徳島県　学校職員の定年延長への対応について

令和４年８月教職員課に基づき徳管協が作成

１　基本方針

令和３年６月の地方公務員法の一部改正における，「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，経験などを継承する」，「組織の新陳代謝を確保し，組織活力を維持する」等の改正趣旨を十分に踏まえ，本県学校職員についても原則として一般職に属する地方公務員と同様の対応をすることとする。

２　改正事項等への対応

（１）定年年齢の段階的引上げ

○現行の定年年齢を段階的に引き上げて６５歳とする。

	現　行	R5 年度～R6 年度	R7 年度～R8 年度	R9 年度～R10 年度	R11 年度～R12 年度	R13 年度～
定　年	６０歳	６１歳	６２歳	６３歳	６４歳	６５歳
対象者	～S37 年度生まれ	S38 年度生まれ	S39 年度生まれ	S40 年度生まれ	S41 年度生まれ	S42 年度生まれ～

（２）役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）

○役職定年制を導入し，役職定年年齢は６０歳とする。

- 役職定年が適用される職　→　管理職手当が支給される職（校長，副校長，教頭，県立事務課長）
- 定年退職後　→　本人の希望を踏まえつつ「主幹教諭」又は「指導教諭」への降任を基本

※これに伴い，再任用管理職制度は廃止

○「役職定年」の特例

- 後任の補充が困難な場合等において，地方公務員法上役職定年制の特例として認められる「特定管理監督職群」に「校長，副校長，教頭」の職を定める。

◎「特定管理監督職群」とは・・・・・

> 職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職にあって，これらの欠員を容易に補充することができない年齢構成上その他特別の事情がある管理監督職として，人事委員会規則で定める管理監督職

◎具体的運用の概要（※詳細は任用に係る要項等にて周知）

- **退職等による管理職の欠員を容易に補充できない場合にのみ任用**
- **面接等による審査を実施**
- **人事異動により，「校長，副校長，教頭」のいずれかに転任又は降任**
- **１００分の７０の給与特例を適用（国家公務員の特定管理監督職群に属する職員に準じた措置）**

（３）定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度

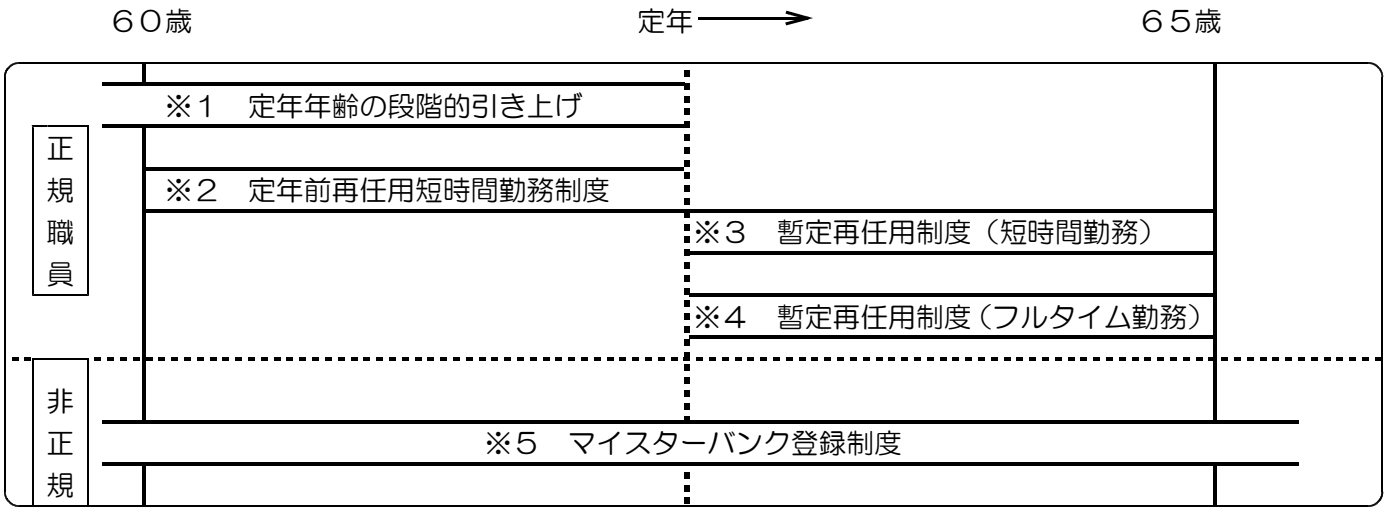
	対　象　者	勤務形態	募集について
定年前再任用短時間勤務	60 歳に達し，自身の定年年齢に達していない者	短時間のみ	完成(R13)後も継続
暫定再任用	自身の定年年齢に達した者 （条例改正前に定年年齢に達した者も含む）	フルタイム 短時間	完成(R13)後は廃止

※「職務内容」，「再任用を行う日及び任期の末日」，「再任用された場合の給与」，「一週間当たりの勤務時間」等は，募集要項等に記載するが，詳細が決まり次第周知していく。

３　６０歳を越える職員の多様な働き方について

６０歳を越える職員の定年延長後の働き方の整理

Ｒ５～Ｒ６　61歳
Ｒ７～Ｒ８　62歳
Ｒ９～Ｒ10　63歳
Ｒ11～Ｒ12　64歳
Ｒ13～　65歳



※１　定年年齢の段階的引き上げ	・段階的に引き上げられる定年に応じて，引き続き正規職員としてフルタイム勤務 ・６０歳に達した日以後の最初の４月１日（特定日）以後，「７割水準」 ・一部の例外を除き，役職定年制が導入され，管理職以外の職に降任 ・定数内正規職員として通常の人事異動において配置
※２　定年前再任用短時間勤務制度	・６０歳に達した者が，常勤職員の定年退職日に当たる日までr短時間勤務できる制度 ・給料は最任用者に適用される給料表による（退職時の７割水準」 ・任用審査を実施。任意は，常勤職員の定年退職日に当たる日まで ・定数内正規職員として通常の人事異動において配置
※３　暫定再任用制度 （短時間勤務）	・従前の再任用制度を継続。短時間の職で任用 ・給料は再任用者に適用される給料表による（退職時の７割水準） ・毎年，任用審査を実施。任期は，１年を越えない範囲 ・定数内正規職員として通常の人事異動において配置
※４　暫定再任用制度 （フルタイム勤務）	・城前の再任用制度を継続。フルタイムの職で任用 ・給料は再任用者に適用される給料表による（退職時の７割水準） ・毎年，任用審査を実施。任期は，１年を越えない範囲 ・定数内正規職員として通常の人事異動において配置
※５　マイスターバンク登録制度	・年齢制限はなく，常時登録可 ・登録した者は，非正規職員として常勤講師や非常勤講師，養護助教諭として勤務 ・給料は勤務条件説明書に記載　※HPでも確認可 ・勤務校や業務内容が事前に確認できるため，自分に合った働き方を選びやすいメリット ・非常勤講師は，週２～１０時間程度，期間は１か月～１年の範囲で勤務 ・欠員状況により任用されない可能性も有

徳島県　６０歳に達した職員の給与について

令和４年８月　教職員課給与担当に基づき徳管協が作成

〈給与水準〉　国家公務員の取扱いを基準とした制度とする。

①　６０歳に達した職員の給料月額の水準

- 職員が６０歳に達した日後の最初の４月１日（特定日）以後「７割水準」
  →７割措置後の給料月額は昇級等による変更はあり得る。（昇級は，５５歳超職員と同様の取扱い）

【６０歳から７割水準とならない職員】

（１）７割水準となるのが６３歳に達した日後における最初の４月１日となる職員
- 現行定年が６３歳である職を占める職員（県立学校の技能労務職員）

（２）７割措置の対象とはならない職員
- 臨時職員等の法律により任期を定めて任用される職員，非常勤職員（会計年度任用職員を含む。）

②　管理監督職勤務上限年齢により降任等する職員の給料

- 特定日以後，７割措置後の給料月額の他，「管理監督職勤務上限年齢調整額」を給料（基本額）として支給
  →降任等に伴う降格分に相当する額を算出し，支給
  →管理監督職勤務上限年齢調整額は，原則固定（(昇給等により変動なし）

- 当該額の合計は，職員が現に受ける職務の級の最高号俸の給料月額（１００％水準）を上限

- 降任等された日以後に「給料表の適用に異にする異動をした職員」等についての個別算出方法を規程。
  【規則事項】
  →上記降格分に相当する額を算出し，支給するという考え方は同様。
  例　３／３１行政→４／１高校の切替の場合
  ：３／３１に高等学校等教育職給料表であったとした場合の級・号俸をもとに降格分に相当する額を算出

③　６０歳に達した職員の諸手当【規則事項】

（１）７割措置の対象となる手当
- 給料の調整額　・義務教育等教員特別手当　・初任給調整手当
- 管理職手当　・管理職員特別勤務手当

（２）給料月額に連動して７割水準となる手当
- 地域手当　・へき地手当　・へき地手当に準ずる手当　・超過勤務手当　・休日給
- 期末手当　・勤勉手当　・産業教育手当　・定時制通信教育手当

（３）常勤職員と同額となる手当
- 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

〈その他〉

〇定年前再任用短時間勤務制・・・給与については，原則，現行再任用制度と同様

〇暫定再任用制度・・・・・・・・給与については，原則，前項再任用制度と同様