

定年引上げについて

I. 定年引上げ

1. 定年

定年については、下表のとおり、段階的に引き上げ、65歳とする。

期間	定年	(参考) 対象者
令和5年度～令和6年度	61歳	令和5年度末時点で 60歳の職員
令和7年度～令和8年度	62歳	令和6年度末時点で 60歳の職員
令和9年度～令和10年度	63歳	令和7年度末時点で 60歳の職員
令和11年度～令和12年度	64歳	令和8年度末時点で 60歳の職員
令和13年度～	65歳	令和9年度末以降 60歳に達する職員

2. 配置の考え方

常勤職員（従来の定年前の職員）の職への配置を基本とする。

3. 役職定年制

(1) 概要

定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入する。

- ① 管理監督職の職員について、管理監督職勤務上限年齢（以下、「役職定年」という。）に到達後、管理監督職以外の職等へ降任又は転任させる。
- ② 役職定年に達している者について、管理監督職に新たに任命できない。

(2) 管理監督職の範囲及び役職定年

管理監督職の範囲は、管理職手当の支給対象の職とする。

役職定年は、従来の定年年齢とする。

(3) 役職定年制の特例

職務遂行上の事情や降任等に伴う欠員補充の困難性がある場合においては、役職定年制の特例を定めることができる。

4. 定年引上げ時の給与

(1) 給料月額

- ・当分の間、従来の定年に達した日後における最初の4月1日（以下、「特定日」という。）以後、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額の7割（7割措置）とする。

(百円未満四捨五入)

- ・人事給与制度の見直し等、制度見直しにおける経過措置として、級号給に基づく給料月額を上回る経過措置額が給料として支給されている者においても、級号給に基づく給料月額の7割とする。
- ・下記の者は7割措置を適用せず、級号給に基づく給料月額を支給する。
 - ①任期を定めて任用される職員（育児休業代替任期付職員、一般任期付職員、臨時的任用職員など）
 - ②非常勤職員（会計年度任用職員、特別職非常勤職員など）
 - ③従来の定年が65歳である職員
 - ④管理監督職の職員のうち、一部の役職定年制の特例が適用される職員

(2) 諸手当

- ・従来の定年に達する前と同様の手当を下記のとおり支給

分類	手当
7割措置	給料の調整額、初任給調整手当、教員特別手当
給料に連動	地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当(※1)、勤勉手当(※1)、教職調整額、産業教育手当、定時制教育手当、特殊勤務手当(※2) (※1) 期末・勤勉手当の支給割合は、定年前の職員と同様の支給割合を適用 (※2) 給料に連動するものに限る
定年前の職員と同額	扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当(※3)、宿日直手当、単身赴任手当 (※3) 給料に連動するものを除く

(3) 役職定年制により降任等された者の給料

- ・(1)の考え方に基づく特定日における給料月額が、役職定年制による降任前日の級号給に基づく給料月額の7割を下回る場合は、その差額を給料として支給する。
(百円未満四捨五入)
- ・なお、(1)に基づく給料月額7割措置と上記差額の合計が、役職定年制による降任後に属する職務の級の最高号給の額を超える場合は、降任後の級の最高号給の額を支給する。

5. 退職手当

(1) 退職手当の基本額

- ・従来の定年に達した日以後、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」として算定する（退職手当金条例第9条に掲げる支給率を適用）。
- ・ただし、任期を定めて任用される職員、非常勤職員、従来定年が65歳である職員は対象外とする。

(2) ピーク時特例の適用

- ・給料月額の変額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例（以下、「ピーク時特例」という。）を新設する。
- ・定年引上げによる7割措置時点において、ピーク時特例を適用する。
- ・制度見直しにおいて現在適用されている退職手当の基本額にかかる経過措置は、従来の定年に達した年度末までの期間への適用とする（特定日以降は、定年引上げ時の給料（7割措置）にて計算を行う）。
- ・令和5年4月1日以降に給料月額の変更が生じたものについて適用する。

<ピーク時特例の計算式>

退職手当の基本額

$$= \text{特定減額前給料月額}(\text{※}) \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率} \\ + \text{退職日給料月額} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率} - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率})$$

(※)「特定減額前給料月額」は、特定日前の最も高かった給料月額とする。

(参考) 勤務時間・休暇・休業制度

- ・定年前の職員と同様

II. 定年前再任用短時間勤務制度

60歳に達した日以降に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制度」を導入する。

1. 勤務時間

現行の再任用短時間勤務職員と同様

2. 給与

(1) 給料月額

- ・現行の再任用短時間勤務職員と同様

(参考) 級決定は、現行の再任用制度と同様、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本とする。

(2) 諸手当

- ・現行の再任用短時間勤務職員と同様

3. 休暇・休業制度

- ・現行の再任用短時間勤務職員と同様

4. 任期

- ・定年退職日相当日までとする。
- ・ただし、現行の再任用制度と同様に選考の上、任用する。

Ⅲ. 暫定再任用制度

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。

1. 配置の考え方

定年前の職員の職への配置を基本とする。

2. 勤務時間

フルタイムを基本とする。

3. 給与

(1) 給料月額

- ・現行の再任用職員制度と同様
(参考) 級決定は、定年退職日に到達している級と同一の級を基本とする。

(2) 諸手当

- ・現行の再任用職員と同様

4. 休暇・休業制度・任期

- ・現行の再任用職員と同様

5. その他

- ・現行の再任用職員については、令和5年4月より暫定再任用職員へと移行する。
- ・定年引上げまでに定年に達した職員(※)については、定年退職日以後、現行の再任用制度と同様に選考の上、暫定再任用職員として任用を行う。
- ・定年前再任用短時間勤務職員については、任期満了後、暫定再任用として任用を行う。
(参考) 従来定年が60歳の場合における令和4年度末定年退職者の級決定は、現行の再任用制度と同様に、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本とする。

Ⅳ. 情報提供・意思確認制度

- ・当分の間、職員が従来の定年に達する日の前年度に、従来の定年に達する日以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供する。
- ・また、職員の従来の定年退職日以後の勤務の意思確認を行う。

V. 実施時期

令和5年4月1日

なお、「IV. 情報提供・意思確認制度」については、令和4年12月頃に対象者へ情報提供を行う。

(定年引上げ関連) 退職手当制度の見直しについて

〈退職制度〉

1. 応募認定退職制度の導入

定年引上げに伴い、年齢別構成の適正化を図る観点から、「応募認定退職制度」を導入する。

(1) 対象者

定年引上げ完成後の定年前 20 年以内かつ、従来定年に達するまでの職員
(従来定年が 60 歳の場合は 45 歳以上 60 歳未満の職員)

※ただし、人材確保の必要性や公務能率維持等の観点から、対象職種等を限定して実施する場合がある。

(2) 実施スキーム

原則年 1 回、3 月末退職に限り募集。別途必要に応じて募集を行う場合もある。

- ① 早期退職希望者の募集・応募 (対象職員に対し募集要項を周知)
- ② 任命権者による認定
- ③ 本人へ認定結果を通知
- ④ 本人より退職願を提出のうえ、退職すべき期日に退職

(3) 応募認定退職による退職手当

当該退職制度による退職手当の基本額については、定年退職者と同等の支給率 (神戸市職員退職手当金条例第 9 条の支給率) を適用するとともに、条件を満たした場合は「2. 定年前早期退職特例措置」を適用する。

〈退職手当制度〉

2. 定年前早期退職特例措置の導入

応募認定退職と合わせて、定年前早期退職者に対するインセンティブとして、退職手当の基本額に係る特例措置 (割増) を導入する。

(1) 適用条件

以下の条件をすべて満たす者に適用する。

- ① 次のいずれかの退職事由により、退職するもの
 - ・ 整理退職
 - ・ 公務上死亡・傷病退職
 - ・ 通勤災害による死亡・傷病退職
 - ・ 応募認定退職
- ② 従来定年から 15 年を減じた年齢以上の職員
(従来定年が 60 歳の場合は 45 歳以上の職員)
- ③ 定年に達する日から 6 月前までに退職する職員
- ④ 勤続年数 20 年以上の職員

(2) 割増率

退職日時点の給料月額及び当該給料月額に、その者の当該退職日時点における年齢に応じ、下表割増率を乗じて得た額を合計額として、退職手当の基本額を算定する。

(従来定年が 60 歳の職員の場合)

年齢	45 歳～59 歳	60 歳～64 歳 (※)
割増率	60 歳までの年数 1 年につき 3 %割増 (最大 45%)	一律 2 %

※ ピーク時特例を適用した場合であっても、退職日時点における年齢に応じた割増率を合わせて適用する。

3. 退職手当の支給率及び退職事由の見直し

(1) 定年退職者等の支給率の見直し

定年退職者等に適用される支給率 (神戸市職員退職手当金条例第 9 条の支給率) について、国を上回る支給率を、国と同様の支給率へと見直す。

支給率：別紙 1 「退職手当の基本額における支給率改正 (案)」のとおり

(2) 退職事由の見直し

応募認定退職及び従来定年に達した日以後の退職等を新設するとともに、これに伴い、高齢退職等を廃止する。

退職事由：別紙 2 「退職手当の基本額における退職事由の整理 (案)」のとおり

4. 退職手当における勤続期間の計算に係る取扱いの見直し

支給率の見直しに合わせて、1 年未満の勤続期間の取扱いについて、下記のとおり見直す。

(現行)

3 月未満	切捨て
3 月以上 9 月未満	0.5 年
9 月以上	1 年

(見直し後)

6 月未満	切捨て
6 月以上	1 年

5. 実施時期

令和 5 年 4 月 1 日

6. 制度見直しに伴う経過措置

退職手当の支給率の見直しに係る経過措置として、令和 6 年度末までの 2 年間に限り、退職手当の基本額について、見直し後の退職事由に基づき算出した額と、同一の退職事由により令和 5 年 3 月 31 日時点で退職したとした場合の額の比較を行い、高い方の額に決定する。

別紙1「退職手当の基本額における支給率改正(案)」

【定年退職等】

勤続期間	現行	改正後	差
0.5	0.4185		
1.0	0.837	0.837	0
1.5	1.2555		
2.0	1.674	1.674	0
2.5	2.0925		
3.0	2.511	2.511	0
3.5	2.9295		
4.0	3.348	3.348	0
4.5	3.7665		
5.0	4.185	4.185	0
5.5	4.6035		
6.0	5.022	5.022	0
6.5	5.4405		
7.0	5.859	5.859	0
7.5	6.2775		
8.0	6.696	6.696	0
8.5	7.1145		
9.0	7.533	7.533	0
9.5	7.9515		
10.0	8.37	8.37	0
10.5	11.0379375		
11.0	11.613375	11.613375	0
11.5	12.1888125		
12.0	12.76425	12.76425	0
12.5	13.3396875		
13.0	13.915125	13.915125	0
13.5	14.4905625		
14.0	15.066	15.066	0
14.5	15.6414375		
15.0	16.216875	16.216875	0
15.5	17.053875		
16.0	17.890875	17.890875	0
16.5	18.727875		
17.0	19.564875	19.564875	0
17.5	20.401875		
18.0	21.238875	21.238875	0
18.5	22.075875		
19.0	22.912875	22.912875	0
19.5	23.749875		
20.0	24.586875	24.586875	0

勤続期間	現行	改正後	差
20.5	28.83465		
21.0	29.6298	26.260875	-3.368925
21.5	30.42495		
22.0	31.2201	27.934875	-3.285225
22.5	32.01525		
23.0	32.8104	29.608875	-3.201525
23.5	33.60555		
24.0	34.4007	31.282875	-3.117825
24.5	35.19585		
25.0	35.991	33.27075	-2.72025
25.5	36.786225		
26.0	37.58145	34.77735	-2.7621
26.5	38.376675		
27.0	39.1719	36.28395	-2.80395
27.5	39.967125		
28.0	40.76235	37.79055	-2.8458
28.5	41.557575		
29.0	42.3528	39.29715	-2.88765
29.5	43.148025		
30.0	43.94325	40.80375	-2.9295
30.5	44.738475		
31.0	45.5337	42.31035	-2.3436
31.5	46.328925		
32.0	47.12415	43.81695	-1.7577
32.5	47.919375		
33.0	48.7146	45.32355	-1.0881
33.5	49.509825		
34.0	50.30505	46.83015	-0.4185
34.5	51.100275		
35.0~	51.8955	47.709	0

別紙1「退職手当の基本額における支給率改正(案)」

【自己都合退職】

勤続期間	現行	改正後	差
0.5	0.2511		
1.0	0.5022	0.5022	0
1.5	0.7533		
2.0	1.0044	1.0044	0
2.5	1.2555		
3.0	1.5066	1.5066	0
3.5	1.7577		
4.0	2.0088	2.0088	0
4.5	2.2599		
5.0	2.511	2.511	0
5.5	2.7621		
6.0	3.0132	3.0132	0
6.5	3.2643		
7.0	3.5154	3.5154	0
7.5	3.7665		
8.0	4.0176	4.0176	0
8.5	4.2687		
9.0	4.5198	4.5198	0
9.5	4.7709		
10.0	5.022	5.022	0
10.5	7.06428		
11.0	7.43256	7.43256	0
11.5	7.80084		
12.0	8.16912	8.16912	0
12.5	8.5374		
13.0	8.90568	8.90568	0
13.5	9.27396		
14.0	9.64224	9.64224	0
14.5	10.01052		
15.0	10.3788	10.3788	0
15.5	12.27879		
16.0	12.88143	12.88143	0
16.5	13.48407		
17.0	14.08671	14.08671	0
17.5	14.68935		
18.0	15.29199	15.29199	0
18.5	15.89463		
19.0	16.49727	16.49727	0
19.5	17.09991		
20.0	19.6695	19.6695	0

勤続期間	現行	改正後	差
20.5	20.5065		
21.0	21.3435	21.3435	0
21.5	22.1805		
22.0	23.0175	23.0175	0
22.5	23.8545		
23.0	24.6915	24.6915	0
23.5	25.5285		
24.0	26.3655	26.3655	0
24.5	27.2025		
25.0	28.0395	28.0395	0
25.5	28.7091		
26.0	29.3787	29.3787	0
26.5	30.0483		
27.0	30.7179	30.7179	0
27.5	31.3875		
28.0	32.0571	32.0571	0
28.5	32.7267		
29.0	33.3963	33.3963	0
29.5	34.0659		
30.0	34.7355	34.7355	0
30.5	35.2377		
31.0	35.7399	35.7399	0
31.5	36.2421		
32.0	36.7443	36.7443	0
32.5	37.2465		
33.0	37.7487	37.7487	0
33.5	38.2509		
34.0	38.7531	38.7531	0
34.5	39.2553		
35.0	39.7575	39.7575	0
35.5	40.2597		
36.0	40.7619	40.7619	0
36.5	41.2641		
37.0	41.7663	41.7663	0
37.5	42.2685		
38.0	42.7707	42.7707	0
38.5	43.2729		
39.0	43.7751	43.7751	0
39.5	44.2773		
40.0	44.7795	44.7795	0
40.5	45.2817		
41.0	45.7839	45.7839	0
41.5	46.2861		
42.0	46.7883	46.7883	0
42.5	47.2905		
43.0~	47.709	47.709	0

別紙2「退職手当の基本額における退職事由の整理(案)」

支給率	(現行)	(見直し後)	
		取扱い	割増の適用
自己都合(8条)	(1) 自己都合退職	(変更なし)	
定年等(9条)	(2) 行政整理による退職	地方公務員法第28条第4項による免職(整理退職)	あり
	(3) 定年退職(勤務延長を含む)	(変更なし)	
	(4) 高齢退職(※1)	廃止	
	(5) 任期満了による退職	(変更なし)	
	(6) 公務上の死亡退職	(変更なし)	あり
	(7) 公務上の傷病退職	(変更なし)	あり
	(8) 通勤災害による死亡退職	(変更なし)	あり
	(9) 通勤災害による傷病退職	(変更なし)	あり
	(10) 死亡退職((6),(8)以外)(※2)	(変更なし)	
	(11) 休職満了	(変更なし)	
	(12) 勸奨を受けて退職する者であって在職中の功績が顕著であるもの	廃止	
	(13) 人事刷新のための退職	廃止	
	(14) —	応募認定退職(1号) 【新設】	あり
	(15) —	従来定年に達した日以後その者の非違によることない退職 【新設】	
	(16) —	その者の事情によらず引き続いて勤続することを困難とする理由により退職した者で任命権者が市長の承認を得たもの 【新設】	

※1 高齢退職とは、従来定年から5年を減じた年齢に到達した日以降の月末退職をいう。

※2 死亡退職((6),(8)以外)には、神戸市退職手当条例施行規則における①任期満了日の死亡退職、

②死亡日の年齢が任命権者が定める年齢に達している場合の死亡退職を含むものとする。

(定年引上げ関連) 昇給制度の見直しについて

<55歳昇給停止制度>

(1) 概要

現行の55歳昇給抑制制度から、55歳昇給停止制度へと見直す。

(2) 昇給区分表

昇給区分		昇給号給数			
		現行		見直し後	
		55歳未満	55歳以上	55歳未満	55歳以上
S	極めて良好	8	4	8	4
A	特に良好	6	3	6	3
B	良好(標準)	4	2	4	<u>0</u>
C	やや良好でない	2	1	2	<u>0</u>
D	良好でない	0	0	0	<u>0</u>

(3) 実施時期

令和6年7月1日査定昇給より実施

(4) 制度見直しに伴う経過措置

経過措置として、従来の定年を迎える年度まで1号給の昇給とする。
当該経過措置については、令和9年度までの取扱いとする。