

総務委員会資料

2 所管事務の調査（報告）

- (1) 定年引上げの影響に伴う「川崎市を退職した職員の
主要出資法人等への再就職等に関する指針」の
見直しについて

資料 定年引上げの影響に伴う「川崎市を退職した職員の
主要出資法人等への再就職等に関する指針」の
見直しについて

参考資料 1 段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

参考資料 2 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への
再就職等に関する指針

参考資料 3 新旧対照表

総務企画局

令和5年6月1日

1 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針

概要

主要出資法人等における各法人間の相違を是正し、適正な運営が図られるよう指導調整を行うために、平成3年12月にガイドラインとして定めたもの。

現行の指針では主に、主要出資法人等は再就職した市退職職員に対し、原則として、**満65歳に達した日以後における任期等の更新は行わない**こと、報酬額は主要出資法人等におけるその者の職位に応じて、**次の報酬限度額の範囲内で支給**すること、主要出資法人等における**退職手当は、支給しない**こと。等を規定している。

【現行の報酬限度額（法人における職ごとに設定）】

| | | |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|
| 代表取締役、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長等 | 専務取締役、常務取締役、取締役、専務理事、常務理事、理事、監査役、監事等 | その他の職 |
| 700万円 | 600万円 | 500万円 |

2 職員の定年引上げについて

(1) 定年引上げの概要

少子高齢化が進み、**生産年齢人口が減少する一方で、複雑高度化する行政課題への的確な対応**などの観点から、**能力と意欲のある高齢期の職員を最大限活用**しつつ、**次の世代にその知識、技術、経験などを継承**していくことが必要であるため、国家公務員について、**定年が段階的に引き上げられる**とともに、**組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援**などを図るため、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制等の**関連する勤務制度**が設けられた。

地方公務員については、**国家公務員の定年を基準としてその定年を条例で定める**こととされており、定年の引上げに合わせて、**国家公務員と同様の措置を講ずる**法律改正が行われたことに伴い、**本市においても関係条例を改正（令和4年第4回定例会）し、同様の措置を講じたもの。**

(2) 定年年齢

国家公務員の定年年齢が段階的に引き上げられ、65歳となることを踏まえ、本市においても60歳としていた職員の定年を、**令和5年度から、2年に1歳ずつ段階的に引上げ、令和13年度以降は65歳とする。**

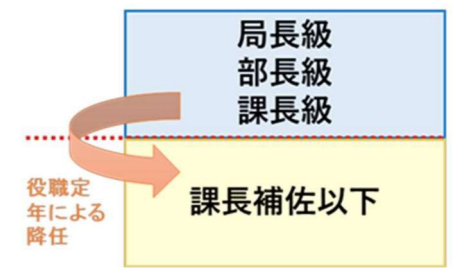
| 年度 | R5 (2023) | R6 (2024) | R7 (2025) | R8 (2026) | R9 (2027) | R10 (2028) | R11 (2029) | R12 (2030) | R13 (2031) | R14 (2032) |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 定年 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | | |

※ 定年の段階的な引上げにより、2年に1度、原則として定年退職者が生じない年度がある。

(3) 管理監督職の職員

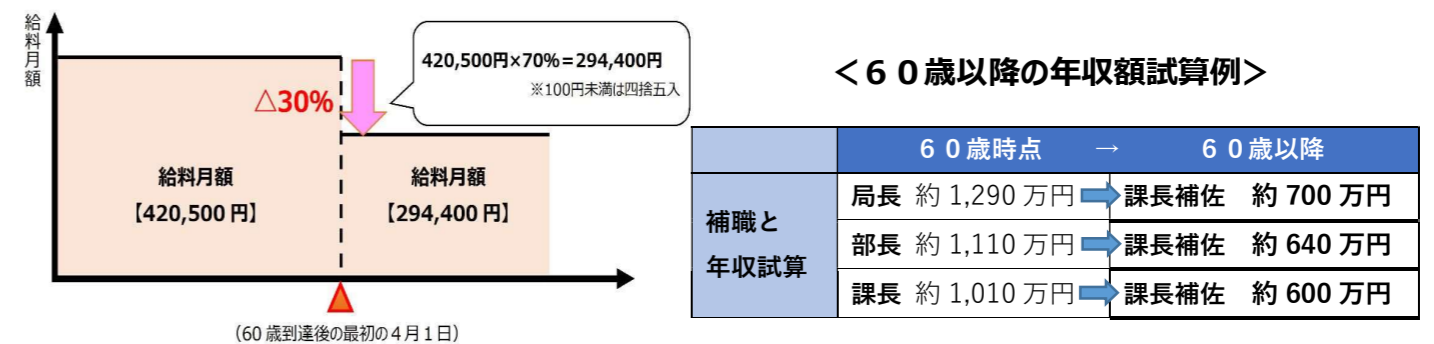
組織の新陳代謝を確保し、その活力を維持するため、**管理監督職に就く職員を、原則、60歳に達した日以後の最初の4月1日までに管理監督職以外の職に降任する**管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「**役職定年制**」）を導入。管理職から役職定年により降任する職員の職位を、**課長補佐とする。** ※従来から定年を65歳としていた医師・歯科医師等については本制度の適用を除外する。

<管理監督職の範囲のイメージ>



(4) 給与の取扱い

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、原則「**7割水準**」とする。



3 定年引上げに伴う再就職等に関する課題と検討の方向性

(1) 課題

- ① 60歳以降市に残った場合の給与水準が「川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針」に定める報酬限度額の水準を上回る等により、**再就職する職員が減少し、出資法人における人材確保が困難**となる。
- ② 役職定年及び定年引上げによって課長補佐、係長級職員が増加し、昇任者数に影響が出ることなどにより、**市組織の新陳代謝や若手職員の昇任意欲に影響が生ずる。**

(2) 検討の方向性

定年引上げに伴う出資法人等の人材確保及び市組織の新陳代謝や若手職員の昇任意欲への影響を考慮するとともに、**行政機能を補完・代替・支援**するという出資法人本来の役割に基づく**連携・活用**を引き続き推進するため、**現行の報酬限度額などについて必要な見直しを行う。**

4 出資法人等からの主な意見

上記の検討の方向性を踏まえた見直しの考え方を出資法人等に示し、意見を聴取。主な意見は次のとおり。

- ① 報酬限度額が現行のままでは**市に残った場合における給与水準と乖離があり、人材確保が困難**となることから、**報酬限度額の見直しが必要**。また、**市退職職員の報酬の増額改定を理由とする補助金、委託料等を増額しないとする規定を見直し、適切な財源措置が必要**
- ② 求人に対して候補者が不在となった場合など、**人材確保が難しい場合に備えて、65歳以降の任期更新を行わないとする規定の見直しが必要**
- ③ 今後再就職する職員の報酬水準と、**既に再就職した職員やプロパー職員等との均衡への配慮が必要**
- ④ 役員業績評価を導入している法人における**評価の適切な報酬反映のため、業績が良好である場合に限度額を超えることができる取扱いが必要**

5 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針の見直し

上記検討の方向性及び出資法人等からの主な意見等を踏まえ、具体的に次の見直しを行う。

(1) 報酬限度額

- ①法人における職ごとに設定している報酬限度額について、60歳以降市に残った際の報酬水準を考慮し、**役員業績評価（役員以外の再就職職員については、それに類する制度。以下同じ。）の導入を前提に、60歳時点で退職した職員（管理監督職勤務上限年齢制の特例によりそれ以後の退職となった職員等を含む。）には、市に残った際と同額程度の報酬限度額（次表）も適用**できることとする。（実際の適用は、**市に残った際と同額程度の報酬限度額表により、法人内の職位を考慮して、報酬額を支給できるものとする。**なお、**法人内で職位が上がった場合には、現行の報酬限度表によることもできるものとする。**）
- ②法人内の既に再就職した職員等との報酬額の均衡を考慮し、法人側で適切な報酬水準の設定ができるよう、改正する報酬限度額については、**既に再就職した職員について準用することとする。**
- ③役員業績評価に伴う報酬反映について、報酬限度内で運用することとなり、報酬限度額を既に支給されている者などは、評価の結果に基づく、報酬の増額ができず、減額のみとなるケースもあることから、**役員業績評価における報酬反映部分の加算額（5%以内）について限度額を超えることができることとする。**

【現行の報酬限度額（法人における職ごとに設定）】※再掲

| 代表取締役、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長等 | 専務取締役、常務取締役、取締役、専務理事、常務理事、理事、監査役、監事等 | その他の職 |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|
| 700万円 | 600万円 | 500万円 |

【市に残った場合の給与水準を考慮した報酬限度額】

| 局長級 | 部長級 | 課長級 | 課長補佐 | 係長級 | その他 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 700万円 | 640万円 | 600万円 | 570万円 | 540万円 | 500万円 |

(2) 委託料・補助金について

- ①出資法人に再就職した職員に支給する報酬の増額改定を理由とする委託料、補助金等の増額は行わないとする規定については、60歳以降引き続き市で勤務する際に生じる人件費や報酬限度額見直しの実効性確保を考慮し、**役員業績評価の導入分、及び定年引上げ後、60歳時点で退職する職員に係る増額分については、適用しないこととする。**また、**見直しに伴う法人内の報酬の逆転を防止するため、当該改正は既に再就職した職員にも準用する。**
- ②市費負担については、令和6年度予算編成作業に向けて調整していく。

(3) 年齢制限について

- ①原則として、**満65歳に達した日以後における任期や在職期間の更新は行わないこととしている規定**は、65歳以降の公務員の働き方についての国の対応を注視することとし、**今回のタイミングでの見直しは行わないこととする。**
- ②一方、法人側から当該規定による人材確保への懸念があることから、現状でも行われている事例のある、市に求人票を提出しても**候補者が不在であり、他の代替手段がなく、人材確保が困難な場合**については、**現任者の任期更新（延長）を例外的に可能**とする取扱いを周知していくこととする。

(4) 再就職選考委員会

原則、年度末に定年退職者の人材情報を法人等へ提供する運用を行っているところ、定年引上げに伴う市の新陳代謝の促進、市退職職員は65歳以後の更新を行わない規定の影響による法人側の人事運用、法人の人材確保等を考慮し、年度末に開催している**再就職選考委員会を、秋頃に前倒して開催し、候補者の有無を早期に決定するとともに、60歳時点で退職する者を優先して人材情報の提供を行う。**

(5) 定年引上げに伴う再就職指針の見直しの留意点

- ①再就職指針の見直しは、「出資法人の経営改善及び連携・活用に関する指針」を引き続き推進する趣旨によるものである。
- ②役員業績評価の対象とならない、役員以外の再就職職員に係るそれに類する制度の取扱いについては、上記連携・活用指針の規定を踏まえ、**市に残った場合に適用となる人事評価制度との均衡を考慮**したものとする。
- ③退職職員の再就職先での法令遵守の徹底を「川崎市退職職員の再就職に関する取扱要綱」へ明記
- ④法人内での既に再就職した職員、プロパー職員との給与の均衡確保については、指針で定めている金額が報酬額そのものではなく、**報酬の限度額であることを踏まえ、法人内での適切な給与水準の設定の考え方について周知**する。
- ⑤定年引上げが約10年かけて段階的に行われることを踏まえ、本指針についても適宜見直しを図ることとする。

(6) 改正指針の施行日

- ・令和6年4月1日から施行する。

6 今後のスケジュール

- ・令和5年6月～7月頃 60歳に達する職員への意思確認（最終）調査
- ・令和5年6月～7月頃 法人への求人票の提出依頼
- ・令和5年秋 再就職選考委員会の開催
- ・令和6年4月～ 60歳時点で退職する職員の出資法人等への再就職

(参考) 段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

| | 令和4年度 2022年度 | 令和5年度 2023年度 | 令和6年度 2024年度 | 令和7年度 2025年度 | 令和8年度 2026年度 | 令和9年度 2027年度 | 令和10年度 2028年度 | 令和11年度 2029年度 | 令和12年度 2030年度 | 令和13年度 2031年度 | 令和14年度 2032年度 |
|--|-----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|------------------|--------------------------|------------------|------------------|
| 生年月日 | 定年60歳 現行制度 | 定年61歳 | | 定年62歳 | | 定年63歳 | | 定年64歳 | | 定年65歳 | |
| 【和暦】 S37.4.2～ S38.4.1 【西暦】 1962.4.2～ 1963.4.1 | 60歳 常勤 | 61歳 定年 暫定再任用(フル・短) | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | | |
| 【和暦】 S38.4.2～ S39.4.1 【西暦】 1963.4.2～ 1964.4.1 | 59歳 常勤 | 60歳 本人の希望により | 61歳 退職 | 62歳 定年 暫定再任用(フル・短) | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | | |
| 【和暦】 S39.4.2～ S40.4.1 【西暦】 1964.4.2～ 1965.4.1 | 58歳 常勤 | 59歳 情報提供 | 60歳 退職 | 61歳 退職 | 62歳 定年 暫定再任用(フル・短) | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | | |
| 【和暦】 S40.4.2～ S41.4.1 【西暦】 1965.4.2～ 1966.4.1 | 57歳 常勤 | 58歳 | 59歳 情報提供 | 60歳 退職 | 61歳 退職 | 62歳 定年 暫定再任用(フル・短) | 63歳 | 64歳 | 65歳 | | |
| 【和暦】 S41.4.2～ S42.4.1 【西暦】 1966.4.2～ 1967.4.1 | 56歳 常勤 | 57歳 | 58歳 | 59歳 情報提供 | 60歳 退職 | 61歳 退職 | 62歳 退職 | 63歳 退職 | 64歳 定年 暫定再任用(フル・短) | 65歳 | |
| 【和暦】 S42.4.2～ S43.4.1 【西暦】 1967.4.2～ 1968.4.1 | 55歳 常勤 | 56歳 | 57歳 | 58歳 | 59歳 情報提供 | 60歳 退職 | 61歳 退職 | 62歳 退職 | 63歳 退職 | 64歳 退職 | 65歳 定年 |

川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針

1 趣旨

この指針は、川崎市を定年、勸奨又は任期満了等で退職した職員(以下「退職職員」という。)の川崎市主要出資法人総合調整要綱(平成3年川総行第75号)第2条に定める法人(以下「主要出資法人等」という。)への再就職等に係るガイドラインを示すものとする。

2 再就職に係る協議

市と主要出資法人等は、主要出資法人等からの求人依頼等に基づき、退職職員が主要出資法人等に再就職する場合は、必要に応じて、その再就職について協議するものとする。

3 任期及び在職期間の限度

主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における任期は、当該主要出資法人等が定めるものとする。

ただし、原則として、満65歳に達した日以後における更新は行わないものとする。

4 報酬額に係わる協議

市と主要出資法人等は、退職職員が主要出資法人等に再就職する場合は、あらかじめ、その報酬額について協議するものとする。

5 報酬額の限度額

(1) 主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における報酬限度額は、別表のとおりとし、報酬額は当該主要出資法人等におけるその

者の職位に応じて、この報酬限度額の範囲内で支給するものとする。

(2) 報酬限度額には、諸手当（通勤手当を除く）を含めるものとする。

(3) 第1号に定める報酬限度額は、常勤の職にある場合の報酬限度額であり、非常勤の職にある場合にあっては、その勤務時間の割合に応じた額を報酬限度額とする。

(4) 主要出資法人等は、その法人に再就職した退職職員に支給する役員報酬の額を改定した場合（新たに報酬額を決定した場合を含む。）、報酬額改定報告書（別記様式）により市に報告するものとする。

(5) 主要出資法人等は、その法人に再就職した退職職員に支給する報酬の額を改定するに当たっては、法人の業務執行体制に影響のないよう留意するものとする。また、市は、増額改定を理由とする委託料、補助金等の増額は行わないものとする。

(6) 前5号の規定にかかわらず、特別の事情がある場合は、市と主要出資法人等の協議によるものとする。

6 退職手当の不支給

主要出資法人等に再就職した退職職員の当該主要出資法人等における退職手当は、支給しないものとする。

7 その他

(1) 主要出資法人等以外の法人で市が出資しているもの、補助金等の財政的援助を与えているものその他これらに類するもの（以下「関係法人」という。）への退職職員の再就職等について、市と関係法人は第2項及び第3項の規定の趣旨に準じた取扱いをするよう努めるものとする。

(2) この指針に定めのない事項については、必要に応じて市と主要出資法人等が協議するものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この指針は、平成3年12月15日から施行する。

(経過措置)

- 2 この指針施行の際、現に外郭団体に再就職している退職職員の当該外郭団体における在職期間が第3項第1号に規定する在職期間の限度を超えている場合又は平成4年3月31日までににおいて同号に規定する在職期間の限度を超える場合については、特別の事情があるものとしてその在職期間の限度を定める場合を除き、平成4年3月31日（平成3年4月1日から平成4年3月31日までの間に同号に規定する在職期間の限度に達する場合については、平成5年3月31日）をもってその在職期間の限度とする。
- 3 この指針施行の際、現に外郭団体に再就職している退職職員（再就職している外郭団体の寄附行為等による任期の定めがある当該退職職員については、この指針の施行の日の属する任期が満了する日までの間）の第5項及び別表に規定する報酬限度額については、なお従前の例による。

附 則

この指針は、平成8年12月27日から施行する。

附 則

この指針は、平成10年4月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成10年12月14日から施行する。

附 則

この指針は、平成16年12月10日から施行する。

附 則

この指針は、平成20年1月1日から施行する。

附 則

この指針は、平成21年11月16日から施行する。

附 則

この指針は、平成23年3月31日から施行する。

附 則

この指針は、平成26年3月19日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この指針は、平成30年10月24日から施行する。

(経過措置)

2 改正後の指針5の規定は、平成31年4月以降に支給する報酬について適用し、同年3月以前に支給する報酬については、なお従前の例による。

別表（５関係）

| | | | |
|---------------------|--|--|--------------|
| <p>主要出資法人等における職</p> | <p>代表取締役社長、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長その他これらに相当する職</p> | <p>専務取締役、常務取締役、取締役、専務理事、常務理事、理事、監査役、監事その他これらに相当する職</p> | <p>その他の職</p> |
| <p>報酬限度額</p> | <p>700万円</p> | <p>600万円</p> | <p>500万円</p> |

別表 1 (5 関係)

| | | | |
|--------------|---|---|-------|
| 主要出資法人等における職 | 代表取締役社長、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長その他これらに相当する職 | 専務取締役、常務取締役、取締役、専務理事、常務理事、理事、監査役、監事その他これらに相当する職 | その他の職 |
| 報酬限度額 | 700万円 | 600万円 | 500万円 |

別表__ (5 関係)

| | | | |
|--------------|---|---|-------|
| 主要出資法人等における職 | 代表取締役社長、副社長、理事長、副理事長、会長、副会長その他これらに相当する職 | 専務取締役、常務取締役、取締役、専務理事、常務理事、理事、監査役、監事その他これらに相当する職 | その他の職 |
| 報酬限度額 | 700万円 | 600万円 | 500万円 |

別表 2 (5 関係)

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 退職前職位 | 局長級 | 部長級 | 課長級 | 課長補佐 | 係長級 | その他 |
| 報酬限度額 | 700万円 | 640万円 | 600万円 | 570万円 | 540万円 | 500万円 |

附 則

(施行期日)

1 この指針は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この指針の施行の際、現に主要出資法人等に再就職している退職職員は、改正後の5(1)、(2)及び(5)の報酬限度額に係る規定を準用する。この場合において、改正後の5(1)中「満60歳に達した日以後における最初の3月31日に退職する職員」とあるのは「退職職員」と読み替えるものとする。