

# 定年引上げに伴う地方公共団体の定員管理の在り方に関する研究会(第1回)【議事要旨】

1 日 時 令和3年8月6日(金) 10:00~12:00

2 開催方法 WEB会議形式

3 出席構成員(五十音順)

浅羽 隆史	成蹊大学法学部教授
金崎 健太郎	武庫川女子大学経営学部教授
曾我 謙悟	京都大学大学院法学研究科教授
高木 浩文	滋賀県総務部次長
(座長) 西村 美香	成蹊大学法学部教授
松井 望	東京都立大学都市環境学部教授
森屋 重吾	宮崎市総務部人事課長

4 議事経過

- (1) 開会
- (2) 研究会における主な研究内容について
- (3) 意見交換
- (4) 閉会

5 概要

(1) 研究会における主な研究内容について

【事務局説明】

- ・資料1のとおり説明。

【意見交換】

① 論点1(一時的な調整のための定員措置のあり方について)

- 採用を止めるのは、望ましくない。中長期的な採用計画を立てながら、少なくとも、定年退職者分を2年間に平準化して継続的に採用すべきである。若手職員がいないと30~40歳代の中間層職員の負担が大きくなる。
- 給与実態調査を見ると、全世代の離職者のうち20~40歳以下の割合は約36%と、定年退職者と拮抗している状態。その離職者分を想定して採用計画を考えるべき。
- 定数条例と実際の職員数には乖離がある地方公共団体も多い。この乖離部分を活用して、採用を行えばよいのではないか。
- 定数条例については、本県では定数と実員が近いような形で管理しており、毎年定数条例を改正している。そのため、採用者数を平準化して、定年退職者のでない年度の翌年度に職員を採用すると、場合によっては定数をオーバーするので、定数条例の改正が必要となる。新たな行政需要が発生しないにもかかわらず、定数を増やすことになるので、一時的な増員の必要性などの考え方についても議論したい。
- 定年引上げ期間中には、退職者がでる年度とでない年度が交互に生じるが、その2年

の採用を平準化することで継続的に採用することは必要。但し、2年間の採用を平準化した場合、定年引上げを行わなかった場合と比べて半数しか採用できないため、定年引上げ期間である10年間の採用は、前後の年に比べて職員が少なくなり、将来的に年齢構成がM字型になることが懸念される。このため、詳細なシミュレーションをして、影響をみていくことが必要。なお、定年引上げ期間後も含め、より長期間で採用を平準化すると年齢構成をより平準化できるため、中長期的な観点から採用のあり方を検討していく必要がある。

- 定員管理の困難さは、一般行政部門であっても職種によって状況が大きく異なる。例えば、土木職は、ただでさえ採用が大変であり、現状、再任用の仕組みがあっても自治体によっては再任用に応じる職員が少なく、民間に引き抜かれる状態だと聞いている。職種ごとに考えていくことが必要。
- 総人件費の観点からすると、定年延長者の給与が3割減になるため、この減額分の人件費を新規採用にあてれば、総人件費が拡大しない中で、人材も確保できるのではないかと。
- 定員管理は総人件費の管理と密接にリンクしていると考えている。今回の定年延長における給与7割措置というのは、職務給の原則や地公法に照らしてどのように考えるのか。分かりやすいのは60歳以上の職員に対して別の給料表を作ることで、一番よいのは同じ給料表の中で降級・降格していくことだが、自治体の事務負担が増えて大変になるということ想定したものか。
- 業務量が変わらないのに定員を増やすのかという意見に対して、どう説明していくのかを考えていく必要があるが、そもそも現状の定員で業務を十分にこなしているのかという点も気になる。

## ②論点2（60歳以降職員の働き方の動向を踏まえた定員管理について）

- 本団体は平成14年度から再任用制度を活用しているが、大多数が短時間勤務。定年引上げされると、現在の正規職員数にカウントされるので、今後の定数管理について考えていくことが必要。
- 本県では、再任用職員の約6割がフルタイム。今年度の退職者から年金支給開始年齢が65歳になるということもあり年々増加傾向にあったが、今後もフルタイムが増加傾向となるのかは、まずは職員の勤務の意向を把握することが大事。
- 60歳以降職員のポストについて、管理監督者は、実務から離れていることもあり、役降りをして一係員として仕事をするのはなかなか難しい面がある。今までの知識や経験を生かすのであれば、スタッフ職も一定数必要になる。しかし、スタッフ職を確保するにも限りがあり、スタッフ職を確保すれば、定員管理上、一般の係員の数を減らさなければならず難しい。60歳以降職員の能力を組織内で最大限活用する方法については今後の課題。
- 短時間勤務等も含めた勤務時間の総量が住民の期待に応えられるものになっているかが重要。お金の観点から人件費が一定の枠内に収まる必要があるという考え方もあると思うが、それであれば人件費の枠内で、短時間勤務も含めた定員管理を行えばいいのではないかと。勤務形態も多様になっている中で、フルタイムのみを定員として管理する意味がよく分からない。
- 数の管理だけでなく、質の話も議論しないと難しいのではないかと。管理職が役降りした際、どういう役割を担うかは難しい問題だが、例えば若手職員の退職防止のための

教育を担うなど、組織としての状態を良くする方向に持って行く視点もあるのではないか。

- 情報提供や意思確認制度においては、職員に対して働き方のモデルを示すだけでなく、人事評価を徹底して進めていながら、60歳以降であってもその職が安泰ではないことを示すことが必要。
- 現在、再任用職員の働き方については、主として一般事務員として勤務いただいているが、今後、管理監督職であった職員についてもこれまでと同様の取り扱いにしてもいいのか、もしくは管理監督職であった職員はスタッフ職に配置するのか等、働く職場の確保及び職員のモチベーション維持のため、人事評価等を活用しながら処遇を検討していくことが必要。
- 将来に向けては、組織の活力・行政サービスの水準維持と行政管理を両立させることが必要。各自治体によって、現状の再任用制度の運用が異なること、職員がとる選択を踏まえると、ある程度は弾力的に考えることが必要。そのため、役職定年制度をどのように運用するかが非常に大きな影響を持つと思われる。
- 現在フルタイム以外をカウントしないという定員管理を行っているのは、以前はフルタイムがメインだったからであろう。しかし、任用形態の多様化が図られたことで、フルタイムのみのカウントで良いのかということも問われてきており、定員の考え方自体も再考しなければいけない。

### ③その他

#### ・モデル団体調査について

- 住民の理解がどのように得られるかについても重要と考えるので、モデル団体調査時に、各団体の地元民間企業が定年延長についてどのように対応しているかという現状についても、団体が把握している範囲で構わないので回答いただきたい。定年引き上げが地方財政計画にどのような影響があるのかについてもご教示いただきたい。

以上