

令和7年度向け・勤務等の希望にかかる制度説明

令和6年10月 奈良県教育委員会 教職員課

1 定年引上げについての説明

令和6年度から段階的に行われている**定年の引上げ**にかかる制度説明

- (1) 定年の段階的な引上げ
- (2) 管理監督者勤務年齢上限制度（いわゆる役職定年）
- (3) 60歳到達年度以降の給料月額7割措置

2 退職手当についての説明

退職手当制度の説明

- (1) 退職手当の概要
- (2) 60歳超の職員の退職手当の特例
- (3) 退職手当試算シートの紹介

3 高齢層の職員の給与等

高齢層の職員の給与制度

- (1) 定年前短時間再任用
- (2) 暫定再任用職員
- (3) 60歳超の講師の給与

4 情報提供・意志確認制度

次年度の勤務についての意思確認等

1. (1) 定年の段階的引上げ

地方公務員法の改正

- 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（経過措置あり）

主な内容

(1) 定年の段階的引上げ

- ・ 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）の導入

- ・ 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。

(3) 60歳に達した職員の給料の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. (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								
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	
定年前再任用短時間勤務が可能														
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	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

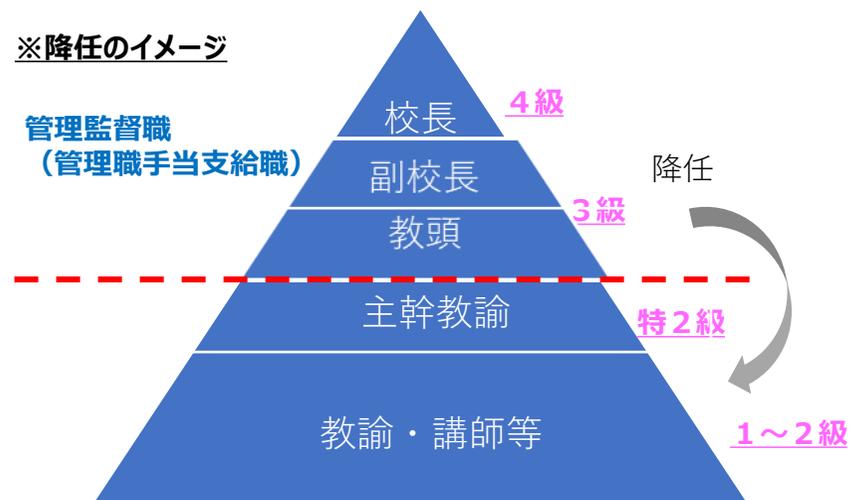
1. (2) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）とは

- 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。）

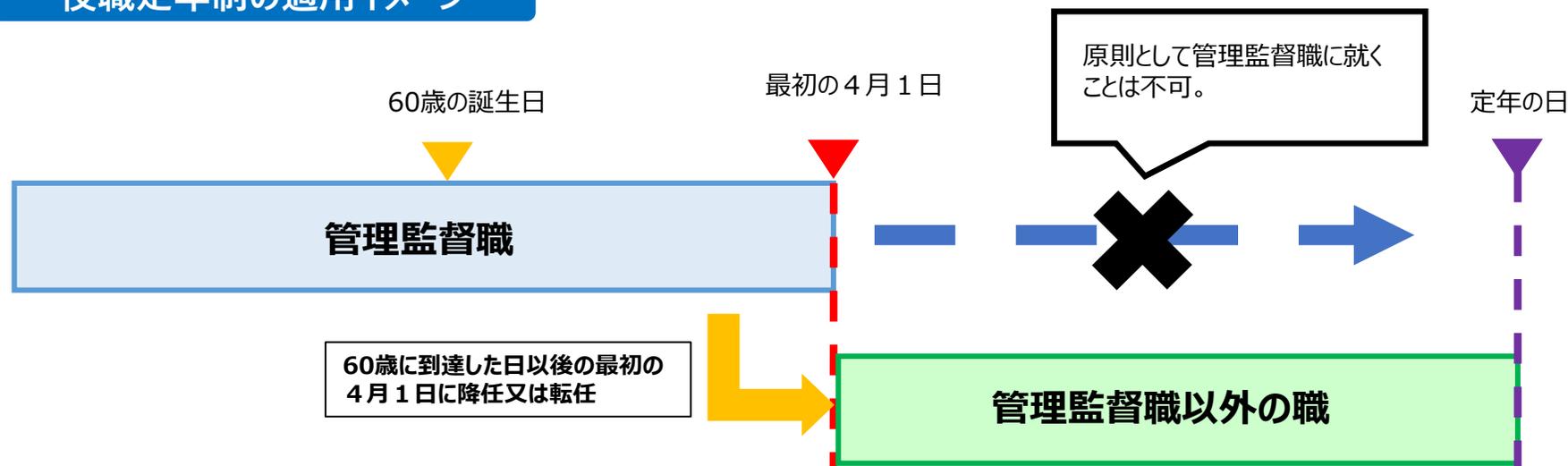
管理監督者の範囲

管理職手当の支給を受けている職
（校長、副校長、教頭）



1. (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）

1. (3) 給料の7割措置

給料の取り扱い

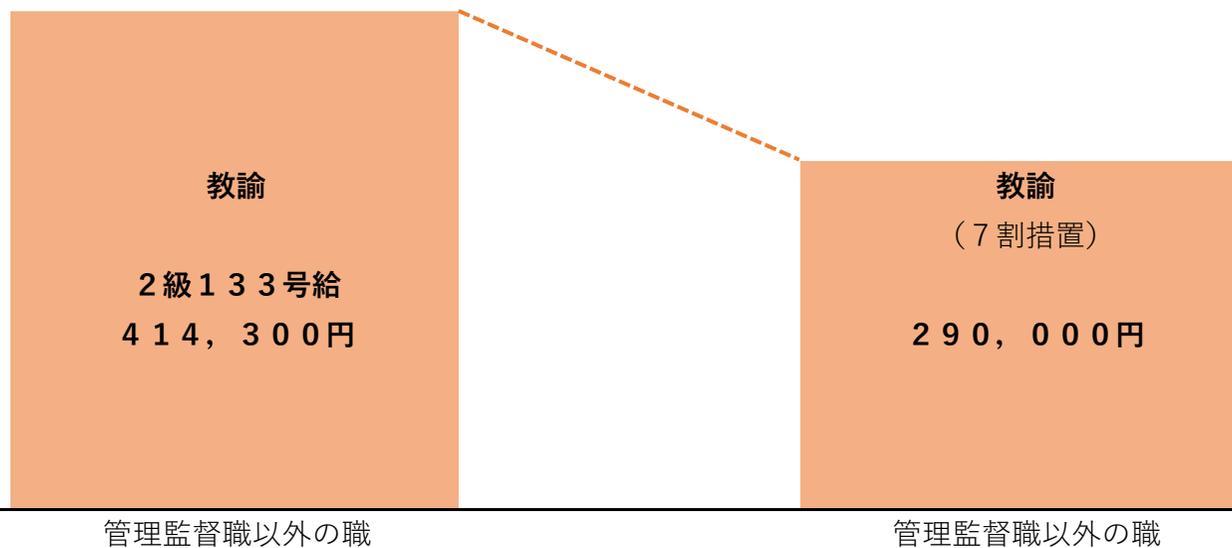
当分の間、職員の給料月額、特定日（60歳に達した日後の最初の4月1日）以後、「**7割水準**」とする

【県立学校】教諭として特定日（4 / 1）を迎えた場合

異動日前日

特定日

4月1日



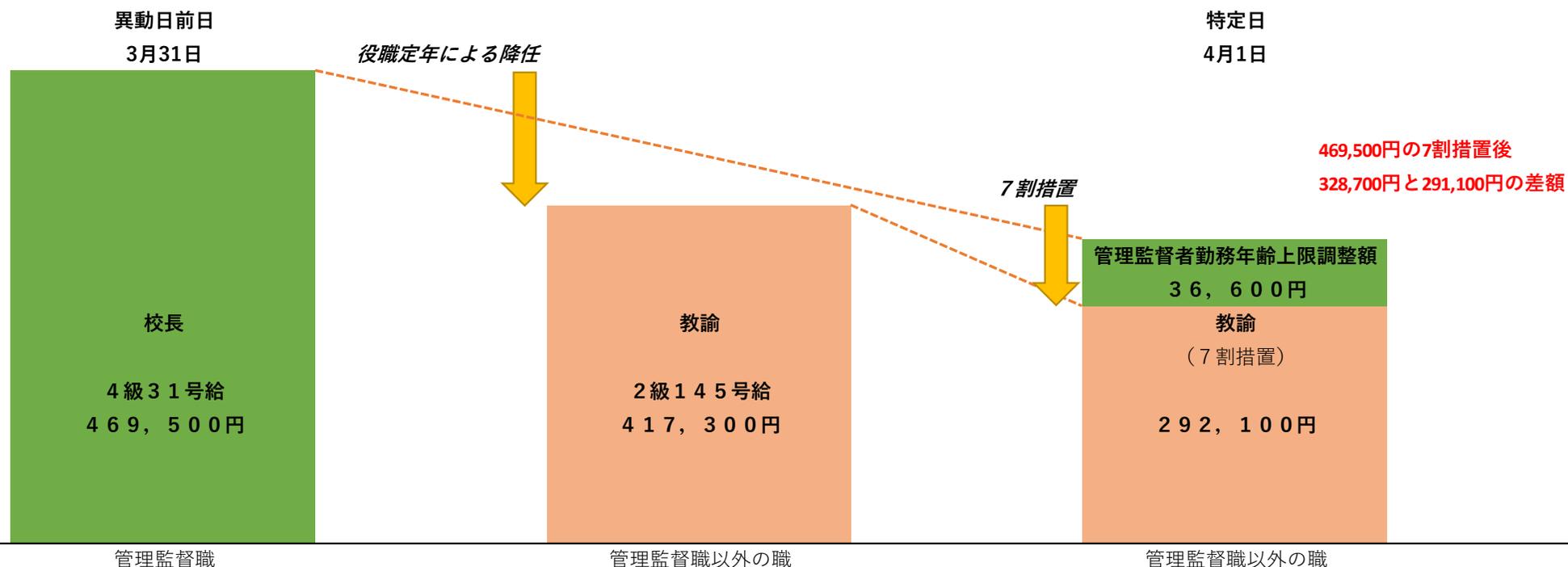
※金額は令和5年の給料月額／教諭は別途教職調整額が支給される

1. (3) 給料の7割措置

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】校長として特定日（4/1）を迎えた場合



※金額は令和5年の給料月額／教諭は別途教職調整額が支給される

1. (3) 給料の7割措置

諸手当の取り扱い

特定日以後の諸手当については、手当の性質に応じて以下のとおり分類される。

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

2. (1) 退職手当制度の概要

退職手当の計算

$$\text{退職手当} = \frac{\text{【退職手当の基本額】}}{\text{退職日の給料の月額}} \times \text{支給率 (退職事由・勤続年数別)} \times \text{【定年前早期割増加算額】} + \text{【調整額】}$$

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)

支給率

- ・退職事由：自己都合、定年、勸奨、死亡等
- ・勤続年数：前歴の加算・休職等による除算を考慮

定年前早期割増加算率

勸奨退職 50歳～59歳 1年につき3%

調整額

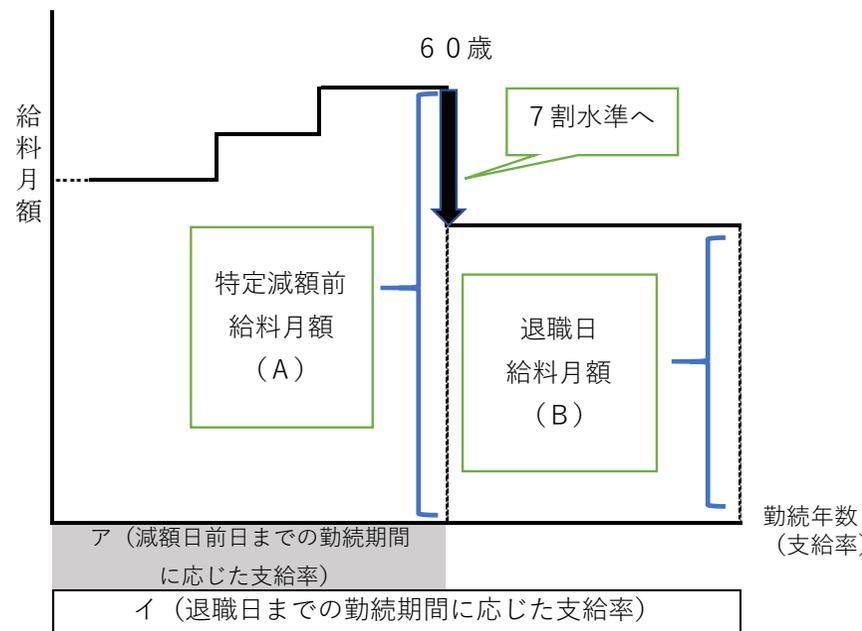
- ・職制上の段階、職務の級、職務の複雑・困難・責任の度による区分に応じて調整月額 (別表2参照) を定め、在職期間 (休職月等を除く。) のうち、当該月額の高い方から5年分 (60月分) の合計額を調整額として加算
- (例) 大規模校の校長 54,150円 ~ 教諭 (役職加算10%) 27,100円
※事務職員 (主任主査) は27,100円

2. (2) 60歳超の職員の退職手当の特例

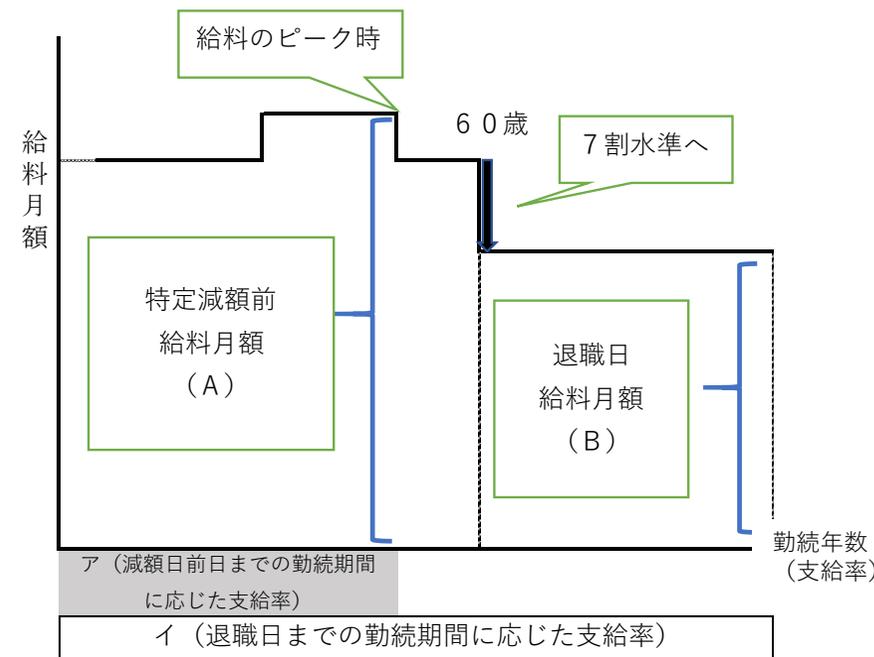
60歳に達した職員の退職手当についての特例措置を紹介します。

退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）

○給料のピークが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。

※任用が切り替わる際にはこの特例は適用されません（奈良県→他府県／教諭→講師／講師→講師）

2. (2) 60歳超の職員の退職手当の特例

② 60歳に到達した以降の退職

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以下のとおり 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

2. (3) 退職手当の試算シートの紹介

試算シート・計算事例集

各自で退職手当額の概算をシミュレーションできる「試算シート」と、年齢・退職事由・退職時の補職別の計算例をを学校事務に配布するとともに、いいネットならの総務・給与ホームページに掲載していますので、ご参照ください。



その他の留意点

- ① 退職後、1日も空けることなく、**国・地方公共団体や本県で任用を切り替える場合には、退職手当が支給されず、再就職先で勤続年数を引き継いだ上で、再就職先を退職する際に退職手当が支給**されることがあります。
- ② 退職報告時には、再就職先が未定でも、その後、再就職先が決まり、これらに該当することになったことを報告せずに退職手当の支給を受けてしまった場合は、後日、返還いただく必要が生じますので、**再就職先が未定の場合でも、退職日の翌日から国・地方公共団体への再就職が決まった場合は必ず報告**をお願いします。
- ③ 勤続年数が引き継がれても、任用が切り替わる場合は、**再就職先での給料月額をベースに退職手当が算定される**ため、再就職先が国・地方公共団体で、給料月額が大幅に下がる等の場合は、事前に再就職先にご相談されることをおすすめします。

3. (3) 退職手当の試算シートの紹介

退職手当の計算例

【モデルケース】 R 5 に 6 0 歳到達となる職員の場合（定年 6 1 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

（60歳到達時点で勤続年数35年以上の場合は定年引上げに伴う影響は原則として受けない）

(1) 教諭（県立高校） 勤続 3 8 年 6 0 歳で年度末に退職

給料の月額 2級125号級 412,300円 + 教職調整額 16,492円

支給率 勤続35年・定年 47.709

調整額 27,100円 × 60月

= 20,457,237円 + 1,626,000円 = **22,083,237円**

※計算方法の特例が適用され、6 1 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） 5 5 歳から大規模校の校長、勤続 3 8 年 6 0 歳で退職

給料の月額 4級25号級 460,700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

= 21,979,536円 + 3,249,000円 = **25,228,536円**

※計算方法の特例が適用され、6 1 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 382,000円 × 47.709 + 27,100円 × 60月

= **19,850,838円**

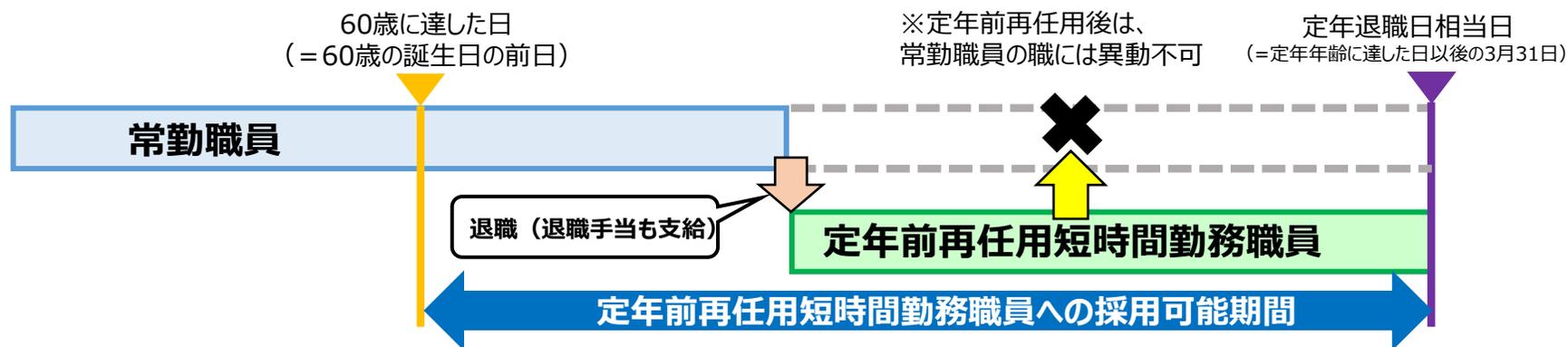
※計算方法の特例が適用され、6 1 歳で定年退職する際も、同額が支給される。

3. (1) 定年前再任用短時間勤務制度

制度の概要

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)
身分	非常勤職員	非常勤職員
定員上の扱い	定員外	定員外
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)
年収概算	267万円	267万円

3. (1) 定年前再任用短時間勤務制度

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



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。**

服務について

①勤務時間

A	1日 7時間45分勤務の週3日勤務	23時間15分/週	B	1日 7時間45分勤務の週2日勤務	15時間30分/週
C	1日 3時間45分勤務の週5日勤務	18時間45分/週	D	1日 4時間勤務の週5日勤務	20時間/週
E	1日 7時間45分勤務の週4日勤務	31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

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

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

(2) 暫定再任用勤務制度

制度の概要

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。

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
H28 (2016)末	S31. 4. 2～ S32. 4. 1	65歳 再任用⑤												
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							
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	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

再任用・旧地方公務員法再任用職員

暫再・・・暫定再任用職員

定年前再任用短時間勤務が可能

3. (2) 暫定再任用勤務制度

任用について

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

任期と更新

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。

服務について

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

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

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

3. (3) 60歳超の講師の給与

号給の上限設定

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・暫定再任用職員の給料月額**の直近下位を上限に号給を決定する。

（留意点）

- 号給は給与改定の状況を踏まえ、毎年見直しを実施。
- 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。

上限の号給

市町村立学校（教育職給料表（三））

1級125号給 307,800円 → 1級67号給 271,800円

県立・特別支援学校（教育職給料表（二））

1級153号給 329,500円 → 1級68号給 274,700円

※適用される号給は給与改定ごとに見直し

4. 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）

