

# 令和4年9月定例会 提出議案（概要）

## 議案第108号

北九州市職員の定年等に関する条例等の一部改正等について

## 議案第110号

北九州市職員の高齢者部分休業に関する条例について

## 議案第111号

北九州市職員退職手当支給条例の一部改正について

総 務 局

## 議案第108号 「北九州市職員の定年等に関する条例等の一部改正等について」

### 1 議案提出理由

地方公務員法の一部改正に伴い、職員の定年年齢を引き上げる等のため、関係規定を改めるもの。

### 2 関係条例

#### (1) 規定の改正を行う条例【16件】

- ア 北九州市職員の定年等に関する条例
- イ 北九州市職員の給与に関する条例
- ウ 北九州市職員退職手当支給条例
- エ 北九州市職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
- オ 北九州市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例
- カ 北九州市上下水道局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例
- キ 北九州市交通局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例
- ク 北九州市立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例
- ケ 外国の地方公共団体の機関等に派遣される北九州市職員の処遇等に関する条例
- コ 北九州市職員の育児休業等に関する条例
- サ 公益的法人等への北九州市職員の派遣等に関する条例
- シ 北九州市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例
- ス 北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の給与に関する条例
- セ 北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の退職手当に関する条例
- ソ 北九州市立の小学校、中学校及び特別支援学校の教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例
- タ 北九州市公営競技局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例

#### (2) 廃止する条例【1件】

- 北九州市職員の再任用に関する条例

### 3 主な改正内容

- (1) 職員の定年年齢を段階的に65歳まで引き上げる規定の改正
- (2) 当分の間の措置として、60歳を超える職員の給料月額を60歳時の7割水準とする規定を新設
- (3) 職員の定年年齢の引き上げに伴う、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）及び定年前再任用短時間勤務制の新設
- (4) その他地方公務員法改正に伴う規定の整備、文言の整理等

### 4 施行期日

令和5年4月1日

### 5 経過措置

65歳定年が完成するまでの間（定年の段階的引上げ期間中）については、従前の再任用職員制度を存置

## 定年の引き上げに係る条例改正の概要

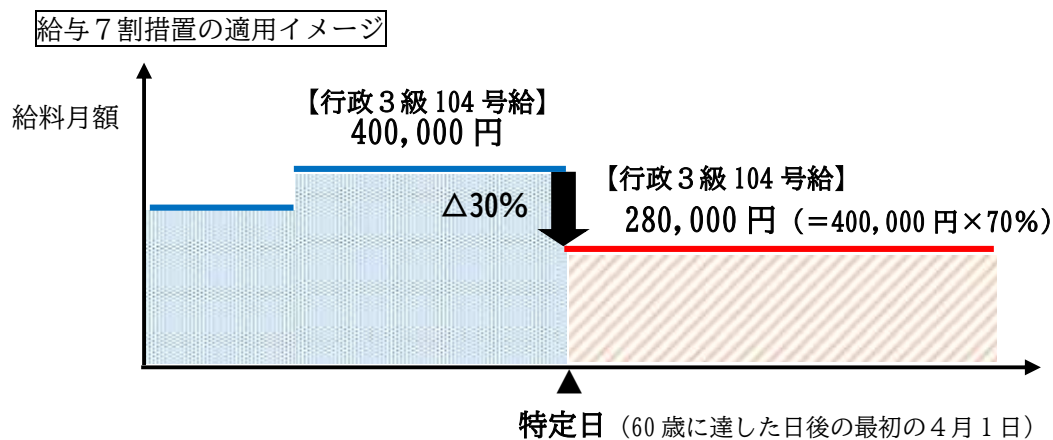
### 定年の段階的な引き上げ

- 職員の定年年齢を60歳から65歳へ段階的に引き上げ
- 令和5年4月から2年に1歳ずつ引き上げ、令和13年4月に65歳となる

年度	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14		
定年	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳			
生 年 月 日	\$36.4.2 ~\$37.4.1	60歳	定年	61歳再① 給：5割	62歳再② 給：5割	63歳再③ 給：5割	64歳再④ 給：5割	65歳再⑤ 給：5割	<span style="background-color: yellow; display: inline-block; width: 10px; height: 10px; margin-right: 5px;"></span> …定年後の再任用期間 <span style="background-color: lightblue; display: inline-block; width: 10px; height: 10px; margin-right: 5px;"></span> …60歳超の現役期間					
	\$37.4.2 ~\$38.4.1	59歳	60歳	定年	61歳再① 給：5割	62歳再② 給：5割	63歳再③ 給：5割	64歳再④ 給：5割					65歳再⑤ 給：5割	
	\$38.4.2 ~\$39.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 給：7割	定年	62歳再① 給：5割	63歳再② 給：5割	64歳再③ 給：5割	65歳再④ 給：5割				
	\$39.4.2 ~\$40.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 給：7割	定年	62歳再① 給：7割	63歳再② 給：5割	64歳再③ 給：5割	65歳再④ 給：5割			
	\$40.4.2 ~\$41.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 給：7割	定年	62歳再① 給：7割	63歳再② 給：7割	64歳再③ 給：5割	65歳再④ 給：5割		
	\$41.4.2 ~\$42.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 給：7割	定年	62歳再① 給：7割	63歳再② 給：7割	64歳再③ 給：7割	65歳再④ 給：7割	65歳再① 給：5割
	\$42.4.2 ~\$43.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 給：7割	定年	62歳再① 給：7割	63歳再② 給：7割	64歳再③ 給：7割	65歳再④ 給：7割

### 60歳を超える職員の給与7割措置の導入

- 60歳を超える職員の給料月額については、当分の間、当該職員に適用される給料表の級・号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする。



## 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

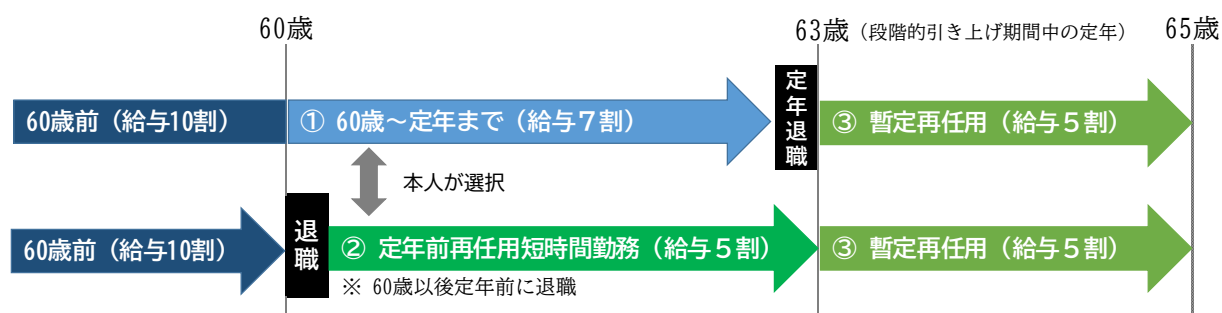
- 管理監督職勤務上限年齢（役職定年年齢）を原則60歳とする
    - 60歳を超える職員は、管理職への昇任不可
    - 管理職の職員は、役職定年により非管理職へ降任
- ※ 「管理職」 = 「管理職手当」の支給対象となる職

### <役職定年制に係る本市の運用>

- 局長級・部長級 ⇒ 1級下位の非管理職（スタッフ職）へ
- 課長級 ⇒ 1級下位の係長級へ

## 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳以後定年前に退職した職員を、短時間勤務の職で再任用することが出来る制度を導入（定年前再任用短時間勤務制）
- 現行の再任用制度は廃止し、定年が段階的に引き上げられている間は、従前の再任用制度を暫定的に存置（暫定再任用）



- 勤務時間や給与の仕組み等は、現行の再任用（短時間勤務）職員と同様
- ただし、定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に適用する基準給料月額については、国や他都市との均衡等を踏まえ、一定の見直しを実施

## 議案第110号 「北九州市職員の高齢者部分休業に関する条例について」

### 1 条例制定の理由

地方公務員法第26条の3の規定に基づき、高齢者部分休業制度を導入するため、高齢者部分休業の承認、高齢者部分休業取得中の給与の減額並びに退職手当の取扱い等について定めるもの。

### 2 条例の主な内容

#### (1) 趣旨（第1条）

高齢者部分休業について、条例に委任する事項が設けられた地方公務員法の規定に基づき、条例の目的を明らかにする。

#### (2) 高齢者部分休業の承認（第2条）

高齢者部分休業の承認を、職員の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行い、高齢者部分休業を取得できる職員の年齢を55歳とする。

#### (3) 高齢者部分休業取得中の給与の減額（第3条）

職員が高齢者部分休業の承認を受けて勤務しない場合の給与の減額について規定する。

#### (4) 退職手当の取扱い（第4条）

職員が高齢者部分休業の承認を受けて勤務しない時間について、その期間の2分の1を退職手当の算定の基礎となる在職期間から除算することについて規定する。

#### (5) 承認の取消し又は休業時間の短縮（第5条）

休業をしている職員の業務を処理することが著しく困難となり、この状態を継続することが難しくなった場合には、任命権者は、当該職員の同意を得た上で、休業の承認の取消し又は休業時間の短縮をすることができる旨を定める。

### 3 施行期日

令和5年4月1日

# 議案第111号 「北九州市職員退職手当支給条例の一部改正について」

## 1 議案提出理由

雇用保険の基本手当の支給期間の特例の新設等に係る国家公務員退職手当法の改正に準じた措置を講じるため、基本手当に相当する失業者の退職手当について、関係規定を改めるもの。

## 2 改正内容

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）において、雇用保険の基本手当の支給期間の特例が設けられたこと等に伴い、失業者の退職手当について、国家公務員退職手当法の改正に準じた規定の整備を行う。

- (1) 退職の日後に事業を開始した職員等がその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間は、支給期間に算入しないこととする。
- (2) 雇用機会が不足していると認められる地域内に居住する等の一定の要件に該当する場合に給付日数を延長する暫定措置の期間を延長（令和7年3月31日以前に退職した職員まで適用）する。
- (3) 雇用保険法等の一部を改正する法律で職業安定法の一部が改正され、同法を引用する規定に条項ずれが生じたことに伴う規定の整備を行う。

## 3 施行期日

公布の日

## 4 経過措置

2の(1)及び(2)の改正規定について、対応する国家公務員退職手当法の改正規定に係る適用日に準じるため、所要の経過措置を講じる。

### <参考：失業者の退職手当>

失業者の退職手当とは、職員が退職した場合において、退職時に支給された退職手当の額が雇用保険法の失業等給付相当額に満たず、かつ、退職後一定の期間失業しているときに、その差額分を退職手当として支給する制度である。

