

滋賀県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 および滋賀県職員の高齢者部分休業に関する条例について

1 改正等の理由

- ・ 国家公務員の定年引上げに伴い、令和3年6月に地方公務員法が改正され、地方公務員についても国家公務員と同様に、定年の段階的な引上げや、「管理監督職勤務上限年齢制」、「定年前再任用短時間勤務制」の導入等の措置が講じられることとなりました。
- ・ 少子高齢化の進展および生産年齢人口の減少により労働力不足が懸念される中、公務の担い手として、豊富な知識や経験を有する職員により長く現役で勤務してもらうことにより、県の組織力を維持し、持続的かつ安定的な県行政の推進を図ることを目的として、滋賀県職員の定年等に関する条例ほか17条例の一部を改正するとともに、滋賀県職員の再任用に関する条例を廃止しようとするものです。また、新たに滋賀県職員の高齢者部分休業に関する条例を制定しようとするものです。

2 改正等の概要

(1) 定年の段階的引上げ (滋賀県職員の定年等に関する条例の一部改正)

- ・ 現行60歳の定年を2年に1歳ずつ段階的に引き上げて65歳とします。
ただし、医師および歯科医師（病院事業庁除く。）については、現行65歳の定年を70歳とします。

	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

※現行の勤務延長(最長3年)制度は存置します。

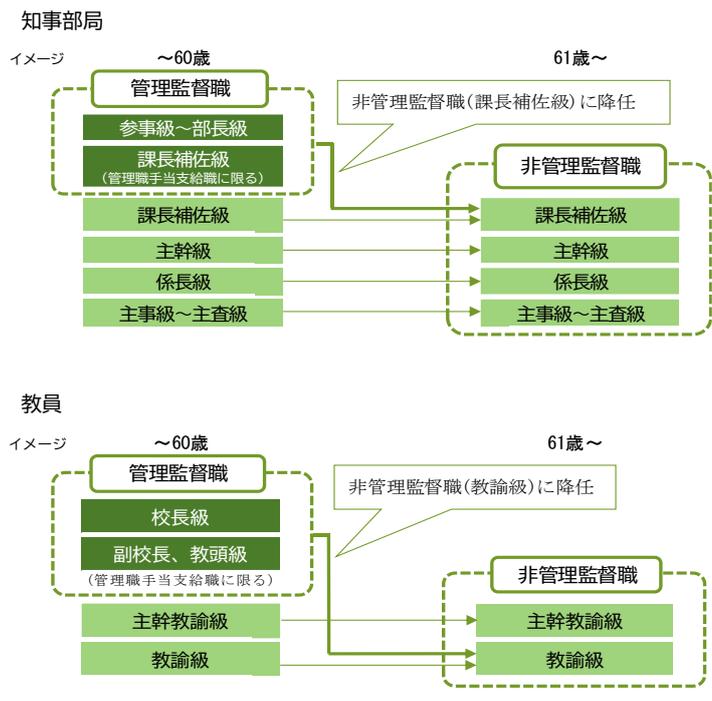
- ・ 定年の引上げにあわせて、現行の「再任用制度」は廃止します。(滋賀県職員の再任用に関する条例の廃止)
ただし、定年引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として、現行と同様の「暫定再任用制度」を設けます。
勤務時間、給与の仕組み等は現行の「再任用制度」と同様とします。

(2) 「管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）」 (滋賀県職員の定年等に関する条例の一部改正)

- ・ 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職*の職員は、60歳に達した日の翌日以後、最初の4月1日に、非管理監督職(原則、課長補佐級)に異動させることとします。

* 管理監督職の範囲：管理職手当支給職、警視・警部(警察官)、その他管理職手当非支給の参事級以上の職等

* 医師および歯科医師が占める職は、役職定年制の適用を除外します。



- ・ ただし、役職定年による降任により公務の運営に著しい支障が生じる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務できる特例を設けます。

(3) 多様な働き方のニーズへの対応

ア「定年前再任用短時間勤務制」の導入

(滋賀県職員の定年等に関する条例の一部改正)

- ・60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の職に採用(任期は定年退職日まで)することができる制度を設けます。

フルタイム勤務への復帰はできません。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)と同様とします。

イ「高齢者部分休業制度」の導入

(滋賀県職員の高齢者部分休業に関する条例の制定)

- ・60歳に達した日の翌年度の4月1日以降、定年退職日までの期間について、本人からの申請により、1週間当たりの通常の勤務時間の2分の1を超えない範囲内で、休業することができる制度を設けます。

休業時間に応じて、給与の減額等がされます。

現行		定年引上げ期間中(令和5~13年度)				制度完成後(令和14年度~)					
60歳		60歳		定年		65歳		60歳		65歳	
再任用	週5	職階:係長・教諭級以下 勤務時間:38h45m/週		定年退職	週5	暫定再任用	週5	職階:非管理監督職 勤務時間:38h45m/週 ※高齢者部分休業利用可	定年退職	週5	職階:非管理監督職 勤務時間:38h45m/週 ※高齢者部分休業利用可
	週4	職階:係長・教諭級以下 勤務時間:31h/週									
	週3	職階:係長・教諭級以下 勤務時間:23h15m/週		普通退職	週3	任期終了	週3	職階:係長・教諭級以下 勤務時間:23h15m/週			
	週5	職階:教諭級以下 勤務時間:19h35m/週 (3時間55分×5日)							普通退職	週5	任期終了

(4) 「情報提供・意思確認制度」

(滋賀県職員の定年等に関する条例の一部改正)

- ・当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するとともに、職員の勤務の意思を確認します。

(5) 60歳に達した職員の給与

(滋賀県職員等の給与等に関する条例・滋賀県職員退職手当条例の一部改正)

- ・当分の間、職員の給料月額を、60歳に達した日以後の最初の4月1日以後、「7割水準」とします。

「管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)」により異動した職員については、「管理監督職勤務上限年齢調整額」を支給し、降任前(管理監督職)の給料月額の7割水準とします。

イメージ 給料月額



※定年前再任用・暫定再任用の給与は現行再任用と同じ

- ・当分の間、職員の退職手当は、60歳に達した日以後に非違によることなく退職した場合は、退職事由を「定年退職」として手当額を算定します。

現行の60歳定年退職より不利にならないよう、「7割水準前の給料月額・勤続年数」と「7割水準後の給料月額・勤続年数」に分けて算定します。

(6) その他

- ・この条例の施行に関し、必要な経過措置を設けることとします。
- ・関係条例について、必要な改正を行うこととします。
- ・その他必要な規定の整備を行うこととします。

3 施行日

- ・令和5年4月1日とします。

令和5年度中に60歳に達する職員への情報提供・意思確認は、改正地方公務員法の規定により令和4年度中に行います。

参考

新規採用職員の確保

- ・定年の段階的引上げ期間中、2年に一度、定年退職者が生じない年度が生じますが、職種ごとに年齢構成や採用の困難性などを十分把握し、複数年度間での採用の平準化を図ることにより、新規採用職員の計画的かつ安定的な確保を行うこととします。

高齢期職員の人事管理

- ・役職定年制により、新たに61歳以上の課長補佐級職員が生ずるため、これらの職員に対し、新たな役割(ベテランプレーヤーとしての役割、技能伝承・後進育成の役割、マネジメントの補佐的役割等を想定)を明示し、これを果たす心構えの醸成や、一担当者としての業務の知識をアップデートする研修の機会を設けるなど、職員本人のモチベーションを維持しながら、多様で豊富な知識や経験を活かし、組織への貢献を高めていただけるよう、人事管理に意を用いていくこととします。