

岐阜県教職員の60歳以降の働き方について

－ 情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット －

本パンフレットは、岐阜県総務部人事課作成「岐阜県職員の60歳以降の働き方について」を準用しております。

事務職員の方や学校栄養職員の方の給料や手当については、別添「岐阜県総務部人事課作成 岐阜県職員の60歳以降の働き方について」にてご確認ください。

令和5年2月版
岐阜県教育委員会事務局
教職員課

はじめに

令和4年10月に、「岐阜県職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例」(令和4年岐阜県条例第33号)が公布(令和5年4月1日施行)されました。

これにより、60歳を境に適用される制度が、次のように大きく変わることになりました。

- ①令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ(令和5年4月の定年年齢は原則61歳)、令和13年4月に65歳となる。
- ②60歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる役職定年制)が導入される。
- ③定年前の60歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制等が導入される。
- ④60歳超職員の給与水準が当分の間60歳時点の7割水準となる。
- ⑤60歳以降定年前に退職する場合であっても定年退職と同様に退職手当を算定する。

このため、「情報提供・意思確認制度」が創設され、任命権者に対し、当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、当該職員に対し、60歳に達する日以降に適用される任用、給与、退職手当の「制度」に係る情報を提供することが義務付けられるとともに、60歳の誕生日以後の勤務の意思(又は退職の意思)を確認するよう努めることとされました。

情報提供・意思確認制度の対象となる皆様は、60歳以降に適用される制度が大きく変わることを理解した上で、自らの60歳以降の勤務の意思を決定し、その意思の表明をすることとなります。

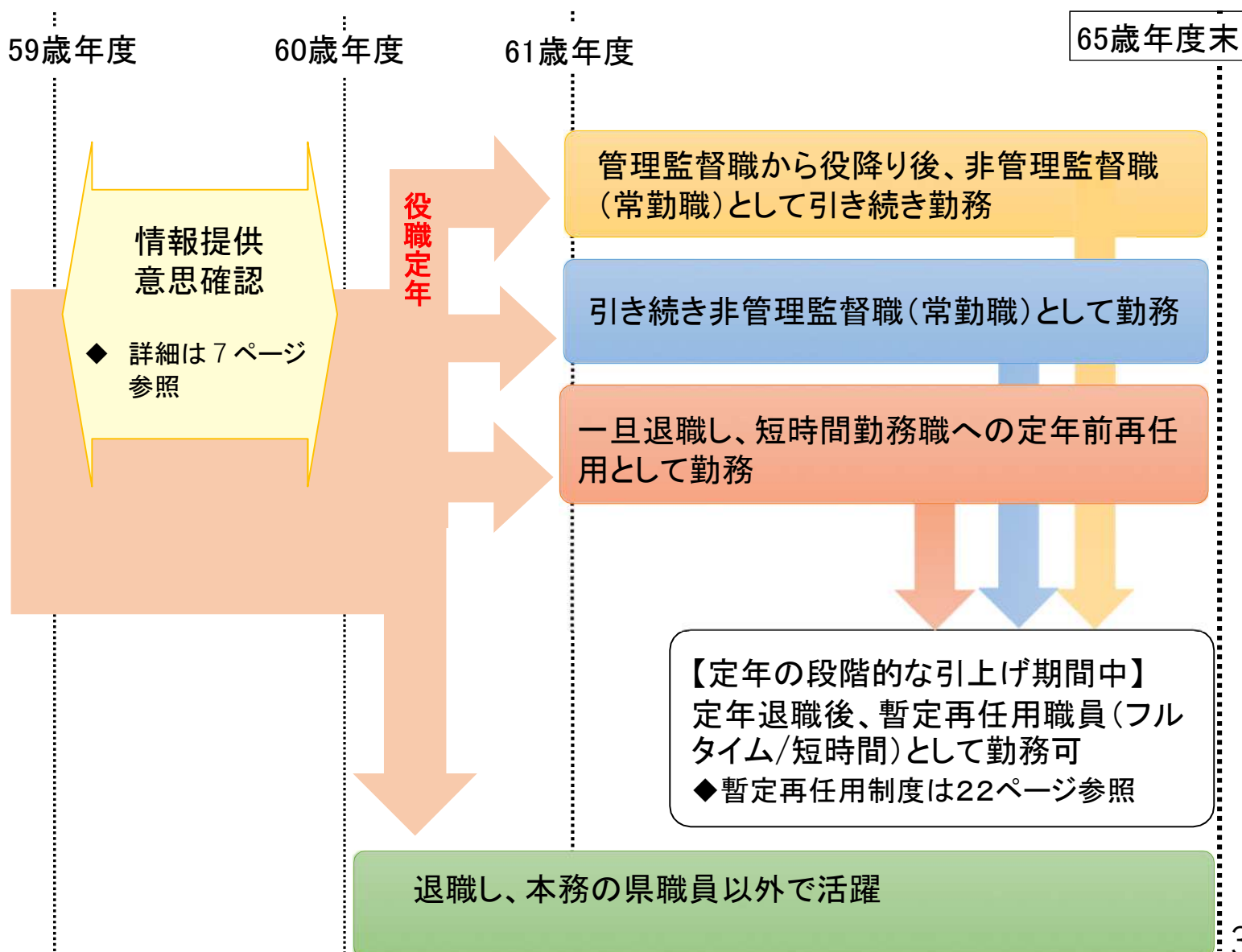
本パンフレットでは、60歳以降に適用される制度を説明するものです。本パンフレットが、皆様の60歳以降の勤務の意思を決定するための一助になれば幸いです。

60歳以降の制度の概観と勤務選択フローチャート

60歳以降の制度の概観

- ◆ 管理監督職から非管理監督職への降任等(いわゆる役職定年制)
→詳細は 9 ページ
- ◆ 給与:61歳年度からの給料月額7割措置
→詳細は 12 ページ
- ◆ 退職手当:60歳以降定年退職扱い
→詳細は 18 ページ
- ◆ 多様な働き方:定年前に退職した上で短時間勤務への移行
→詳細は 21 ページ

60歳以降の勤務選択フローチャート



岐阜県職員の定年等に関する条例等の一部改正の概要

1 岐阜県職員の定年等に関する条例の一部改正

(1) 定年の段階的引上げ

職員の定年を次のとおり段階的に引き上げる。

区分／年度	R4 まで	R5～R6	R7～R8	R9～R10	R11～R12	R13 以降
一般職員	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳
保健所等に勤務する 医師・歯科医師	65 歳	66 歳	67 歳	68 歳	69 歳	70 歳

- 現行 60 歳の職員の定年について、令和 5 年度から 2 年に 1 歳ずつ段階的に引き上げ、令和 13 年度に 65 歳とする。
- 現行 65 歳定年と定めている「保健所等に勤務する医師及び歯科医師」については、職務と責任の特殊性や欠員補充が困難である現状を踏まえ、70 歳の定年とする。

(2) 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（※）の職員は、原則として 60 歳に達した日の翌日から同日以後の最初の 4 月 1 日までの間に、管理監督職以外の職に降任等を行う役職定年制を導入する。

※ 次に掲げる職（医師・歯科医師が占める職等の一定の職を除く。）

- ・ 管理職手当を支給される職員が占める職
- ・ 主幹教諭及び指導教諭
- ・ 国際園芸アカデミー及び森林文化アカデミーの教授
- ・ 警視又は警部の階級にある警察官
- ・ その他人事委員会規則に定める職

- 降任等を行う先は、役職定年の対象となる管理監督職以外の職の最上位の職を基本とする。（例：行政職給料表の適用を受ける職員の場合 課長補佐級（5 級）への降任等を基本）
- 公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、次のとおり引き続き管理監督職として勤務させることができる特例を設ける。

（ア） 職務の遂行上の特別の事情等がある場合は、もともと就いていた管理監督職に留任させることができる（最長 3 年まで延長可能）。

（イ） 特定管理監督職群（※）に属する管理監督職を占める場合は、もともと就いていた管理監督職に留任させるか、同一の特定管理監督職群に属する他の管理監督職に降任又は転任させることができる（定年退職日まで延長可能）。

※ 職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情があるもの

(3) 定年前再任用短時間勤務制の導入

- 60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の職に採用することができるものとする。

2 岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例の一部改正

(1) 給料月額の7割措置

- 当分の間、職員の給料月額は、原則として、60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の職務の級及び号給に応じた額の7割とする（100円未満端数四捨五入）。
- 次の職員については、給料月額7割措置の適用除外とする。
 - ・ 任期を定めて任用される職員及び非常勤職員
 - ・ 70歳定年とする保健所等に勤務する医師及び歯科医師
 - ・ 管理監督職のうち、職務遂行上の特別な事情や欠員補充の困難性により支障が生ずる場合として、引き続き同職を占める職員
 - ・ 定年引上げ前の定年年齢が65歳とされている職員
- 手当額については、次の表のとおりとする。

手当額の区分	手当の名称
7割水準とするもの	給料の調整額、管理職手当、初任給調整手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当
給料月額に連動して7割水準とするもの	地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当、農林漁業普及指導手当、特地手当、特地手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、産業教育手当、定時制通信教育手当
7割措置の適用対象とならない職員と同額とするもの	扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、寒冷地手当、災害派遣手当等

(2) 役職定年により降任等をした職員の給料月額

- 役職定年により降任等を伴う異動をした職員の給料月額は、当分の間、異動後に適用される給料表の職務の級・号給に応じた額に7割を乗じた額に、当該額と異動前の給料月額に7割を乗じた額との差額（管理監督職勤務上限年齢調整額）を加えた額とする。
- 上記の給料月額の合計額が、異動後に適用される給料表の職務の級の最高号給の額を超える場合には、当該最高号給の額と異動後の給料月額に7割を乗じた額との差額を管理監督職勤務上限年齢調整額とする。

3 岐阜県職員退職手当条例の一部改正

(1) 60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率の設定

60歳に達した日以後、その者の非違によることなく定年前に退職した職員の退職手当の基本額は、当分の間、定年を理由とする退職と同様に算定する。（臨時的任用職員など定年の定めのない職を退職した者や、保健所等に勤務する医師・歯科医師、定年引上げ前の定年年齢が65歳である者を除く。）

(2) 算定方法の特例（ピーク時特例）

2（1）又は（2）により給料月額が減額される職員が不利にならないよう、当分の間、ピーク時特例（※）を適用して退職手当を算定する。

※ 給与改定以外の事情で給料月額が減額されたことがある場合に、退職手当の計算に不利益が生じないように、ピーク時までの期間とピーク時後退職時までの期間に分けて算定する。

(3) その他

早期勧奨退職制度の対象年齢は、当分の間、59歳までとする（改正前の定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持）。

4 岐阜県職員の再任用に関する条例の廃止

- 職員の定年が引き上げられることに伴い、現行の再任用制度を廃止する。
- 定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として、現行の再任用制度と同様の暫定再任用制度を措置する。

5 その他

以下（1）から（8）までの8条例について、文言の整理など所要の規定の整理を行う。

- (1) 岐阜県職員の分限に関する条例
- (2) 職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
- (3) 岐阜県教育職員の給与その他の勤務条件の特例に関する条例
- (4) 外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例
- (5) 岐阜県職員の育児休業等に関する条例
- (6) 岐阜県公益的法人等への職員の派遣等に関する条例
- (7) 岐阜県人事行政の運営等の状況の公表に関する条例
- (8) 岐阜県職員の留学費用の償還に関する条例

6 施行日

令和5年4月1日（ただし、施行日前に実施する任命権者による情報提供及び意思確認の努力義務に係る規定は、公布の日から施行）

情報提供・意思確認制度

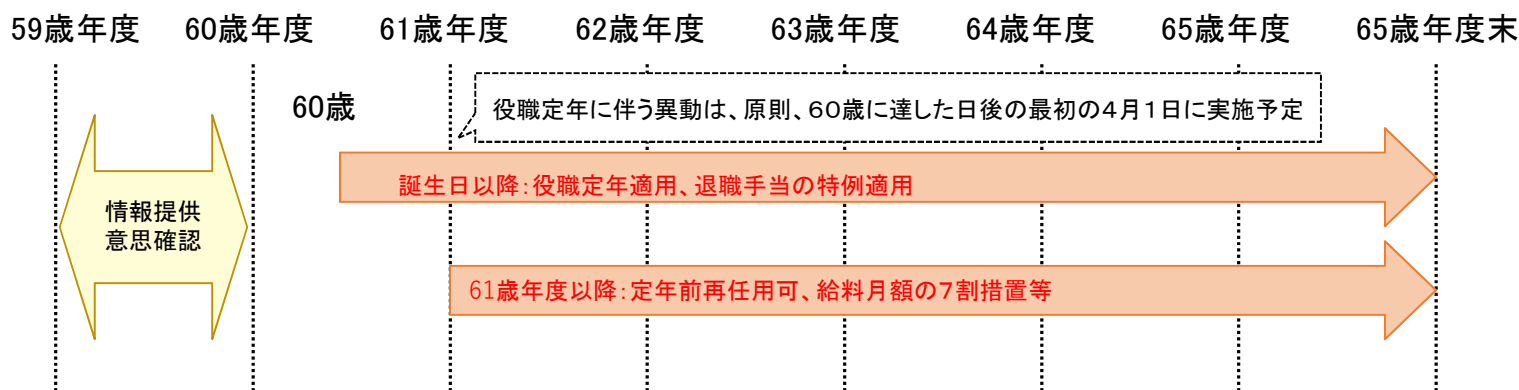
情報提供・意思確認制度は、任命権者に対し、

●職員が60歳に達する年度の前年度に、60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすること

●60歳の誕生日以後の勤務の意思(又は退職の意思)を確認するよう努めることを義務付けた制度です。

職員は、60歳以降は給与が7割水準となることや、管理監督職の職員にあつては管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となるなどの60歳以降に適用される制度が大きく変わることになるため、引き続き常勤職での勤務を希望するか、一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか、退職するかを選択して、その意思を表明できることになりました。

情報提供・意思確認の実施時期



※ 情報提供・意思確認を行うべき年度に職員でなかった場合は、採用日から採用年度の末日までの間に、情報提供・意思確認が行われます。

情報提供・意思確認の項目

情報提供(項目)

1. 管理監督職勤務上限年齢制
2. 定年前再任用(定年前再任用短時間勤務制)
3. 給料月額の7割措置
4. 退職手当の特例措置
5. その他任命権者が必要と認める情報

勤務の意思の確認(項目)

1. 常勤職員として勤務する意思
2. 60歳等に達する日以後の退職の意思
3. 定年前再任用での勤務の意向
4. その他任命権者が必要と認める事項

情報提供から意思確認まで十分な期間を確保するよう努める

※ 職員の意思表示には法的効果は生じません。退職意思を示した場合でも、実際に退職する際には別途辞職等手続が必要です。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な職・職務・勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職を申し出ることは当然認められます。

定年の段階的引上げ

定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし 定年退職者なし

生年月日 (西暦)	定年退職日	定年 年齢 (年度末)	定年年齢																
			60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳						
S31.4.2 ～S32.4.1	H29.3.31 (H28年度末)	60歳	再フル・短 65歳																
S32.4.2 ～S33.4.1	H30.3.31 (H29年度末)		再フル・短 64歳																
S33.4.2 ～S34.4.1	H31.3.31 (H30年度末)		再フル・短 63歳	再フル・短 65歳															
S34.4.2 ～S35.4.1	R2.3.31 (R1年度末)		再フル・短 62歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳														
S35.4.2 ～S36.4.1	R3.3.31 (R2年度末)		再フル・短 61歳	再フル・短 63歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳													
S36.4.2 ～S37.4.1	R4.3.31 (R3年度末)		60歳 定年退職	再フル・短 61歳	再フル・短 62歳	再フル・短 63歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳											
S37.4.2 ～S38.4.1	R5.3.31 (R4年度末)		59歳	60歳 定年退職	再フル・短 61歳	再フル・短 62歳	再フル・短 63歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳	暫定再任用職員									
S38.4.2 ～S39.4.1	R7.3.31 (R6年度末)	61歳	58歳	59歳	61歳 定年退職	再フル・短 62歳	再フル・短 63歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳										
S39.4.2 ～S40.4.1	R9.3.31 (R8年度末)	62歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	再フル・短 63歳	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳								
S40.4.2 ～S41.4.1	R11.3.31 (R10年度末)	63歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	再フル・短 64歳	再フル・短 65歳	再フル・短 65歳							
S41.4.2 ～S42.4.1	R13.3.31 (R12年度末)	64歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	再フル・短 65歳							
S42.4.2 ～S43.4.1	R15.3.31 (R14年度末)	65歳	定年前再任用短時間勤務が可能					54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

※「再フル」…再任用フルタイム勤務 「再短」…再任用短時間勤務

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）は、次の①・②を行う制度です。

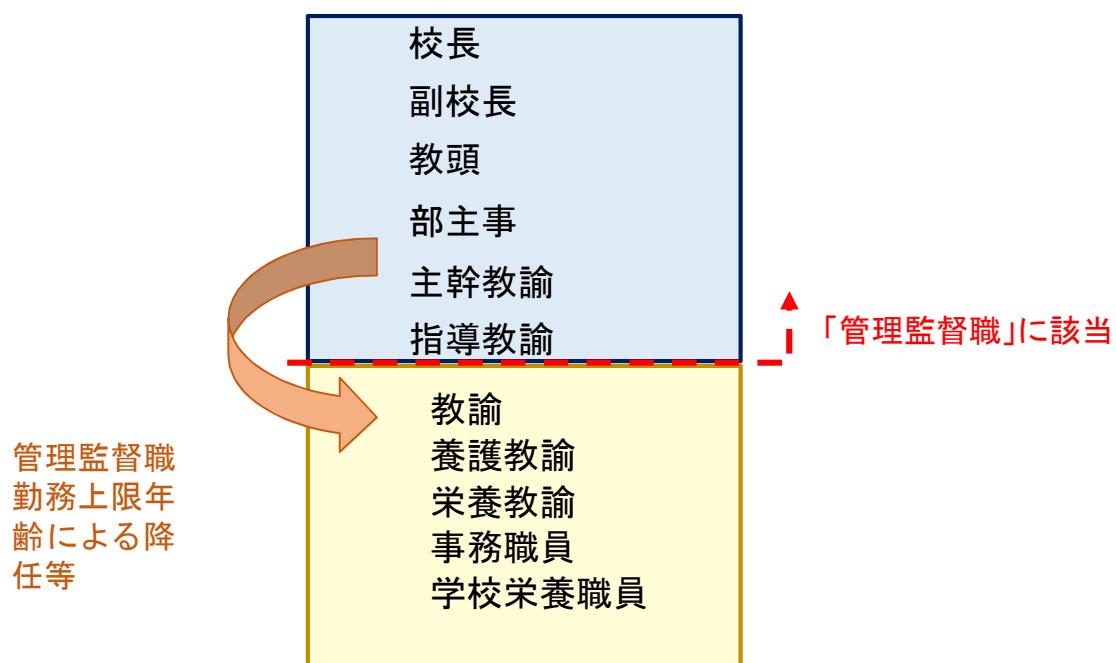
- ①任命権者は、管理監督職に就いている職員を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に、管理監督職以外の職等（他の職）への降任又は降給を伴う転任をさせる。 ※県では、異動期間の末日である翌年4月1日での一律適用を予定しております。
- ②任命権者は、管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることができない（管理監督職から降任等をされた職員を、当該降任等の日以後、新たに管理監督職に就けることができない。）。

管理監督職の範囲

管理監督職勤務上限年齢制の対象となる職は、次の①及び②の職が該当します。

- ①管理職手当の支給対象職
- ②主幹教諭及び指導教諭

<管理監督職の範囲のイメージ>



管理監督職勤務上限年齢

管理監督職勤務上限年齢は、次のとおりです。

◆原則は、60歳

役職定年制の適用イメージ

管理監督職勤務上限年齢(60歳)に
達した日の翌日
(=60歳の誕生日)

最初の4月1日
(異動期間の末日)

管理監督職

異動期間

異動期間内に
降任
or
降給を伴う転任・転補
【義務】

異動期間の末日の翌日以後、管理監督職に就くことは
できません。併任であっても管理監督職に就くことはで
きず、他の管理監督職の併任も解除(原則)となります。

県では、異動期間
の末日である4月
1日での一律適用
を予定しておりま
す。

・管理監督職以外の職

定年退職日

※管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任・転補は、地
方公務員制度上、「分限処分」に該当しますが、職員の意に反して行うこ
とができるものとして、処分説明書の交付対象外とされています。

他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準

条例において、任命権者が管理監督職勤務上限年齢による降任等を行う際に、地方公務員法で定める諸原則
のほか、次の1から3の基準を遵守しなければならないことを定めています。

1. 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は降給を伴う転任・転補(降任等)をしようとする職の職制上の段階の標準的な職の標準職務遂行能力及び当該降任等をしようとする職の適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
2. 人事計画その他の事情を考慮した上で、非管理監督職の中で、できる限り上位の職制上の段階の職に、降任等を行うこと。
3. 当該職員を上位職職員(当該職員よりも上位の職制上の段階の管理監督職の職員)と同じタイミングで他の職への降任等を行う場合、1の基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、当該職員を上位職職員の降任等をした職の職制上の段階と同じか、下位の職制上の段階の職に、降任等を行うこと。(逆転の防止)

管理監督職勤務上限年齢制の特例（特例任用）

管理監督職勤務上限年齢制の特例として、任命権者は、他の職への降任等をすべき管理監督職の職員の異動期間を1年以内の期間で延長して、引き続き管理監督職で勤務させることができます（職員の同意が必要。）。

異動可能型特例任用

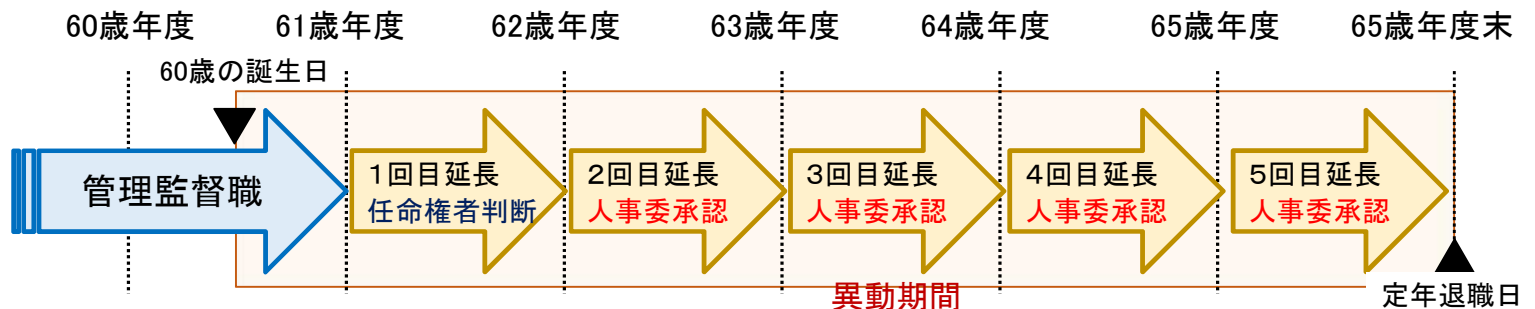
※年齢別人員構成等の事情から欠員が生じる
複数の管理監督職に着目

任命権者は、以下の事由に該当する場合、異動期間の末日後も、異動期間中に就いていた管理監督職に引き続き就かせるか、当該管理監督職が属する**特定管理監督職群※**の他の管理監督職に降任又は転任させることができます。

※ 特定管理監督職群とは、職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、欠員補充ができない年齢別人員構成等の特別の事情があるものとして人事委員会規則で定める管理監督職

- 特定管理監督職群に属する管理監督職の職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職の適性を有すると認められる職員（管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、管理監督職を現に占める職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること。

異動可能型特例任用は、対象職員の異動期間を**最長5年間延長**（初回の異動期間の延長は任命権者の判断、2回目以降の異動期間の延長は人事委員会の承認が必要）することができます。



60歳に達した職員の給料（基本給）

給与条例付則の規定に基づき、当分の間、職員の給料月額（いわゆる基本給）は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、7割水準となります。

※ 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた場合、7割措置後の給料月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が給料として支給されます。

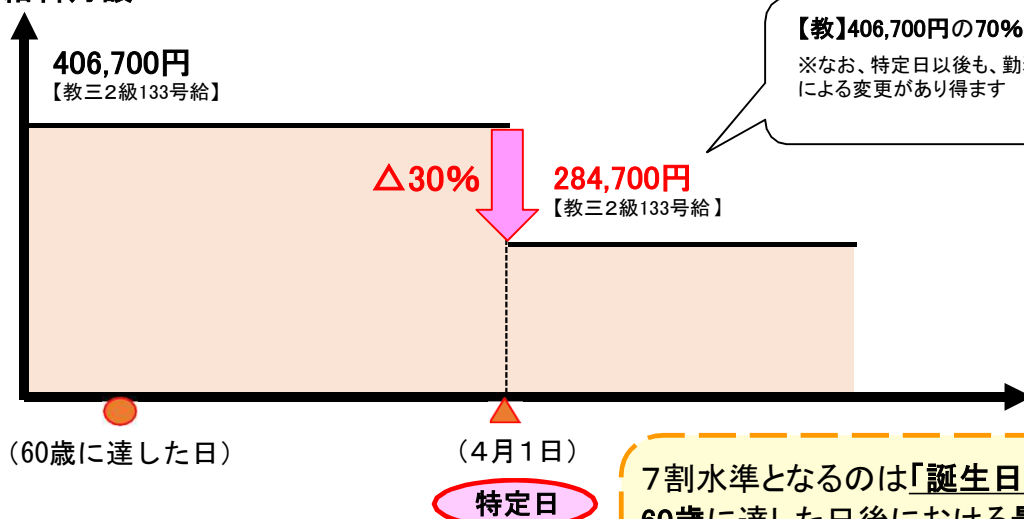
（14ページ参照）

給料月額の7割措置

60歳超職員の給料月額 = (給料表の職務の級・号給に応じた) **給料月額の70%** (70/100)

※100円未満四捨五入

職員の給料月額



7割水準となるのは「誕生日」ではありません。
60歳に達した日後における最初の4月1日以降となります。

※「60歳に達した日」とは、60歳の誕生日の前日をいいます。

（参考）60歳から7割水準とならない職員

・任期を定めて任用される職員及び非常勤職員

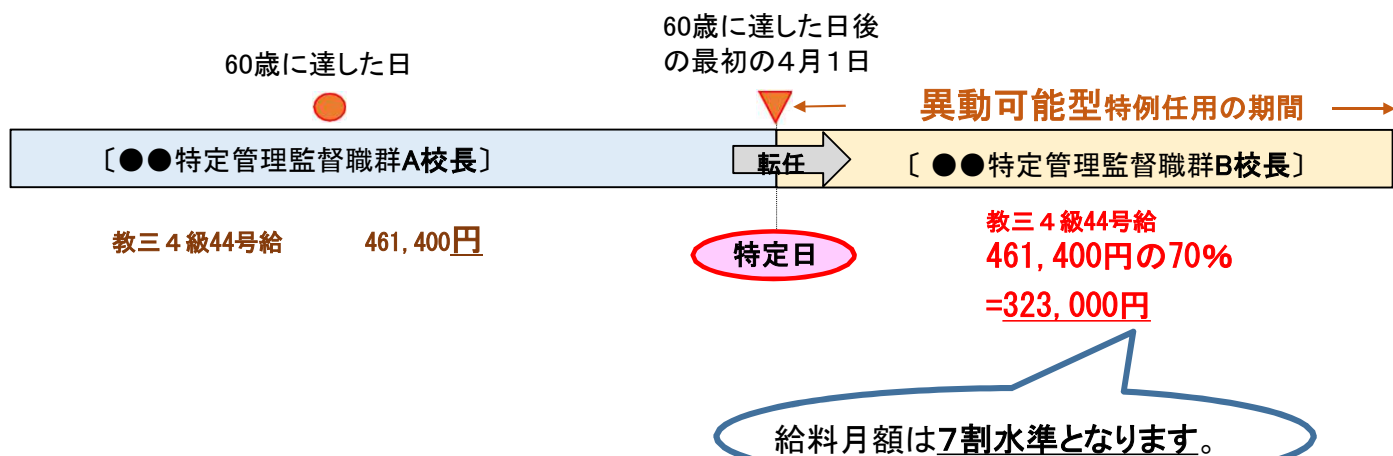
管理監督職勤務上限年齢制の特例任用をされている職員の給料

管理監督職勤務上限年齢制の特例任用をされている職員(11ページ参照)について
教職員は、全て「異動可能型」特例任用となります。

◆ **異動可能型特例任用**の期間中は、給料月額が**7割水準**となります。

※ 異動可能型の場合、特例任用期間中に職が変わらない場合もあり得ますが、その場合も7割水準

異動可能型特例任用における給料月額の具体例(学校長)



管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員の給料 (管理監督職勤務上限年齢調整額)

管理監督職の職員が、管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた場合、**降任等による級号給の引下げと給料月額に対する7割措置が行われるため**、給料が二重に引き下げられることとなります。そのため、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、7割措置後の給料月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が給料(基本給)として支給されます。

基本的な算出方法

◆ 以下の方法により、管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う**降格分に相当する額**を算出し、**支給**します。
これにより、**管理監督職**として受けていた給料月額の**7割水準**の額が基本給として**支給**されます。

管理監督職勤務上限年齢調整額 = **基礎給料月額 A** - **特定日給料月額 B**

基礎給料月額 **異動日**(管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた日)の**前日**に受けていた**給料月額 × 70%**の額 ※ 100円未満四捨五入

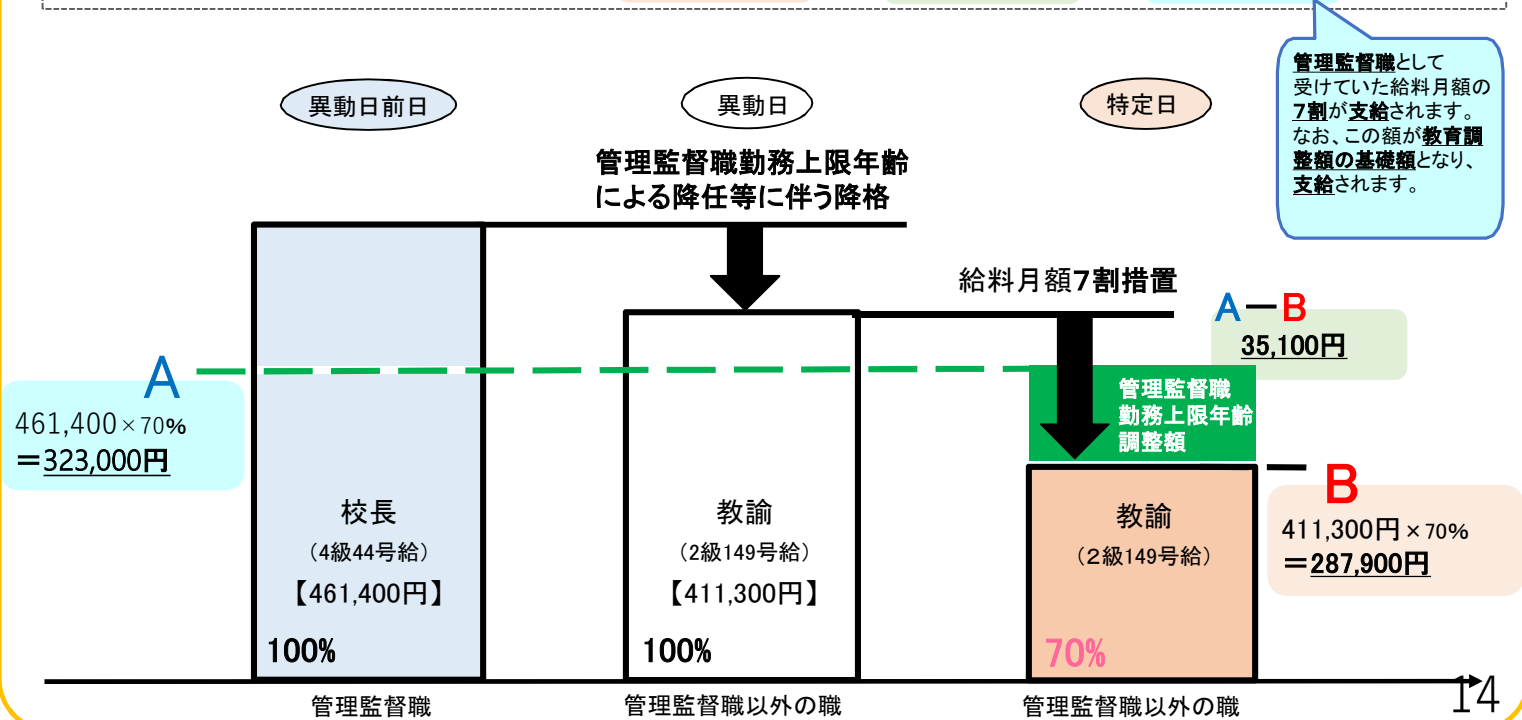
特定日給料月額 **特定日**(60歳に達した日後の最初の4月1日)に受ける**給料月額**(給料表の職務の級・号給に応じた**給料月額 × 70%**の額) ※ 100円未満四捨五入

※ 7割措置後の給料月額は昇給等により変更があり得ますが、管理監督職勤務上限年齢調整額は特定日に算出した額で原則固定されます。
※ 7割措置後の給料月額と管理監督職勤務上限年齢調整額の合計は、当該職員が現に受ける職務の級の最高号給の給料月額(100%水準)を超えることができません。

(参考)算出例

例 教育職(三)の校長(4級44号給)が、管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う降格をし教諭(2級149号給)となり特定日(令和6年4月1日)に給料月額の7割措置が適用される場合

* 特定日以後の給料(基本給)は **B** 287,900円 + **A-B** 35,100円 = **A** 323,000円(下図参照)



基本給の試算について（給料月額7割措置を受ける方）

こちらは、60歳に達した日後の給料（基本給）について試算していただくためのページです。

◆お手元にご自身の「給与支給明細書」をご用意の上、ご覧ください。

◆以下の にご自身の情報をご記入ください。

引き続き非管理監督職（常勤職）として勤務する場合

◆当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準となります。

[Step1] ご自身の給料月額をご確認ください。

①「給与支給明細書」等により、ご自身の給料表、職務の級及び号給をご確認ください。

□ 給料表 →

□ 級 → 級

□ 号給 → 号給

(例) 給与支給明細書

給与支給明細書			
支払年月	令和〇年〇月	給与支給日	令和〇年〇月〇日
所属コード・所属名	〇〇〇〇〇 〇〇学校		
職員番号・氏名	〇〇〇〇〇 ××××		
給料表級号給	11表(行政職) 05級 085号給 42表(教育職二) 02級 133号給 43表(教育職三) 04級 44号給		

a b c

②a～cをもとに給料表から給料月額をご確認ください。

□ 給料月額 → 円

※ 給料表とは、職員の職務の種類ごとに、その職務の級や号給に応じた給料月額を定めた表であり、給与条例別表において定められています。

<給料表の確認方法>

(1)「岐阜県法規集」

(2)「岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例」

(3)目次から、別表第1、教育職(三)のうち該当するものを確認

(例) 岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例
別表第1、教育職給料表(三)

教育職(三)給料表 a

職 員 の 分	職 務 の 級	給料月額			
		2級	特2級	3級	...
定年 前再 任用	1	179,100	269,100	298,600	
短時 間勤 務職 員以 外の 職員	130	405,200			
	131	405,900			
	132	406,400			
	133	406,700			
	...	...			

[Step2] 7割措置後の給料月額を算出してください。

□60歳超の給料月額 → 円 × 70% =

円

※100円未満四捨五入

60歳に達した日以後における最初の4月1日以後、

円 が給料（基本給）として支給されます。

◆ 教育職員の方は 円 に4/100を乗じた教職調整額を加えた額が、＜給料の月額＞として支給されます。

◆ 諸手当についても、7割水準とするものがあります。詳細は諸手当のページをご確認ください。

管理監督職から役降り後、非管理監督職（常勤職） として引き続き勤務する場合

- ◆ 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員には、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割措置後の給料月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が給料として支給されます。これにより、管理監督職として受けていた給料月額の7割水準の額が基本給として支給されます。

[Step1] ご自身の降任前の給料月額をご確認ください。

①「給与支給明細書」等により、役降り前の給料表、職務の級及び号給をご確認ください。

□ 給料表 → a
□ 級 → b 級
□ 号給 → c 号給

②給料表から給料月額をご確認ください。

□ 給料月額 → d 円

①及び②の確認方法は、
前ページの（例）をご参照ください。

[Step2] 降任前の給料月額を7割水準とした額（基礎給料月額）を算出してください。

□ 基礎給料月額 → d 円 × 70% = e 円
※100円未満四捨五入

60歳に達した日後における最初の4月1日以後、
e 円 が給料（基本給）として支給されます。

※基本的な算出方法の場合となります。

eの額は、降任後に現に受ける職務の最高号給の給料月額（100%水準※）を超えることができません。
※給料表に規定されている各職務の級の最高の号給に対応する額です。この額は、降任後に適用される職務の級により異なります。

- ◆ 教育職員の方は e 円 に4/100を乗じた教職調整額を加えた額が、＜給料の月額＞として支給されます。
- ◆ 諸手当についても、7割水準とするものがあります。詳細は諸手当のページをご確認ください。

（参考）管理監督職勤務上限年齢調整額の試算について

上記基本給(e)を構成する特定日給料月額(e')及び管理監督職勤務上限年齢調整額(f)の内訳にご関心のある方は、実際に役降りをした後に以下[Step3]～[Step5]で算出してください。

[Step3] [Step1] と同様に、ご自身の降任後の給料月額をご確認ください。

□ 給料表 → a'
□ 級 → b' 級
□ 号給 → c' 号給
□ 給料月額 → d' 円

※ aとa'の給料表が異なる場合等、個別の算出方法により差額を算出する必要がある場合があります。（★ページ参照）詳細については、所属の人事担当・給与担当までお尋ねください。

[Step4] 7割措置後の給料月額（特定日給料月額）を算出してください。

□ 特定日給料月額 → d' 円 × 70% = e' 円
※100円未満四捨五入

[Step5] 基礎給料月額と特定日給料月額との差額を算出してください。

□ 管理監督職勤務上限年齢調整額 → e 円 - e' 円 = f

60歳に達した職員の諸手当

60歳に達した日後の最初の4月1日以後の諸手当は、①又は②のとおりに整理されます。

- ① 給料月額 of 7割措置が適用されない職員に支給される手当額の7割水準とする手当
- ② 給料月額 of 7割措置が適用されない職員と同額とする手当 (7割水準としない手当)

7割水準とする手当

60歳に達した日後の最初の4月1日以後、給料月額 of 7割措置が適用される職員に支給される次の手当は、給料月額 of 7割措置が適用されない職員に支給される手当額の7割水準になります。

7割水準の額を基本に新たな額を設定する手当

- ◆ 給料の調整額
- ◆ 管理職手当
- ◆ 管理職員特別勤務手当
- ◆ 義務教育等教員特別手当

手当額の算出方法

給料月額 of 7割措置が適用されない職員の手当額 × 70%
(50円未満切捨て、50円以上100円未満は100円に切上げ)

給料月額等に連動した額とする手当

- ◆ 地域手当
- ◆ へき地手当
- ◆ 期末手当
- ◆ 夜間勤務手当
- ◆ へき地手当に準ずる手当
- ◆ 勤勉手当

7割水準としない手当

対象手当

- ◆ 扶養手当
- ◆ 特殊勤務手当
- ◆ 住居手当
- ◆ 宿日直手当
- ◆ 通勤手当
- ◆ 寒冷地手当
- ◆ 単身赴任手当

60歳に達した職員の退職手当

60歳に達した職員の退職手当については、次の①・②が措置されています。

- ①定年引上げに伴い60歳超の期間の給与が減額される職員に対し退職手当の基本額の計算方法の特例（いわゆる「ピーク時特例」）を適用する措置
- ②60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率の設定

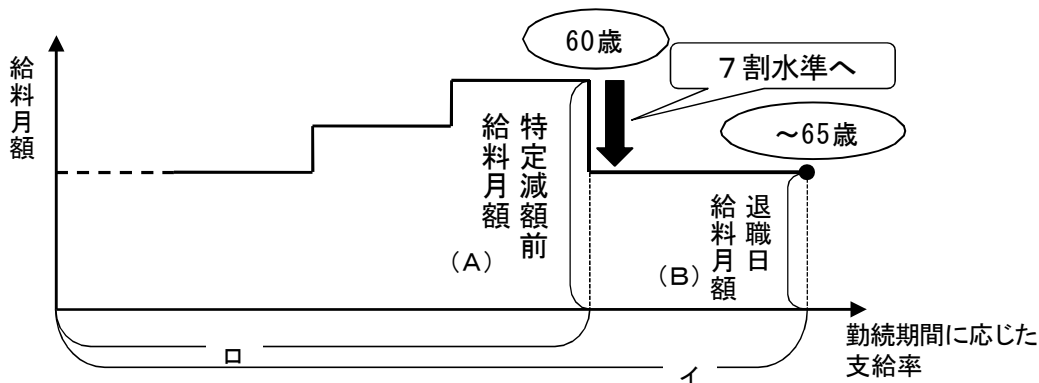
退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）

退職手当の基本額の計算方法に係る特例（ピーク時特例）については、次の場合も適用されます。

- ◆職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特例日）以後、7割水準の給料月額となる場合
- ◆管理監督職勤務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合

退職手当の基本額

$$\begin{aligned} &= \text{特定減額前給料月額 (A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率 (ロ)} \\ &+ \text{退職日給料月額 (B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率 (イ)} \\ &\quad - \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率 (ロ)}) \end{aligned}$$



支給率(イ)及び(ロ)について、勤続年数「35年」以上は一定のまま変わらない(現行どおり)。

◆ 特定日以後、7割水準の給料月額となる職員の場合

※ 特定減額前給料月額(A)

特定日前の最も高かった給料月額

※ 退職日給料月額(B)

退職日の給料月額(7割水準の給料月額)＋管理監督職勤務上限年齢調整額の合計額

60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率の設定

60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定されます。

※ 次の職員には適用されません。

- 定年の定めのない者（臨時的職員等法律により任期を定めて任用される職員など）
- 旧特例定年が65歳の職員、特例定年（70歳）の職員

（補足）定年前早期退職特例措置における当分の間の措置

早期勧奨退職制度は、当分の間、改正前の定年制度下で対象とされる年齢と割増率が維持されます。

○対象者

下記のいずれかの方が対象となります。

- ①退職日現在において年齢が50歳から59歳までの方で、県における勤続期間が10年以上の方
- ②退職日現在、県における勤続期間が20年以上の方

○手当の優遇措置

- ・勧奨退職者には普通退職と比較して高い支給割合が適用されます。
- ・また、50歳～59歳の職員で勤続25年以上の場合は、さらに優遇措置として定年前の残年数1年につき退職日給料月額を2%加算（50歳：20%～59歳：2%）します。

（参考）早期勧奨退職制度下での割増対象となる年齢と割増率

定年 (60歳)	定年1年 前 (59歳)	定年2年 前 (58歳)	定年3年 前 (57歳)	定年4年 前 (56歳)	...	定年8年前 (52歳)	定年9年前 (51歳)	定年10年前 (50歳)
割増率	2%	4%	6%	8%	...	16%	18%	20%

(参考)退職手当の試算

例) 60歳到達時:教諭(教育職(三)2級-133号給)、勤続年数34年、
5号在職期間48月、4号在籍期間12月

60歳で退職

勤続年数 34年 (支給率 46.83015) ※定年の場合の支給率を適用
退職時給料月額 (教職調整額含) 422,968円

基本額 $422,968円 \times 46.83015 = 19,807,654円$
調整額 $32,500円 \times 48月 + 27,100 \times 12月 = 1,885,200円$
退職手当額 21,692,854円

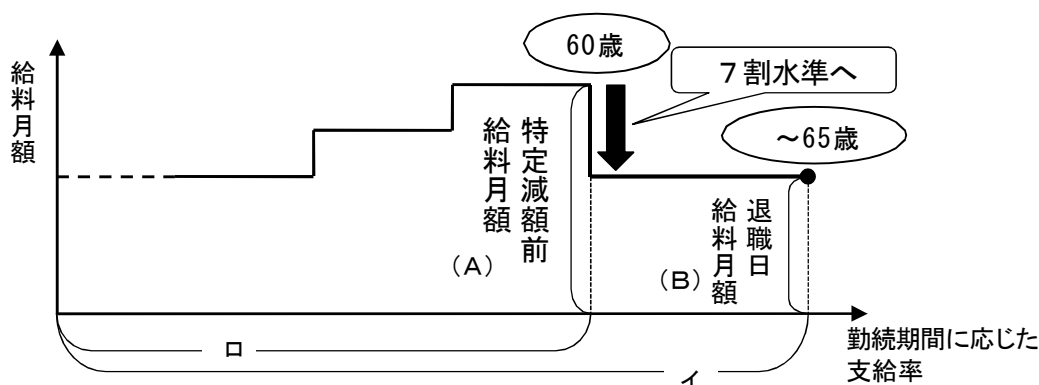
61歳で退職(定年引上げ)

勤続年数 35年 (支給率 47.709)
退職時給料月額 (教職調整額含) 296,088円…(B)
ピーク時給料月額 (教職調整額含) 422,968円…(A)

基本額 ① $422,968円 \times 46.83015(\text{ロ}) = 19,807,654.8円$
② $296,088円 \times (47.709(\text{イ}) - 46.83015(\text{ロ})) = 260,216.9円$
①+② = 20,067,871円
調整額 $32,500円 \times 60月 = 1,950,000円$
退職手当額 22,017,871円

※計算式中の(A)(B)(イ)(ロ)は、それぞれ下図の(A)(B)(イ)(ロ)を指します。

(再掲)



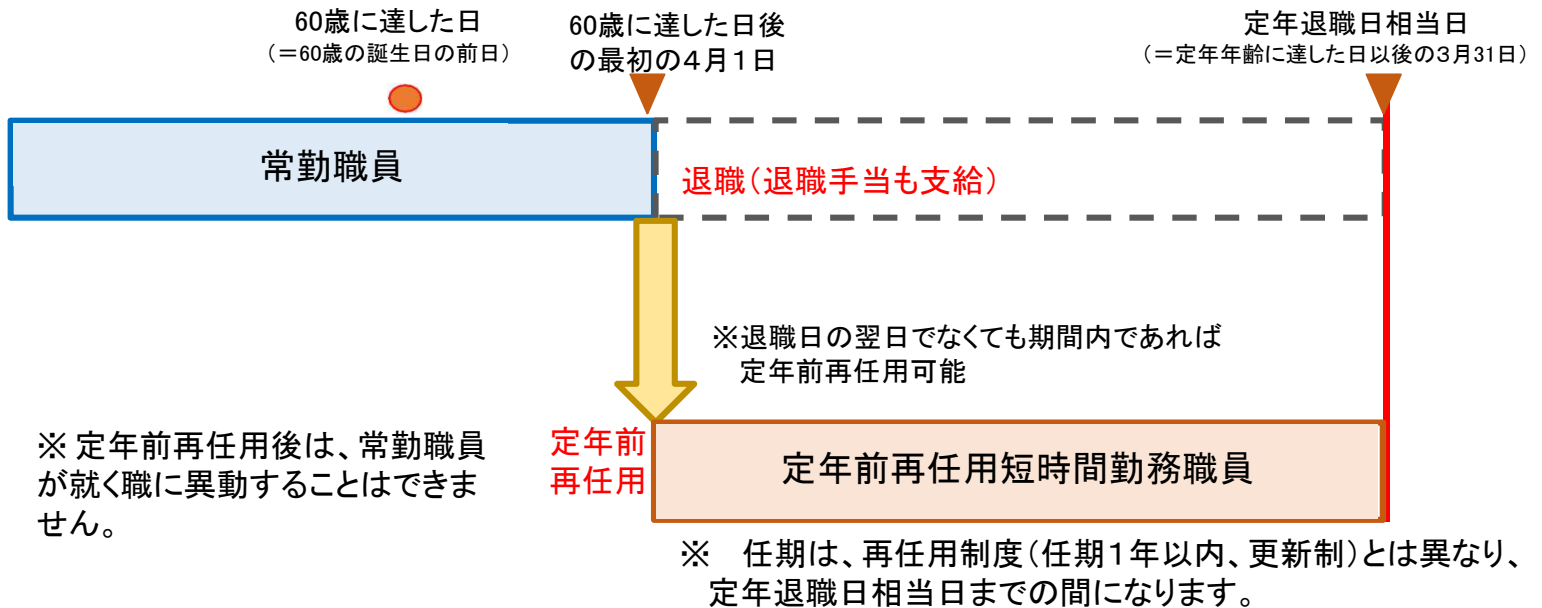
支給率(イ)及び(ロ)について、勤続年数「35年」以上は一定のまま変わらない(現行どおり)。

定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務制は、60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職に採用することができる制度です。

定年前再任用短時間勤務職員の任期は、定年前再任用の日から定年退職日相当日（常勤職員の定年退職日）までとなります。

定年前再任用短時間勤務制のイメージ



定年前再任用の実施

定年前再任用は、次の①・②の情報に基づく選考により行われます。

- ①能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づく従前の勤務実績
- ②定年前再任用を行う職の職務遂行に必要とされる経験又は資格の有無その他定年前再任用を行う職の職務遂行上必要な事項

定年前再任用を行うか否かは、**任命権者の判断**になります。定年前再任用希望者を定年前再任用しない場合は、任命権者は、**当該定年前再任用希望者にその旨を速やかに通知**することとされています。当該定年前再任用希望者が、なお定年前再任用を希望するときは、任命権者は、**当該定年前再任用希望者の定年前再任用**ができるよう引き続き検討することとされています。

暫定再任用制度

暫定再任用制度は、定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行再任用制度と同様の仕組みを措置する制度です。

施行日(令和5年4月1日)前に退職した者の暫定再任用

任命権者は、次に掲げるもののうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用(フルタイム／短時間)することができます。

1. 定年退職又は勤務延長後退職した者(施行日前に勤務延長されて施行日後に退職した者を含む)
2. 25年以上勤続して施行日(令和5年4月1日)前に退職した者のうち、次に掲げるもの
 - ①当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
 - ②当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧地方公務員法により再任用又は暫定再任用をされたことがある者

※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする職の引上げ前の旧定年年齢に達している場合に限りです。

※ 再任用制度で再任用されて施行日を迎えた職員は、施行日において暫定再任用職員として採用されたものとみなされます(任期は従前の再任用職員としての任期の残任期間と同じ)。

施行日(令和5年4月1日)以後に退職した者の暫定再任用

任命権者は、次に掲げるもののうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、令和13年度までの間、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用(フルタイム／短時間)することができます。

1. 定年退職又は勤務延長後退職した者
2. 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者
3. 25年以上勤続して施行日(令和5年4月1日)以後に退職した者のうち、次に掲げるもの
 - ①当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
 - ②当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがある者

※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする職の引上げ期間中の定年年齢又は完成後の定年年齢に達している場合に限りです。

※ 定年前再任用短時間勤務職員として採用することができる場合は、暫定再任用(短時間)職員として採用することはできません。

暫定再任用の実施

暫定再任用は、次の①・②の情報に基づく選考により行われます。

- ①能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づく従前の勤務実績
- ②暫定再任用を行う職の職務遂行上に必要とされる経験又は資格の有無その他暫定再任用を行う職の職務遂行上必要な情報

任期・任期の更新

暫定再任用職員の任期は1年以内で、1年を超えない範囲内で任期を更新することができます。

任期の更新は、暫定再任用職員の更新直前の任期における勤務実績が、その職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に、あらかじめ本人の同意を得た上で行うことができます。

暫定再任用職員の異動

暫定再任用職員も、他の職員と同様、任期の途中であっても他の職へ異動（昇任、降任又は転任）させることは可能です。

ただし、昇任、降任又は転任によって任期の定めのない常時勤務を要する職を占める職員のほか、暫定再任用職員以外の任期を定めて任用される職員とすることもできません。

今後のスケジュール

時 期	対象者	内 容
令和5年2月下旬	当該年度 59歳到達職員	■定年引上げに係る情報提供
令和5年2月下旬		■令和6年度(61歳到達年度)におけるライフワーク調査 ＜調査内容＞ ①常勤職員(校長、教諭) ②定年前再任用短時間 ③退職
令和5年 6月頃 11月頃	当該年度 60歳到達職員	■令和6年度(61歳到達年度)におけるライフワーク調査 【最終意思確認】 ＜調査内容＞ ①常勤職員(校長、教諭) ②定年前再任用短時間 ③退職(

(参考) 現行の再任用制度等

勤務条件等

採用方法

選考試験

※人事評価、勤務実績、健康状況、面接審査を総合的に判断する。

面接審査は再任用希望者(更新者は除く)に対して改めて実施する。

再任用の職

校長、教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員、学校栄養職員

手 当

期末勤勉手当 年間2.30月分

(6月:1.15月分 12月:1.15月分)

地域手当、通勤手当、時間外勤務手当、特殊勤務手当 ほか

※扶養手当、住居手当、寒冷地手当、退職手当等は支給対象外

勤務時間

フルタイム 正職員同様

短 時 間 週20を標準とし月曜日から金曜日までの間に割り振り

年次休暇

常時勤務職員 年20日(定年前職員に準ずる)

短時間勤務職員 勤務時間に応じ別途定める

人事評価

対象

配 置 先

定期人事異動において決定