

令和4年度

市町村教育委員会教育長・教育委員研修会

教職員の定年引上げ等 について

- 役職定年制
- 定年前再任用短時間勤務制
- 高齢者部分休業制度



令和5年1月25日
教育庁学校人事課

定年引上げにかかる研修会

資料1

〈 本スライドの説明内容 〉

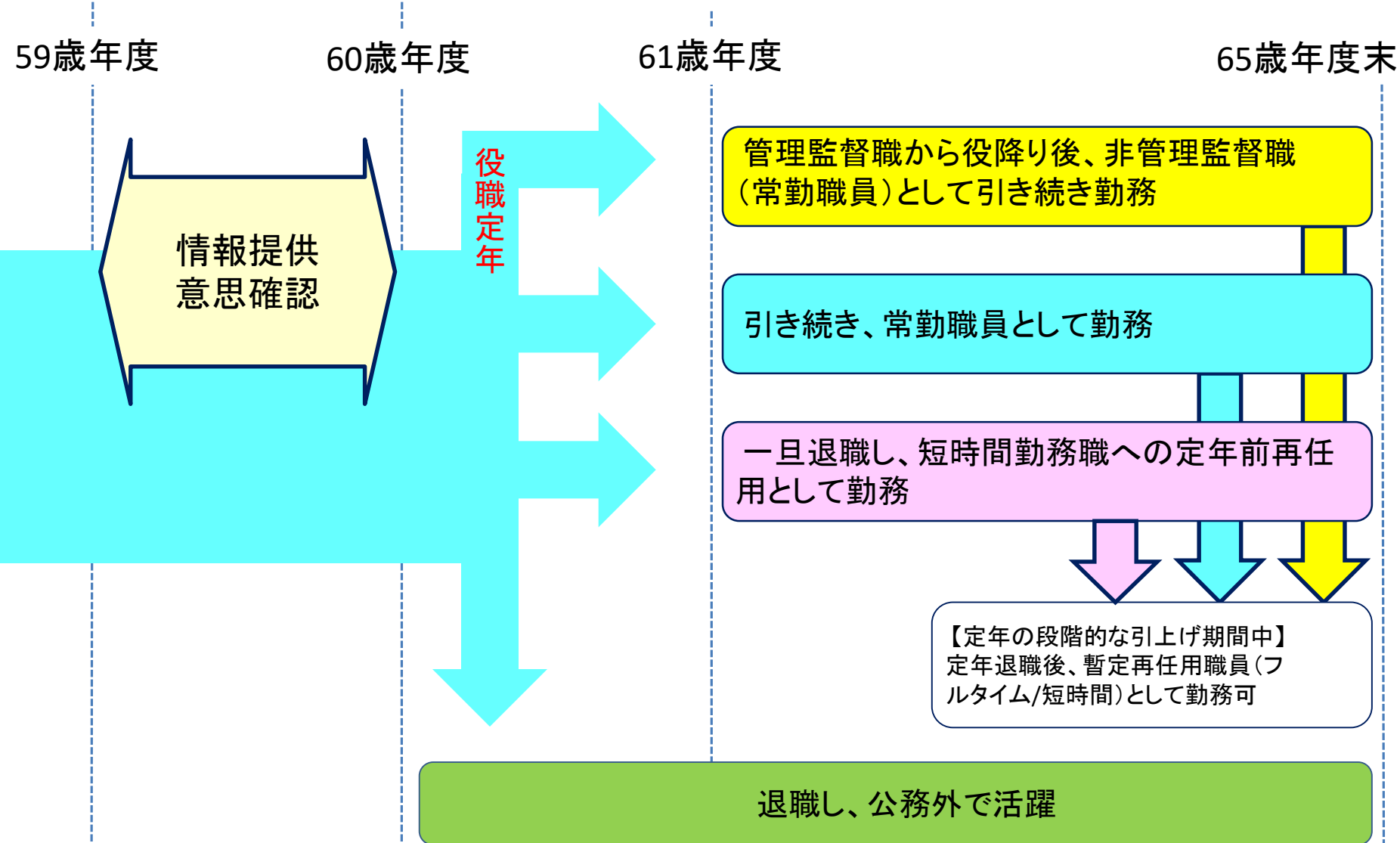
1. 地方公務員の定年の引上げについて
2. 情報提供・意思確認制度について
3. 定年の段階的引上げについて
4. 定年前再任用短時間勤務制の導入について
5. 高齢者部分休業制度の導入について
6. 管理監督職勤務上限年齢制について
7. 暫定再任用制度について

はじめに

令和3年6月の「国家公務員法等」の一部改正を受け、「地方公務員法」の一部改正が行われました。これらの法令改正が行われ定年引上げに伴う各種条例が令和5年4月1日施行されるにあたり、60歳を境に適用される制度が、次のように大きく変わります。

1. 令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ（令和5年4月の定年年齢は原則61歳）、令和13年4月に65歳となる。
2. 60歳に達した管理監督職（校長、副校長、教頭、事務長（県立学校））は、管理監督職以外の職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）が導入される。
3. 定年前の60歳以降の職員が、一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制等が導入される。
4. 60歳超職員の給与水準が、当分の間60歳時点の7割水準となる。
5. 60歳以降定年前に退職する場合でも、定年退職と同様に退職手当を算定する。
6. 高齢期職員の多様な働き方のニーズに応える選択肢の一つとして、高齢者部分休業制度を導入する。

60歳以降の勤務選択フローチャート



1. 地方公務員の定年の引上げについて

【地方公務員法第28条の6、附則第21項、第22項】

- 地方公務員の定年は、国家公務員の定年を基準として、各地方公共団体において条例で定めるものとされている。
- 国家公務員法等改正法により、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、65歳とされることを踏まえ、地方公務員の定年についても、国家公務員と同様に段階的に引き上げ、65歳とする必要。(各地方公共団体が条例改正で対応)

1. 定年の段階的引上げ

現行60歳の定年を段階的に引き上げて65歳とする。

(なお、現業職についても、現行63歳の定年を令和11年度より段階的に引き上げ、65歳とする。)

| | 現行 | 令和5年度 ～6年度 | 令和7年度 ～8年度 | 令和9年度 ～10年度 | 令和11年度 ～12年度 | 令和13年度 ～【完成形】 |
|----|-----|---------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|
| 定年 | 60歳 | 61歳 | 62歳 | 63歳 | 64歳 | 65歳 |

(※) 定年の引上げに併せて、現行の60歳定年退職者の再任用制度は廃止

(定年の段階的な引上げ期間中は、定年から65歳までの間の経過措置として現行と同様の制度を存置)

2. 情報提供・意思確認制度について

【地方公務員法 附則第23項～第25】

情報提供・意思確認制度は、任命権者に対し、

- 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を義務付けた制度です。
- 職員は、60歳以降は給与が7割水準となることや、管理監督職の職員にあつては管理監督職勤務上限年齢による降任等の対象となるなどの60歳以降に適用される制度が大きく変わることになるため、引き続き常勤職での勤務を希望するか、一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか、退職するかを選択して、その意思を表明できることになりました。

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(定年前再任用短時間勤務制)
3. 給料月額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歳等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

情報提供から
意思確認まで
十分な期間を確保
するよう努める

※ 職員の意思表示には法律的效果は生じません。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等手続が必要です。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な職・職務・勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職を申し出ることは可能です。

3. 定年の段階的引上げについて

○ 国家公務員のスケジュールと同様、以下の通り段階的に定年を引き上げる条例改正を行った。

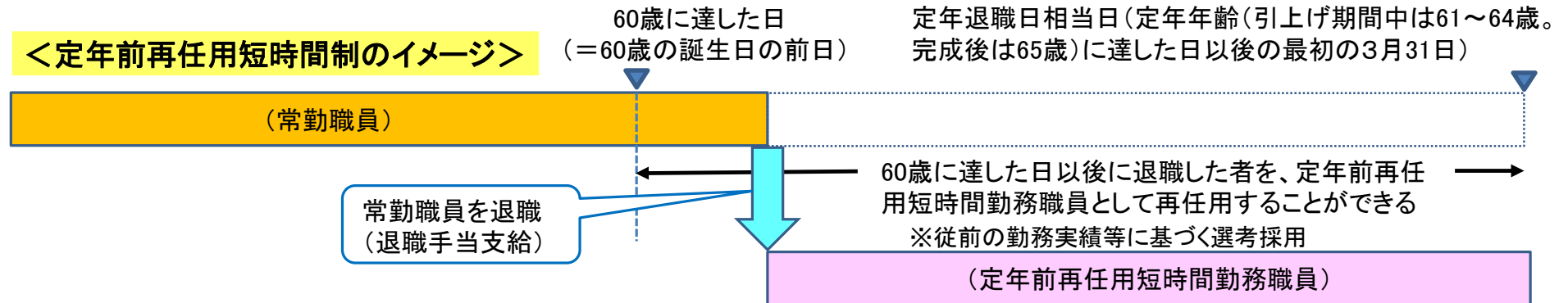
| 年度 | R4 (2022) | R5 (2023) | R6 (2024) | R7 (2025) | R8 (2026) | R9 (2027) | R10 (2028) | R11 (2029) | R12 (2030) | R13 (2031) | R14 (2032) | R15 (2033) |
|------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 定年 | 60 | 61 | 61 | 62 | 62 | 63 | 63 | 64 | 64 | 65 | 65 | 65 |
| S.32.4.2 ～ S.33.4.1 | 65歳 ※ 再任用⑤ | | | | | | | | | | | |
| S.33.4.2 ～ S.34.4.1 | 64歳 再任用④ | 65歳 暫再⑤ | | | | | | | | | | |
| S.34.4.2 ～ S.35.4.1 | 63歳 再任用③ | 64歳 暫再④ | 65歳 暫再⑤ | | | | | | | | | |
| S.35.4.2 ～ S.36.4.1 | 62歳 再任用② | 63歳 暫再③ | 64歳 暫再④ | 65歳 暫再⑤ | | | | | | | | |
| S.36.4.2 ～ S.37.4.1 | 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 | | | | | | | |
| S.37.4.2 ～ S.38.4.1 | 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 | | | | | | |
| S.38.4.2 ～ S.39.4.1 | 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 | | | | | |
| S.39.4.2 ～ S.40.4.1 | 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 | | | | |
| S.40.4.2 ～ S.41.4.1 | 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 | | | |
| S.41.4.2 ～ S.42.4.1 | 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 | | |
| S.42.4.2 ～ S.43.4.1 | 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 | |
| S.43.4.2 ～ S.44.4.1 | 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 |

※ 年齢は年度末年齢

4. 定年前再任用短時間勤務制について

【地方公務員法第22条の4及び第22条の5】

- 定年引上げにより65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中、60歳以降の職員の多様な働き方のニーズに対応するため、60歳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制度。
- 任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日まで。
- （勤務時間、給与の仕組み等は、現行の再任用制度（短時間勤務）と同様。）



(参考1) 定年前再任用短時間勤務制と現行の再任用制度（短時間勤務）の比較

| | 定年前再任用短時間勤務制 | 現行の再任用制度(短時間勤務) |
|-------------|-------------------|-----------------|
| 職員の身分 | 非常勤職員(短時間勤務の職) | 非常勤職員(短時間勤務の職) |
| 職の異動(身分の変動) | 退職後、短時間勤務の職に再任用 | あり(短時間勤務の職に再任用) |
| 制度利用可能年齢 | 60歳以降 | 60歳以降 |
| 任期 | 常勤職員の定年退職日に当たる日まで | 1年を超えない範囲内 |
| その他 | フルタイム勤務への復帰は不可 | フルタイム勤務への復帰は不可 |

(参考2) 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。

5. 高齢者部分休業制度について

- 加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事など地域貢献等を想定し、定年退職前に先行的に休業を取得することができる制度。 ※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
- 任命権者は、高年齢として条例で定める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、条例で定めるところにより、定年退職日までの期間について、当該職員が勤務時間の一部につき勤務しないことを承認することができる。(部分休業を承認できる。)

(参考) 定年前再任用短時間勤務制と高齢者部分休業制度の比較

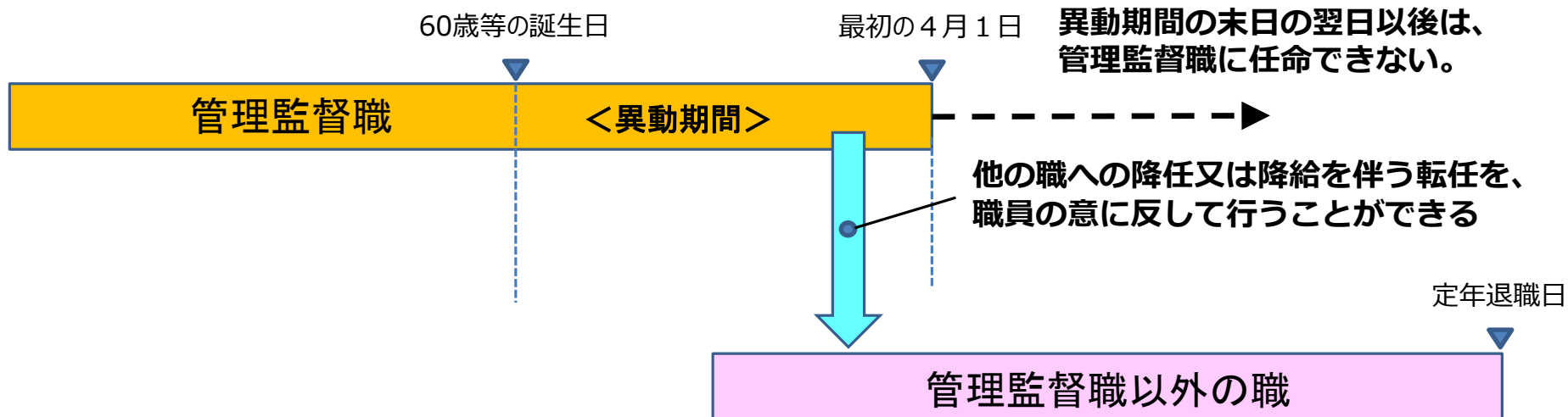
| | 定年前再任用短時間勤務制 | 高齢者部分休業制度 |
|-------------|-------------------|-----------------------|
| 職員の身分 | 非常勤職員(短時間勤務の職) | 期限の定めのない常勤職員 |
| 職の異動(身分の変動) | 退職後、短時間勤務の職に再任用 | なし |
| 制度利用可能年齢 | 60歳以降 | 高年齢として条例で定める年齢(55歳)以降 |
| 任期 | 常勤職員の定年退職日に当たる日まで | 常勤職員の定年退職日に当たる日まで |
| その他 | フルタイム勤務への復帰は不可 | フルタイム勤務への復帰が可能 |

6. 管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる「役職定年制」)について

【地方公務員法第28条の2～第28条の4】

- 組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持するため、管理監督職勤務上限年齢制(役職定年制)を導入する。
- ・管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任(第28条の2)
管理監督職の職員で管理監督職勤務上限年齢に達している者を、管理監督職勤務上限年齢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)に他の職(管理監督職以外の職等)に異動させる。
 - ・管理監督職への任用への制限(第28条の3)
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はできない。(管理監督職から降任等をされた職員の場合はその日以後、新たに管理監督職に就くことはできない。)

<役職定年による降任等のイメージ>



定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

2 情報提供と意思確認制度について

質問3：令和4年度の情報提供と意思確認は、いつ、どのような形で行われるのか？

答) 各学校の説明会で用いる研修資料等については、教育庁学校人事課より提供いたします。(以下を参照)

- ①校内研修会用実施要項
- ②校内研修会配布用説明資料(説明スライド及びQ&A等)
- ③校内研修会用オンデマンド説明動画
- ④今後の予定(申請、スケジュール等)

各学校において校長から対象となる職員への説明会をお願いいたします。

定年前再任用短時間勤務制度にかかる意思確認の時期は令和5年4月頃を予定しています。令和5年度以降の情報提供と意思確認は、定期人事異動の日程に沿う形で行います。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

資料2より抜粋

2 情報提供と意思確認制度について

質問5：60歳到達後の職員の働き方について、どのような選択肢があるのか？

答) 60歳到達後の職員の働き方については、以下の選択肢が想定されています。

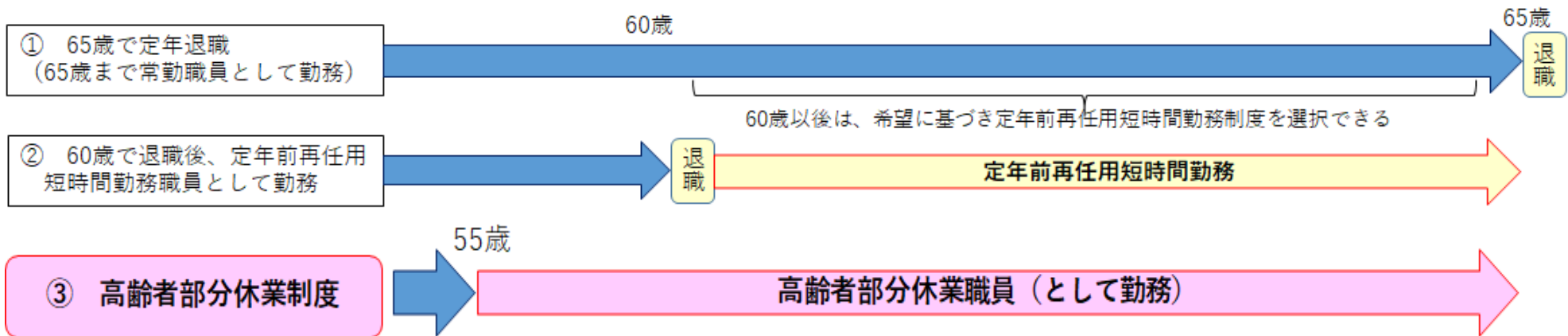
- ①65歳まで常勤職員として勤務（※制度完成後の65歳で定年退職を想定）
- ②60歳で退職後、「定年前再任用短時間勤務職員」として勤務
- ③55歳に到達して以後の4月1日以降に、「高齢者部分休業」を申請し部分休業を行う常勤職員として勤務。
- ④前提となる要件を満たす教職員については、制度完成の令和13年度まで、「暫定再任用職員」として勤務することも可能。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

2 情報提供と意思確認制度について

質問5：60歳到達後の職員の働き方について、どのような選択肢があるのか？



定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

3 「定年前再任用短時間勤務制」について

質問6：「定年前再任用短時間勤務制」はどのような制度か？

答) 「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、従前の勤務実績などに基づく選考により、短時間勤務の職に採用することができる制度です。

「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）までとなります。

(※「定年退職日相当日」とは、令和5年度から令和13年度の制度完成まで2年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げられる常勤職員の定年退職日のこと)

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

3 「定年前再任用短時間勤務制」について

質問7：定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間等に制限はあるか？

答) 「定年前再任用短時間勤務職員」の勤務時間については、現行の再任用短時間勤務と同じく、常勤職員の3/5の勤務時間(週合計23時間15分)とします。
(資料3参照)

質問8：学校現場では、どのような働き方を想定しているか？

答) 教諭については、学級(HR)担任以外の分掌となることを想定しております。
なお、定年前再任用短時間勤務制を希望する職員の状況(教科、希望する地域等)を踏まえ、公立学校教職員人事異動方針に従って配置することになります。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

資料2より抜粋

3 「定年前再任用短時間勤務制」について

質問9：「定年前再任用短時間勤務職員」の任期の始期と終期はいつか？

答) 「定年前再任用短時間勤務職員」の任期の始期は、「教職員の勤務の特殊性を踏まえ」原則として60歳到達後に退職した日以後、最初の4月1日とします。また、「定年前再任用短時間勤務職員」の任期の終期は、定年退職日相当日と法律で定められています。

質問10：60歳に達する前に退職した元常勤職員は、「定年前再任用短時間勤務制」の対象となるか？

答) 「定年前再任用短時間勤務職員」として採用できるのは、60歳の退職年齢に達した日以後に退職した者に限られます。そのため60歳に達する前に早期または普通退職した元常勤職員を「定年前再任用短時間勤務職員」として採用することはできません。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

資料2より抜粋

3 「定年前再任用短時間勤務制」について

質問11：60歳以降に退職し、一定の期間を置いた後、「定年前再任用短時間勤務」職員として勤務することは可能か？

答) 60歳以降に退職した職員を、一定の期間を置いた後に採用することは可能です。その例として、以下の2例があります。

例①：職員が60歳以降に退職後、状況の変化等があり「定年前再任用短時間勤務職員」としての採用を希望する場合。（例は61歳で採用を想定。制度完成後の65歳で定年。）

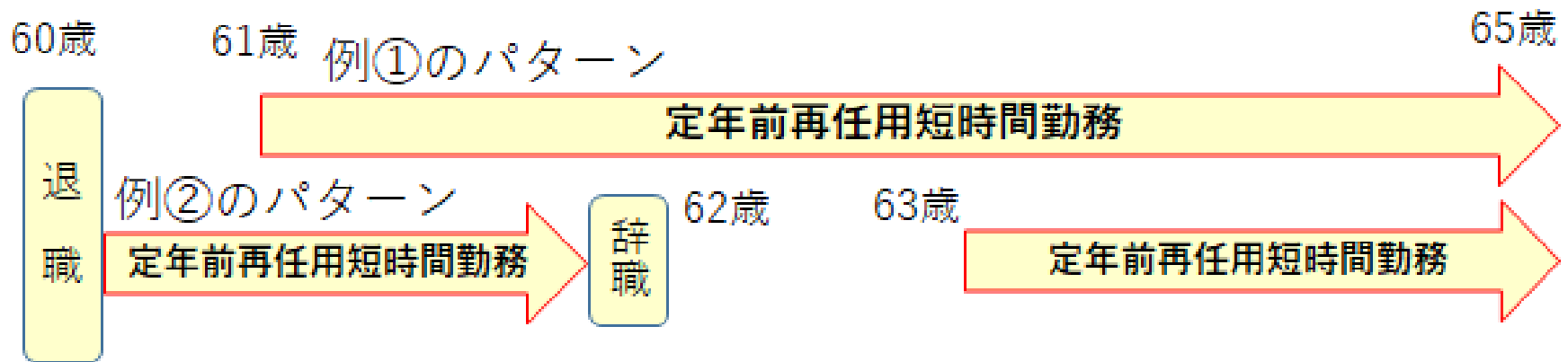
例②「定年前再任用短時間勤務」の職を任期途中で辞した職員が、再度、「定年前再任用短時間勤務」の職を希望する場合。（例は62歳で一旦退職後、63歳で再度採用。）

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

資料2より抜粋

3 「定年前再任用短時間勤務制」について

質問11：60歳以降に退職し、一定の期間を置いた後、「定年前再任用短時間勤務」職員として勤務することは可能か？



定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

4 「高齢者部分休業制度」について

質問14：「高齢者部分休業制度」の休業期間の設定について。自由に取得期間を設定できるのか？

答) 高齢者部分休業は、定年退職の前倒し的に部分休業を取得するという制度であり、休業期間については、当該職員から申請のあった翌年度4月1日から定年退職日相当日までの全期間となっています。

質問16：「高齢者部分休業制度」について、公務の運営に支障がないと認めた場合、学校ではどのような働き方が想定されているのか？
また、定期人事異動の対象となるのか？

答) 「高齢者部分休業制度」については、部分休業を認める勤務の性質上、教諭については学級(HR)担任以外の分掌となることを想定しています。

また、「公務の運営に支障がない」と認めるのは「任命権者」ですが、教職員の勤務の特殊性を踏まえ、休業を補充する複数のパターンを設定し、部分休業を取得できるようにします。

なお、「高齢者部分休業制度」の利用者も定期人事異動の対象となります。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

4 「高齢者部分休業制度」について

質問19：終期は定年退職日相当日としているが、年度途中で休業時間を「短縮」することや「取消し」することを想定しているか？

答) 「高齢者部分休業制度」は、部分休業を取得する事由が生じたときに、当該職員の申請に基づいて任命権者が承認するものです。

そのため、当該事由に変更があった場合には、休業時間の「短縮」や「延長」、「取消し」等が必要になることも想定されます。

ただし、「公務の運営に支障がない」よう、「短縮」や「延長」、「取消し」等は、申請のあった日の翌年度4月1日以降に認めることとします。

4 「高齢者部分休業制度」について

質問21：制度導入の趣旨として、「加齢による諸事情」等が挙げられているが、申請に際して「部分休業を取得する事由を証明する書類等」の提出を求めるのか？

答) 「加齢による諸事情」には様々な事由が考えられるため「当該事由を証明する書類等」の提出までは求めませんが、申請書にその事由を記入していただくことを想定しています。（「短縮」、「延長」、「取り消し」の際には事由が変更したことを確認する必要があるため）

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

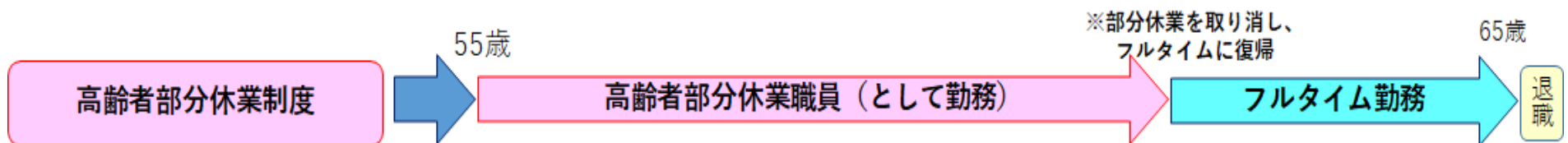
資料2より抜粋

4 「高齢者部分休業制度」について

質問23：高齢者部分休業制度を利用していたが、申請事由の状況が変わり、「取消し」を行う場合、当該職員の勤務の形態はどのようになるか？

答) 「高齢者部分休業制度」の利用を途中で取り消す場合は、「フルタイム勤務」に戻り勤務することが可能です。

ただし、「公務の運営に支障」があるため、「取消し」が認められ「フルタイム勤務」に戻るのは、申請のあった日の翌年度4月1日以降となります。



4 「高齢者部分休業制度」について

質問24：「高齢者部分休業制度」の申請が承認されない場合はあるか？

答) 「高齢者部分休業制度」の趣旨と申請者の意向を踏まえ、補充パターン(A)～(D)に当てはまる申請については、原則として認められます。しかし、下記の申請については承認されません。

- (1) 補充パターン(A)～(D)に当てはまらない申請
- (2) 管理職及び海事職(船員)

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

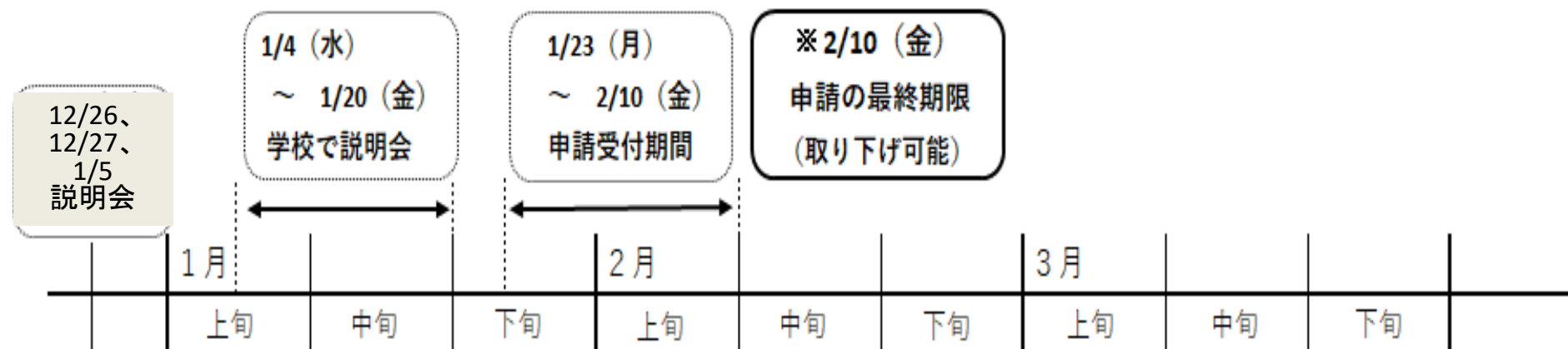
資料2より抜粋

4 「高齢者部分休業制度」について

質問27：令和5年度から高齢者部分休業を取得したい場合、今年度の申請スケジュールはどうなっているか？

答) 今年度の申請スケジュールは、定期人事異動の日程に沿って、申請受付期間を1月23日(月)～2月10日(金)までとします。(下図参照)

高齢者部分休業制度の申請スケジュール(R4年度)



高齢者部分休業制度の補充パターン(例)

高齢者部分休業制度の補充パターン（例）

勤務時間（1日：7時間45分、週合計：38時間45分）

| 補充パターン | 例 | 本務職員 | 補充職員 (任期付短時間勤務職員等) | 備考 |
|--------|----|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| A | 例1 | 勤務時間の週合計 ：23時間15分（7時間45分×3日） | 勤務時間の週合計 ：15時間30分（7時間45分×2日） | 現行の再任用短時間勤務と同じ形 |
| B | 例2 | 勤務時間の週合計 ：23時間15分（始業時から勤務） | 勤務時間の週合計 ：15時間30分（午後から勤務） | Aパターンを1日の中で分割する形 |
| C | 例3 | 勤務時間の週合計 ：25時間50分（給食指導あり） | 勤務時間の週合計 ：12時間55分（給食指導なし） | 小学校を想定し、本務職員が給食時間まで勤務（担当）する形 |
| | 例4 | 勤務時間の週合計 ：25時間50分 | 勤務時間の週合計 ：12時間55分 | 例3の勤務時間の週合計に合わせた形 |
| D | 例5 | 勤務時間の週合計 ：20時間25分（給食指導なし） | 勤務時間の週合計 ：18時間20分（給食指導あり） | 小学校を想定し、補充職員が給食時間から勤務（担当）する形 |
| | 例6 | 勤務時間の週合計 ：20時間30分 | 勤務時間の週合計 ：18時間15分 | 例5の勤務時間の週合計に合わせた形 (例5とは週合計に5分の違い) |

※ 高齢者部分休業制度の始期は4月1日とし、終期は定年退職日相当日までとする。1週間の勤務時間のうち2分の1までを休業することができる。

※ 網掛けの「例3」と「例5」は小学校を想定し、給食時間を本務職員が担当する場合とそうでない場合を例示したもの。

〈前提として〉

1. 部分休業は、補充パターンの形に当てはまる場合のみ、取得可能となる。
(休業する本務職員の勤務時間、補充職員の勤務時間の合計時間は変更不可。)
2. 曜日の入れ替えは可とする。
3. 日課表に合わせた微調整も可とする。
(始業時間、昼食時間、終業時間等)

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q & A)

資料2より抜粋

6 「暫定再任用制度」について

質問31：暫定再任用とはどのような制度か？

答) 暫定再任用とは、定年引上げで、現行の再任用制度が廃止されることにより、定年の段階的な引上げ期間において、年金受給開始年齢までの継続的な勤務を可能とするため、現行と同様の再任用制度として設けられたものです。

暫定再任用制度の対象となる職員（下図参照）については、現行制度における再任用制度と同様に、常時勤務を要する職（フルタイムの職）と短時間勤務の職（ショートタイムの職）のいずれにも採用可能です。

定年引上げに伴う教職員の働き方(Q&A)

資料2より抜粋

6 「暫定再任用制度」について

質問31：暫定再任用とはどのような制度か？

