

定年引上げについて

I. 定年引上げ

1. 定年

定年については、下表のとおり、段階的に引き上げ、65歳とする。

なお、現行制度における定年（従来の定年）が65歳の職員については、定年の引上げは行わない。

(1) 従来の定年が60歳の職員

期間	定年	(参考) 対象者
令和5年度～令和6年度	61歳	令和5年度末時点で60歳の職員
令和7年度～令和8年度	62歳	令和6年度末時点で60歳の職員
令和9年度～令和10年度	63歳	令和7年度末時点で60歳の職員
令和11年度～令和12年度	64歳	令和8年度末時点で60歳の職員
令和13年度～	65歳	令和9年度末以降60歳に達する職員

(2) 従来の定年が63歳の職員

期間	定年	(参考) 対象者
令和11年度～令和12年度	64歳	令和11年度末時点で63歳の職員
令和13年度～	65歳	令和12年度末以降63歳に達する職員

2. 配置の考え方

常勤職員（従来の定年前の職員）の職への配置を基本とする。

3. 役職定年制

(1) 概要

定年引上げ後も組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、役職定年制を導入する。

- ① 管理監督職の職員について、管理監督職勤務上限年齢（以下、「役職定年」という。）に到達後、管理監督職以外の職等へ降任又は転任させる。
- ② 役職定年に達している者について、管理監督職に新たに任命できない。

(2) 管理監督職の範囲及び役職定年

管理監督職の範囲は、管理職手当の支給対象の職とする。

役職定年は、従来の定年年齢とする。

(3) 役職定年制の特例

職務遂行上の事情や降任等に伴う欠員補充の困難性がある場合においては、役職定年制の特例を定めることができる。

4. 定年引上げ時の給与

(1) 給料月額

- ・当分の間、従来の定年に達した日後における最初の4月1日（以下、「特定日」という。）以後、当該職員の受ける級号給に基づく給料月額の7割（7割措置）とする。
（百円未満四捨五入）
- ・人事給与制度の見直し等、制度見直しにおける経過措置として、級号給に基づく給料月額を上回る経過措置額が給料として支給されている者においても、級号給に基づく給料月額の7割とする。
- ・下記の者は7割措置を適用せず、級号給に基づく給料月額を支給する。
 - ①任期を定めて任用される職員（育児休業代替任期付職員、一般任期付職員、臨時的任用職員など）
 - ②非常勤職員（会計年度任用職員、特別職非常勤職員など）
 - ③従来の定年が65歳である職員
 - ④管理監督職の職員のうち、一部の役職定年制の特例が適用される職員

(2) 諸手当

- ・従来の定年に達する前と同様の手当を下記のとおり支給

分類	手当
7割措置	給料の調整額、初任給調整手当、教員特別手当
給料に連動	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(※)、教職調整額、産業教育手当、定時制教育手当 (※)期末・勤勉手当の支給割合は、定年前の職員と同様の支給割合を適用
定年前の職員と同額	扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、宿日直手当、単身赴任手当

(3) 役職定年制により降任等された者の給料

- ・(1)の考え方に基づく特定日における給料月額が、役職定年制による降任前日の級号給に基づく給料月額の7割を下回る場合は、その差額を給料として支給する。
（百円未満四捨五入）
- ・なお、(1)に基づく給料月額7割措置と上記差額の合計が、役職定年制による降任後に属する職務の級の最高号給の額を超える場合は、降任後の級の最高号給の額を支給する。

5. 退職手当

(1) 退職手当の基本額

- ・従来の定年に達した日以後、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（退職手当金条例第9条に掲げる支給率を適用）。
- ・ただし、任期を定めて任用される職員、非常勤職員、従来が65歳である職員は対象外とする。

(2) ピーク時特例の適用

- ・給料月額の変額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例（以下、「ピーク時特例」という。）を新設する。
- ・定年引上げによる7割措置時点において、ピーク時特例を適用する。
- ・制度見直しにおいて現在適用されている退職手当の基本額にかかる経過措置は、従来定年に達した年度末までの期間への適用とする（特定日以降は、定年引上げ時の給料（7割措置）にて計算を行う）。
- ・令和5年4月1日以降に給料月額の変更が生じたものについて適用する。

<ピーク時特例の計算式>

退職手当の基本額

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

(※)「特定減額前給料月額」は、特定日前の最も高かった給料月額とする。

(参考) 勤務時間・休暇・休業制度

- ・定年前の職員と同様

II. 定年前再任用短時間勤務制度

従来定年に達した日以後に退職した職員を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用することができる「定年前再任用短時間勤務制度」を導入する。

1. 配置の考え方

定年前の職員の職とは区別して個別に検討する。

2. 勤務時間

現行の再任用短時間勤務職員と同様

3. 給与

(1) 給料月額

- ・現行の再任用短時間勤務職員と同様

(参考) 級決定は、現行の再任用制度と同様、従来の定年退職日に到達している級の1級下位の級を基本とする。

(2) 諸手当

- ・ 現行の再任用短時間勤務職員と同様

4. 休暇・休業制度

- ・ 現行の再任用短時間勤務職員と同様

5. 任期

- ・ 定年退職日相当日までとする。
- ・ ただし、現行の再任用制度と同様に選考の上、任用する。

Ⅲ. 暫定再任用制度

定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）を措置する。

1. 配置の考え方

定年前の職員の職への配置を基本とする。

2. 勤務時間

フルタイムを基本とする。

3. 給与

(1) 給料月額

- ・ 現行の再任用職員制度と同様

(参考) 級決定は、定年退職日に到達している級と同一の級を基本とする。

(2) 諸手当

- ・ 現行の再任用職員と同様

4. 休暇・休業制度・任期

- ・ 現行の再任用職員と同様

5. その他

- ・ 現行の再任用職員については、令和5年4月より暫定再任用職員へと移行する。
- ・ 定年引上げまでに定年に達した職員(※)については、定年退職日以後、現行の再任用制度と同様に選考の上、暫定再任用職員として任用を行う。
- ・ 定年前再任用短時間勤務職員については、任期満了後、暫定再任用として任用を行う。
- ・ これらの職員の勤務時間は現行の再任用制度と同様、短時間勤務を原則とする。

※従来定年が 60 歳の場合における令和 4 年度末定年退職者、及び従来定年が 63 歳の
場合における令和 4 年度末から令和 10 年度末までの定年退職者
(参考) これらの職員の級決定は、現行の再任用制度と同様に、従来の定年退職日に
到達している級の 1 級下位の級を基本とする。

IV. 高齢者部分休業にかかる年齢要件の見直し

- ・従来の定年ごとに設定している年齢要件を 55 歳に統一する。

V. 情報提供・意思確認制度

- ・当分の間、職員が従来の定年に達する日の前年度に、従来の定年に達する日以後の
任用、給与、退職手当に関する情報を提供する。
- ・また、職員の従来の定年退職日以後の勤務の意思確認を行う。

VI. 実施時期

令和 5 年 4 月 1 日

なお、「V. 情報提供・意思確認制度」については、令和 4 年 12 月頃に対象者へ情報
提供を行う。