

1. 職員の定年年齢の段階的引き上げについて

- ・定年年齢について規定する就業規則第22条第1項を改正し、すべての教職員の定年年齢を満65歳とする。
- ・就業規則附則において、以下のとおり職員の定年年齢を段階的に引き上げることに規定する。
- ・就業規則第22条第1項各号を削除することに伴う関係規程の整備を行う。

○ 現行60歳の原則定年が65歳に段階的に引き上げられます。

	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

＜職員の生年と定年との対応表＞

定年 (年度) 生年	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14
S37.4.2～ 38.4.1生	60歳	(61歳)	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)					
S38.4.2～ 39.4.1生	59歳	60歳	61歳	(62歳)	(63歳)	(64歳)	(65歳)				
S39.4.2～ 40.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	(63歳)	(64歳)	(65歳)			
S40.4.2～ 41.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	(64歳)	(65歳)		
S41.4.2～ 42.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	(65歳)	
S42.4.2～ 43.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

2. 各就業規則の定年年齢及び雇用年齢上限の段階的引き上げについて

職員の定年年齢の段階的引き上げに伴い、他の就業規則の適用を受ける職員についても同様の段階的引き上げを実施するため、以下の改正を行う。

- ・就業規則と同様に満60歳（満63歳）と定められている定年年齢（雇用年齢上限）を満65歳とする。

支援職員就業規則 第7条第1項
満60歳→満65歳

有期雇用教職員就業規則 別表第1
満60歳（満63歳）→満65歳

時間雇用教職員就業規則 別表第1～3
満60歳（満63歳）→満65歳

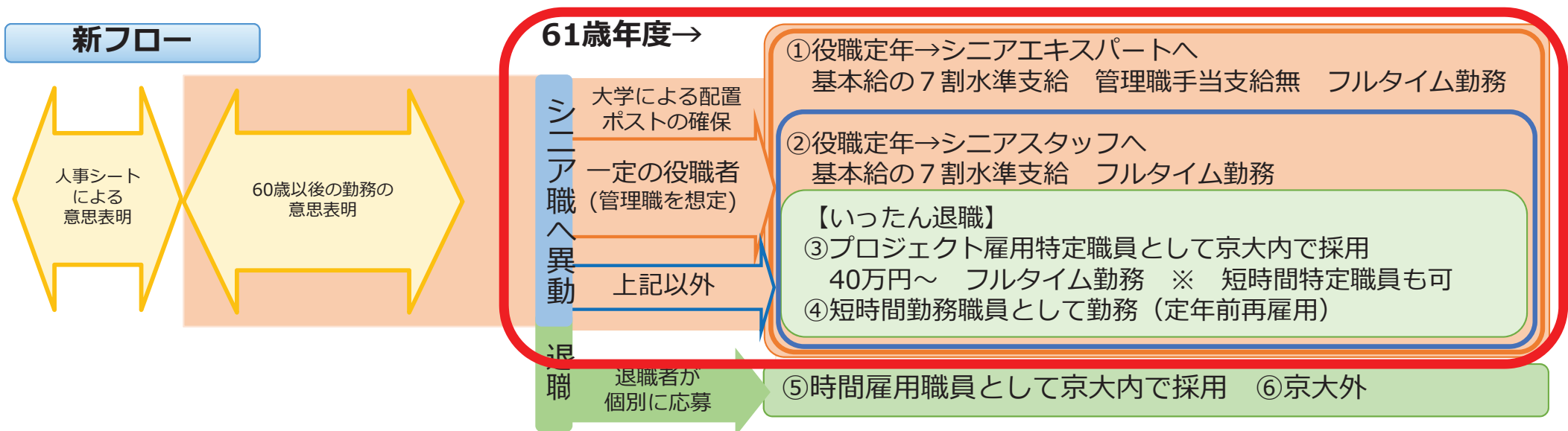
- ・各附則において、就業規則と同様に定年年齢（雇用年齢上限）を段階的に引き上げることに
ついて規定する。
※ 特定有期雇用教職員については、就業規則の定年年齢の適用を受けるため、同様に引き
上げられる。

職員の定年年齢の引上げにかかる就業規則等の改正案の概要について

3. 役職定年制の導入とシニア職の新設、定年前再雇用職員の整備について

- ・ 役職定年制を定める条項を就業規則第13条の2として新設し、以下について規定する。
 - ① 61歳年度の4月1日に指定役職以外の職（シニア職）へ配置換えする。
 - ② 満60歳に達した日後の最初の4月1日以後、指定役職に就くことはできない。
指定役職 = 俸給の特別調整額支給対象職（管理監督職）
- ・ 就業規則第13条の2を新設することに伴う関係規程の整備を行う。
- ・ 60歳年度の3月31日以後定年前に退職した職員について、定年前再雇用職員として雇用できるよう、再雇用に関する規程について改正する。

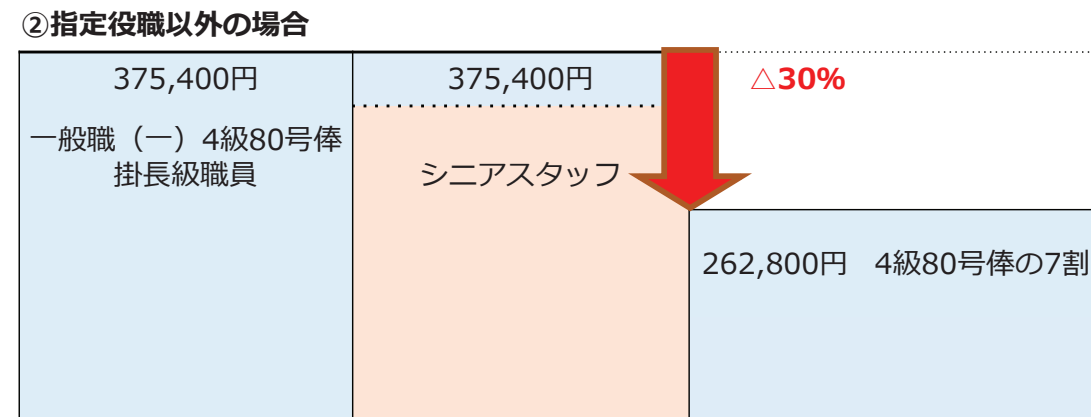
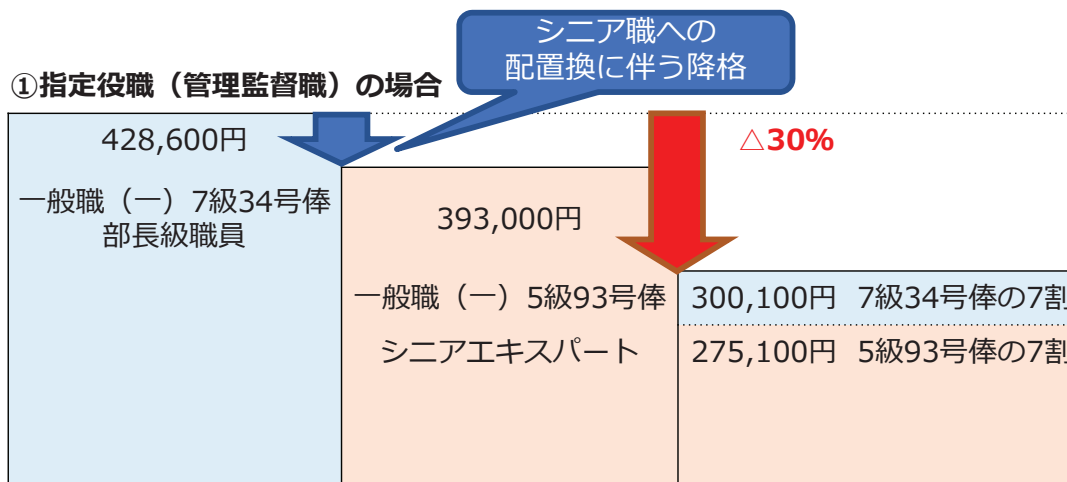
※特定職員を除く「シニア職への異動」、「定年前再雇用制度」について新たに規定



職員の定年年齢の引上げにかかる就業規則等の改正案の概要について

4. シニア職への配置換えに伴う給与について

- 給与規程附則において、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、以下のとおり規定する。
 - 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（給与規程に定める俸給表適用者（教員除く））に100分70を乗じて得た額を支給する。
 - ② 100分の70支給の適用除外者を規定（特定有期雇用教職員、支援職員）
 - ③ 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えを行う者のみ）
 - ④ 国や他法人からの異動者についても同様の取り扱いとする。
- シニア職を新設するため、以下の総長裁定を改正する。
 - ① 初任給・昇格・昇給等の基準に関する細則
各俸給表におけるシニア職の相当の級及び標準職務を規定する。
※ 給与規程において、期末勤勉手当に係る役職加算をシニア職の相当級に対応した加算とする旨、規定する。
 - ② 降任・降格及び降号に関する要項
61歳年度の4月1日にシニア職の相当級の級に降格することについて規定する。
※ 初任給細則において指定役職者以外の者は当分の間、降格させないことについて規定する。



職員の定年年齢の引上げにかかる就業規則等の改正案の概要について

5. 退職手当・早期退職制度について

- ・退職手当規程附則において、定年延長に伴う下記の取り扱いについて、以下のとおり規定する。
 - ①当分の間、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ついて、定年退職と同様の支給率での退職手当を支給する。
 - ②シニア職への配置換え、俸給月額（俸給の調整額含む（以下同じ））の7割支給措置に伴う俸給月額の減額について、従前の「ピーク時特例」の適用対象とする。
 - ③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」として取り扱う。
- ・教員については、今回の改正の対象外であることを規定する。

- 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。
- 俸給月額の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。

<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

= 減額前の俸給月額（A）×減額日前日までの勤続期間に応じた支給率（□）×調整率
+ 退職日の俸給月額（B）×（退職日までの勤続期間に応じた支給率（イ）－
減額日前日までの勤続期間に応じた支給率（□））×調整率

