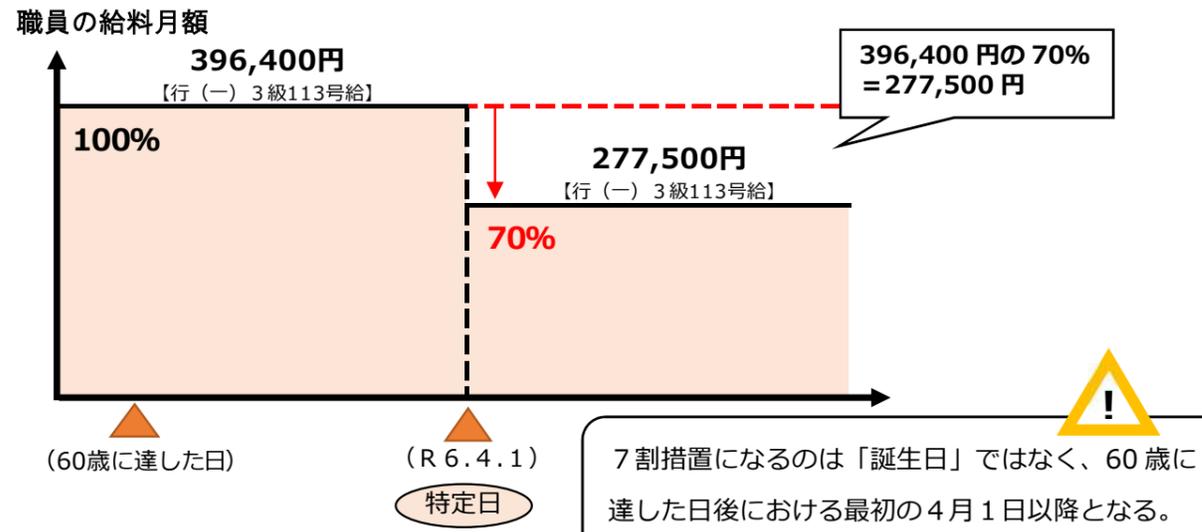
定年引上げにかかる条例の改正概要②

4 60歳に達した職員の給料月額

当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、7割水準とする。（江東区職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（以下、給与条例という。）制定附則第10項、第11項関係）

給料月額の7割措置

60歳超職員の給料月額 = (給料表の職務の級・号給に応じた) 給料月額の70% (70/100) *
※ 100円未満四捨五入

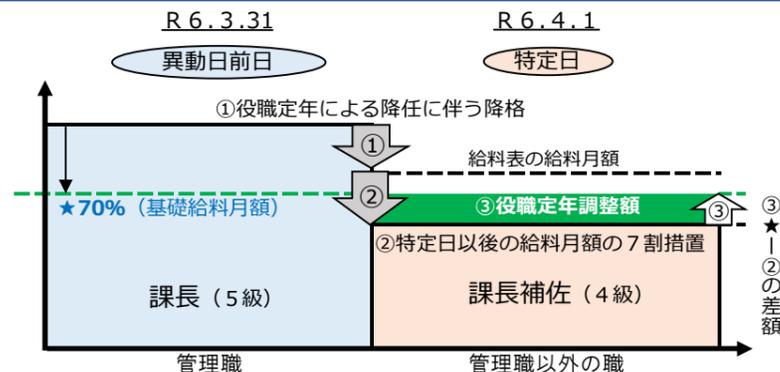


5 役職定年により降任をした職員の給料月額

管理職員が役職定年による降任をした場合、①役職定年による管理職から管理職以外の職への降任に伴う給料月額引下げ、②特定日以後の給料月額の7割措置による引下げにより、二重に給料が引下げられてしまう。

そのため、当分の間、役職定年により降任をした職員の給料月額については、①、②による引下げをした給料月額に、③異動日の前日に受けていた給料月額の7割との差額（役職定年調整額）を加算する。（給与条例制定附則第12項関係）

イメージ



6 60歳に達した職員の退職手当

60歳に達した職員の退職手当については、当分の間、次の①～②が措置される。

- 60歳に達した日以後に退職する職員の退職手当の支給率（支給月数）の設定（江東区職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例（以下、退手条例という。）制定附則第11条第1項、第2項関係）
- 定年引上げに伴い60歳超の期間の給与が減額される職員に対し退職手当の基本額の計算方法特例（いわゆる「ピーク時特例」）を適用する措置（退手条例制定附則第11条第5項、第6項関係）

60歳に達した日以後に退職する職員の退職手当の支給率（支給月数）の設定

60歳に達した日以後、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は、当分の間、「定年退職」の支給率（支給月数）を適用する。

ただし、次の職員には適用しない。

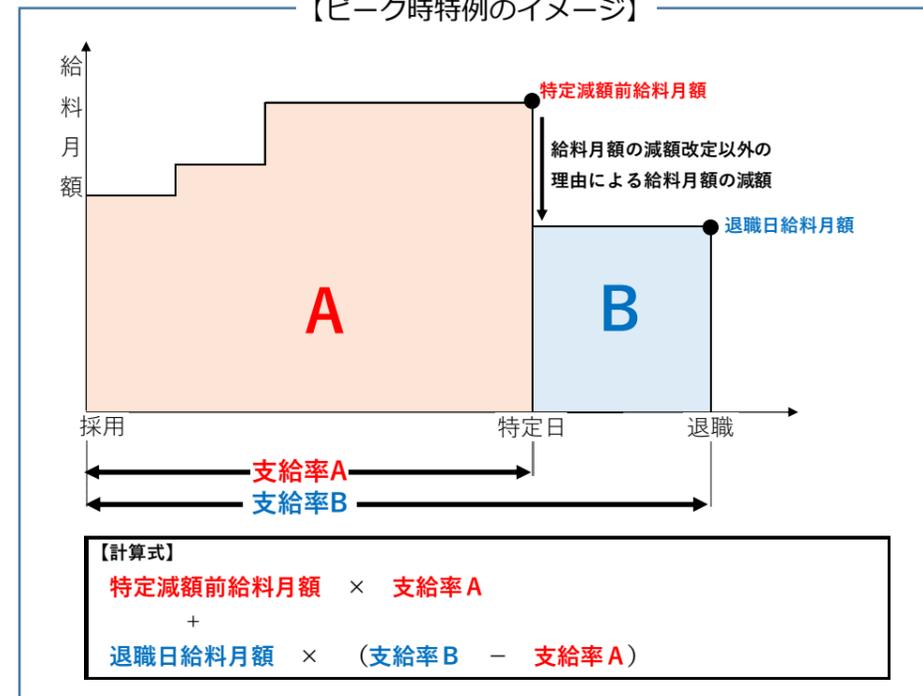
- 定年の定めのない者（任期付職員、会計年度任用職員 等）
- 改正前の定年が65歳の職員（医師・歯科医師）

退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）

退職手当の基本額の計算方法に係る特例（ピーク時特例）については、次の場合も適用することとする。

- ◆ 職員が60歳に達した日以後の最初の4月1日（特定日）以後、7割水準の給料月額となる場合
- ◆ 役職定年による降任により、給料月額が減額される場合 等

【ピーク時特例のイメージ】



定年引上げにかかる条例の改正概要③

7 定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務制は、60歳以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職に採用することができる制度である。(定年条例第14条関係)

定年前再任用短時間勤務職員の任期は、定年前再任用の日から定年退職日相当日(常勤職員の定年退職日)までとなる。

定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間

定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間は、現行の再任用短時間勤務職員と同様に、週15時間30分から週31時間までの範囲内で定められた時間となる。

定年前再任用短時間勤務職員の休暇

定年前再任用短時間勤務職員の休暇の種類は、現行の再任用職員と同様とする。

年次有給休暇は、勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で、その職員の勤務形態に応じた日数とする。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額は、各給料表に定める基準給料月額のうち、当該職員の属する職務の級に応じた額にその者の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。

定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員に支給される手当は、現行の再任用職員と同様とする。

長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される生活関連手当や主として人材確保を目的とする手当(扶養手当・住居手当など)は支給しない。

8 暫定再任用制度

暫定再任用制度は、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に、現行再任用制度と同様の仕組みを措置する制度である。(定年条例改正附則第5条～第8条関係)

暫定再任用職員の任期は1年以内となり、勤務時間については、常時勤務及び短時間勤務を選択することができる。また、任期の更新は、その任期における勤務実績が良好である場合に、あらかじめ本人の同意を得た上で、1年を超えない範囲内で行うことができる。

暫定再任用職員の勤務時間等

暫定再任用職員の勤務時間、休暇、給料月額及び諸手当については、現行の再任用職員と同様とする。

9 改正条例について

改正条例及び改正概要一覧

| 議案 | 改正する条例 | 改正概要 |
|------|---------------------------------|--|
| 第70号 | 江東区人事行政の運営等の状況の公表に関する条例 | 定年前再任用短時間勤務職員を報告の対象となる職員として規定する。 |
| 第71号 | 江東区職員の定年等に関する条例 | 1) 定年の引き上げ 2) 管理監督職務上限年齢制の導入 3) 定年前再任用短時間勤務制の導入 |
| 第72号 | 江東区職員の結核休養に関する条例 | 非常勤職員及び臨時的に任用される職員に含まれない職員を、再任用職員から定年前再任用短時間勤務職員に改める。 |
| 第73号 | 江東区職員の懲戒に関する条例 | 懲戒処分の減給について、処分の発令後に給料月額が変動した場合の取扱いを定める。 |
| 第74号 | 公益的法人等への江東区職員の派遣等に関する条例 | 公益的法人等への派遣することができる職員のうち、再任用職員を定年前再任用短時間勤務職員に改めるとともに、派遣することができない職員として、定年条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を追加する。 |
| 第75号 | 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例 | 外国の地方公共団体の機関等に派遣することができない職員として、定年条例第9条の規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員を追加する。 |
| 第76号 | 江東区職員の育児休業等に関する条例 | 定年前再任用短時間勤務職員を部分休業をすることができない職員として定める。 |
| 第77号 | 江東区職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例 | 再任用短時間勤務職員が廃止され、新たに定年前再任用短時間勤務職員が導入されることに伴い、当該職員の正規の勤務時間、勤務時間の割振り、週休日、年次有給休暇等について定める。 |
| 第78号 | 江東区非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例 | 定年前再任用短時間勤務職員は、この条例における「非常勤職員」に該当しない旨明記する。 |
| 第79号 | 江東区職員の給与に関する条例 | 1) 定年前再任用短時間勤務職員の給料月額の算定方法、超過勤務手当の支給割合等を定める。 2) 当分の間、特定日以後職員の給料月額は、その者の属する職務の級及び受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。 |
| 第80号 | 江東区職員の退職手当に関する条例 | 当分の間、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は定年退職した場合と同じ支給率を適用するなど、定年引上げに伴う経過措置を定める。 |

⇒施行期日は原則、令和5年4月1日