

事 務 連 絡
令和4年9月16日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課長
小 中 学 校 課 長

職員の定年引上げに関する教職員に係る資料について（通知）

このことについて、職員の定年引上げについては、令和5年4月1日から実施をすることとしており、令和4年5月9日付け事務連絡で職員の定年引上げに関する資料をお示したところです。

その際に新たな方針等が決まりましたらお知らせする旨お伝えしたところですが、別添のとおりとして今後進めることを予定しておりますので、改めてお知らせします。

については、貴委員会管内の学校及び職員にも資料の周知をお願いします。

（問い合わせ先）

高知県教育委員会事務局

教職員・福利課 人事企画担当
 給与担当

小中学校課 人事担当

TEL 088-821-4903（教職員・福利課 人事企画担当）

088-821-4906（教職員・福利課 給与担当）

088-821-4639（小中学校課 人事担当）

職員の定年引上げについて（追加）

令和5年4月1日から施行される職員の定年引上げに関しては、以下のとおりとすることを予定しています。

1 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）の導入

（1）管理監督職の範囲

管理職手当を支給される職員の職

教職員については、校長、副校長、教頭、船長及び事務長（2等級に限る。）を予定しています。

（2）管理監督職勤務上限年齢（いわゆる「役職定年」）による降任の特例

・特定管理監督職群に属する職員の特例任用

教職員については、校長、副校長、教頭を特定管理監督職群として指定することを予定しています。

特定管理監督職群も含めて教育管理職の上限年齢（小学校、中学校、義務教育学校 63 歳、高等学校、特別支援学校 61 歳）を段階的に引き下げることとします（令和4年5月13日付け4高教福第198号教育長通知「教育職管理職の上限年齢の段階的引き下げについて（通知）」に同じ。）。

（3）管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）による配置

教員については、役職定年後の配置は教諭を原則としますが、県行政との関係から主幹教諭、指導教諭とする場合もあります。

教育事務職員については、事務長（3等級）または専門企画員とします。

ただし、本人の意向や県行政との関係から上記以外の非管理職とする場合もあります。

2 給与

（1）諸手当等

給料月額の7割措置の対象となる職員における諸手当等のうち教職員に関するものの取扱いは、次のとおりとします。

ア 7割水準となるもの

給料の調整額、管理職手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、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

イ 給料月額が7割水準となることにより連動した額となるもの

教職調整額、地域手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、特地勤務手当、特
地勤務手当に準ずる手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手
当及び勤勉手当

ウ 7割水準とならないもの

扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当（多学年学級担当手
当、添削手当、用地交渉手当、教員特殊業務手当、教育業務連絡指導手当、特別支
援学校部主事手当、夜間学級教育手当、高所作業手当、有害農薬使用手当）、宿日直
手当

(2) 60歳超臨時的任用教職員の給料月額

60歳超臨時的任用教職員の給料月額は、給料月額の7割措置を受ける職員との権衡を考慮して決定するものとし、職員の経歴等から該当する給料表の号給を決定し、その給料月額の7割を給料月額とします。職員に支給される諸手当等は給料月額の7割措置を受ける職員と同様の扱いとします。

なお、令和5年度から令和13年度については、暫定再任用職員との権衡を考慮して、経過的な措置として、下表のとおりとすることとします。

また、60歳超の正規職員の給料月額7割措置が見直される場合は60歳超臨時的任用教職員の給料も見直すこととします。

	①給料月額の7割措置適用	②現行制度適用※
令和5年度	適用者なし	昭和38.4.1以前の生まれ
令和6年度	昭和38.4.2～昭和39.4.1生まれ	昭和38.4.1以前の生まれ
令和7年度	昭和39.4.2～昭和40.4.1生まれ	昭和39.4.1以前の生まれ
令和8年度	昭和39.4.2～昭和41.4.1生まれ	昭和39.4.1以前の生まれ
令和9年度	昭和40.4.2～昭和42.4.1生まれ	昭和40.4.1以前の生まれ
令和10年度	昭和40.4.2～昭和43.4.1生まれ	昭和40.4.1以前の生まれ
令和11年度	昭和41.4.2～昭和44.4.1生まれ	昭和41.4.1以前の生まれ
令和12年度	昭和41.4.2～昭和45.4.1生まれ	昭和41.4.1以前の生まれ
令和13年度	昭和42.4.2～昭和46.4.1生まれ	昭和42.4.1以前の生まれ

※「現行制度適用」とは、60歳超の臨時的任用教職員の給料月額について給料表の再任用職員の給料月額を適用し、諸手当も再任用職員と同様に適用することを指します。

(3) 懲戒における減給の効果について

給料月額の7割措置の実施を踏まえ、職員の懲戒における減給について、減給の発令日時点の給料の月額により減給額を算定することを明記するとともに、現に受ける給料の月額の5分の1を上限とします。

3 退職手当のピーク時特例の取扱いについて

7割措置にかかる退職手当のピーク時特例の適用にあたって、7割措置前の給料月額より前にピークがある場合には、それぞれを分けて考えるものとします。

事 務 連 絡
令和4年5月9日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教職員・福利課長

職員の定年引上げに関する資料について（通知）

このことについて、令和3年6月11日に公布された国家公務員等法等の一部を改正する法律により、国家公務員の定年の引上げが令和5年4月1日に施行されます。

本県の職員についても、国家公務員の定年を基準として、定年を段階的に引き上げることを予定しております。

このことに関して職員団体に別添資料を提示しましたのでお知らせします。ついては、貴委員会管内の学校及び職員にも資料の周知をお願いします。

なお、今後職員の定年引上げについては、職員団体との交渉等を経て関係する条例議案を県議会に提案することとしており、新たな方針等が決まりましたらお知らせします。

（問い合わせ先）

高知県教育委員会事務局

教職員・福利課 人事企画担当

給与担当

TEL 088-821-4903（教職員・福利課 人事企画担当）

088-821-4906（教職員・福利課 給与担当）

職員の定年引上げについて

1 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であるため、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。

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、本県においても、国家公務員の措置と同様に定年を段階的に引き上げるとともに、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、国家公務員の措置に準じて所要の措置を講ずることとする。

2 定年の引上げ

- (1) 現行 60 歳の定年を段階的に引き上げて 65 歳とする。
- (2) 段階的な引上げは、次のとおり行う。

期間	定年
令和 5 年 3 月 31 日まで（現行）	60 歳
令和 5 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで	61 歳
令和 7 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日まで	62 歳
令和 9 年 4 月 1 日から令和 11 年 3 月 31 日まで	63 歳
令和 11 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで	64 歳
令和 13 年 4 月 1 日から	65 歳

3 管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）の導入

(1) 趣旨

職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図ることを目的とするものであり、具体的には、管理監督職を占めている職員について、管理監督職勤務上限年齢に到達後、管理監督職以外の職等へ降任するとともに、管理監督職勤務上限年齢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こととする。ただし、臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員には適用しない。

(2) 管理監督職の範囲

管理職手当を支給される職員の職及びこれに準ずる職

(3) 上限年齢

60 歳とする。

(4) 管理監督職勤務上限年齢による降任の特例

ア 職務の遂行上の特別の事情がある場合等の特例任用

職務の遂行上の特別の事情を勘案して、又は職務の特殊性から欠員の補充が困難となることにより、管理監督職を占める職員の降任により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合は、1年を超えない期間内で、延長により最長3年まで、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務させることができる。

イ 特定管理監督職群に属する職員の特例任用

管理監督職を占める職員の他の職への降任により、特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、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管理監督職）の欠員の補充が困難となることにより公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合は、1年を超えない期間内で、延長により最長定年まで、引き続き当該管理監督職を占めたまま勤務させることができるほか、当該特定管理監督職群に含まれる他の管理監督職へ転任し、又は降任することができる。

(5) 管理監督職勤務上限年齢による降任後の配置等

管理監督職以外の職である課長補佐・次長級の職への降任を基本とし、職員の希望、経歴、適性等を踏まえ配置する。

4 給与

(1) 給料

ア 当分の間、職員の給料月額、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（以下「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額とする（以下「給料月額の7割措置」という。）。

イ 管理監督職勤務上限年齢制により降任をされた職員であって、引き続き同一の給料表の適用を受ける職員については、当分の間、特定日以後、給料月額の7割措置を適用した上で、降任される前の給料月額の7割と降任された後の給料月額の7割との差額に相当する額を給料として支給する（その給料と給料月額との合計額が当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合は、給料月額のほか、当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。）。

なお、給料表が異なることとなる場合で、上記職員との権衡上必要があると認められる場合には上記に準じて算出した額を支給する。

ウ 60歳超臨時的任用教職員の給料月額は、給料月額の7割措置を受ける職員との権衡を考慮して決定する。

エ 給料月額の7割措置の適用除外

(ア) 管理監督職を占める職員のうち、3(4)ア「職務の遂行上の特別の事情がある場合等の特例任用」により、管理監督職勤務上限年齢を超えて、引き続き同職を占める職員

(イ) 勤務延長されている職員（定年退職日において給料月額の7割措置が適用されていた職員を除く。）

(2) 諸手当等

給料月額の7割措置の対象となる職員における諸手当等の取扱いは、次のとおりとする。

ア 7割水準となるもの

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

- イ 給料月額が7割水準となることにより連動した額となるもの
地域手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当及び勤勉手当、農林漁業普及指導手当
- ウ 7割水準とならないもの
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、災害派遣手当

5 退職手当

- (1) 職員が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に対する退職手当の基本額は、当分の間、勤続期間を同じくする定年退職と同様に算定する。
- (2) 定年の引上げに伴う給料月額の改定（4（1）によるものをいう。）は、職員の退職手当に関する条例第5条の2に規定する給料月額の減額改定には該当しないものとして、減額前の給料月額が退職日の給料月額よりも多い場合に適用される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」）の適用対象とする。
- (3) 公務上の傷病・死亡、整理退職による定年前早期退職者の割増の対象については、定年引上げに合わせ、現行の「50歳以上60歳未満」を段階的に「50歳以上65歳未満」に引き上げ、勸奨退職による割増の対象は、現行の「50歳以上60歳未満」から変更しないこととする。

6 定年前再任用短時間勤務制の導入

(1) 趣旨

定年の引上げ後においては、60歳以降の職員について、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と考えられることから、職員が短時間勤務を希望する場合に、本人の意思により60歳に達した日以後、定年前にいったん退職した上で、従前の勤務実績等に基づく選考の方法により短時間勤務の職に採用（以下「定年前再任用」という。）できることとする。

(2) 任用

ア 選考により任用する。

イ 職員が地方公務員法第16条に規定する欠格条項又は同法第28条第1項各号に掲げる分限免職事由に該当する場合は、定年前再任用しない。

ウ 定年前再任用に当たっては、1年間継続して勤務することができることを要する。

エ 定年前再任用する旨を通知した後、病気休暇等により、4月1日に復帰が見込めない職員については、通知の内容を取り消す場合がある。

(3) 定年前再任用短時間の職

ア スタッフ職での任用を基本とするが、ポスト職に配置する場合もある。

イ 分野を限定せずに幅広く配置していくが、職員のこれまでの知識経験を活かして能力を発揮できるよう努める。

ウ 職名

スタッフ職については「専門員」（法令の規定に従うものは、当該法令の規定による職名）とし、ポスト職については当該ポストの職名とする。

(4) 選考の方法

任命権者ごとに募集（退職時の任命権者が実施する選考審査に応募※）

※ 議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局又は海区漁業調整委員会事務局での退職者は、知事部局の選考審査に応募

（５）勤務形態、給料、諸手当、休暇及び保険

現行の再任用短時間勤務職員と同様とする。

（６）任期

現行の再任用短時間勤務職員と異なり、任期を１年以内の更新ではなく、定年退職日相当日までとする。

７ 暫定再任用制度の導入

（１）趣旨

定年の段階的な引上げ期間において、65歳まで再任用ができるよう、現行の再任用制度（短時間勤務を含む。）と同様の仕組み（以下「暫定再任用」という。）を措置する。

（２）任用

ア 選考により任用する。

イ 職員が地方公務員法第16条に規定する欠格条項又は同法第28条第1項各号に掲げる分限免職事由に該当する場合は暫定再任用しない。

ウ 暫定再任用に当たっては、１年間継続して勤務することができることを要する。

エ 暫定再任用する旨を通知した後、病気休暇等により、４月１日に復帰が見込めない職員については、通知の内容を取り消す場合がある。

（３）暫定再任用の職

ア スタッフ職での任用を基本とするが、ポスト職に配置する場合もある。

イ 分野を限定せずに幅広く配置していくが、職員のこれまでの知識経験を活かして能力を発揮できるよう努める。

ウ 職名

スタッフ職については「専門員」（法令の規定に従うものは、当該法令の規定による職名）とし、ポスト職については当該ポストの職名とする。

（４）選考の方法

任命権者ごとに募集（退職時の任命権者が実施する選考審査に応募※）

※ 議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局又は海区漁業調整委員会事務局での退職者は、知事部局の選考審査に応募

（５）勤務形態、給料、諸手当、休暇、保険及び任期

現行の再任用職員（短時間勤務を含む。）と同様とする。

８ 情報提供・意思確認制度の新設

（１）趣旨

定年の引上げ、管理監督職勤務上限年齢制など、60歳以降に適用される任用や給与がこれまでと異なるものとなることから、次年度に60歳に達する職員に対し、定年前再任用短時間勤務制や管理監督職勤務上限年齢制、給与引下げの措置等の60歳に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当

に関する措置の内容などについて情報提供を行うとともに、職員が 60 歳に達する日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努めることとする。

(2) 情報提供内容

- ア 管理監督職勤務上限年齢による降任等に関する情報
- イ 定年前再任用短時間勤務職員の任用に関する情報
- ウ 60 歳に達した日後における最初の 4 月 1 日以後の当該職員の給料月額を引き下げる給与に関する特例措置に関する情報
- エ 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に対する退職手当の基本額は、当分の間、勤続期間を同じくする定年退職と同様に算定する退職手当に関する特例措置に関する情報
- オ アからエまでに掲げるもののほか、勤務の意思を確認するため必要であると任命権者が認める情報

(3) 勤務の意思の確認内容

- ア 引き続き常勤勤務を要する職を占める職員として勤務する意思
- イ 60 歳に達する日以後の退職の意思
- ウ 定年前再任用短時間勤務職員として勤務する意向
- エ アからウまでに掲げるもののほか、任命権者が必要があると認める事項

9 高齢者部分休業制度の導入

(1) 趣旨

高齢者部分休業制度は、定年退職後の人生設計のための準備や、経験や人脈の公務へのフィードバックが期待される社会的貢献への従事などの観点から、地方公務員法に規定されている制度であるが、定年の引上げが行われるに際して、高齢期職員の多様な働き方のニーズに応えるための選択肢の一つとして考えられることから、導入することとする。

(2) 制度概要

- ア 対象年齢
定年から 5 年を減じた年齢
- イ 取得の承認
任命権者は、対象年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、1 週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができることとする。
- ウ 取得期間
当該職員が対象年齢に達した日後における最初の 4 月 1 日以後の日で当該職員が申請した日から定年退職日までの期間
- エ 取得時間、単位
当該職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間の 2 分の 1 を超えない範囲内で、5 分を単位とする。
- オ 給与
勤務しない 1 時間につき、給料の月額並びにこれに対する地域手当及び特勤手当（準ずる手当を含む。）並びに初任給調整手当及び農林漁業普及指導手当の月額の合計額に 12 を乗じ、その額を 1 週間当たりの勤務時間に 52 を乗じたもので除して得た額を減額して給与を支給する。

カ 通勤手当

自動車等使用者の支給額については、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない場合、100分の50を乗じて得た額とする。

キ 期末手当及び勤勉手当

- ・ 期末手当：その勤務しなかった期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算する。
- ・ 勤勉手当：その勤務しなかった期間を勤務期間から除算する。

ク 退職手当

その勤務しなかった期間の2分の1に相当する期間を在職期間から除算する。

ケ 承認の取消、休業時間の短縮

任命権者は、高齢者部分休業をしている職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難となった場合で当該職員の同意を得たときは、高齢者部分休業の承認を取り消し、又は休業時間を短縮することができる。

コ 休業時間の延長

任命権者は、職員の申請より、当該職員に係る休業時間の延長を承認することができる。