

定年延長制度（概要）について

2022.11.19
新高教支部・分会代表者会議

【施行期日】

- ・23年4月1日

【目的】

- ・高齢期における多様な職業生活の支援
- ・次世代へ知識、技術、経験などを継承

【新たに導入される制度】

- ・定年延長（定年年齢の引き上げ）
- ・定年前再任用短時間（新設）
- ・暫定再任用制度（現行再任用）
- ・役職定年制
- ・60歳以降の情報提供、勤務の意志の確認

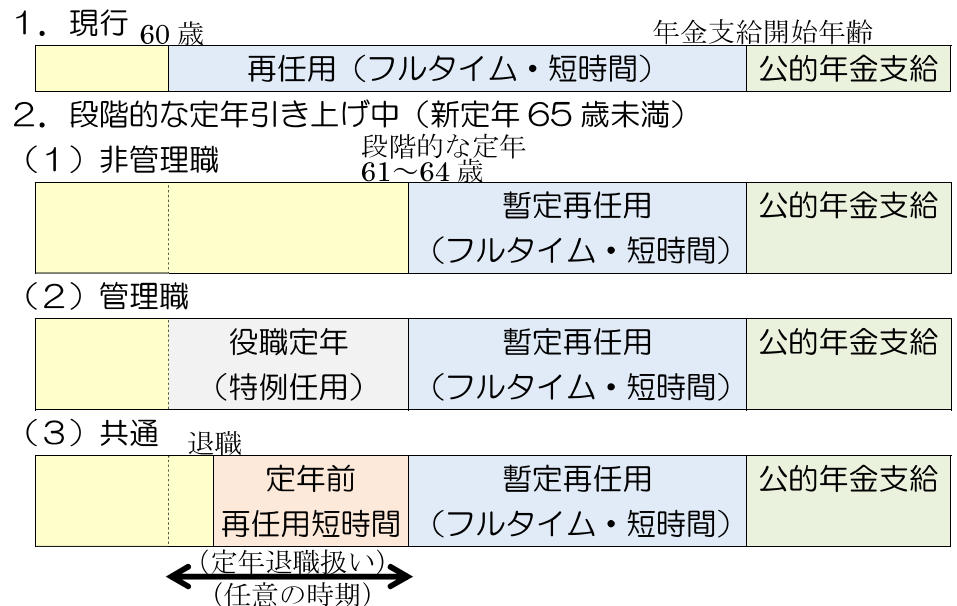
【定年年齢の引き上げ】 定年退職年齢

定年年齢	60	61	62	63	64	65					
年度	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
61年度生	61	62	63	64	65						
62年度生	60	61	62	63	64	65					
63年度生	59	60	61	62	63	64	65				
64年度生	58	59	60	61	62	63	64	65			
65年度生	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
66年度生	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
67年度生	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65

二重下線は定年前再任用短時間
斜体は暫定再任用

※退職者のいない年
23年度、25年度、27年度、29年度、31年度

【定年引き上げ実施（2023年度以降）後の60歳以降の働き方】



【定年引き上げ実施（2023年度以降）後の60歳以降の働き方】

1. 現行 60歳

年金支給開始年齢

	再任用（フルタイム・短時間）	公的年金支給
--	----------------	--------

3. 定年引き上げ完了（新定年65歳）

(1) 非管理職

新定年(65歳)

		公的年金支給
--	--	--------

(2) 管理職

	役職定年（特例任用）	公的年金支給
--	------------	--------

(3) 共通

		定年前再任用短時間	公的年金支給
--	--	-----------	--------

【60歳に達した職員の給与や退職手当】

②定年の段階的引き上げ期間中の60歳に達した職員の給与
給料月額

- ・適用給料表の級号給の額の7割

期末勤勉手当

- ・60歳前の職員と同様

手当①（60歳前の手当額等の7割）

- ・給料の調整額

手当②（給料月額（7割）に連動した額）

- ・教職調整額
- ・地域手当
- ・特地勤務手当（準ずる手当）
- ・義務特手当
- ・定通手当
- ・産教手当

手当③（60歳前の職員と同額）

- ・扶養手当
- ・住居手当
- ・通勤手当
- ・単身赴任手当
- ・特殊勤務手当
- ・寒冷地手当

【60歳に達した職員の給与や退職手当】

①再任用（フルタイム・短時間）職員の給与

給料月額

教諭：274,300円（フル） 164,580円（短）

実教：234,000円（フル） 140,400円（短）

期末勤勉手当

2.25月分（22年度給与改定により2.30月分へ）

支給される手当

- ・通勤手当
- ・特殊勤務手当
- ・教職調整額
- ・給料の調整額
- ・地域手当
- ・義務特手当
- ・単身赴任手当
- ・定通手当
- ・産教手当
- ・住居手当（単身赴任手当受給者）

支給されない手当

- ・扶養手当
- ・寒冷地手当
- ・特地勤務手当（準ずる手当）
- ・退職手当

【60歳に達した職員の給与や退職手当】

③定年前再任用短時間職員の給与

- ・給料月額、期末・勤勉手当をはじめとする諸手当とも再任用短時間職員と同じ

④定年65歳完成後の60歳に達した職員の給与

- ・給料月額、期末・勤勉手当をはじめとする諸手当とも60歳前の職員と同じ

【60歳に達した職員の給与や退職手当】

⑤60歳に達した職員の退職手当

60歳以降に職員本人の非違によることなく退職した場合

定年退職の場合と比較して不利にならないよう取り扱われる

- ・自己都合による退職とはならない。(定年退職として算定)
- ・「ピーク時特例」を適用(7割水準給料月額ではない)
- ・退職時にしか受け取れない

【新設される制度等について】

①定年前再任用短時間

(1)趣旨

健康上、人生設計上の理由等により、多様な働き方を可能とすることへのニーズが高まる

職員の希望に基づき、一定年齢(60歳)に達した日以後に退職した場合短時間勤務の職に採用できる

職員が短時間勤務を希望する場合に本人の意志により一旦退職した上で採用される(現行再任用制度とは異なる)

フルタイム勤務への復帰はできない

※任命権者が短時間勤務を強要し、職員の意思に反して短時間勤務の職に採用することはできない

【60歳に達した職員の給与や退職手当】

⑤60歳に達した職員の退職手当

退職手当の基本額の計算

A：特定減額前給料月額(特定日前の最も高かった給料月額)

B：退職日給料月額(7割水準の給料月額)

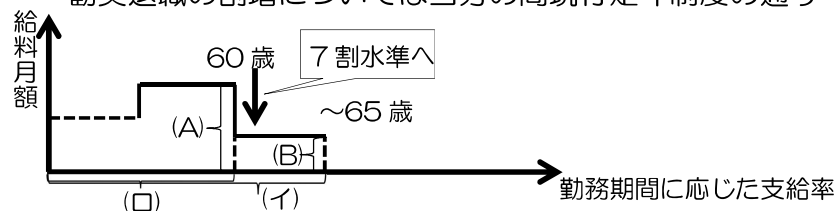
イ：退職日までの勤続期間に応じた支給率(60歳後)

ロ：減額日前日までの勤続期間に応じた支給率(60歳まで)

$(基本額) = (A) \times (ロ) \times (調整率) + (B) \times (イ - ロ) \times (調整率)$

※勤続支給率は勤続年数「35年」以上は一定のまま変わらない

勸奨退職の割増については当分の間現行定年制度の通り



【新設される制度等について】

①定年前再任用短時間

(2)任期

1年以内の更新ではなく定年退職日相当日まで

(現行の短時間勤務の再任用制度と異なる)

(3)採用

任用は選考により任命権者が行うため、選考の結果採用されないことも想定される

短時間勤務を希望して退職しようとしたが、「短時間勤務の職に就けない場合にはフルタイムで引き続き勤務する」ことを希望している職員については、定年前再任用短時間勤務または、フルタイムでの勤務継続のいずれかが確保されるよう、適切な措置を講ずることが必要

【新設される制度等について】

②役職定年制（管理監督職務上限年齢（60歳）制）

1 趣旨

- 職員の新陳代謝を計画的に行うことで、組織の活力を維持・公務能率の維持増進を図る
- 60歳に到達後、管理監督職以外の職等へ降任または転任させる
- 60歳に達している者を、管理監督職に新たに任命することはできない

【新設される制度等について】

③情報提供・意思確認制度の新設

- 次年度に60歳に達する職員へ制度の丁寧な情報提供を行う
- 23年度60歳到達者への情報提供は22年度中に行う
- 60歳に達する日以後の勤務の意志を確認
※勤務の意志がない場合は別途、辞職の手続きが必要となる

【新設される制度等について】

②役職定年制（管理監督職務上限年齢（60歳）制）

2 管理監督職

- 範囲は管理職手当を支給される全ての職員の職（準ずる職）
校長・副校長・教頭・事務長
- 上限年齢は60歳
- 特例（公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合）
引き続き同職で勤務させることができる
他の管理監督職へ転任又は降任も可能
- 給与（役職定年制による降任等）
降任前の給料月額7割と降任後の給料月額7割との差額が調整額として支給される

【新設される制度等について】

④高齢者部分休業制度の新設

- 自身の定年から5年を減じた年齢から取得できる
- 育児・介護にかかる部分休業と同様無給
- 1日最大2時間（30分刻みで取得可能）
- 一度取得した場合原則、定年までとなる
（事情、状況等により、柔軟な対応と確認）