

令和 5 年 9 月 1 2 日

職員の定年年齢の引き上げに関する基本的な考え方

京都大学総長 湊 長 博

京都大学の職員の定年年齢は60歳と定めていたところであるが、この度、以下の理由のとおりこの年齢を段階的に65歳に引き上げるとともに、職員が多様な働き方を選択できるようにすることとした。

我が国において少子高齢化の進展、若年労働力人口の減少に対応するため、高齢者の活用が急務であり、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作ることが社会全体の重要な課題となっている。また、国家公務員においては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年年齢を65歳に引き上げた。

本学においてはこれまで、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正に対応するため、65歳までの雇用機会の確保措置として再雇用制度（再雇用職員と時間再雇用職員）を整備し、シニア職員（現行の定年年齢以上の職員をいう。以下同じ。）の希望に応じて雇用を行ってきたところであるが、既存の制度では職責や勤務態様等から職員のモチベーションの低下が懸念され、また、豊富な知識、技術、経験等がフルに発揮できない状況となっている。

まず、シニア職員がその能力を存分に発揮し、活躍していくためには、フルタイムで責任を持って働けるよう定年年齢を引き上げることで、シニア職員が知識・経験を生かした業務を担い、その知識・経験を若手へ継承を行うこと等により大学全体としてのパフォーマンスの向上が見込まれる。ただし、人件費が増大することが予測されるので、60歳に達した日後の最初の4月1日以降の給与については、当分の間、俸給月額及びそれに基づく手当を7割とする。

なお、定年年齢を引き上げた場合も将来的な年齢構成に歪みが出ないように新規採用を継続的に行うことで組織の活性化を図る。

次に、組織内人事の新陳代謝を促し、組織活力を維持することを目的として役職定年制を導入し、一定の役職に就いている職員を、60歳に達した日後における最初の4月1日に役職以外の職に配置換えを行う。

さらに、様々な事情を抱える高齢期の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳以後（定年前）に退職した職員を、本人の希望により短時間勤務の職に再雇用する仕組み（定年前再雇用職員制度）を制定する。

最後に、今回の職員の定年年齢の引き上げは、単に勤務する期間が延びるだけでなく、今までに得た知識や経験を生かして本学にどのように貢献できるか、または能力が発揮できるか、あるいは社会に貢献できるか、について各職員が人生設計と働き方について自ら考える契機になればと考えている。