

別記様式（第4条関係）

会 議 録

会 議 の 名 称	政策調整会議	
開 催 日 時	令和4年7月11日（月） 午前10時30分～11時12分	
開 催 場 所	朝霞市役所 別館2階 全員協議会室	
出 席 者	宮村市長公室長、毛利危機管理監、須田総務部長、 清水市民環境部長、佐藤福祉部長、麦田こども・健康部長、 山崎都市建設部長、宇野審議監兼まちづくり推進課長、 村山会計管理者、益田上下水道部長、太田議会事務局長、 野口学校教育部長、神頭生涯学習部長、 斎藤監査委員事務局長 （担当課1） 中川職員課長、佐藤同課長補佐 （事務局） 関口市長公室次長兼政策企画課長、平間同課長補佐、 福田同課政策企画係長、山本同課同係主任	
会 議 内 容	1 市職員の定年引上げに係る基本方針（案）について	
会 議 資 料	【議事1】 ・市職員の定年引上げに係る基本方針（案）	
会 議 録 の 作 成 方 針	☐ 電磁的記録から文書に書き起こした全文記録	
	☐ 電磁的記録から文書に書き起こした要点記録	
	■要点記録	
	☐ 電磁的記録での保管（保存年限 年）	
	電磁的記録から文書に書き起こした場合の当該電磁的記録の保存期間	☐ 会議録の確認後消去 ☐ 会議録の確認後 か月
	会議録の確認方法 出席者の確認及び事務局の決裁	
そ の 他 の 必 要 事 項		

【議題】

1 市職員の定年引上げに係る基本方針（案）について

【説明】

（担当課 1：佐藤職員課長補佐）

「市職員の定年引上げに係る基本方針（案）」について説明させていただく。

資料は、2 ページ目までが基本方針（案）の本体部分、3 ページ以降は参考として、関連する表などを記載している。

この基本方針は、特別な職を除き 60 歳と定められていた公務員の定年が、令和 3 年 6 月の国家公務員法や地方公務員法の改正により、令和 5 年度から段階的に引き上げられることに伴い、本市においても、定年前後の職員の勤務形態や給与などが大きく変わることと併せて、新たな制度等も導入されることになることから、関係例規の整備を進めるとともに、職員への周知を随時行いながら、円滑に定年引上げを進めるため、定めることとしたものである。

「3 制度改正の概要」について説明させていただく。

「(1) 定年の段階的引上げ」は、表に示してあるとおり、令和 13 年度以降に定年が 65 歳となるよう、段階的に定年年齢を引き上げるものである。

続いて、「(2) 定年引上げに伴う制度の新設等」について。

「①管理監督職勤務上限年齢制の導入」は、定年の引上げによる高年齢職員の能力活用と併せ、組織としての活力を維持するため、管理監督職（部長級から課長補佐級まで）の職員を、60 歳到達年度の翌年度（61 歳となる年度）に非管理監督職に降任する制度が導入されるもので、役職定年制とも呼ばれているものである。本市においては、係長級に格付けする予定としている。

次に、「②定年前再任用短時間勤務制の導入」は、定年引上げ後における 60 歳以降の職員について、健康上や人生設計上により、今後、多様な働き方が求められることが想定され、また、現在の再任用制度においてもフルタイムと短時間を選択できる状況にあることから、60 歳以降に退職した職員の希望により、短時間勤務の職として再任用される制度が導入されるものである。再任用時期は、本市では、原則として 4 月 1 日としている。

次に、「③再任用制度の廃止と暫定再任用制度への移行」は、定年引上げにより、現行の再任用制度が廃止されるが、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の勤務条件等による暫定再任用制度が設けられるものである。なお、現在、課長補佐級に格付けされている元部長級の職員は、役職定年制との均衡を図るため、役職定年が実際に始まる令和 6 年度から係長級に格付けることとしている。

次に、「④給与に関する措置」は、国家公務員において、民間企業における高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳到達年度の翌年度以降の給料月額が、60 歳到達年度の給料月額の 7 割水準に設定されることを踏まえ、本市においても、60 歳到達年度の翌年度以降の給料月額について、国と同様に 7 割水準に設定するものである。なお、4 ページの＜参考

＞（３）に、役職定年制の適用を受ける職員の給与の推移を記載している。

次に、「⑤情報提供・意思確認制度の新設」は、定年引上げによる新たな制度等の導入により、６０歳以降の勤務形態や給与がこれまでとは異なるものとなることを踏まえ、６０歳以降の任用、給与等に関する情報提供を行った上で、勤務の意思等を確認するために設ける制度である。本市においては、６０歳到達年度の前年度（５９歳となる年度）の２月までに対象職員に情報提供を行い、意思確認については、毎年実施している再任用意向調査と同様に、５月に行う予定である。

続いて、「４ 条例改正・廃止時期」は、令和４年第４回市議会定例会に条例改正・廃止に係る議案を提出する予定としている。なお、今回改正等を予定している条例は、「朝霞市職員の定年等に関する条例」や「朝霞市職員の給与に関する条例」など、１１本を見込んでいる。

最後に、３ページと４ページの参考資料では、「（１）６０歳到達年度から暫定再任用までの格付け・職」、「（２）定年退職年度と再任用年度」、「（３）給与の推移」、「（４）定年引上げに伴う働き方の選択」を記載している。

説明は以上である。

【意見等】

（宮村市長公室長）

資料４ページ目「（３）給与の推移」について、詳しい説明をしてもらいたい。

（担当課１：佐藤職員課長補佐）

定年時点で部長級であった職員を例として挙げている。

役職定年に伴い、係長級への格付けによって変更になった給与から、３割減額したものが基礎額となる。

更に、基礎額だけでは役職定年前の給料月額の７割に達しないため、調整額として基礎額に上乘せしたものが、実際に受け取る給料月額となる。

（担当課１：中川職員課長）

役職定年の対象者は、２段階で給料月額の変動があるため、例として示している。

係長級職員の定年退職の場合は、単に定年前の給料月額の７割となることに対し、役職定年により２段階での給料変動が行われると定年前の給料月額の７割に至らないため、その差分を埋めるために調整額が支給されるものとなっている。

（益田上下水道部長）

全国的に同じような制度となるのか。

また、組織としてのパフォーマンスの低下が懸念されるのではないだろうか。

（担当課１：中川職員課長）

制度変更は全国共通であるが、定年延長のためには条例改正が必要となるため、各自治体で対応を進めているところである。

定年延長の目的としては、生産人口の減少への対策及び定年延長者の経験を生かすことであると国から示されている。担当課としても、定年延長者には経験を生かし、引き続き力を発揮してもらいたいと考えている。

(佐藤福祉部長)

全国的な制度変更ではあるが、市として方針を決めた上で条例改正を行う、という認識で間違いないか。

(担当課１：中川職員課長)

その通りである。国の制度を基礎としているが、一部、自治体の判断によるところもあるため、市の方針を決定し、職員への周知もした上で、条例改正を行う必要があると考えている。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

役職定年制を導入することは、全国統一のことなのか。

(担当課１：佐藤職員課長補佐)

役職定年制は、地方公務員法の改正により、全国的に対応していくものである。役職定年後に格付ける役職は、非管理監督職の最も高い役職とすると国から示されているため、本市においてはその条件に合致する係長級へ格付けることとしている。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

役職定年後の格付けは、全国一律のものなのか。

(担当課１：佐藤職員課長補佐)

例外規定があるため、必ずしも全国一律ということではない。

(担当課１：中川職員課長)

例外規定は、へき地の医師など、その者がいないと業務が成り立たないような場合に限定されているため、本市において適用する予定はない。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

現行の制度において、再任用となった部長級職員は課長補佐級に位置付けられ、管理職手当が支給されていることと比較すると、今回の制度変更は、給与額の減少につながるものである。

制度上、市の裁量で検討できる余地があるのであれば、待遇に差が生じないよう取り組むべきではないか。

(担当課 1 : 中川職員課長)

国の質疑応答によると、暫定再任用職員を管理職に位置付けることは望ましくないとされているが、禁止まではされていない。

しかし、役職定年制と暫定再任用職員との均衡を図るため、管理職には位置付けない方針としている。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

埼玉県内の自治体は、一律同じ取り扱いとなるのか。

(担当課 : 中川職員課長)

県下すべての自治体の動向までは、把握していない。

(宮村市長公室長)

定年延長となった職員と、暫定再任用となった職員とで、求められる仕事の内容等に違いは生じるものなのか。

(担当課 1 : 中川職員課長)

仕事の内容ですべて整理ができるか、係長あるいは主査として配置するか等については、これから検討していく段階である。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

この方針は全職員に影響が生じるものだが、本市には職員組合がない中、職員課が作成した方針案を、政策調整会議及び庁議で検討するという方法でよいのか。

(担当課 1 : 中川職員課長)

職員への影響が大きいものであると認識しているため、政策調整会議及び庁議に諮りつつ、職員にも周知及び意見聴取を行う等、慎重に対応していきたいと考えている。

(益田上下水道部長)

組織のパフォーマンスを維持するため、将来的には、65歳の定年に向けた昇任・昇格制度の構築を考えてもらいたい。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

役職定年後の格付けについて、平準化するのではなく、ある程度は柔軟な格付けができた方が望ましいと思う。

(清水市民環境部長)

暫定再任用の場合には、7割水準は維持されないという認識で間違いないか。

(担当課１：佐藤職員課長補佐)

その通りである。

(清水市民環境部長)

現行の制度と、待遇の差があまりにも大きく感じるため、暫定的にでも差を埋めることができると思いたいと思う。

(太田議会事務局長)

この方針案は、職員への意見聴取は行った上でのものなのか。これから意見聴取を行うのであれば、それによって変更の余地があるものなのか。

また、役職定年後の人事考課及び昇給の取り扱いはどのようなになるのか。

(担当課１：中川職員課長)

昨年度、法律が制定された際に、職員に対して情報提供及び質問の募集を行ったが、それは周知にとどまるものと認識している。そのため、庁議まで諮った後に、改めて意見聴取を行う予定であるが、法律で定められているなど制度の根幹にかかわるものについては、変更はできないと考えている。

人事考課については、国からも具体的な方法が示されていないため、現状の再任用職員が受けているような形で行うものと考えている。また、昇給については、５５歳以降は昇給抑制されており、それが定年まで続く認識である。

(宮村市長公室長)

職員に意見聴取を行うのであれば、本来は、政策調整会議及び庁議に諮る前に行うことが望ましいと思う。

(益田上下水道部長)

退職手当は、どの時点の給与を基に算定されるのか。

(担当課１：中川職員課長)

定年延長の対象となる職員が、６０歳で退職した場合であっても、定年退職と同じ率で退職金の算定を行う。

また、役職定年の対象となる職員については、役職定年前の給与に基づく退職金に、役職定年後に勤めた期間、給与に応じた退職金を加え、支給されることになっている。

(益田上下水道部長)

庁議に諮る前に、職員から意見聴取を行い、その結果を反映させたものを基に議論を行うことが望ましいと思う。

(宇野審議監兼まちづくり推進課長)

部長級の職員のみで決定するのではなく、意見聴取という形で、全職員の合意を得た上で、方針を決定することが望ましいのではないか。

【結果】

内容を精査し、再度政策調整会議にて審議することとする。

【閉会】