

60歳以降の 働き方について

定年引上げに伴う任用・給与等の制度について

令和4年10月

教育局

小中学校人事課・教職員課・福利課



はじめに

令和3年6月に地方公務員法が改正され、本県でも令和4年6月議会で、職員の定年に関する条例の一部改正等が行われ、公布されたことで、令和5年度以降、定年が段階的に上げられることとなります。

その背景には、我が国において少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中、日々、複雑高度化する行政課題に的確に対応し、質の高い行政サービスを維持していかなければならないという社会的要請があります。

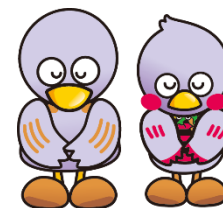
そして、その実現のためには、これから60歳を迎える皆様にも、これまで培ってきた知識や技術、経験を最大限発揮するとともに、次の世代に確実に継承していただくことが必要不可欠です。

定年引上げに伴い、新たに、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）や定年前再任用短時間勤務制、高齢者部分休業制度など、組織としての活力を維持しつつ、働き方の選択肢を増やすための制度も導入されます。給与水準については、60歳以前の70%となります。

皆様には、これらの諸制度を活用し、各々の人生設計とのバランスをとりながら、その知識や技術、経験を発揮していただくことが期待されています。

60歳以降に適用される任用、給与等に係る情報については、新たに創設される「情報提供・意思確認制度」により、職員が60歳に達する年度の前年度に、詳しくお知らせするとともに、60歳に達した日の翌年度以降の勤務の意思も確認いたします。

本パンフレットは、現時点における、60歳以降に適用される制度に係る情報を提供するものです。皆様の60歳以降の勤務の意思を決定するための一助としていただければ幸いです。



目 次

1	定年の段階的引上げ	3
2	60歳以降の勤務選択の流れ	5
3	管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）	10
4	高齢者部分休業制度	14
5	新たな再任用制度（定年前再任用短時間勤務制、暫定再任用）	17
6	60歳以降の給与	20
7	退職手当	26
8	健康保険、年金等	31
9	情報提供・意思確認制	36



1. 定年の 段階的引上げ

Point

- ✓定年年齢について
- ✓定年後の再任用の期間について

定年の段階的引上げ

- 職員の定年が60歳※から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となります。
- 段階的引上げの期間中、定年から65歳までの間は、現行の再任用と同様の条件で再任用できます（暫定再任用）。
- この段階における、職員の年齢ごとの定年は以下のとおりとなります。※年度で表示しています

	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
	60	61歳定年		62歳定年		63歳定年		64歳定年		65歳定年		
S37.4.2～S38.4.1 (R4年度末60歳)	定年 60歳	暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		
S38.4.2～S39.4.1 (R4年度末59歳)	59歳	60歳	定年 61歳	暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		
S39.4.2～S40.4.1 (R4年度末58歳)	58歳	59歳	60歳	61歳	定年 62歳	暫定再任用		暫定再任用		暫定再任用		
S40.4.2～S41.4.1 (R4年度末57歳)	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	定年 63歳	暫定再任用		暫定再任用		
S41.4.2～S42.4.1 (R4年度末56歳)	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	定年 64歳	暫定再任用		暫定再任用
S42.4.2～S43.4.1 (R4年度末55歳)	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	定年 65歳	暫定再任用
S43.4.2～S44.4.1 (R4年度末54歳)	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	定年 65歳

令和4年度末年齢が55歳以下の職員は、定年が65歳になります。

2. 60歳以降の 勤務選択の流れ

Point

- ✓ 59歳になる年度に「情報提供・意思確認」があることについて
- ✓ 管理監督職（小・中学校等の校長・教頭）は、60歳に達した日の翌年度以降は役職定年することについて
- ✓ 任用制度ごとの特徴について
- ✓ 短時間勤務を希望する場合、「高齢者部分休業」と「定年前再任用短時間勤務制」の2つの制度があることについて
- ✓ 一度退職して、定年前再任用短時間勤務制を選択すると、翌年度以降、フルタイムや高齢者部分休業を選択できないことについて

60歳以降の勤務選択の流れ

※ 年齢は各年度末の年齢

59歳

制度の理解

60歳に達する年度の前年度（＝59歳に達する年度）に、「情報提供」及び「意思確認」が行われます。

情報提供・・・60歳に達した日の翌年度以降の任用、給与等について任命権者から情報提供を行います（本パンフレットがこれに該当します）

意思確認・・・60歳に達した日の翌年度以降の勤務について、その時点での意向を確認します（別途、ご連絡します）

60歳
～

働き方の選択①

60歳に達する年度以降、年度ごとに、翌年度の働き方を選択します。（その時点での任用の種類によっては選択できない働き方もあります。）

60歳に達した日の翌年度以降は、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）により、非管理職（＝主幹教諭等）として勤務します。

働き方	制度	手続き
引き続き定年まで小中学校等教職員としてフルタイムで働く	定年引上げによる通常の任用	特になし
引き続き定年まで働くが、短時間で働く	高齢者部分休業制度	高齢者部分休業の申請※1
退職し、退職手当を受け取った上で、小中学校等教職員として短時間で働く※2	定年前再任用短時間勤務	退職願の提出＋再任用の申込※3
小中学校等教職員を退職する	—	退職願の提出

※1 高齢者部分休業は、公務の運営に支障がない場合に認められますので、希望通りとならないことがあります。

※2 定年前に退職した場合、定年まで再任用としてフルタイムで勤務する制度はありません。

※3 再任用は、在職時の勤務成績等に基づく選考を行いますので、任用されないこともあります。

定年

働き方の選択②（段階的引上げ期間中のみ）

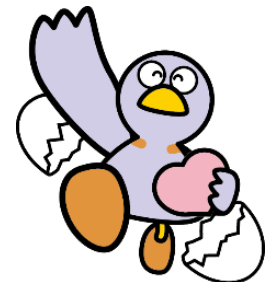
段階的引上げ期間中は、定年後、暫定再任用を希望するか選択できます。

暫定再任用を希望する場合は、フルタイム勤務又は短時間勤務を選択できます。

65歳

退職

退職後も会計年度任用職員や育児休業代替職員等として勤務することはできます。

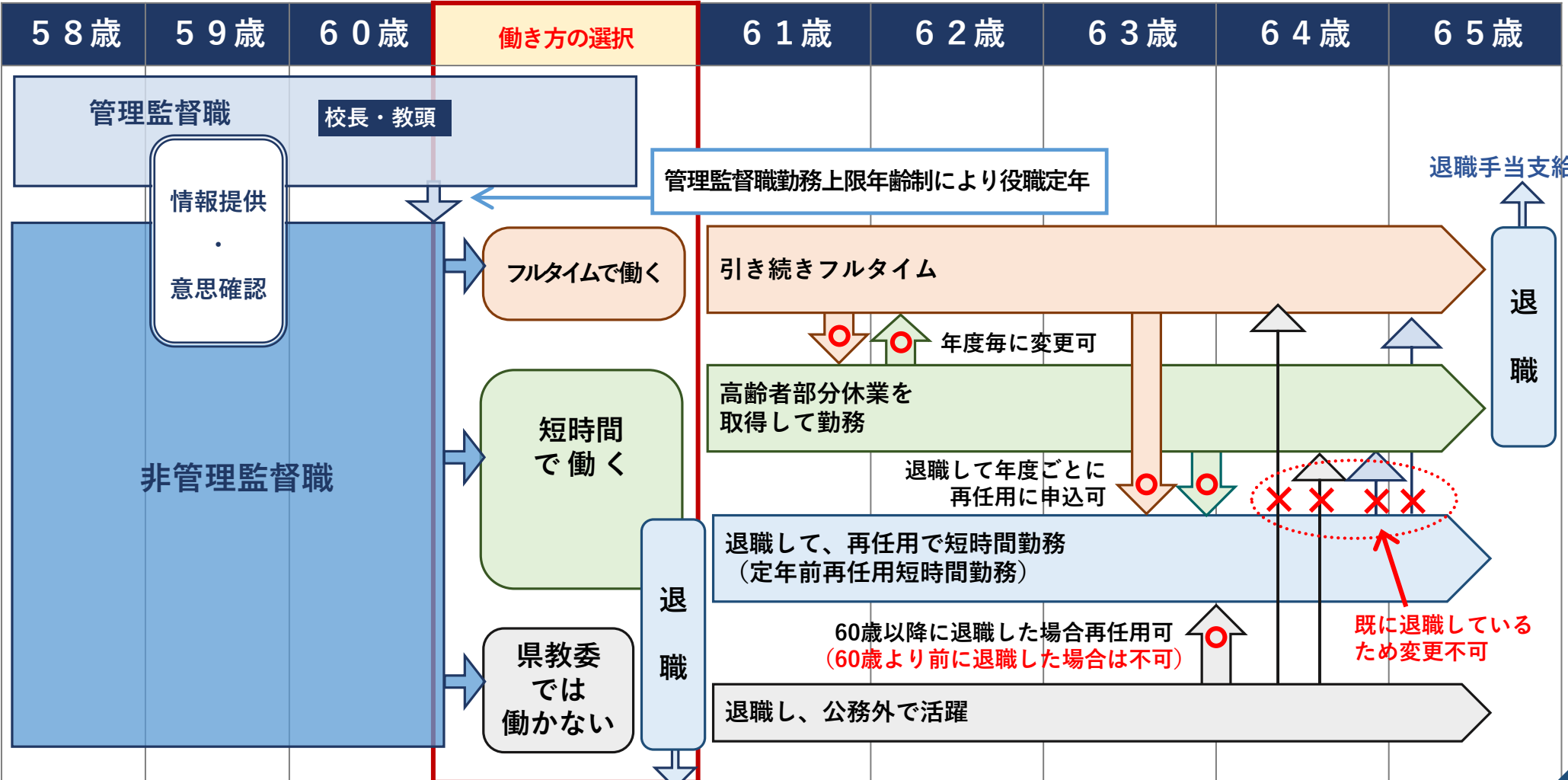


埼玉県マスコット「コバトン」

60歳以降の制度の全体像と勤務選択のフローチャート（制度完成時）

- 60歳以降の勤務選択を制度全体と併せてフローチャートにすると以下ようになります。
- 働き方を1年ごとに変更することも可能ですが、**一度退職（定年前再任用短時間含む）してから、フルタイムや高齢者部分休業のような、退職していない方向けの制度に変更することはできませんので、ご注意ください。**

（年度末年齢）



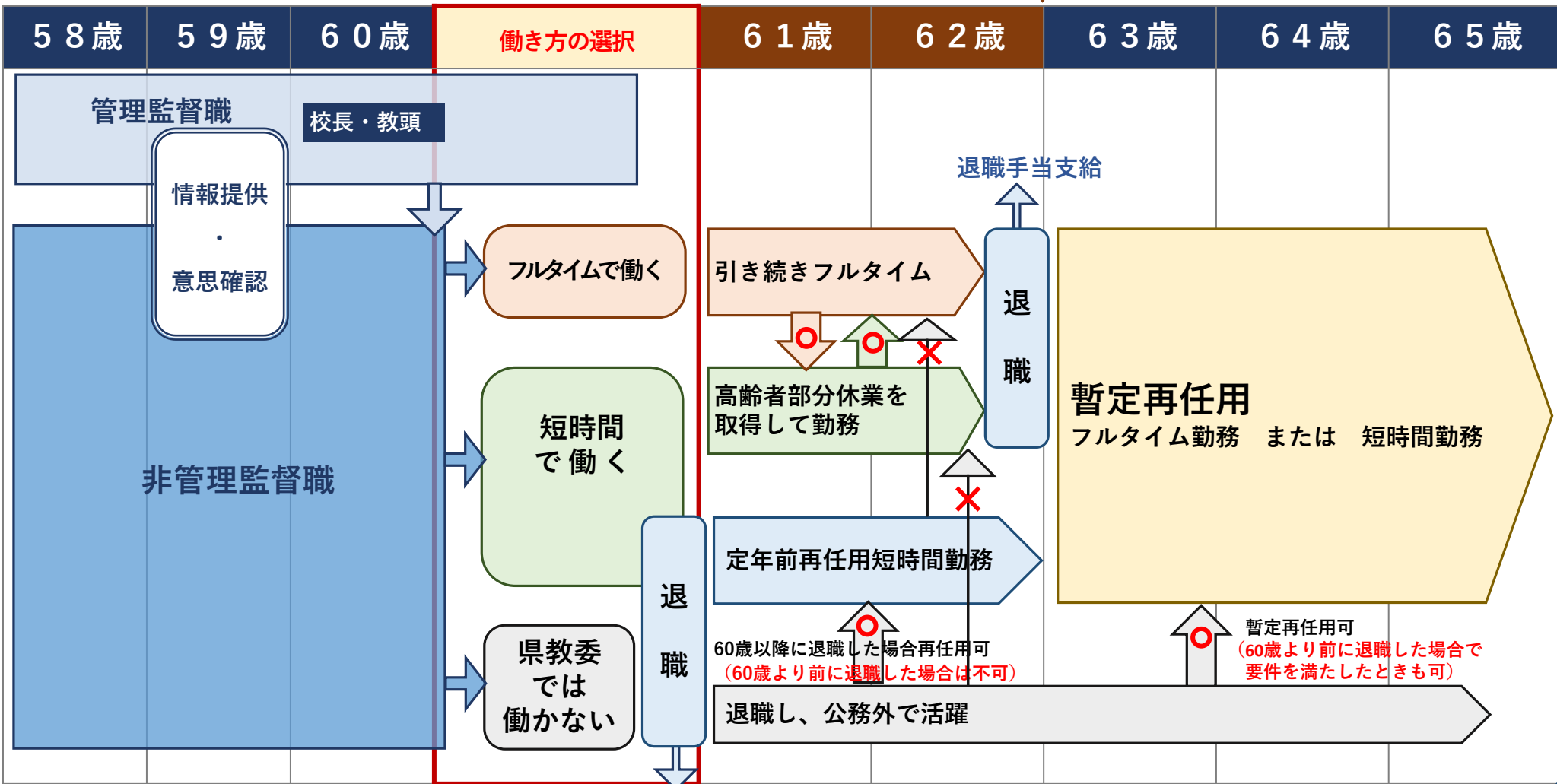
退職手当支給

60歳以降の制度の全体像と勤務選択のフローチャート（段階的引上げ期間中）

- 段階的引上げ期間中の暫定再任用も含めた制度のフローチャートは以下のとおりです。
- 定年前再任用短時間勤務をしていた場合も、県で勤務していなかった場合も暫定再任用は可能です。

◎ 定年が段階的に62歳まで引き上げられた時点のイメージ

（年度末年齢）



退職手当支給

60歳以降の任用制度の比較

	定年引上げによる通常任用	高齢者部分休業	定年前再任用短時間勤務	暫定再任用
任用の性質 (特徴)	定年の引上げにより、60歳以降も定年までの間、 引き続き勤務 する任用形態です。 特別な手続きをとらなければ、この任用方法となります。	定年の引上げにより、60歳以降も 引き続き勤務 しますが、新たに導入する「 高齢者部分休業 」を 取得 することで短時間で勤務する任用方法です。	引き上げられた定年を待たず、60歳以降に 一度退職 し（退職手当を支給）、定年に相当する年齢まで 再任用として短時間勤務 する任用方法です。	制度完成までの経過措置として、下記の任用期間において、 現行の再任用と同様の条件で再任用 する任用方法です。現行の再任用制度からの切替を含みます。
任用期間	定年退職日まで	定年退職日まで (部分休業の取得は年度単位)	定年相当年齢に達する年度まで ※1年度ごとの任用ではありません	①定年または定年相当年齢に達した日の翌年度から65歳に達する年度まで ②定年前に退職した場合、定年相当年齢に達した日の翌年度から65歳に達する年度まで（要件*を満たした場合に限る） ※1年度ごとの任用 ★ 定年退職日以前に退職した者のうち次に掲げる者 a 25年以上勤続して退職した者で、退職の日の翌日から5年以内 b 上記aに該当するものとして再任用されたことがある
勤務時間	フルタイム	1週間当たりの勤務時間の2分の1以内で部分休業を取得	検討中	以下から選択 ●フルタイム ●短時間 ※詳細はP19参照 4週当たり ・62時間 ・77時間30分 ・93時間 ・124時間
給与	級号給：60歳前と同じ（管理監督職にあった者は降任後の級号給） 支給額：級号給の給料月額に100分の70を乗じた額 ※高齢者部分休業の場合は休業した時間分を減じます 手 当：支給対象は60歳前と同じ		級号給：任用される級に応じた単一の号給 支給額：単一号給の額 ※短時間勤務の場合は、勤務時間に応じた額になります 手 当：一部の手当は支給対象外	
休暇制度	原則として60歳前と同じ			
社会保険	公立学校共済組合に加入		フルタイムは公立学校共済組合に加入 週20時間以上は、健康保険は共済加入（令和4年10月から）、年金は厚生年金 週20時間未満は、健康保険は国保または配偶者の社会保険、年金の加入はなし	

3. 管理監督職勤務 上限年齢制 (役職定年制)

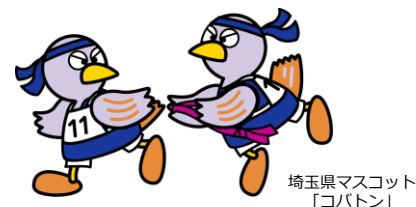
Point

✓管理監督職勤務上限年齢制 (役職定年制) について

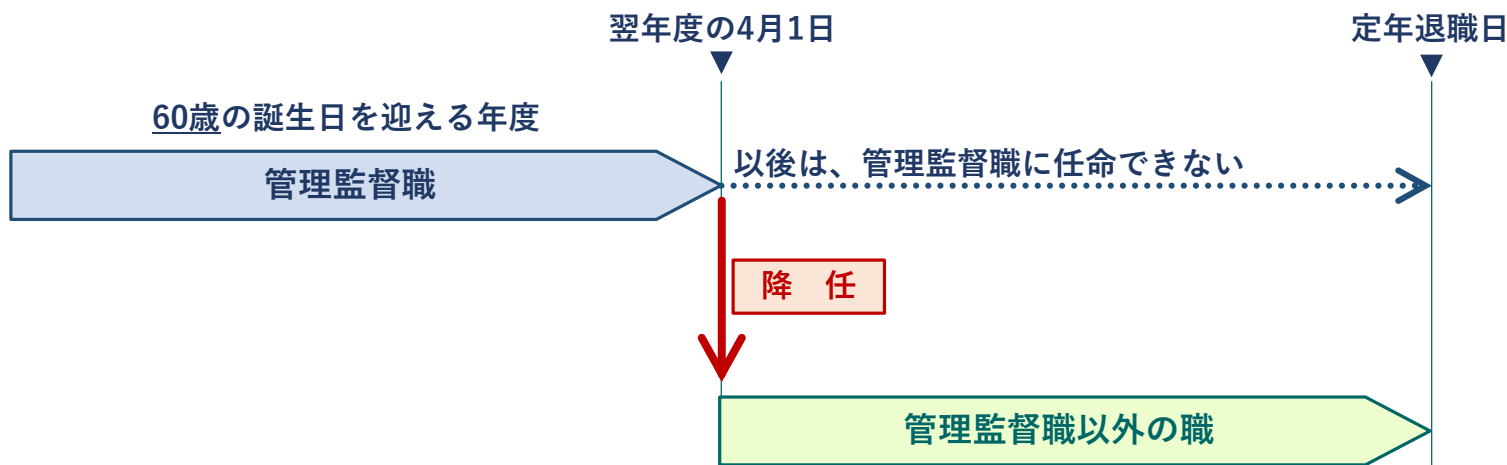
管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

制度の概要

管理監督職について、60歳に達した日以後、次の4月1日に原則として管理監督職以外の職に降任等させる制度（役職定年制）を導入します。



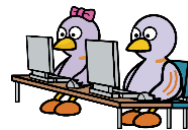
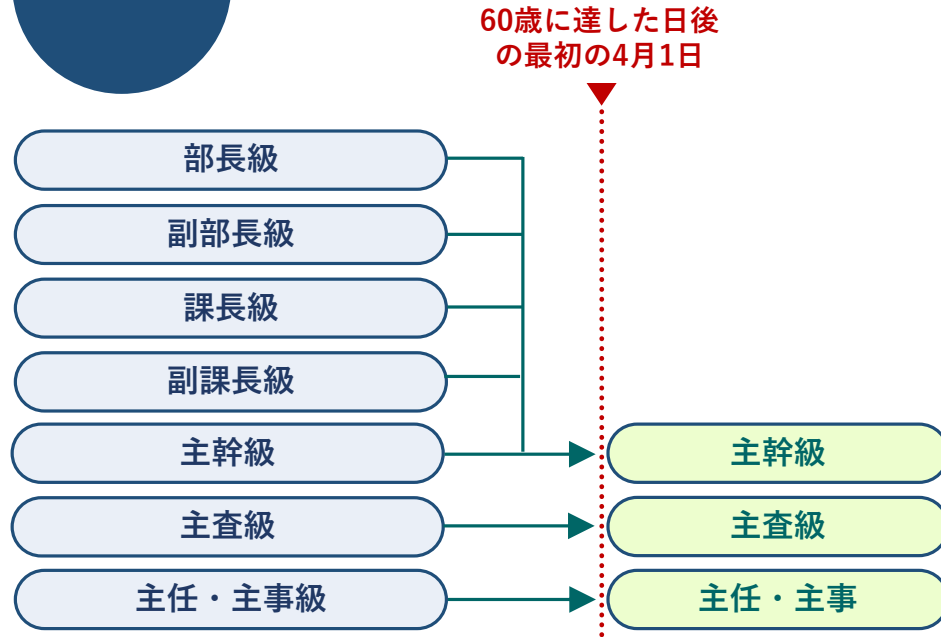
役職定年制による降任のイメージ



対象	管理職手当の支給対象である職 ●教育局等では原則として副課長級以上 ●県立学校では、校長・副校長・教頭、事務局長・事務局次長・事務部長・事務長 ●市町村立小中学校（義務教育学校・市立特別支援学校を含む）では、校長・教頭
役職定年の年齢	60歳
降任後の職	降任後の職位は、人事運営上の事情等を考慮したうえでできる限り上位の職制上の段階に属する職

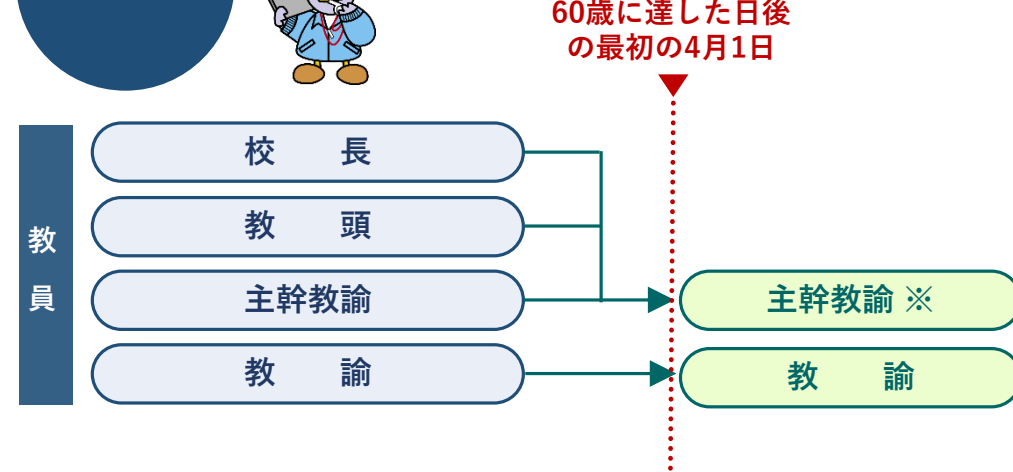
管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の内容

教育局等



埼玉県マスコット「コバトン」

小中学校等



※降任後の職位は、人事運営上の事情等を考慮したうえでできる限り上位の職制上の段階に属する職とする必要があるため、「主幹教諭」とすることを想定しています。

※県立学校における事務局長・事務局次長・事務部（室）長・担当部長は「主幹級」に、事務長・担当課長は「主査級」になります。

※小中学校等における事務職員・栄養職員については、管理監督職上限年齢制（役職定年制）の適用はありません。

役職定年制の特例（特例任用）

制度の概要

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の対象職員について、60歳に達した職員を一律に降任させることで、公務の運営に著しい支障が生じる場合に、60歳を超えて管理職のまま勤務させることができる制度があります。

特定管理監督職群の職の設定については人事委員会規則事項

特定管理監督職群



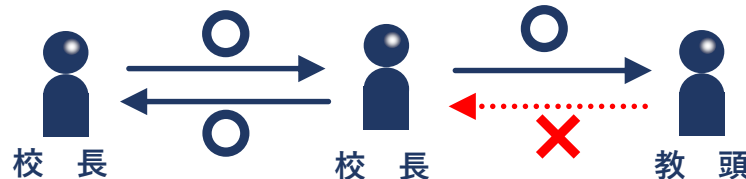
職務の内容が相互に類似する複数の管理職で、職員の年齢別構成等の特別の事情により欠員を容易に補充することができないものを特定の管理職のグループとして人事委員会規則で定めるものです。

もともと就いていた管理監督職に引き続き留任させるか、同一の管理監督職グループに属する他の管理監督職に降任又は転任することができ、定年退職日まで最長で5年延長することができます。

市町村立小中学校（義務教育学校・市立特別支援学校を含む）

例

校長・教頭を同一の管理監督職グループに設定した場合





4. 高齢者部分 休業制度

Point

- ✓ 高齢者部分休業制度について

高齢者部分休業制度について

制度の趣旨

- 定年の引上げに伴い、親の介護等加齢に伴う諸事情やボランティア活動等地域活動への参加などの理由により、定年前に勤務時間を短くすることを希望する（または退職する）高齢層職員がこれまで以上に増加することが見込まれるため、これらの高齢層職員が、定年まで活躍できる環境整備が必要になります。
- そこで、高齢期の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として、定年の引上げに合わせて、高齢者部分休業制度を導入します。



取得可能時期

- 高齢者部分休業は定年の引上げに伴う継続勤務中に取得可能な制度です。
- 段階的引上げ期間中を含めた取得可能時期は右表における枠内となります。

. . . 取得可能時期

該当する職員	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
	60	61歳定年		62歳定年		63歳定年		64歳定年		65歳定年		
S37.4.2～S38.4.1 (R4年度末60歳)	定年 60	暫定再任用										
S38.4.2～S39.4.1 (R4年度末59歳)	59	60	定年 61	62	63	64	65					
S39.4.2～S40.4.1 (R4年度末58歳)	58	59	60	61	定年 62	63	64	65				
S40.4.2～S41.4.1 (R4年度末57歳)	57	58	59	60	61	62	定年 63	暫定再任用				
S41.4.2～S42.4.1 (R4年度末56歳)	56	57	58	59	60	61	62	63	定年 64	暫再 65		
S42.4.2～S43.4.1 (R4年度末55歳)	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	定年 65	
S43.4.2～S44.4.1 (R4年度末54歳)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	定年 65

本県における高齢者部分休業制度

対象職員（取得可能年齢）

60歳に達した職員

承認の要件

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

【取得理由の例】

家族の介護、ボランティア、定年後の準備など

取得可能時期

対象年齢に達した日後の4月1日から、定年退職日までの間（年度単位で承認）

取得の単位

人事委員会規則で定める

取得の上限

1週間当たりの勤務時間（38時間45分）の2分の1を超えない範囲（≒19時間／週が取得上限）

給与の取扱い

休業時間に応じて減額して支給

部分休業を取得したときの後補充

職場への影響をできる限りなくすことができるよう、学校現場における実態に配慮し、後補充の在り方も含めた配置上の工夫について検討中

5. 新たな再任用制度

(定年前再任用短時間勤務制、
暫定再任用)

Point

- ✓定年前再任用短時間勤務制について
- ✓暫定再任用について
- ✓高齢者部分休業制度との違いについて

新たな再任用制度

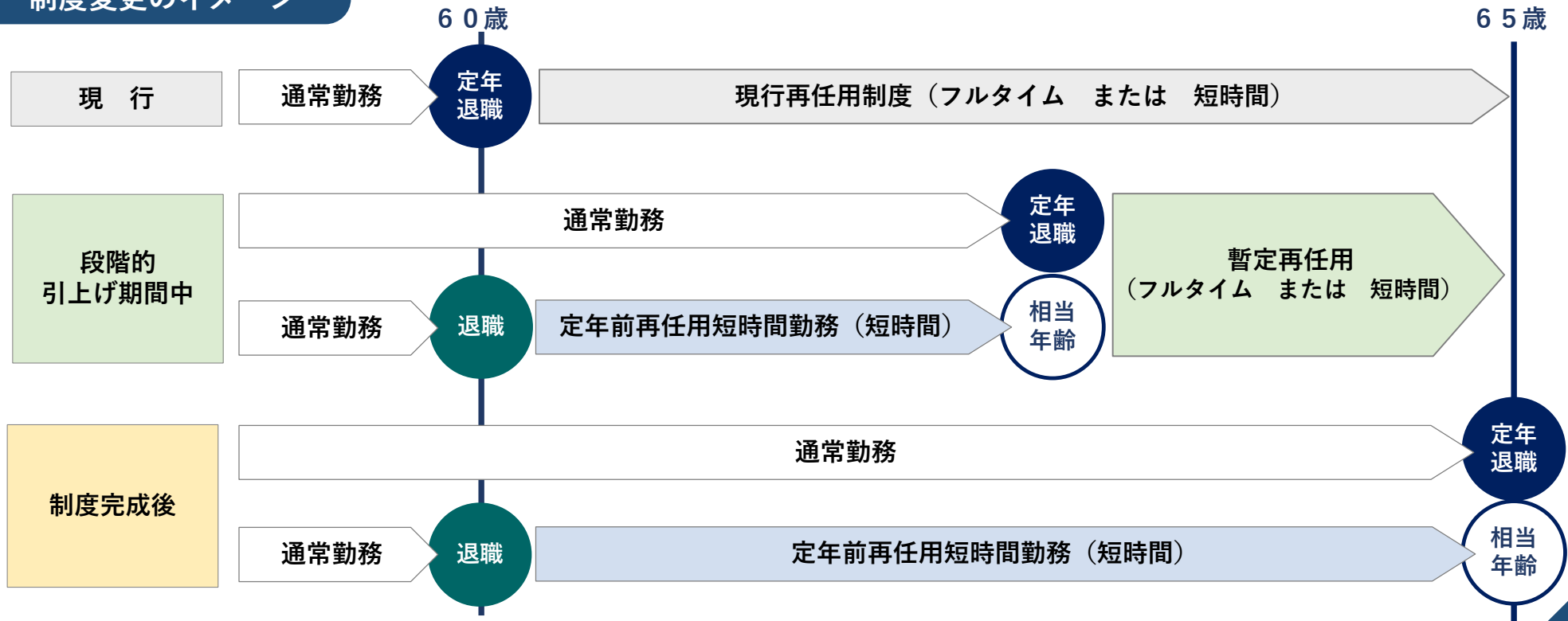


概要

定年の引上げに伴い、現行の再任用制度は廃止され、新たに以下の2つの再任用制度となる。

①定年前再任用短時間勤務制	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勤務の職に採用することができる制度	⇒60歳から定年相当年齢までの間
②暫定再任用	定年の段階的な引上げ期間中、現行と同様の再任用制度を存続	⇒定年年齢または定年相当年齢から65歳までの間

制度変更のイメージ



再任用制度及び高齢者部分休業との比較



埼玉県マスコット「コバトン」

比較表

	現行の再任用制度	暫定再任用制度	定年前再任用短時間勤務	【参考】 高齢者部分休業
任用時期	60歳に達した日の翌年度から 65歳に達する年度まで	定年に達した日、又は 定年相当年齢に達した日の 翌年度から65歳に達する 年度まで	60歳に達した日の翌年度から 定年相当年齢に達する年度まで	60歳に達した日の翌年度から 定年に達する年度まで
任用期間	1年ごとに任用		定年相当年齢に達する年度の 末日までを任期とする任用 ※1年度ごとの任用ではない	定年に達する年度まで ※部分休業の取得は年度単位
勤務期間	以下から選択 ●フルタイム ●短時間 4週当たり ・62時間 (フルタイムの5分の2 週 15.5 時間) ・77時間30分 (フルタイムの2分の1 週 19.375時間) ・93時間 (フルタイムの5分の3 週 23.25 時間) ・124時間 (フルタイムの5分の4 週 31 時間)		検討中	1週間あたりの勤務時間の 2分の1以内で部分休業を 取得 ●具体的な勤務期間については 検討中
例月給与	再任用職員の給与を踏まえた取扱い (級ごとに単一の給料月額を設定し勤務時間に応じて算定)			給料月額7割措置適用後の 給与につき、勤務しない 時間分を減額して支給

6. 60歳以降の 給与

Point

- ✓ 60歳以降の給料月額が、民間給与の水準を踏まえ、国家公務員と同様に、60歳前の7割となることについて
- ✓ 役職定年の場合は、7割とするための管理監督職勤務上限年齢調整額が支給されることについて
- ✓ 働き方（任用形態）別の給与制度について

※具体的な級号給や金額については、モデルケースとして例示したものです。

級号給や金額は職員ごとに異なるため、全員が必ず例示のとおりにはなりません。

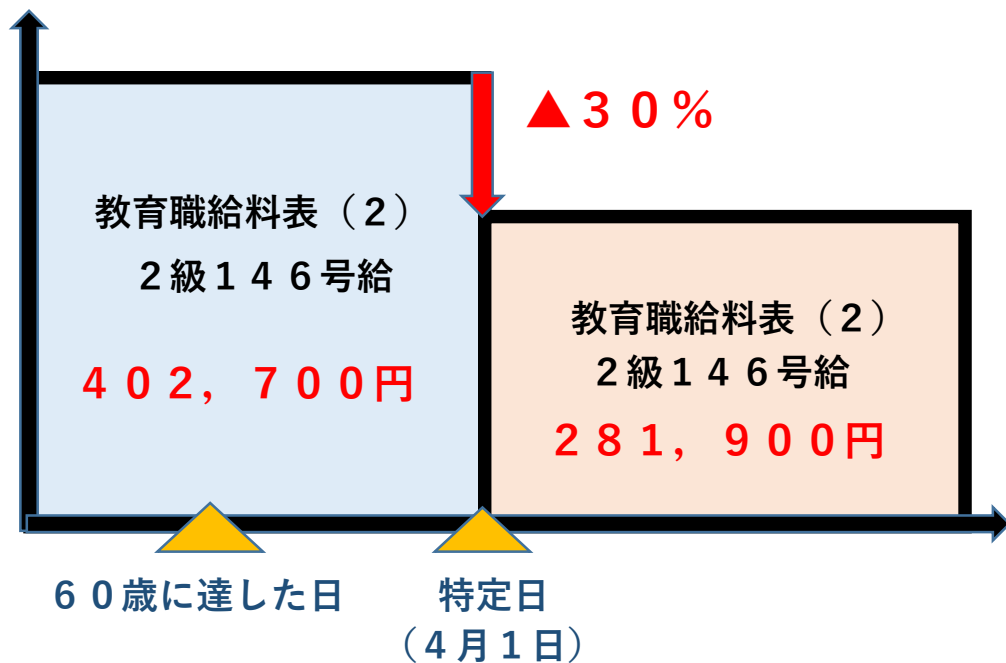
※実際に支給される給料月額は、給料表の月額に備考（1.01571）を乗じた額になります。資料の給料月額は、簡素化のため、給料表の備考を乗じない額で表示しています。ただし、資料の年収は、給料表の備考も乗じた給料月額で計算しています。

60歳以降の給与の概要

- 60歳以降の給料月額、民間給与の水準を踏まえ、国家公務員と同様に、60歳前の7割となります。

60歳以降の給料月額 = (給料表の級と号給に応じた) **給料月額の70%** *100円未満四捨五入

教諭 (60歳で2級146号給) モデル



- ◆ 7割となるのは、誕生日ではなく、特定日以降です。
- ◆ 特定日以降も、勤務成績に応じた昇給等により級号給が変更となる場合があります。
- ◆ 給料表の改定があった場合、改定後の給料月額の7割となります。

参考：7割とならない職員の例
 臨時的任用教職員、育児休業代替教職員、
 会計年度任用職員などの任期を定めて任用される職員

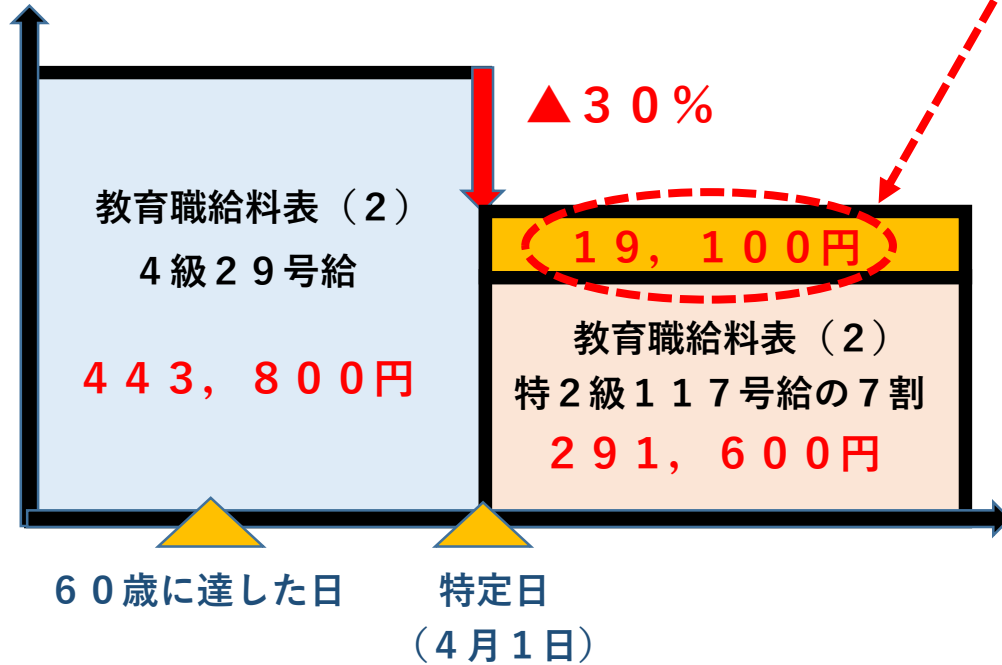
年収モデル

職位	級号給	60歳		60歳以降		年収比
		給料	年収	給料	年収	
教諭	教(2)2-146	402,700円	779万円	281,900円	545万円	▲30%

役職定年した場合の給与（教育職）

- 役職定年をした場合、管理職から非管理職への降任等に伴う減額と非管理職の給料月額が7割になることの減額と二重の減額になることから、特定日前の給料月額の7割とするため、**管理監督職勤務上限年齢調整額**が支給されます。

校長から主幹教諭に降任するモデル



管理監督職勤務上限年齢調整額

$$= (\text{特定日前給料月額} \times 7割) - (\text{特定日給料月額} \times 7割)$$

$$310,700円 - 291,600円$$

- ◆ 支給される給料月額は、その級の最高号給の給料月額（左の例では、特2級117号給の416,600円）を超えられません。
- ◆ 管理監督職勤務上限年齢調整額は、給料月額と同様、諸手当の基礎となります。また、特定日以降、原則固定されます。

管理職手当が支給されなくなることから、職位が高い職員ほど、減額率が大きくなります。

年収モデル

職位	級号給	60歳		60歳以降（主幹教諭）		年収比
		給料	年収	給料	年収	
校長	教(2)4 - 29	443,800円	933万円	310,700円	600万円	▲ 36%
教頭	教(2)3 - 87	428,200円	866万円	299,700円	579万円	▲ 33%

働き方（任用形態）別の給与（教育職）

- ライフスタイルに応じた、多様な働き方（任用形態）があります。働き方ごとの給与のイメージは次のとおりです。

教諭（2級）の年齢別年収イメージ（モデル）

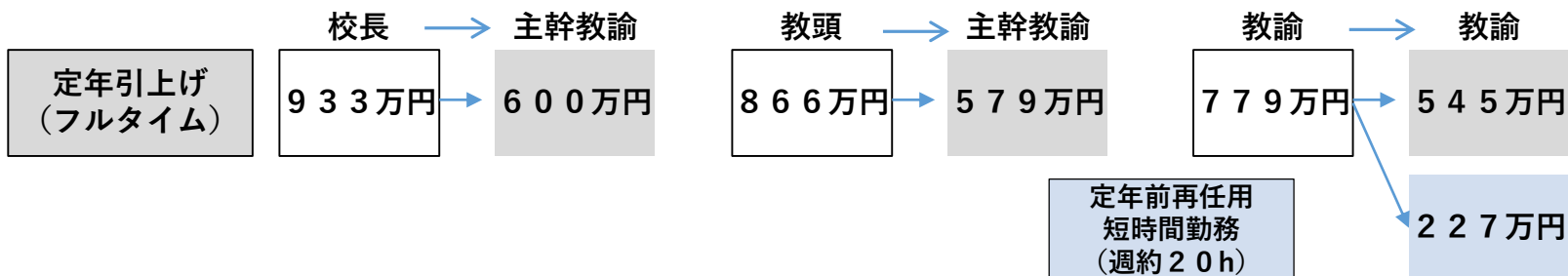
（年度末年齢）

引上げ期間中

<定年62歳>
S39.4.2生～
S40.4.1生

	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
引上げ期間中 <定年62歳> S39.4.2生～ S40.4.1生	フル 教諭 教(2)2-146 779万円	定年引上げ（フル）545万円	普通退職	定年退職	暫定再任用（フル）453万円	
		定年前再任用短時間勤務（週約20h） 227万円			暫定再任用（週約20h）227万円	
制度完成時 <定年65歳> S42.4.2生～	フル 教諭 教(2)2-146 779万円	定年引上げ（フル）545万円				定年退職
		普通退職	定年前再任用短時間勤務（週約20h）227万円			

働き方（任用形態）別の年収イメージ（モデル）



60歳以降の諸手当

- 定年引上げ後の60歳以降の諸手当は、① 7割の給料月額を基礎として算定、② 60歳前と同様、③ 7割を基本として今後教育委員会規則で規定の3つに分けることができます。

7割措置適用後の給料月額を基礎として算定	60歳前と同様	7割を基本として今後教育委員会規則で規定
教職調整額 地域手当 へき地手当 時間外勤務手当 期末・勤勉手当(4. 3月分)	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 定時制通信教育手当(日額)	給料の調整額 管理職手当 義務教育等教員特別手当 管理職員特別勤務手当 定時制通信教育手当(月額) 特殊勤務手当【夜間学級担当手当(月額)】 産業教育手当

- 高齢者部分休業を取得した場合の給与上の影響は次のとおりです。

勤務しない1時間につき減額される給料、手当	期間が減となる手当
給料月額 教職調整額 給料の調整額 地域手当 へき地手当 管理職手当 特殊勤務手当(月額) 義務教育等教員特別手当 定時制通信教育手当(月額) 産業教育手当	退職手当(1/2の期間を除算) ※期末・勤勉手当の取扱いについては今後教育委員会規則で規定

これらの給料、手当の合計額から1時間当たり給与額を算出し、休業取得により勤務しない1時間につき給与が減額されます。

1時間当たり給与額の計算式

給料月額と地域手当のみ
支給される職員の場合の例

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{地域手当}) \times 12 \text{月}}{38.75 \text{h} \times 52 \text{週}}$$

$$38.75 \text{h} \times 52 \text{週}$$

- 定年前再任用短時間勤務職員及び暫定再任用職員に支給される手当と支給されない手当は次のとおりです (現行再任用と同様)。

支給される手当	支給されない手当
教職調整額 給料の調整額 地域手当 通勤手当 単身赴任手当 時間外勤務手当 管理職手当 特殊勤務手当 義務教育等教員特別手当 管理職員特別勤務手当 宿日直手当 定時制通信教育手当 産業教育手当 期末・勤勉手当(2. 25月分)	扶養手当 住居手当 へき地手当



7. 退職手当

Point

- ✓退職手当の概要について
- ✓60歳以降に退職した職員が、これまでの60歳で定年退職していた場合に比べ、不利にならないようにするための措置について

※具体的な級号給や金額については、モデルケースとして例示したものです。
級号給や金額は職員ごとに異なるため、全員が必ず例示のとおりにはなりません。

60歳以降の退職手当（退職手当の概要）

退職手当の概要

退職手当の基本額

給料の月額 × 支給割合

退職手当の調整額

額の高い順に60月分

+

給料表の額に以下を含む。

- ・給料の調整額
- ・管理監督職勤務上限年齢調整額
- ・教職調整額

※給料表の備考の率は乗じません。

勤続年数	退職事由	
	定年	自己都合
1年	0.837	0.5022
：	：	：
30年	40.80375	34.7355
31年	42.31035	35.7399
32年	43.81695	36.7443
33年	45.32355	37.7487
34年	46.83015	38.7531
35年	47.709	39.7575
36年	47.709	40.7619
：	：	：

〔※支給割合は、退職事由によって異なります。〕

※教育職(2)の場合

調整額の区分	調整額の月額	教育職(2)
3号区分	59,550円	4級 (管理職手当1種)
4号区分	54,150円	4級(上記以外)
5号区分	43,350円	3級
		2・特2級 (大卒経験36年超)
6号区分	32,500円	特2級 (上記以外)
		2級 (大卒経験27年超)
7号区分	27,100円	2級 (大卒経験10年超)
8号区分	21,700円	2級(上記以外)
		1級 (大卒経験15年超)
9号区分	0円	1級(上記以外)

60歳以降の退職手当（定年引上げに伴う措置）

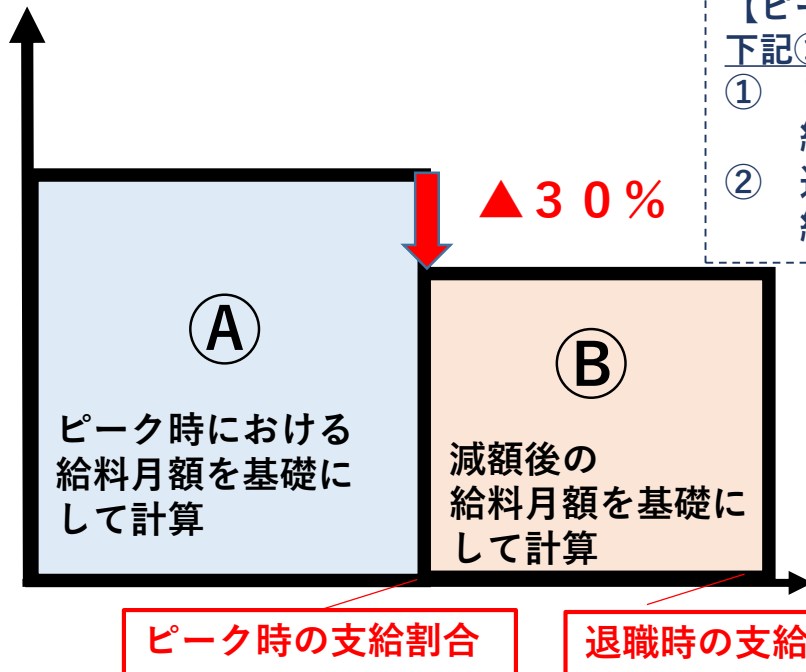
- 定年引上げに伴う役職定年制や給料月額の7割措置の導入により、退職手当の水準が引き下がらないようにする必要があります。
- そこで、60歳以降の退職手当については、これまでの60歳で定年退職していた場合に比べ、不利にならないよう、次の二つの措置が講じられます。

- ① 60歳以降、非違によることなく自己都合で退職した場合であっても、**定年退職と同じ支給割合**となります。
- ② 退職手当の基礎となる給料月額は、**60歳前の最も高い給料月額**も考慮されます（いわゆる「ピーク時特例」の適用）。

【ピーク時特例の計算方法】

下記①と②の合計額に調整額(上位60月の職位に応じた額)を加えた額を支給

- ① ピーク時における
給料月額 × 勤続年数に応じた支給割合・・・①
- ② 退職時における
給料月額 × (退職時の支給割合 - ①における支給割合)・・・②



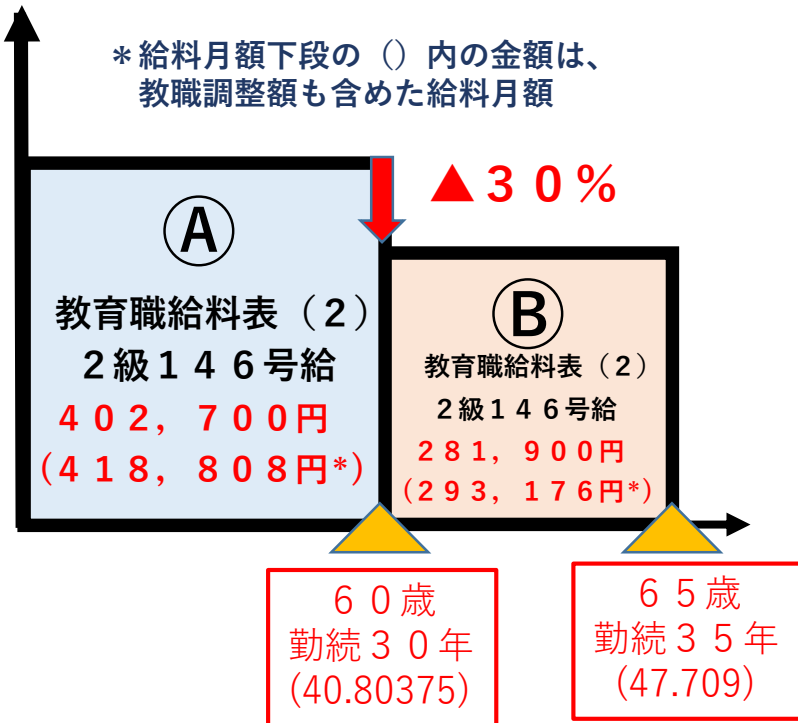
※計算例を次ページに記載しています。

60歳以降の退職手当（ピーク時特例の計算例）

計算例

教諭（教(2)2級146号給）が勤続35年で定年退職（65歳）した場合

*給料月額下段の（）内の金額は、
教職調整額も含めた給料月額



◆この計算では、給料月額に給料月額の4%（教職調整額）も含めて計算しています。

- ① ピーク時における
給料月額 × 勤続年数に応じた支給割合 …… ①
 $418,808 \times 40.80375 = 17,088,936.93$ 円
- ② 退職時における
給料月額 × (退職時の支給割合 - ①における支給割合) …… ②
 $293,176 \times (47.709 - 40.80375) = 2,024,453.574$ 円

【退職手当の基本額】 ① + ②
 $17,088,936.93 + 2,024,453.574 = 19,113,390$ 円（1円未満切捨）

【調整額】（教(2)2級、大卒経験35年の場合）
 $32,500$ 円（調整額の区分第6号区分） × 60月 = $1,950,000$ 円

退職手当額 $19,113,390$ 円 + $1,950,000$ 円 = $21,063,390$ 円

※60歳時の勤続年数が35年に達している場合

退職手当の支給割合は、勤続35年で最大値（47.709）になります。

そのため、60歳時の勤続年数が35年に達している場合は、上記②の計算結果が0になり、退職手当の基本額は勤続年数が伸びても増えません。

60歳以降の退職手当（勸奨退職）

- 勸奨退職の制度については、当分の間現行と変わらないため、**現行60歳定年の職種であれば59歳までが勸奨退職の対象**となります。
- 当分の間、定年前早期退職特例措置の勸奨退職等による割増しについては、定年引上げ前の定年から15年を減じた年齢から、定年引上げ前の定年までの15年間に限ります。
（＝現行定年制度下で対象とされる年齢と割増率を維持する。）
- **60歳～64歳の職員が定年前に退職する場合は、給料月額は割増されません**

現行制度での割増の対象となる年齢と割増率

年齢	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
加算率 (%)	45%	42%	39%	36%	33%	30%	27%	24%	21%	18%	15%	12%	9%	6%	2%



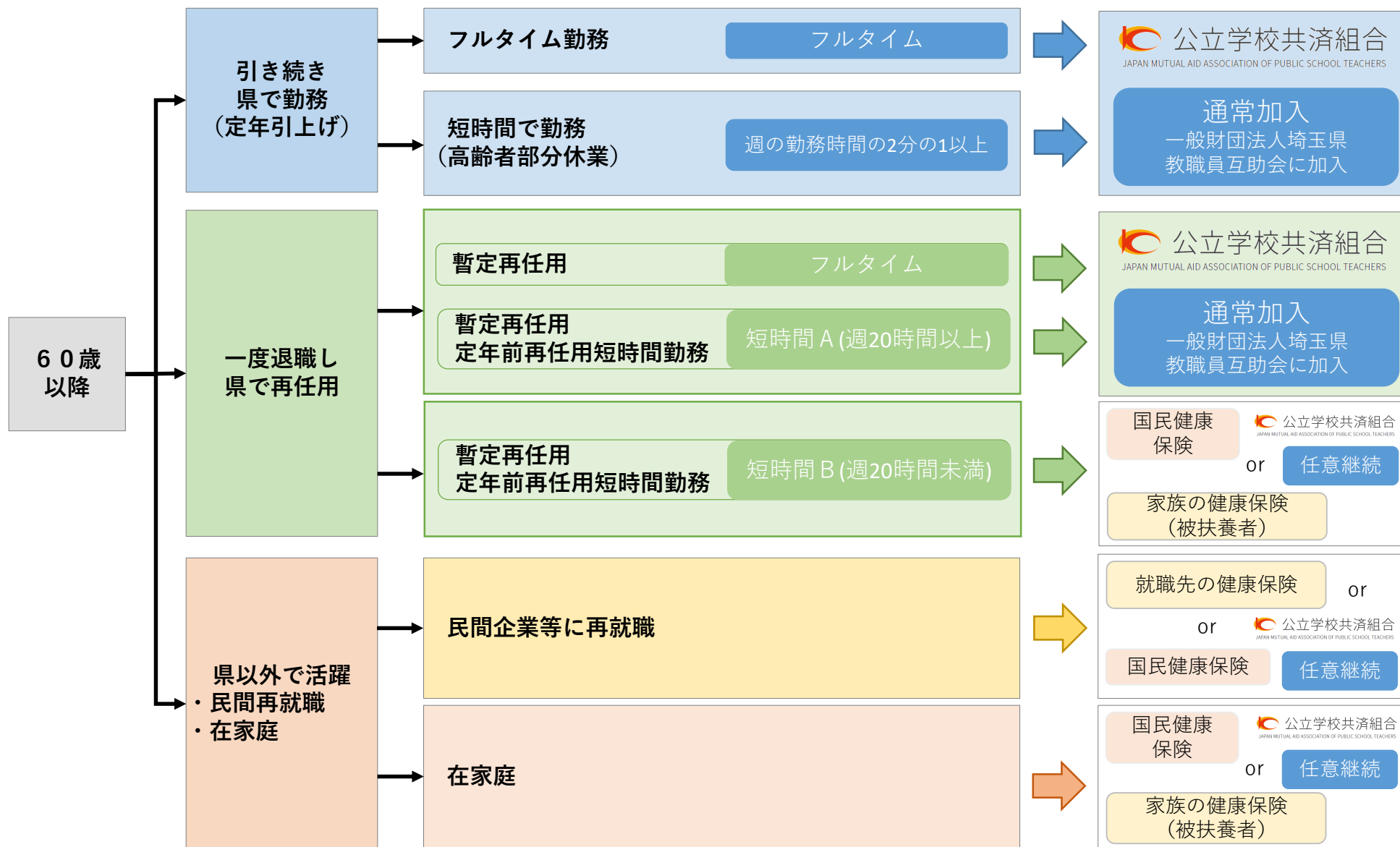
8. 健康保険、 年金等

Point

- ✓ 60歳以降の健康保険の概要について
- ✓ 年金の概要について


健康保険

(1) 加入する健康保険



(2) 保険料と給付内容 (受診時の自己負担)

令和4年10月現在

加入する健康保険	 公立学校共済組合 <small>JAPAN MUTUAL AID ASSOCIATION OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS</small> 通常加入	 公立学校共済組合 <small>JAPAN MUTUAL AID ASSOCIATION OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS</small> 任意継続	国民健康保険
保険料	○給料分 標準報酬月額 × 56.83/1000 (福祉掛金1.41/1000を含む) ○ボーナス分 標準期末手当等の額 × 56.83/1000 (福祉掛金1.41/1000を含む)	標準報酬月額 × 110.84/1000	市区町村によって異なる (所得割、資産割、均等割、平等割を組み合わせて課税)
給付内容 (受診時の自己負担)	本人・被扶養者ともに3割・短期給付適用 自己負担のうち25,000円を超える額は一部負担金払戻金又は家族療養費附加金を給付		本人・被扶養者ともに3割

年金

1 年金保険料の納付

60歳以降に適用される年金制度は、任用形態及び勤務時間によって異なります。

任用形態	適用される年金制度
<ul style="list-style-type: none"> ● 定年引上げによる継続勤務（フルタイム） ● 暫定再任用（フルタイム） ● 高齢者部分休業 	第3号厚生年金被保険者（公立学校共済組合）
<ul style="list-style-type: none"> ● 定年前再任用短時間勤務（週20時間以上） ● 暫定再任用（週20時間以上） 	第1号厚生年金被保険者（日本年金機構）
<ul style="list-style-type: none"> ● 定年前再任用短時間勤務（週20時間未満） ● 暫定再任用（週20時間未満） 	年金制度なし

2 老齢厚生年金の決定と支給

(1) 支給開始年齢

S36.4.2以降生まれの人・・・65歳から支給開始

（令和4年度末61歳以下の方）

(2) 請求と支給

請求…支給開始年齢が近づくと請求書類を送付しますので、案内に従い請求してください。

送付時点の直近の適用制度により送付元が変わります（福利課や年金事務所など）。

支給…年金が決定されると、65歳の誕生日（S36.4.2以降生まれの方）前日の翌月分から支給対象となります。実際に年金が支給されるのは、請求の約3～4か月後になります。

雇用保険

雇用保険の加入対象	フルタイム	旧28時間	旧24時間	旧20時間	旧16時間
暫定再任用	○	○	○	×	×
定年前再任用短時間勤務	—	※勤務時間について検討中			
定年引上げによる継続勤務（高齢者部分休業含む）	雇用保険の適用除外				

保険料

賃金総額の1000分の5が本人負担になります。
また、業務内容により保険料率が変わる場合があります。

給付内容

再任用期間満了後、所定の手続きをした場合、要件に該当すれば各種の給付を受けることは可能ですが、老齢厚生年金等の年金額について、一部支給停止（減額）が行われます。

◎ 雇用保険に係る詳細については、公共職業安定所（ハローワーク）に御確認ください。



埼玉県マスコット「コバトン」



9. 情報提供・意思確認 制度

Point

- ✓情報提供・意思確認制度の概要について
- ✓情報提供・意思確認のスケジュールについて

制度の趣旨


- 今般の制度改正により、定年の引上げ、管理監督職勤務上限年齢制など、60歳以降に適用される任用や給与がこれまでと異なるものとなります。
- そこで、職員が60歳以降の勤務について、正確な情報に基づき選択することができるよう、
 - ① 翌年度に60歳に達する職員に対し、
 - ② 60歳以降に適用される任用及び給与に関する措置の内容などについて情報提供を行います。
- また、翌年度に60歳に達する職員に、60歳に達する日の翌年度以後の勤務の意思を確認するよう努めることとされています。



埼玉県マスコット「コバトン」

情報提供・意思確認制度のスケジュール

R4～R5 スケジュール（仮）

年度 年齢	情報提供	意思確認・任用に係る手続き
<div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> ↓ R4 ・ 59 歳 ↓ </div>	9月 情報提供① 【教小第297号による資料】 10月 追加情報提供② 【本パンフレット】 現時点での60歳以降の任用・給与等の概要について情報提供 1月 情報提供③ 情報提供②以降の追加情報や詳細について情報提供する予定	10月 60歳以降の勤務意向アンケート 情報提供①②を受け、現時点での60歳以降の勤務の意向を聴取 2月 意思確認 情報提供①～③を受け、現時点での60歳以降の勤務の意思を確認
	随時 追加情報 追加・変更の情報があれば情報提供	7～9月頃 { 変更の意向があるか確認 意思確認の時点から変更があるか確認 再任用申込・高齢者部分休業申請 定年前再任用短時間または高齢者部分休業を希望する場合は申込・申請
<div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> ↓ R5 ・ 60 歳 ↓ </div>		11月頃 退職願提出 定年前再任用短時間を希望する場合や退職する場合は願を提出