

60歳以降の働き方について

令和5年10月
人事部

職員の定年年齢の引き上げに関する基本的な考え方

京都大学の職員の定年年齢は60歳と定めていたところであるが、この度、以下の理由のとおりこの年齢を段階的に65歳に引き上げるとともに、職員が多様な働き方を選択できるようにすることとした。

我が国において少子高齢化の進展、若年労働力人口の減少に対応するため、高齢者の活用が急務であり、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作ることが社会全体の重要な課題となっている。また、国家公務員においては、平均寿命の伸長や少子高齢化の進展を踏まえ、豊富な知識、技術、経験等を持つ高齢期の職員に最大限活躍してもらうため、定年年齢を65歳に引き上げた。

本学においてはこれまで、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正に対応するため、65歳までの雇用機会の確保措置として再雇用制度（再雇用職員と時間再雇用職員）を整備し、シニア職員（現行の定年年齢以上の職員をいう。以下同じ。）の希望に応じて雇用を行ってきたところであるが、既存の制度では職責や勤務態様等から職員のモチベーションの低下が懸念され、また、豊富な知識、技術、経験等がフルに発揮できない状況となっている。

まず、シニア職員がその能力を存分に発揮し、活躍していくためには、フルタイムで責任を持って働けるよう定年年齢を引き上げることで、シニア職員が知識・経験を生かした業務を担い、その知識・経験を若手へ継承を行うこと等により大学全体としてのパフォーマンスの向上が見込まれる。ただし、人件費が増大することが予測されるので、60歳に達した日後の最初の4月1日以降の給与については、当分の間、俸給月額及びそれに基づく手当を7割とする。

なお、定年年齢を引き上げた場合も将来的な年齢構成に歪みが出ないように新規採用を継続的に行うことで組織の活性化を図る。

次に、組織内人事の新陳代謝を促し、組織活力を維持することを目的として役職定年制を導入し、一定の役職に就いている職員を、60歳に達した日後における最初の4月1日に役職以外の職に配置換えを行う。

さらに、様々な事情を抱える高齢期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（定年前）に退職した職員を、本人の希望により短時間勤務の職に再雇用する仕組み（定年前再雇用職員制度）を制定する。

最後に、今回の職員の定年年齢の引き上げは、単に勤務する期間が延びるだけでなく、今までに得た知識や経験を生かして本学にどのように貢献できるか、または能力が発揮できるか、あるいは社会に貢献できるか、について各職員が人生設計と働き方について自ら考える契機になればと考えている。

1. 職員の定年年齢の段階的引上げ

シニア職員により活躍していただくため、定年延長を実施

- 定年年齢（60歳または63歳）を2年に1歳ずつ引上げ65歳とする

	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】
定年	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

2. 役職定年制の導入、多様な働き方の整備

組織内人事の新陳代謝を促し、組織活力を維持するため役職定年制を導入

- 60歳に達した日後の最初の4月1日に、管理監督職以外の職（シニアエキスパート、シニアスタッフに配置換えする

多様な働き方に対応するため、定年前再雇用制度を整備

- 60歳に達した日後定年前に退職した職員を本人の希望により短時間職に再雇用する仕組みを設ける

3. 60歳に達した職員の給与

国家公務員の給与の状況等を踏まえ給与を設定

- 当分の間、61歳に達する年度から俸給月額及び俸給月額に基づく手当等は7割支給とする

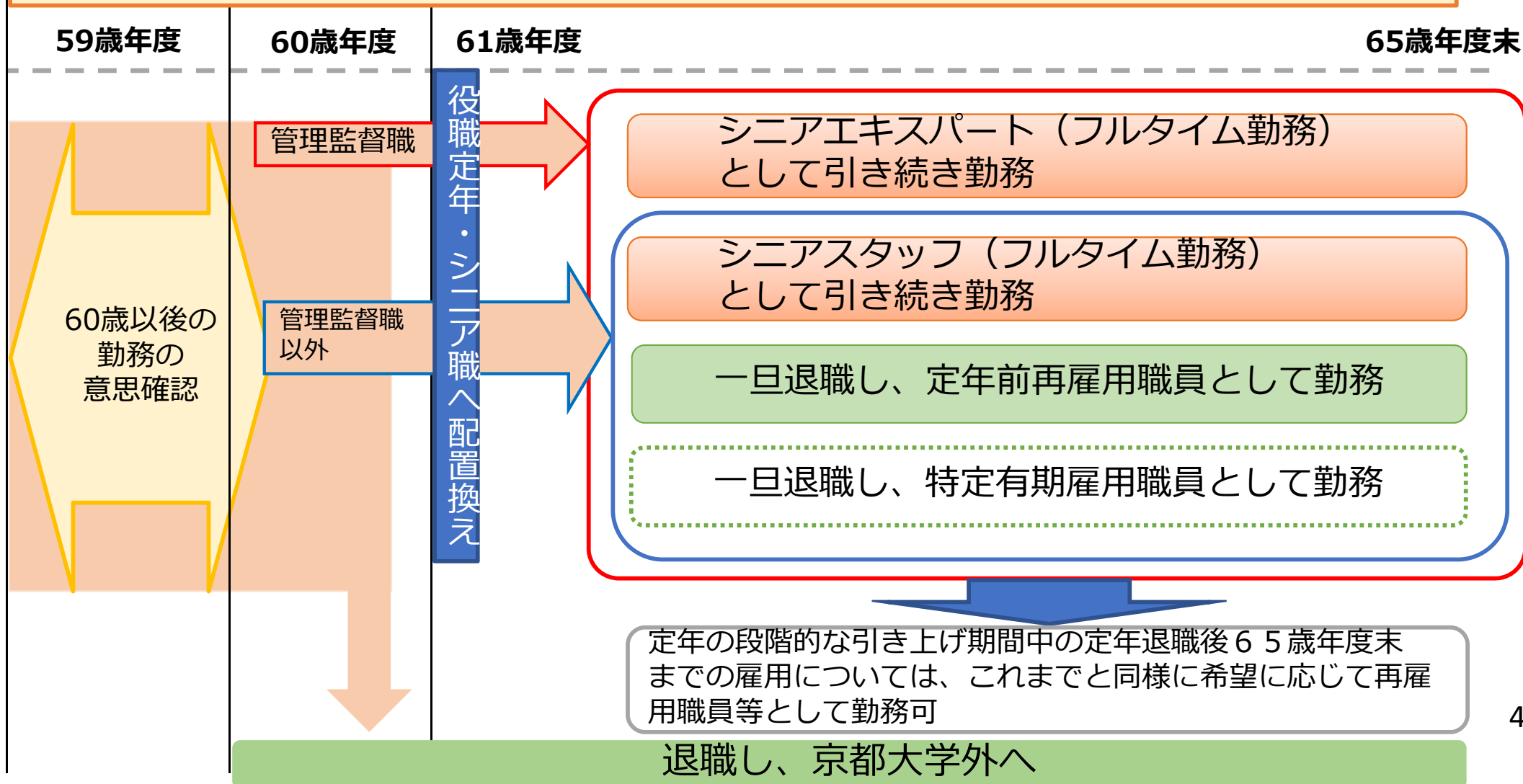
4. 退職手当・早期退職制度

60歳以降のライフプランを考慮して、退職手当を算定

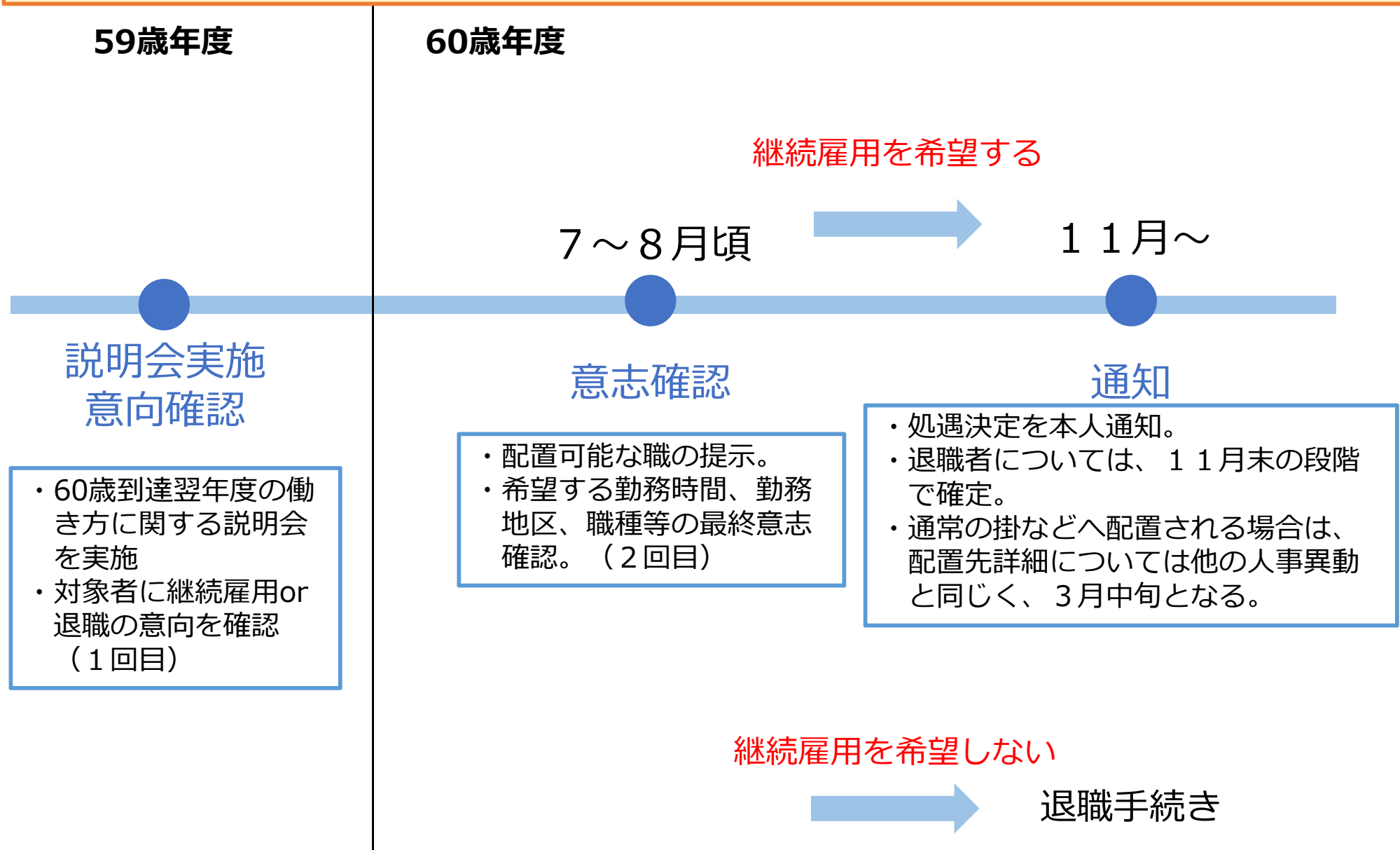
- 当分の間、60歳以後定年前に退職した者は、定年退職と同様に退職手当を算定する
- 当分の間、職員の早期退職制度について、定年の引き上げに関わらず、「満60歳から15年を減じた年齢」を対象年齢として、手当算定等を行う

60歳以降の勤務選択フロー

- ①すべての職員は、61歳年度の4月1日にシニア職へ配置換えとなります。
 - ・シニアエキスパート（例）一般職（一）俸給表適用者事務系の場合、課長補佐～専門職員相当の職
 - ・シニアスタッフ（例）一般職（一）俸給表適用者事務系の場合、掛員相当の職
- ②61歳年度の4月1日以後、指定役職に就くことはできません。
指定役職 = 俸給の特別調整額支給職（いわゆる管理監督職）
- ③一旦退職し、退職手当の支給を受けたうえで、定年前再雇用職員、特定有期雇用職員として再雇用を希望することができます。



定年延長に伴い、役職定年や基本給等が7割となること等、60歳以降に適用される制度が変わることになるため、役職定年年齢の1年前に60歳到達翌年度以降の働き方について情報提供を行い、働き方の意向を確認することとなります。



段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

(年度)	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
西暦	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
定年	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65

S38.4.2.～ S39.4.1.生	60歳	61歳 61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
S39.4.2.～ S40.4.1.生	59歳	60歳	61歳 61歳	62歳 62歳	63歳	64歳	65歳				
S40.4.2.～ S41.4.1.生	58歳	59歳	60歳	61歳 61歳	62歳 62歳	63歳 63歳	64歳	65歳			
S41.4.2.～ S42.4.1.生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 61歳	62歳 62歳	63歳 63歳	64歳 64歳	65歳		
S42.4.2.～ S43.4.1.生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 61歳	62歳 62歳	63歳 63歳	64歳 64歳	65歳 65歳	
S43.4.2.～ S44.4.1.生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳 61歳	62歳 62歳	63歳 63歳	64歳 64歳	65歳 65歳

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歳となります。

定年完成



61歳年度以降、シニア職として勤務

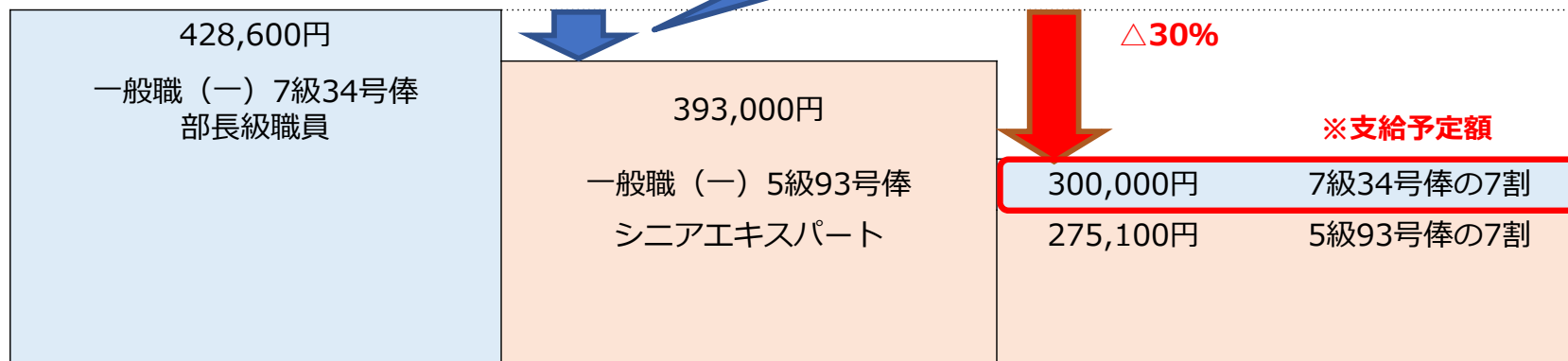
61歳年度以降、定年前再雇用職員等、従来の再雇用職員等として勤務
※ 職種によって特定有期雇用職員として雇用する場合有

61歳年度以降の基本給について

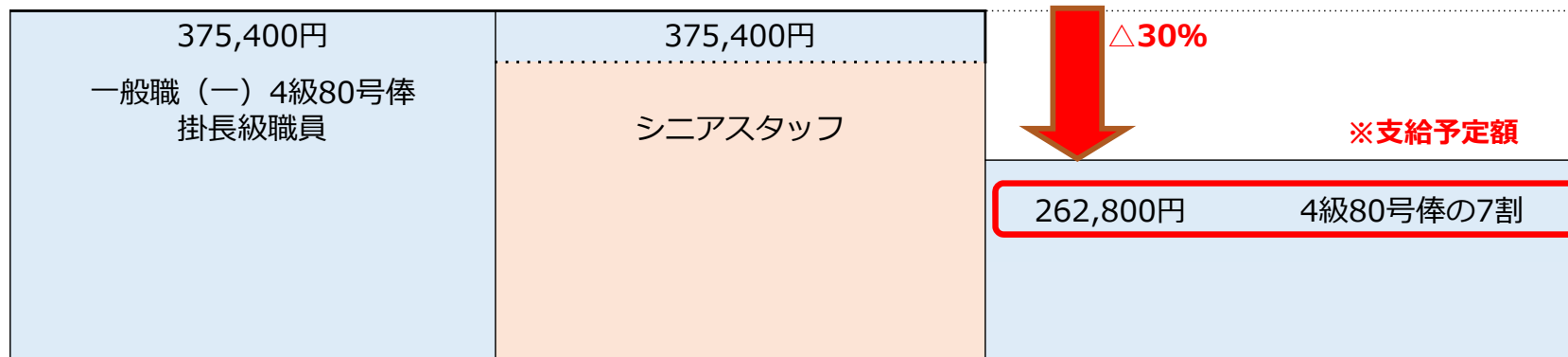
当分の間、61歳年度の4月1日以後の俸給月額等について、以下のとおりとなります。

- (1) 61歳年度の4月1日以後に受ける俸給月額、俸給の調整額に100分70を乗じて得た額を支給
- (2) (1)の月額が60歳年度の3月31日時点で受けていた俸給月額の100分の70に達しない場合は、(1)の月額との差額に相当する額を支給する。(指定役職からの配置換を行う者(下記①)のみ)

①指定役職(管理監督職)の場合



②指定役職以外の場合



61歳年度以降の基本給の試算について

- ・こちらで、61歳年度以降の俸給月額（基本給）について試算ができます。
- ・お手元にご自身の「給与（支給明細）」をご用意の上、ご覧ください。
- ・以下の にご自身の情報をご記入ください。

引き続きシニア職として勤務する場合

- ・当分の間、俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準となります。

[Step1] ご自身の俸給月額をご確認ください。

①「給与（支給明細）」等により、ご自身の俸給表、職務の級及び号俸をご確認ください。

俸給表 →

級 → 級

号俸 → 号俸

給与（支給明細）

令和 年 月 日 ~ 月 日

機 関 Organization		
京都大学		
0280		
予算区分 Budget division	級号俸 Grade and Pay step	また days
0	一般(一) 〇-〇	a b - c

※給与（支給明細）の備考欄に「標準級号俸」の表示のある方は、そちらの級号俸を使用してください。

② a~cをもとに俸給表から俸給月額をご確認ください。

俸給月額 → 円

<俸給表の確認方法> 「京都大学規程集」で検索→「第2編 人事」→「第2章 人事」→「給与規程」

a 給与規程 別表第1

一般職俸給表(一)			
職務の級 号俸	4級	5級	6級
	俸給月額	俸給月額	俸給月額
1	266,000	290,700	319,200
2	267,700	292,900	321,400
3	269,200	295,000	323,700
4	271,000	297,000	325,900
5	272,700	298,800	328,100
6	274,500	300,800	330,100

[Step2] 7割措置後の俸給月額を算出してください。

円 × 70% = 円 (100円未満四捨五入)



60歳に達した日以後における最初の4月1日以後、

円 が俸給月額（基本給）として支給されます。

※諸手当についても、7割水準となるものがあります。諸手当のページをご確認ください。

61歳年度以降の諸手当について

61歳年度以後の諸手当は、①または②の2パターンに整理されます。

- ① 60歳年度までの職員に支給される手当額の7割水準となる手当
- ② 60歳年度までの職員と同額の手当（7割水準とならない手当）

引き続きシニア職として勤務する場合の諸手当

7割水準とする手当

60歳に達した日後の最初の4月1日以後、
60歳年度までの手当額の7割水準になります。

7割水準の額を基本に新たな額を設定する手当

◆ 俸給の調整額

※60歳年度までの手当額×70%
(50円未満は切捨、50円以上は100円単位に切上げ)

俸給等に連動した額とする手当

- ◆ 都市手当
 - ◆ 広域異動手当
 - ◆ 遠隔地異動・出向手当
 - ◆ 特勤勤務手当
 - ◆ 特勤勤務手当に準ずる手当
 - ◆ 超過勤務手当
 - ◆ 休日給
 - ◆ 夜勤手当
 - ◆ 期末手当
 - ◆ 勤勉手当
- ※役職加算は、シニア職の相当の級で計算されます。

7割水準としない手当

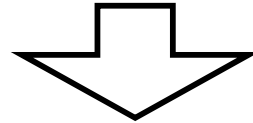
60歳に達した日後の最初の4月1日以後も、
60歳年度までの手当額と同額です。

- ◆ 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
- ◆ 寒冷地手当
- ◆ 入試手当
- ◆ 衛生管理手当
- ◆ 看護職員調整手当

定年前再雇用職員について

60歳年度末で一旦退職し、退職手当の支給を受けたうえで、定年前から再雇用職員を希望することができます。
業務内容や勤務時間、給与等は従前の再雇用職員と変更はありません。

61歳年度



職名	業務の種類	業務の内容	給与等
再雇用職員 1日7時間 週35時間勤務	困難業務	事務部が置かれていないセンターや施設等の管理運営業務を一手に担う等、責任が伴いかつ難易度の高い業務 在職中の高度な経験（概ね課長補佐職以上）をもとに行う職員の指導・育成及び専門職員相当の業務	俸給月額：260,000円 手当：超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、特殊勤務手当、衛生管理手当、通勤手当
	通常業務	困難業務、軽作業等に該当しない一般的な事務、技術、技能に関する業務等	俸給月額：210,000円 手当：超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、特殊勤務手当、衛生管理手当、通勤手当
時間再雇用職員 1日6時間 週30時間勤務	軽作業	建物管理、検収所受付業務等の軽易な作業、その他の事務、技術、技能に関する補佐業務又は労務作業等	時間給：1,050円～1,500円 手当：超過勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、特殊勤務手当、通勤手当

61歳年度以降の雇用保険からの給付について

61歳年度以降の賃金が、60歳時点の賃金に比べて75%未満に低下する場合、雇用保険から「**高年齢雇用継続給付**」を受けられます。（雇用保険の被保険者であった期間が5年以上必要）

高年齢雇用継続給付

支給額

61歳年度以降の各月の賃金が、

①60歳時点の賃金（60歳到達前6ヶ月の平均賃金）の61%以下に低下した場合

→ 各月の賃金 × 15%

②60歳時点の賃金（60歳到達前6ヶ月の平均賃金）の61%超75%未満に低下した場合

→ 各月の賃金 × 低下率に応じた割合（15%から徐々に逡減する割合）

※60歳時点の賃金の上限は「486,300円」です。

また、高年齢雇用継続給付の支給限度額は「370,452円」です。各月の賃金が370,452円を超える場合は、給付はありません。（上限額、支給限度額は、令和5年8月1日以降の額。毎年8月1日に変更されます。）

※年金と併給となる場合は、年金の一部が支給停止されます。

①の場合 年金受給額のうち標準報酬月額6%が支給停止

②の場合 年金受給額のうち標準報酬月額に6%から徐々に逡減する率（支給停止率）を乗じて得た額が支給停止

支給期間

65歳に達する月まで

（参考）年金について

支給開始時期

昭和36年4月2日以降に生まれた方は、65歳の誕生日の翌月（誕生日が1日の場合は当月）から支給開始されます。

年金額等

実際の年金受給額等は、個々人の年金加入状況等により大きく変動いたします。
詳しくは、各自で最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

61歳年度以降の給与例（概算）

I 管理職の事務職員が、シニア職（シニアエキスパート）へ配置換えとなる場合。

60歳年度

共通事務部 課長・部局 事務長
一般職（一）6級74号俸

【給与】 601,594円
【賞与】 1,162,451円
【年収】 9,544,030円

*俸給の特別調整額110,000円、扶養手当21,500円、通勤手当8,694円で試算

61歳年度

共通事務部 シニアエキスパート
一般職（一）5級93号俸

- ・シニア職への配置換えに伴い級が変更となりますが、俸給は、60歳年度の俸給の7割が支給されます。一方で、課長職で支給されていた俸給の特別調整額は支給されなくなります。

【給与】 346,174円
【賞与】 787,848円
【年収】 5,729,784円（年収比で約60%）

*扶養手当21,500円、通勤手当8,694円で試算
*雇用保険からの給付（高年齢雇用継続給付） 月額12,000円程度

II 管理職でない事務職員が、シニア職（シニアスタッフ）へ配置換えとなる場合。

60歳年度

共通事務部 掛長
一般職（一）4級93号俸

【給与】 451,444円
【賞与】 1,042,602円
【年収】 7,502,532円

*扶養手当21,500円、通勤手当8,694円で試算

61歳年度

共通事務部 シニアスタッフ
一般職（一）4級93号俸

- ・シニア職への配置換えに伴い級に変更はありません。60歳年度の級号俸に基づき、その7割が支給されます。

【給与】 325,714円
【賞与】 673,794円
【年収】 5,256,156円（年収比で約70%）

*扶養手当21,500円、通勤手当8,694円で試算
*雇用保険からの給付（高年齢雇用継続給付） 月額8,000円程度

参考

※61歳年度以降も引き続き、給与から共済掛金や雇用保険料、所得税、住民税等が天引きされます。
※住民税は前年の所得を基に算出されるため、61歳年度からすぐに税額は下がりません。

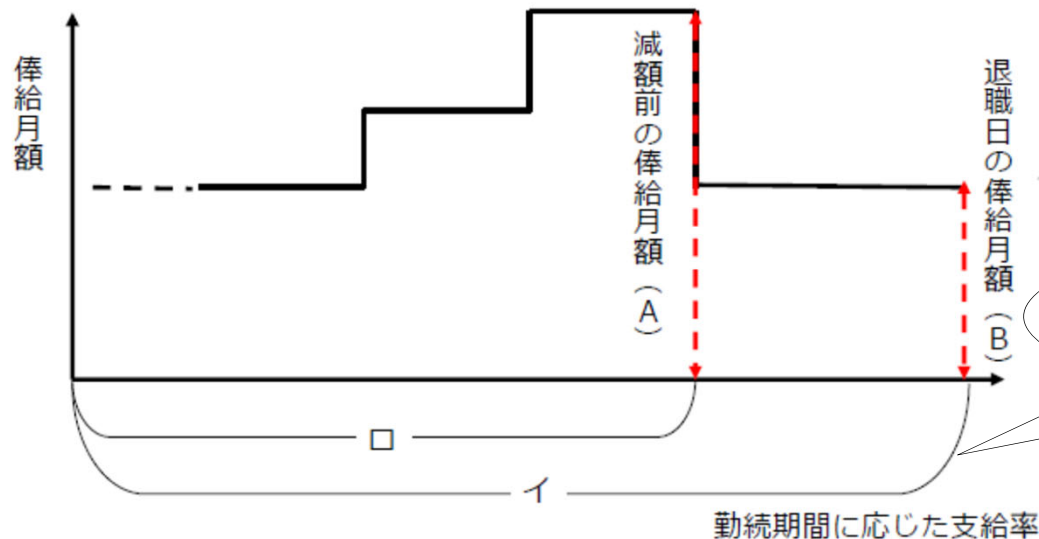
60歳に達した職員の退職手当について

- 60歳以後定年前に退職した職員が不利にならないよう、退職手当の基本額は、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定されます。
- 俸給月額 of 7割措置やシニア職への配置換えに伴い、俸給月額が減額される場合、減額前の俸給月額の最高額を考慮して退職手当の支給額を算定する「ピーク時特例」が適用されます。
- 当分の間、早期退職制度および同制度の退職手当について、「定年から15年を減じた年齢」ではなく、「満60歳から15年を減じた年齢」として取り扱います。

<退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）>

退職手当の基本額

$$\begin{aligned} &= \text{減額前の俸給月額 (A)} \times \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率 (ロ)} \times \text{調整率} \\ &+ \text{退職日の俸給月額 (B)} \times (\text{退職日までの勤続期間に応じた支給率 (イ)} - \\ &\quad \text{減額日前日までの勤続期間に応じた支給率 (ロ)}) \times \text{調整率} \end{aligned}$$



俸給月額の7割措置や
役職定年による減額後の額

定年退職による退職手当算定にかかる
勤続期間は最大35年となります。
勤続期間が35年を超える場合は、35年
として退職手当が算定されます。

定年後の生活設計

高齢期における健康、家族、家計などの状況は、職員ひとりひとり異なり、千差万別です。

このため、個人の生活の事情等に合わせて定年後の生活設計を考えることは、非常に重要なことです。

京都大学では、主に50歳以上の職員を対象として、定年後の生活、退職手当、年金、社会保険、健康管理などについて考える「生涯設計セミナー」を開催し、職業生活の節目節目で生涯設計について考える機会を提供しています。

(参考) 年金関係情報

◆KKR 国家公務員共済組合連合会

年金スマートサービス <https://www.kkr.or.jp/nenkin/kkr-2.html>

年金相談会のご案内

https://www.kkr.or.jp/nenkin/soudan_shisan/soudan/soudankai/index.html

年金に関するお問い合わせ先

https://www.kkr.or.jp/nenkin/soudan_shisan/soudan/toiawase.html

◆日本年金機構

ねんきんネット https://www.nenkin.go.jp/n_net/index.html

共済組合・諸手当一覧表

選択する職種		定員内職員 (シニアエキスパート)	定員内職員 (シニアスタッフ)	特定職員		特定医療技術職員	定年前再雇用職員 (時間再雇用)	
勤務時間		フルタイム	フルタイム	フルタイム	短時間勤務	フルタイム	短時間勤務 週20 h 以上勤務 (共済) 短期組合員 ※1	週20 h 未満勤務
健康保険・共済組合 (該当 or 非該当)		(共済) 長期組合員	(共済) 長期組合員	(共済) 長期組合員	(共済) 短期組合員 ※1	(共済) 長期組合員	(共済) 短期組合員 ※1	-
年金保険 (該当 or 非該当)	共済年金	○	○	○	-	○	-	-
	厚生年金	-	-	-	○※1	-	○※1	-
標準報酬月額	短期(健康保険)	4月	4月	随時改定	随時改定	随時改定	4月	-
	長期(年金保険)	4月	4月	随時改定	4月	随時改定	4月	-
手当 (支給の可否)	地域手当	○(7割)	○(7割)	×	×	○	×	×
	期末・勤勉手当	○(7割)	○(7割)	×	×	○	×	×
	扶養手当	○	○	×	×	○	×	×
	住居手当	○	○	×	×	○	×	×
	通勤手当	○	○	×	×	○	○	○
	単身赴任手当	○	○	×	×	○	×	×
財形貯蓄 (加入の可否)	一般/住宅/年金	○(継続のみ可)	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	×
共済積立貯金 (加入の可否)		○	○	○※2	○※1、2	○	○※1、2	×
団体積立終身保険 (加入の可否)	Aコース Bコース	○(継続のみ可)	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	×
アイリスプラン (加入の可否)	年金コース	○(継続のみ可)	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可) ※ 2	○(継続のみ可)	○(継続のみ可) ※ 2	×
	医療・日常事故コース	○	○	○	○※1	○	○※1	×
グループ保険 (加入の可否)		○	○	○	○※1	○	○※1	×
団体傷害保険 (加入の可否)		○	○	○	○※1	○	○※1	×
がん保険 (加入の可否)		○	○	○	○※1	○	○※1	×
共済貸付金 (未返済借入金の返 済)		継続	継続	退職手当で精算	退職手当で精算	退職手当で精算	退職手当で精算	退職手当で精算

※1 所定の要件を満たした者については、共済短期組合員及び厚生年金保険の資格を取得する。

I 週の所定労働時間が常勤職員の3/4以上の場合：2か月を超える雇用が見込まれていること

II 週の所定労働時間が常勤職員の3/4未満の場合：以下のすべてを満たすこと。

- a) 2か月を超える雇用が見込まれていること
- b) 週の所定労働時間が20時間以上あること
- c) 月額賃金が8万8千円以上あること
- d) 学生でないこと

※2 賞与の支給がない場合又は職員番号が変更になる場合は変更手続きが必要