

新たなスタートラインに立つ 静岡県教職員の皆様へ。

次の一步を踏み出すために

令和7年4月 概要版

静岡県教育委員会

本リーフレットは、制度の概要をわかりやすくまとめたものになります。
各制度の詳細を知りたい方は、二次元コードまたはURLから参照できるパンフレット（詳細版）をご覧ください。
※二次元コードは読み込み又はクリックすることでリンク先を参照することができます。

—情報提供・意思確認制度に基づく情報提供—

定年引上げの概要

（地方公務員法の一部を改正する法律 令和3年法律第63号）



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=3

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が最大限活躍できるよう、**地方公務員の定年年齢が65歳に引き上げられました。**

1 定年の段階的引上げ P2

定年を**段階的に**引き上げて65歳とする。

	～令和4年度	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

2 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入 P3

- ①管理監督職の職員は、**60歳の誕生日以後の最初の4月1日に、管理監督職以外の職に異動**となる。
- ②公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる**特例**を設ける。

3 60歳を超える職員の給料 P4

当分の間、職員の給料月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される給料表の職務の級及び号給に応じた額に**7割**を乗じて得た額とする。（役職定年となった職員の給料月額は、当分の間、異動前の給料月額の**7割水準**）

4 高齢期における多様な職業生活設計の支援 P5

- ①60歳以後定年前に退職した者の退職手当
60歳に達した日以後、定年前に退職を選択した職員が不利にならないよう
当分の間、60歳以後、定年前であっても「**定年**」を理由とする退職と同様に
退職手当を算定する。
- ②定年前再任用短時間勤務制の導入
60歳に達した日以後、定年前に退職した職員を本人の希望により、
短時間勤務の職に採用することができる制度を設ける。

5 制度の開始時期

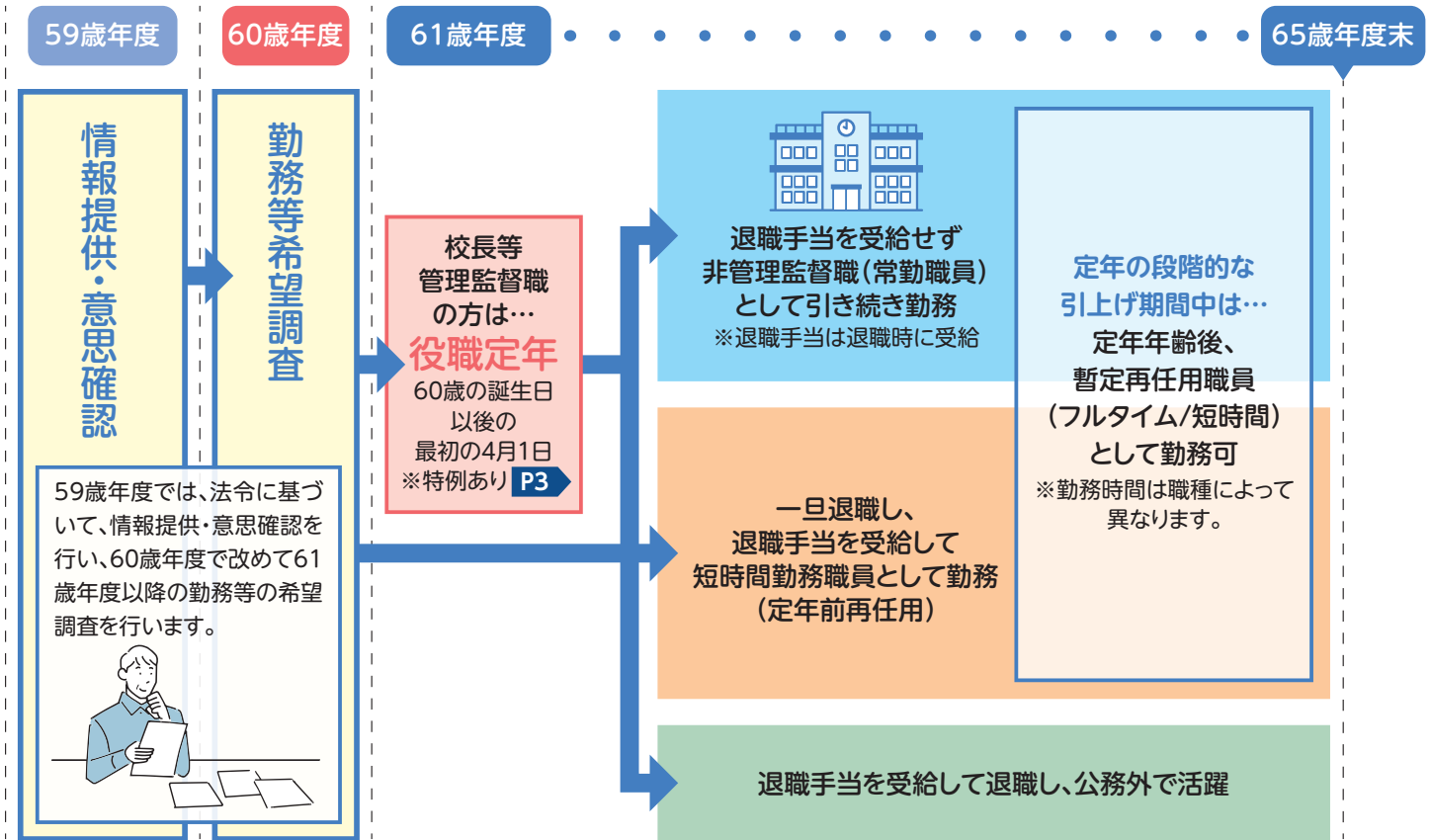
令和5年4月1日



60歳以降の勤務選択フローチャート(基本パターン)



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=5



定年の段階的引上げ

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。
段階的引上げの期間中の定年年度と対象職員は以下のとおりとなります。

定年年齢 職員の生年	60歳	61歳		62歳		63歳		64歳		65歳	
	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	令和 9年度 (2027)	令和 10年度 (2028)	令和 11年度 (2029)	令和 12年度 (2030)	令和 13年度 (2031)	令和 14年度 (2032)
昭和37年度 1962.4.2生～1963.4.1生	60歳	61歳 暫定再任用	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用					
昭和38年度 1963.4.2生～1964.4.1生	59歳	60歳	61歳	62歳 暫定再任用	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用				
昭和39年度 1964.4.2生～1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 暫定再任用	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用			
昭和40年度 1965.4.2生～1966.4.1生	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 暫定再任用	65歳 暫定再任用		
昭和41年度 1966.4.2生～1967.4.1生	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 暫定再任用	
昭和42年度 1967.4.2生～1968.4.1生	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

※ は定年年度。定年年齢後、暫定再任用職員となった場合は65歳に達する年度末まで勤務することができます。

情報提供・意思確認制度



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=4

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。静岡県教育委員会では、本リーフレット及びリンク先のパンフレットにより情報提供を行っています。

役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)

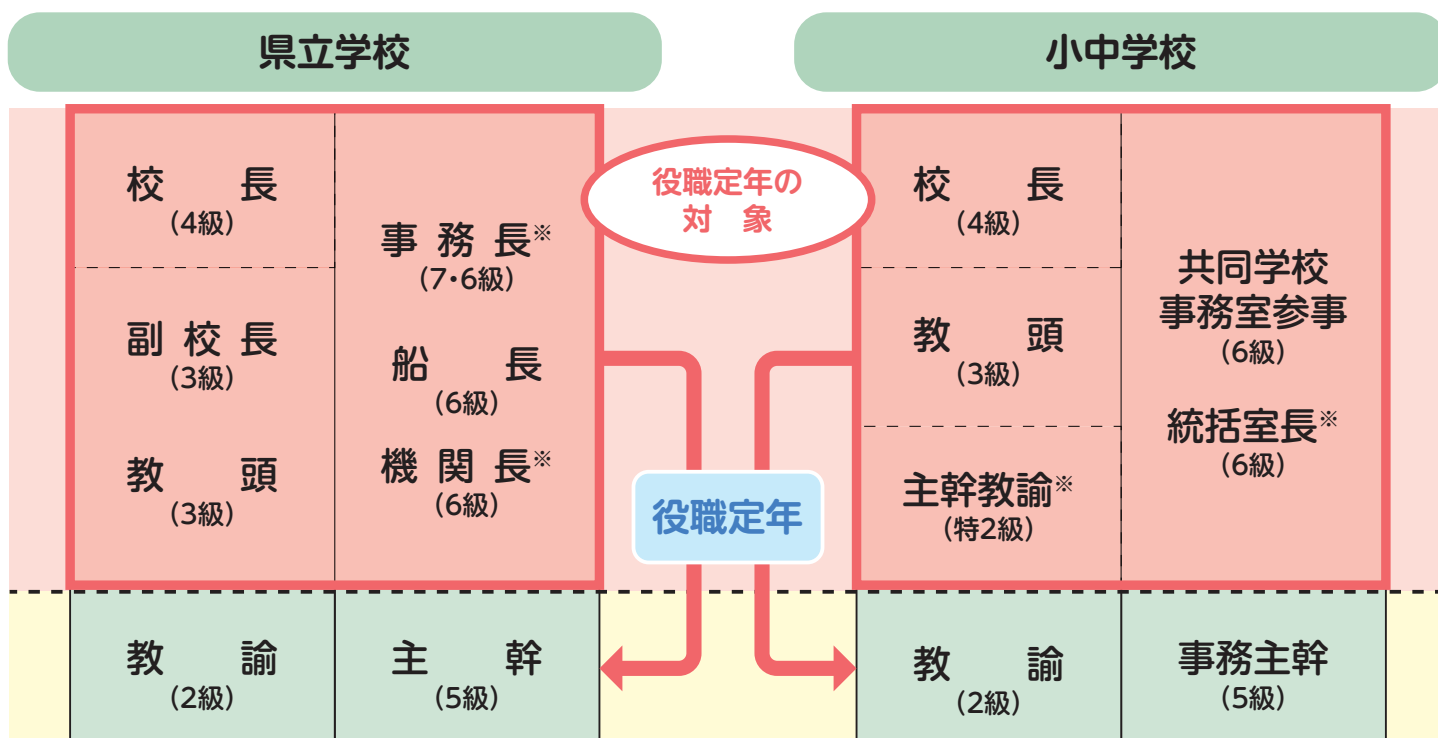


詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=9

役職定年制の対象となる職は、次の職が該当します。

- ◆管理職手当の支給対象の職及び管理監督職に準ずる職

管理監督職の範囲のイメージ(級別職務区分表)



※事務長(管理職手当不支給)や機関長は
管理監督職に準ずる職として扱います。
注:事務長(5級)は、主幹へ転任となります。

※主幹教諭や統括室長は
管理監督職に準ずる職として扱います。
注:室長(5級)は、事務主幹へ転任となります。

教育委員会事務局

…行政職給料表6級以上の職員は、5級の職へ役職定年となります。

役職定年制(管理監督職勤務上限年齢制)の特例



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=11

勤務延長型特例任用

※職務遂行上の事情や職務の特殊性といった特定の職員に着目

任命権者は、もともと就いていた管理監督職に引き続き就かせることができます。

異動可能型特例任用

※年齢別人員構成等の事情から欠員が生じる複数の管理監督職に着目

任命権者は、もともと就いていた管理監督職に引き続き就かせるか、
同一の特定管理監督職群の他の管理監督職に転任させることができます。

60歳を超える職員の給料(基本給)

(引き続き常勤職員として勤務した場合)



詳細はこちら▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=13

当分の間、職員の給料月額(基本給)は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日に、同日における給料表の職務の級及び号給に応じた額の7割水準となります。

給料月額の7割措置

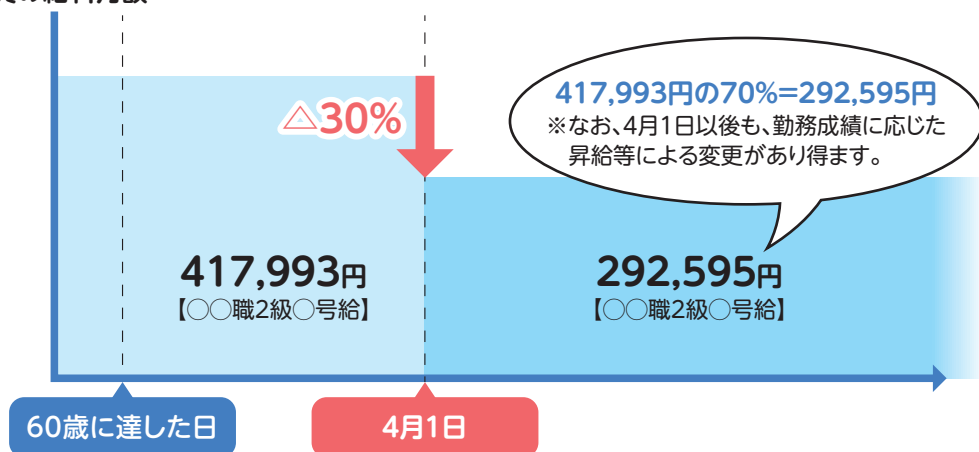
60歳を超える職員の
給料月額

=

給料表の職務の級・号給に応じた **給料月額の70%** (70/100)

※1円未満切捨て

職員の給料月額



7割水準となるのは
「誕生日」ではありません。
60歳に達した日以後における
最初の4月1日以降となります。
※「60歳に達した日」とは、60歳の
誕生日の前日をいいます。

※概算額の試算は、パンフレットから参照できる試算ファイルをご活用ください。

詳細はこちら▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=17



管理監督職上限年齢調整額

詳細はこちら▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=14

管理監督職等の職員が、管理監督職勤務上限年齢により、役職定年となった場合、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割措置後の給料月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が給料(基本給)として支給され、管理監督職等であったときの給料月額の7割が支給されます。



60歳を超える職員の諸手当

詳細はこちら▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=19

60歳に達した日後の最初の4月1日以後、給料月額の7割措置が適用される職員に支給される手当は、次のとおりとなります。



7割水準とする手当等

7割水準の額を基本に新たな額を設定する手当等

- ◆給料の調整額
- ◆管理職手当
- ◆管理職員特別勤務手当
- ◆義務教育等教員特別手当

給料月額等に連動した額とする手当

- ◆教職調整額
- ◆地域手当
- ◆特地勤務手当
- ◆特地勤務手当に準ずる手当
- ◆へき地手当
- ◆へき地手当に準ずる手当
- ◆時間外勤務手当
- ◆休日勤務手当
- ◆夜間勤務手当
- ◆期末手当
- ◆勤勉手当
- ◆産業教育手当
- ◆定時制通信教育手当

7割水準としない手当

- ◆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

60歳を超える職員の退職手当

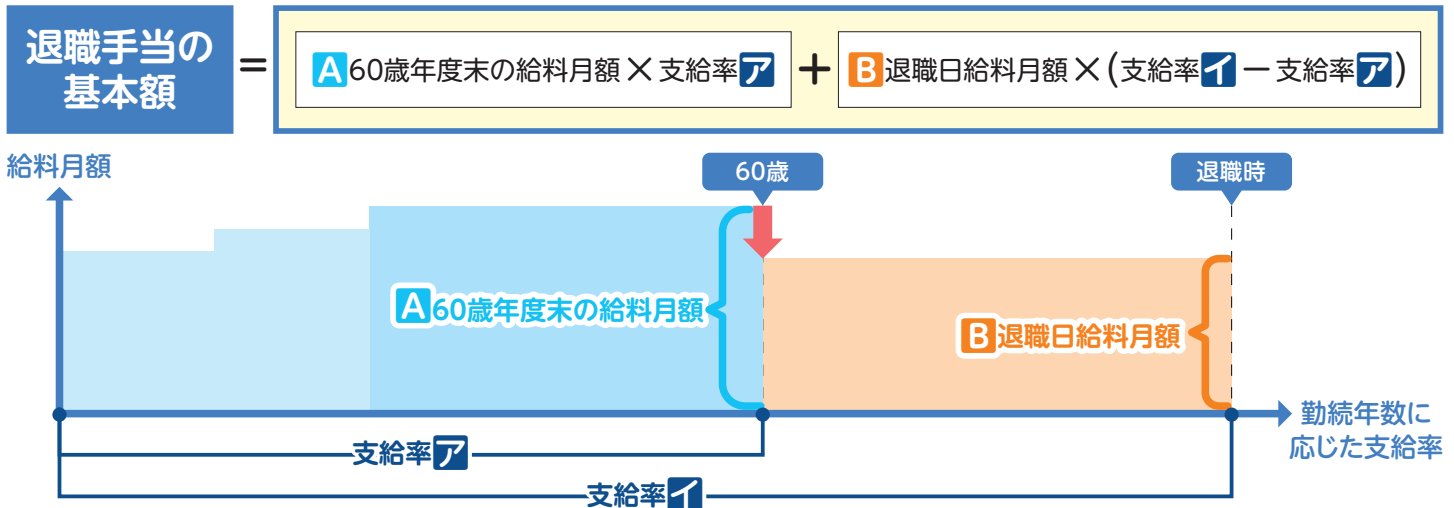


詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=20

60歳を超える職員の退職手当については、次の①・②が措置されます。

- ①給料月額7割措置についても退職手当の基本額の計算方法の特例(ピーク時特例)の適用対象とする。
- ②60歳に達した日以後、退職する職員の退職手当は、定年退職の場合の支給率により算定する。

60歳に達した日以後の退職手当の算定方法



※概算額の試算は、パンフレットから参照できる試算ファイルをご活用ください。

定年前再任用短時間勤務制



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=22

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、短時間勤務の職に採用することができる制度です。任期は、当該職員の常勤職員としての定年退職日までとなります。

定年前再任用短時間勤務職員の給料

詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=24

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額は、次の式により算出された額になります。

定年前再任用短時間勤務職員の給料月額 ※1円未満切捨て

$$= \text{職務の級ごとに設定された給料月額(基準給料月額)} \times \frac{\text{定年前再任用短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間}}{\text{38時間45分(フルタイム勤務職員の1週間当たりの勤務時間)}}$$

〇〇職2級の例

$$283,091 \text{ 円} \times \frac{19 \text{ 時間 } 25 \text{ 分}}{38 \text{ 時間 } 45 \text{ 分}} = 141,849 \text{ 円}$$

定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=25

定年前再任用短時間勤務職員に支給される手当の例は、次のとおりです。

職務に関連する手当は支給されますが、生活に関連する手当(扶養手当)は支給されません。

支給される手当等

- ◆給料の調整額 ◆教職調整額 ◆地域手当 ◆住居手当 ◆通勤手当 ◆単身赴任手当 ◆特殊勤務手当 ◆特勤手当 ◆へき地手当 ◆時間外勤務手当 ◆休日勤務手当 ◆夜間勤務手当 ◆宿日直手当 ◆期末手当 ◆勤勉手当 ◆寒冷地手当 ◆産業教育手当 ◆定時制通信教育手当 ◆義務教育等教員特別手当 等

暫定再任用制度



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=26

暫定再任用制度は、段階的に引き上げられる定年年齢と65歳までの間にあって、65歳まで再任用できるよう、法改正前の再任用制度と同様の仕組みを措置する制度です。



令和5年4月1日前に退職した者の暫定再任用

任命権者は、60歳以上で65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用（フルタイム／短時間）することができます。

令和5年4月1日以後に退職した者の暫定再任用

任命権者は、定年年齢に達した者で、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用（フルタイム／短時間）することができます。

暫定再任用職員の給料・諸手当

詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=28

暫定再任用職員の給料月額、職務の級ごとに設定された額になります。短時間勤務の職員については、定年前再任用短時間勤務職員の例により算出された額になります。暫定再任用職員に支給される手当についても、定年前再任用短時間勤務職員と同じ算出方法です。



高齢者部分休業制度



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=30

諸事情により、フルタイム勤務を定年まで継続することが困難な場合に、勤務時間及びこれに応じた給与を減じつつ、継続勤務を行うための部分休業制度です。公務の運営上支障がない場合に認められます。対象年齢は定年引上げに応じ段階的に引き上げられます。

公立学校共済組合・教職員互助組合について



詳細はこちら ▶ https://www.pref.shizuoka.jp/area/kk-010/pamp/book/index.html#target/page_no=31

定年引上げ後も引き続き常勤職員として勤務される方の各事業の取扱いについては、現状と変更はありませんが、**短時間勤務職員を選択することにより公立学校共済組合・教職員互助組合に非加入となる場合があります。**また、定年年齢に達した職員は翌年度より教職員互助組合に加入できません。

なお、現状の事業概要は下表のとおりです。共済組合・互助組合の各事業の詳細については、パンフレット（詳細版）をご覧ください。

公立学校 共済組合	事業名	内容
	短期給付事業	組合員の病気・出産・休業・災害や被扶養者の病気・出産などに対して給付を行う事業です。
	長期給付事業	組合員の退職、障害等に際して、年金の給付を行う事業です。
	保健事業	組合員等の健康の保持増進や元気回復等を目的として、健診事業（人間ドックなど）、健康づくり事業（職場の健康づくり支援事業など）及び一般事業（ベネフィット・ステーション事業など）を行う事業です。
教職員 互助組合	貸付事業	組合員が臨時に資金を必要とする場合に、その目的に応じた種類の貸付け（一般貸付けなど）を行う事業です。
	事業名	内容
	給付事業	組合員の保険適用の療養・結婚・出産・休業・災害や被扶養者の保険適用の療養などに対して給付事業を行い、経済支援をする事業です。
	貸付事業	組合員が臨時に資金を必要とする場合など、その目的に応じた貸付けを行い、経済支援をする事業です。
福祉文化事業	福祉文化事業	組合員の健康管理や福利増進などを目的とする保健事業（健康診断助成金・予防接種助成金など）の健康支援、文化事業（フィールドワーク・鑑賞・観戦事業など）、厚生事業（チケットあつ旋など）、広報事業の生きがい支援をする事業です。

本リーフレットは、令和7年4月現在のものであり、随時制度改正が行われる可能性があります。