

定年引上げ等について

令和5年12月 教職員課
(令和5年度人事委員会勧告前の数値に基づいて作成)

地方公務員法の改正の趣旨

改正法の趣旨

- 少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する我が国においては、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
- そのため、**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による降任及び転任並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられたところ
- 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、今般、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の導入**など、国家公務員と同様の措置を講ずる法律改正を行うもの
◇公布日：令和3年6月11日 ◇施行日：令和5年4月1日

制度内容

① 定年の段階的引上げ

現行60歳定年の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

② 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

原則として、管理監督職は60歳到達年度の翌4月1日に管理監督職以外の職へ降任又は転任する。

※管理監督職以外の職員については、引き続き非管理監督職として勤務

③ 60歳に達した職員の給料7割措置

60歳到達年度の翌4月1日以降の給料を、60歳前の7割水準とする。

④ 定年前再任用短時間勤務制

60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、定年前再任用短時間勤務職員として再任用できる制度の導入。

① 定年の段階的引上げ

定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となる。
 ※段階的引上げの期間中の定年年度と対象職員は以下のとおり。

定年の段階的引上げスケジュール

年齢は年度末年齢

退職年度	年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)		
	定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65		
H28 (2016)末	S31. 4. 2～ S32. 4. 1	65歳 再任用⑤			再任用 ・旧地方公務員法再任用職員											
H29 (2017)末	S32. 4. 2～ S33. 4. 1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤													
H30 (2018)末	S33. 4. 2～ S34. 4. 1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤												
R元 (2019)末	S34. 4. 2～ S35. 4. 1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤											
R2 (2020)末	S35. 4. 2～ S36. 4. 1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤										
R3 (2021)末	S36. 4. 2～ S37. 4. 1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤	暫再・・・暫定再任用職員								
R4 (2022)末	S37. 4. 2～ S38. 4. 1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
R6 (2024)末	S38. 4. 2～ S39. 4. 1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
R8 (2026)末	S39. 4. 2～ S40. 4. 1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
R10 (2028)末	S40. 4. 2～ S41. 4. 1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
R12 (2030)末	S41. 4. 2～ S42. 4. 1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤				
R14 (2032)末	S42. 4. 2～ S43. 4. 1	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			
R15 (2033)末	S43. 4. 2～ S44. 4. 1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	定年前再任用短時間勤務が可能		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

②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

①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（60歳）**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への降任**をさせる。

➡60歳到達後は**管理監督職以外の職（主幹教諭または教諭等）への降任**

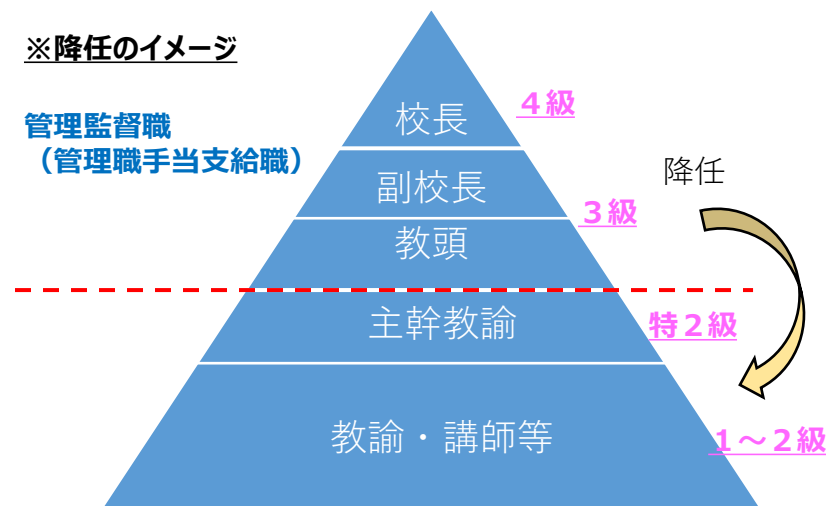
②管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることができない。（管理監督職から降任等をされた職員を、当該降任等の日以後、新たに管理監督職に就けることができない。）

管理監督職の範囲

管理職手当の支給を受けている職
（校長、副校長、教頭）

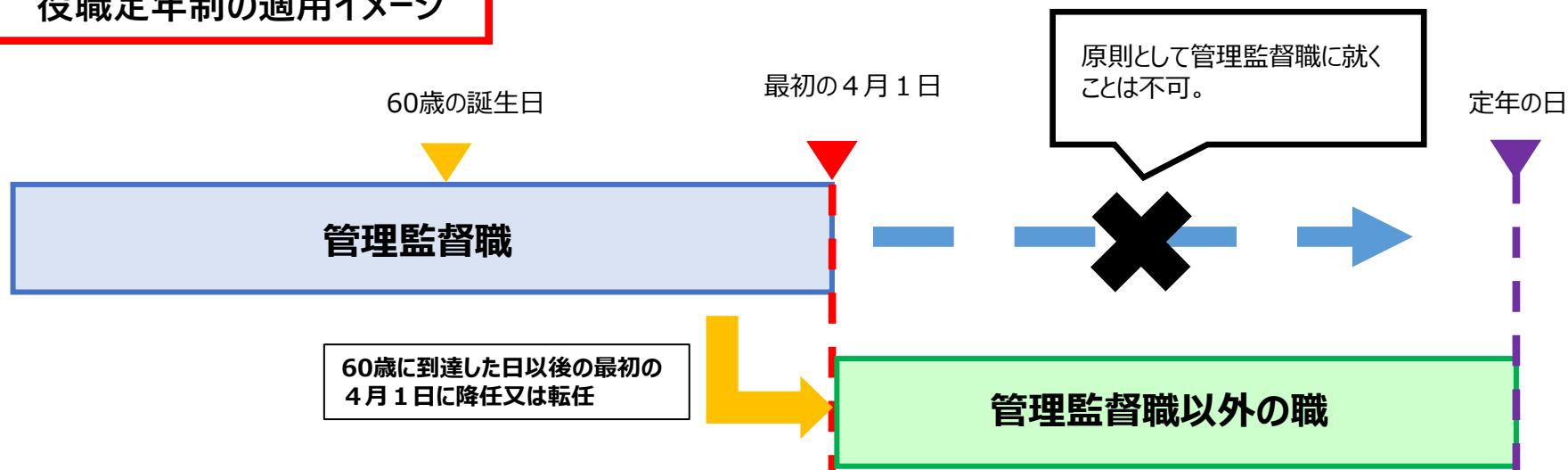
※降任のイメージ

管理監督職
（管理職手当支給職）



②管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

役職定年制の適用イメージ



※管理監督職勤務上限年齢による降任は、地方公務員法上「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。

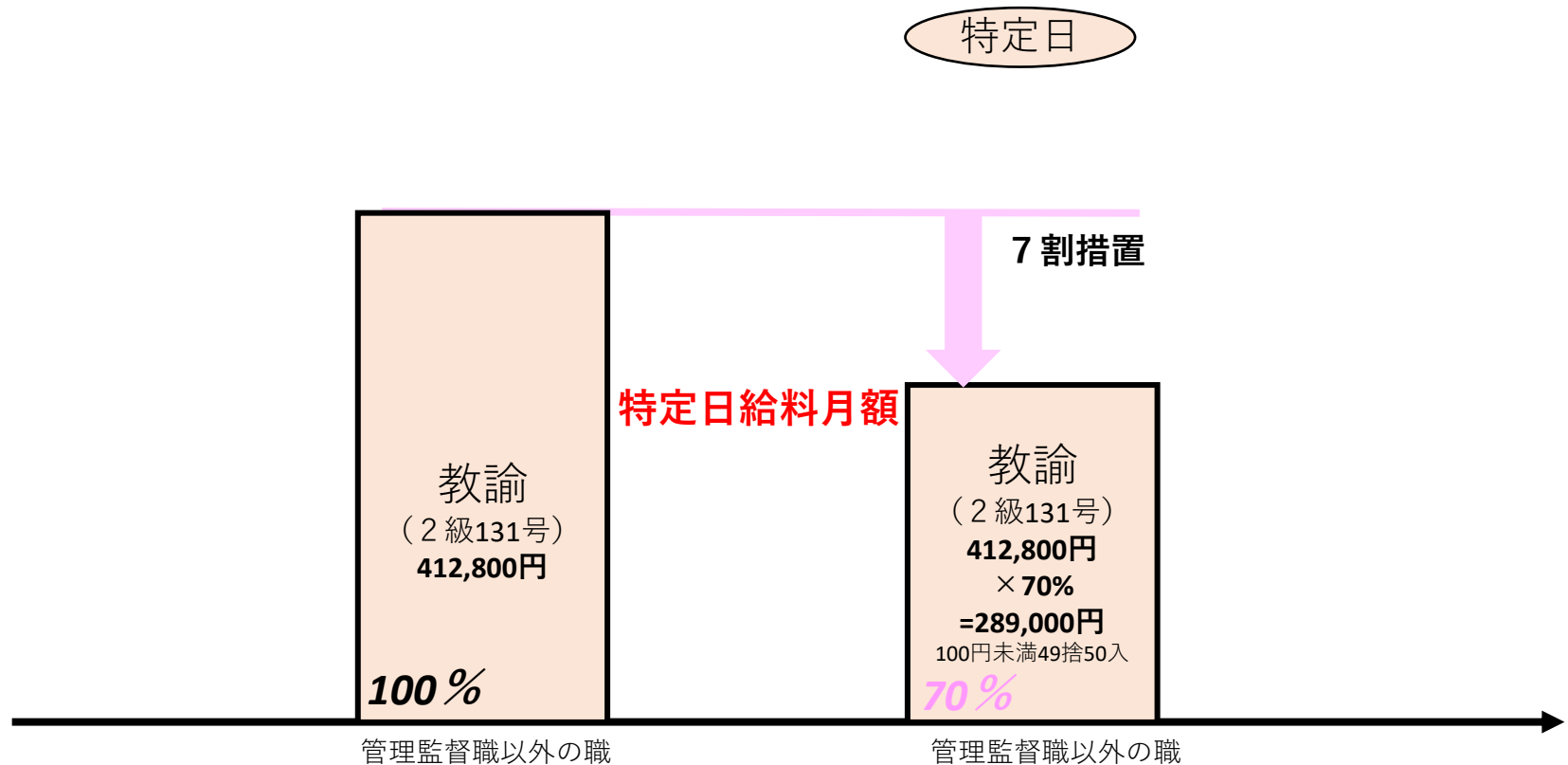
他の職への降任を行うに当たって遵守すべき基準

- 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適性を有すると認められる職に、降任をすること。
- ② 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、降任をすること。
- ③ 当該職員を上位職職員（当該職員よりも上位の管理監督職）と同じタイミングで他の職への降任をする場合、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場合を除き、**当該職員を上位職職員の降任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、降任を行うこと。（逆転の防止）

③ 60歳に達した職員の給与

当分の間、職員の給料月額は、特定日（60歳に達した日後の最初の4月1日）以後、「**7割水準**」とする

【県立学校】教諭として特定日を迎えた場合



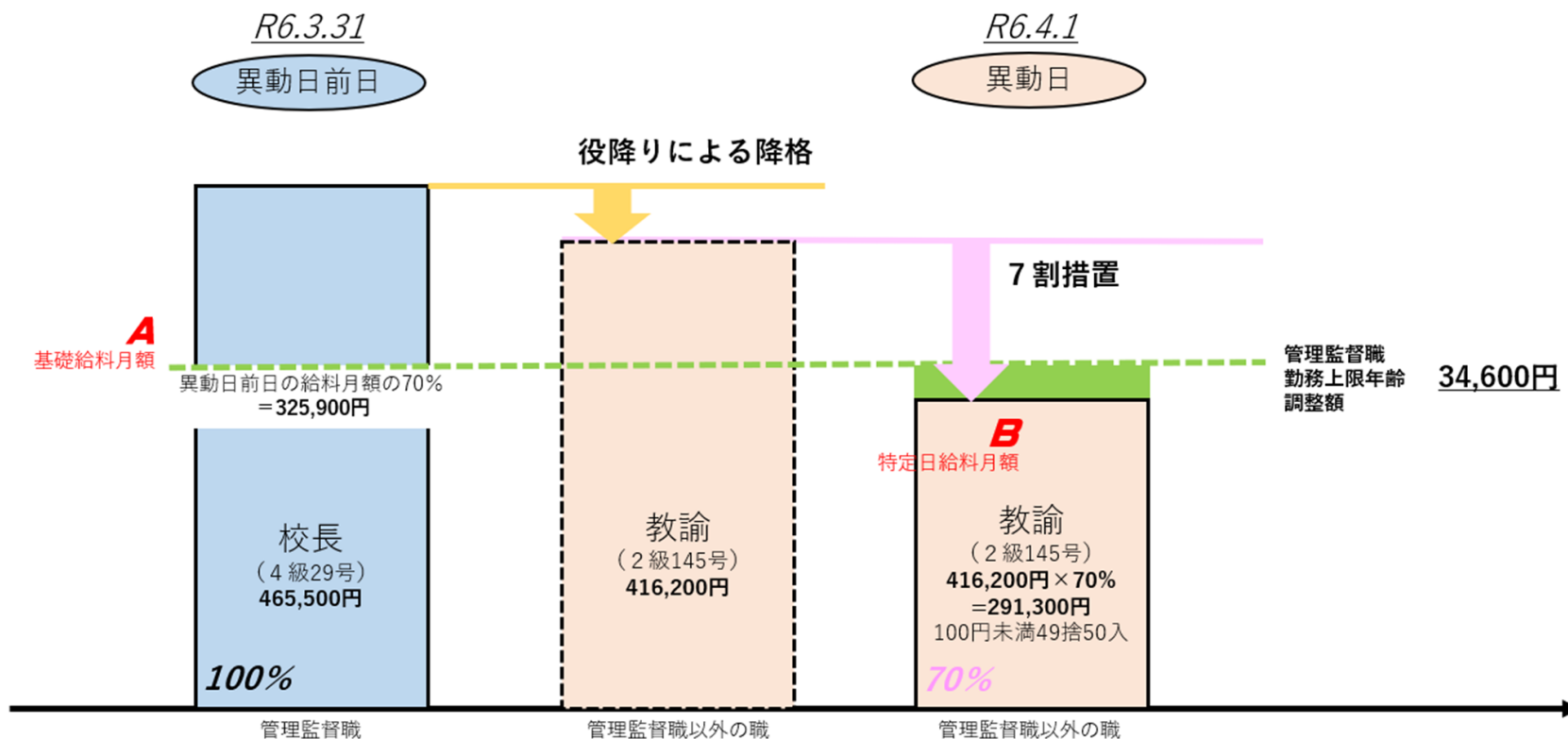
※ 教諭は教職調整額が別途支給される（特定日給料月額 × 4/100）

③ 60歳に達した職員の給与

管理監督職の職員が、管理監督職上限年齢による降任等をされた場合、給料月額7割措置に加えて給与が二重に引き下げられることとなるため、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）として支給される。

➡ 特定日前の給料月額の7割を保障

【県立学校】管理監督職上限年齢による降任の場合（校長（4級）から教諭（2級））



※ 管理監督職勤務上限年齢調整額と7割措置後の給料月額の合計額は現に受ける職務の級の最高号給の月額（100%水準）が上限
 ※ 教諭は教職調整額が別途支給される（特定日給料月額×4/100）

③ 60歳に達した職員の給与

特定日以後の諸手当は、次の①または②のとおりに整理される。

- ①給料月額の7割措置が適用されない職員の手当等額に100分の70を乗じて得た額となるもの
- ②給料月額が7割水準となることにより、当該給料月額等に連動した額となるもの
- ③給料月額 of 7割措置が適用されない職員と同額とするもの

① 7割水準とする手当

- (i) 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、義務教育等教員特別手当、管理職手当等
- (ii) 給料の月額に連動した額とする手当
地域手当、期末手当、勤勉手当、特地（準特地）勤務手当、超過勤務手当等

② 7割水準としない手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、教員特殊業務手当、単身赴任手当等

③ 60歳に達した職員の給与

退職手当の計算

$$\text{退職手当} = \text{【退職手当の基本額】} \left(\times \text{定年前早期割増加算額} \right) + \text{【調整額】}$$

退職日の給料の月額 × 支給率

①退職日の給料の月額

給料月額 ○級○号給 (給料表参照)
教職調整額 (4%)
給料の調整額 ※特別支援学校等
3級加算額 (教頭)

②定年前早期割増加算率

勸奨退職 50歳～59歳 1年につき3%

③支給率

退職事由 (自己都合、定年、勸奨、死亡等)、勤続年数により異なる

④調整額

職制上の段階、職務の級、職務の複雑・困難・責任の度による区分に応じて調整月額 (別表2参照) を定め、在職期間 (休職月等を除く。) のうち、当該月額の高い方から5年分 (60月分) の合計額を調整額として加算

(例) 大規模校の校長 54,150円 ~ 教諭 (役職加算10%) 27,100円

※事務職員 (主任主査) は27,100円

③ 60歳に達した職員の給与

退職手当の計算

【モデルケース】 R5に60歳到達となる職員の場合（定年61歳）

退職手当は退職時の給料月額を基礎に計算されるが、**計算の特例措置（ピーク時特例）**が適用される

(1) 教諭（県立高校） 勤続38年 60歳で年度末に退職

給料の月額 2級125号級 397,600円 + 教職調整額 15,904円

支給率 勤続35年・定年 47.709

調整額 27,100円 × 60月

= 19,727,862円 + 1,626,000円 = **21,353,862円**

※計算方法の特例が適用され、61歳で定年退職する際も、同額が支給される。

(2) 校長（県立高校） 55歳から大規模校の校長、勤続38年 60歳で退職

給料の月額 4級25号級 439,300円 + 教職調整額 なし

支給率 勤続35年・定年 47.709

調整額 54,150円 × 60月

= 20,958,563円 + 3,249,000円 = **24,207,563円**

※計算方法の特例が適用され、61歳で定年退職する際も、同額が支給される。

(3) 事務職員 勤続35年（係長・主任主査）

4級93号給 381,000円 × 47.709 + 27,100円 × 60月

= 19,803,129円

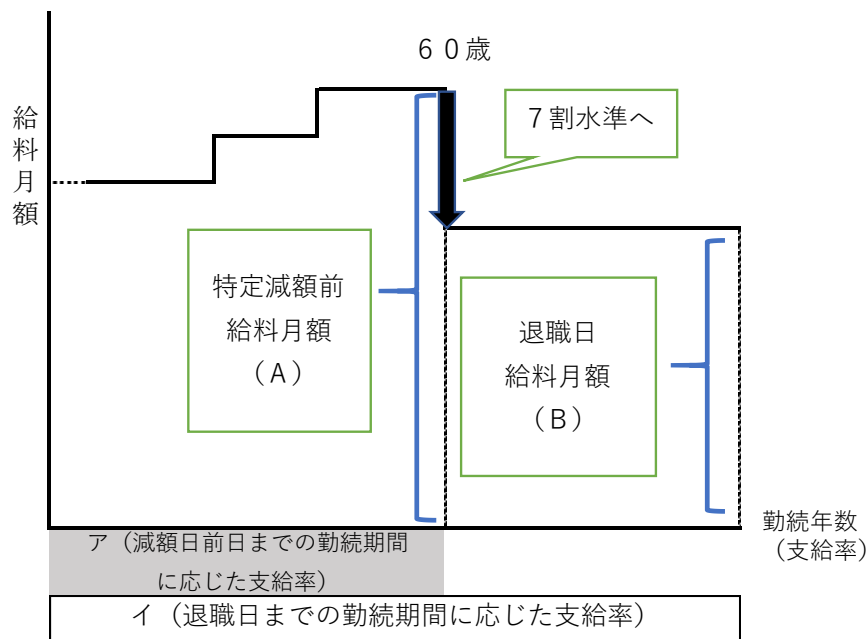
※計算方法の特例が適用され、61歳で定年退職する際も、同額が支給される。

③ 60歳に達した職員の給与

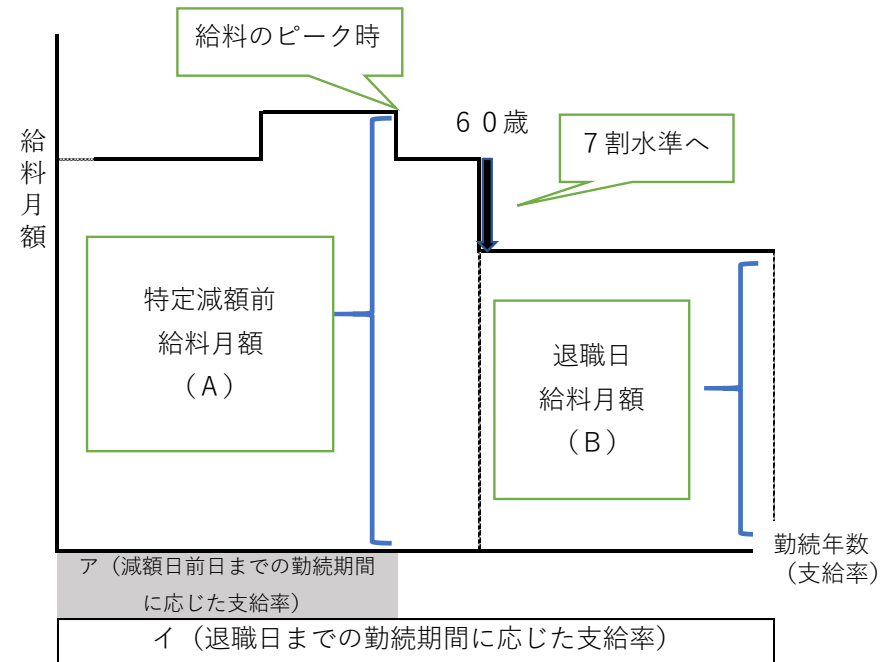
60歳に達した職員の退職手当については、次の①②の措置がなされる。

①退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）

○給与のピークが60歳の場合



○60歳以前に給料が高い時点があった場合



$$\text{退職手当の基本額} = A \times \text{ア} + B \times (\text{イ} - \text{ア})$$

※勤続期間35年以上は支給率は変わりません（税が軽減されるため、手取額が増えます）

※退職手当の基本額その他、職制等に応じた調整額が加算されます。

③ 60歳に達した職員の給与

②60歳に達した日以後に退職する職員の退職手当支給率

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」として算定する。

(参) 勤続年数毎の支給率

勤続年数	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
定年	33.27075	34.77735	36.28395	37.79055	39.29715	40.80375	42.31035	43.81695	45.32355	46.83015	47.709	35年で上限	
自己都合	28.0395	29.3787	30.7179	32.0571	33.3963	34.7355	35.7399	36.7443	37.7487	38.7531	39.7575	40.7619	41.7663

(参考) 勧奨退職について

勧奨退職の年齢及び割増率は、当分の間、改正前の制度を維持（59歳の割増率は2%→3%に改定）
注：60歳以降の退職は割増されません。

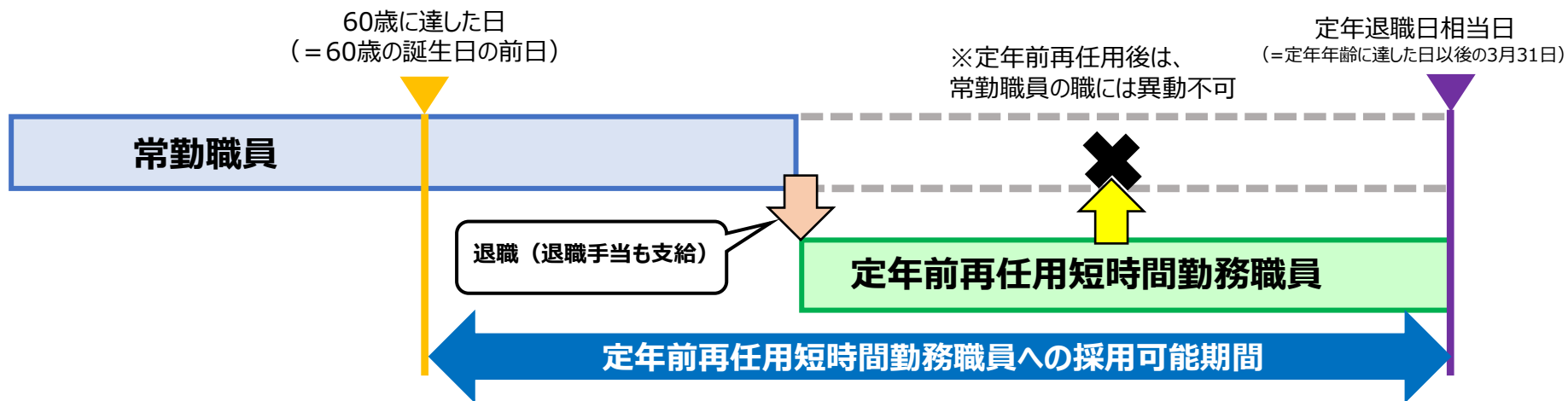
(参) 勧奨退職割増率

退職時満年齢 (歳)	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
割増率 (%)	30	27	24	21	18	15	12	9	6	3

④ 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。

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）で設定。



定年前再任用短時間勤務制と従前の再任用制度（短時間）の比較

	定年前再任用短時間勤務制	従前の再任用制度(短時間)
任期	常勤職員定年退職日に当たる日まで	1年を超えない範囲
勤務時間 (例)	週23時間15分 (例 週3日 日7h45m勤務)	週23時間15分 (例 週3日 日7h45m勤務)
補職	教諭(2級)	教諭(2級)

④ 定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務職員の任用について

定年前再任用の選考は、次に掲げる事項を総合的に勘案して行います。

- ① 教職員としての退職日以前における勤務実績
- ② 健康状態
- ③ 勤労意欲、職に対する適性等
- ④ その他参考となる事項



定年前再任用を行うか否かは、**任命権者の判断**になるため、定年前再任用短時間勤務職員に**採用されない場合もあります。**

定年前再任用短時間勤務職員の服務等

①勤務時間

A 1日 7時間45分勤務の週3日勤務	2 3時間15分 /週	B 1日 7時間45分勤務の週2日勤務	1 5時間30分 /週
C 1日 3時間45分勤務の週5日勤務	1 8時間45分 /週	D 1日 4時間勤務の週5日勤務	2 0時間 /週
E 1日 7時間45分勤務の週4日勤務	3 1時間 /週		

②休暇等

常勤職員と同様。ただし、年次有給休暇は、一暦年について1月1日を基準日として付与し、付与日数は、一暦年について次のとおりとする。

- ・フルタイムの日数(20日)を基準として、1週間の勤務日数又は勤務時間に応じた日数として別に定める日数

③給料月額

職務の級ごとに設定された給料月額（基準給料月額） × $\frac{\text{定年前再任用短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間}}{38時間45分}$

④手当関係

支給される手当・・・地域手当、通勤手当、超過勤務手当、教員特殊業務手当、期末手当、勤勉手当等
支給されない手当・・・扶養手当、住居手当等

暫定再任用制度について

暫定再任用制度とは、定年が段階的に引き上げされる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、従前の再任用制度と同等の仕組みを措置する制度。

改正法施行日

年齢は年度末年齢

退職 年度	年度	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
	定年	60	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
H28 (2016)末	S31. 4. 2～ S32. 4. 1	65歳 再任用⑤		再任用・・・旧地方公務員法再任用職員										
H29 (2017)末	S32. 4. 2～ S33. 4. 1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
H30 (2018)末	S33. 4. 2～ S34. 4. 1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤										
R元 (2019)末	S34. 4. 2～ S35. 4. 1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤									
R2 (2020)末	S35. 4. 2～ S36. 4. 1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				暫再・・・暫定再任用職員				
R3 (2021)末	S36. 4. 2～ S37. 4. 1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
R4 (2022)末	S37. 4. 2～ S38. 4. 1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
R6 (2024)末	S38. 4. 2～ S39. 4. 1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
R8 (2026)末	S39. 4. 2～ S40. 4. 1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤				
R10 (2028)末	S40. 4. 2～ S41. 4. 1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤			
R12 (2030)末	S41. 4. 2～ S42. 4. 1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再⑤		
R14 (2032)末	S42. 4. 2～ S43. 4. 1	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	
R15 (2033)末	S43. 4. 2～ S44. 4. 1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	定年前再任用短時間勤務が可能			64歳	65歳 定年退職

暫定再任用制度について

暫定再任用の実施

暫定再任用の選考は、次に掲げる事項を総合的に勘案して行います。

- ① 教職員としての退職日以前における勤務実績
- ② 健康状態
- ③ 勤労意欲、職に対する適性等
- ④ その他参考となる事項

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る。

※任期の更新を行うにあたり、選考を実施します。選考により任期が更新されないこともあります。

暫定再任用職員の服務等

①勤務時間

- ・フルタイム勤務⇒ 原則：7時間45分×週5日＝週38時間45分
- ・短時間勤務 ⇒ A 7時間45分×週3日＝週23時間15分 B 7時間45分×週2日＝週15時間30分
 C 3時間45分×週5日＝週18時間45分 D 4時間×週5日＝週20時間
 E 7時間45分×週4日＝週31時間

②休暇等

常勤職員と同様。ただし、年次有給休暇は、一暦年について1月1日を基準日として付与し、付与日数は、一暦年について次のとおりとする。

- ・フルタイム勤務 ⇒ 20日
- ・短時間勤務 ⇒ フルタイムの日数を基準として、1週間の勤務日数又は勤務時間に応じた日数として別に定める日数

③給料月額

$$\text{職務の級ごとに設定された給料月額（基準給料月額）} \times \frac{\text{1週間当たりの勤務時間}}{38\text{時間}45\text{分}}$$

④手当関係

支給される手当・・・地域手当、通勤手当、超過勤務手当、教員特殊業務手当、期末手当、勤勉手当等
支給されない手当・・・扶養手当、住居手当等

60歳以降の講師の給与

講師の給料月額、前歴を加算して任用のたびに給与決定を行うため、高齢層の講師の給料は1級の最高号給になることが多い。

(例)

小中学校 講師 教育職給料表(三) 1級125号給 306,800円
教諭の7割措置の額 2級143号給 401,900円 × 0.7 = 281,330円
→ 教諭より講師のほうが給与が高くなる



【R6.4.1以降】

当面の間、60歳に達した日後の最初の4月1日以後、臨時的に任用または任期を定めて採用される講師の号給は、教育職給料表(二)及び(三)適用者は、それぞれの2級再任用職員の給料月額直近下位を上限(※)に号給を決定する。

(※令和5年4月1日給料表では、教(二)1級71号給、教(三)1級69号給)

・なお、令和6年4月1日までに、予めそれ以降の日を任用の終期として採用されていた職員の号給は、任期期間中も維持される。ただし、任期期間中に、本務者が産休入りする等により任用形態が変わる場合は、その時点で号給の上限が適用される。

・退職手当の計算の基礎となる給料月額にピーク時特例は適用されない。

小中学校(教育職給料表(三))

1級125号給 306,800円 → 69号給 269,800円

県立・特別支援学校(教育職給料表(二))

1級153号給 328,500円 → 71号給 274,100円

情報提供・意思確認制度について

情報提供・意思確認制度は、以下の事項を義務付けた制度です。

- 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。

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

※職員の意味表明には法的効果は生じないため、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に関する手続が必要。
※60歳以降も常勤職員として勤務を希望したが、職員の事情変更や勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職することは可。

60歳以降の勤務選択について（イメージ）

