

地方公務員の定年引上げに伴う教職員の人事・給与制度の改正について

国家公務員の定年引上げに伴い地方公務員法が改正（令和5年4月1日施行。以下「改正法」という。）され、地方公務員の定年も段階的に65歳に引き上げられるとともに、役職定年制の導入をはじめとする所要の制度改正がなされた。

少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、職員が長年培ってきた知識・経験をこれまで以上に活かしていくため、

- ① 法改正の趣旨を踏まえて関係条例を改正し、職員の定年を引上げ、関連制度を導入（下記「第1」）。
- ② 定年を引き上げる中であっても、組織の新陳代謝を促すとともに、定年の引上げによって生じる人件費の増加を抑制するため、既存の降任・退職制度の一部を改正（下記「第2」）。
- ③ 同時に、定年の引上げにより、在職期間が長期化する中であっても、若手・中堅職員も含めた全ての職員が意欲をもって能力を存分に発揮できるよう、職務・職責や能力・実績に応じた人事・給与制度への更なる転換を図るための見直しを実施（下記「第3」）。

第1 定年の引上げ及び関連制度の導入

1 定年の段階的引上げ

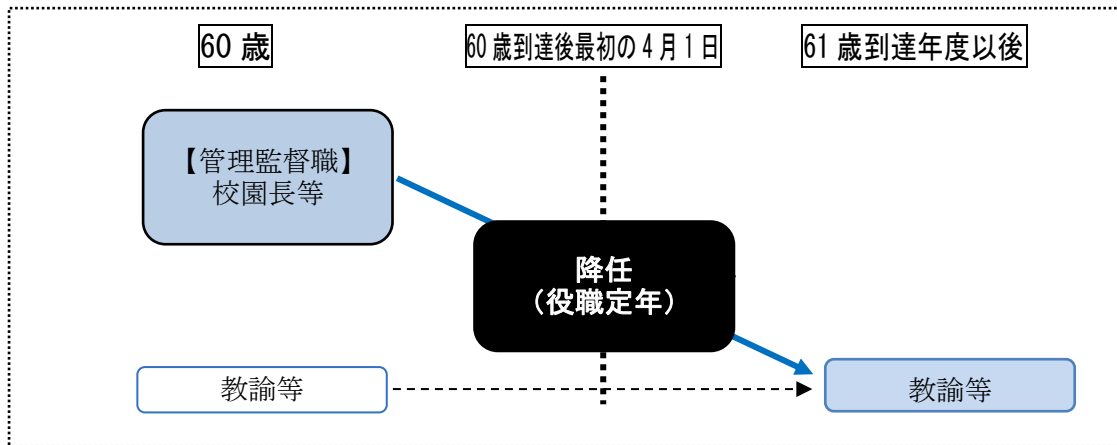
職員の定年（現行60歳）を、令和5年度から2年に1歳ずつ65歳まで引き上げる。

職員の 出生年度	年 度 ※ () 内は条例上の定年										
	R 4 (60 歳)	R 5 (61 歳)	R 6 (61 歳)	R 7 (62 歳)	R 8 (62 歳)	R 9 (63 歳)	R 10 (63 歳)	R 11 (64 歳)	R 12 (64 歳)	R 13 (65 歳)	R 14 (65 歳)
S 37 生	60 歳 【定年】										
S 38 生	59 歳	60 歳	61 歳 【定年】								
S 39 生	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳 【定年】						
S 40 生	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳 【定年】				
S 41 生	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳 【定年】		
S 42 生	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳	60 歳	61 歳	62 歳	63 歳	64 歳	65 歳 【定年】

※ 現行制度の定年が63歳の管理用務員についても、定年65歳に統一

2 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

組織の新陳代謝を促すため、60歳に到達した管理監督職員（校園長、副校長、教頭、副教頭、事務長（以下「校園長等」という。））を、60歳到達後最初の4月1日に教諭（事務長は係長級（学校運営主査））に降任させる。



※ 職務の特殊性等の理由により著しく支障がある場合は最長 63 歳まで、職員の年齢構成等の理由により著しく支障がある場合は最長 65 歳まで、特例により役職定年制による降任時期を遅らせる「特例任用」が可能

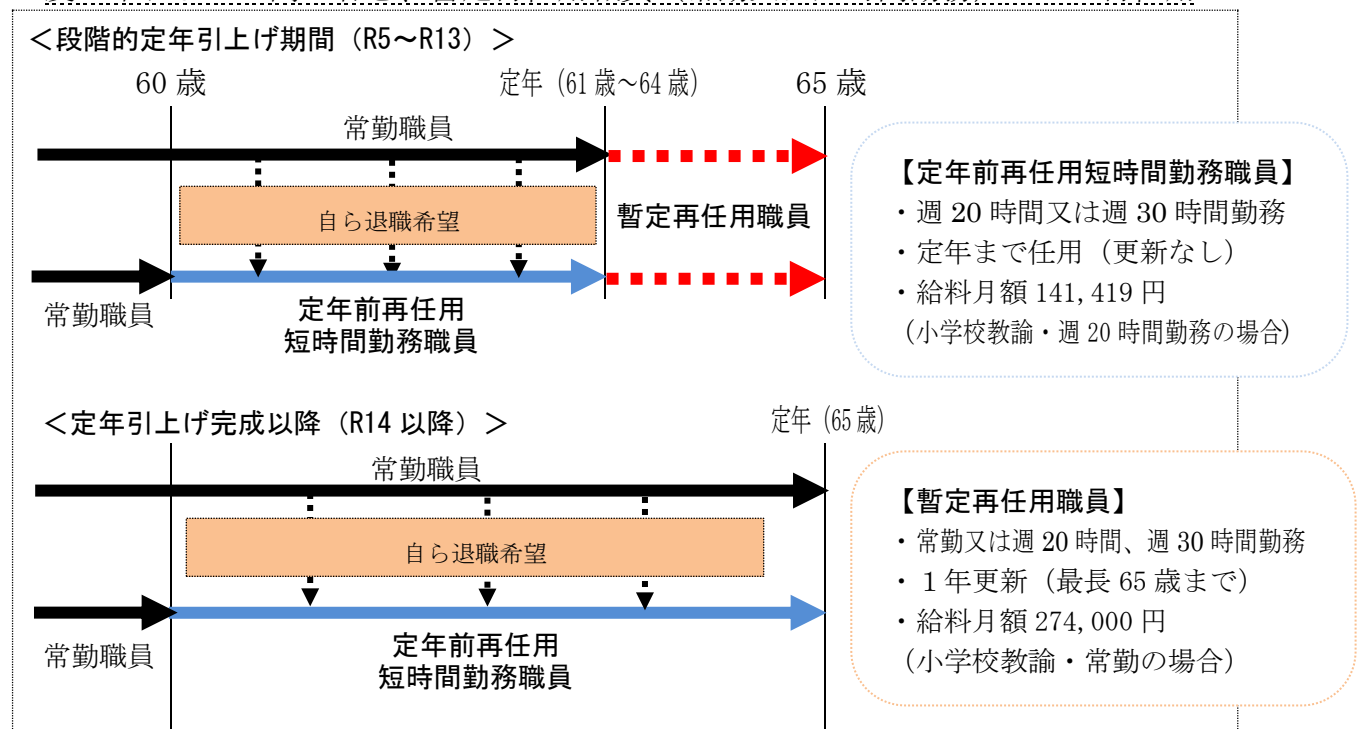
3 新たな再任用制度の実施

(1) 定年前再任用短時間勤務制

61歳到達年度以後の職員の多様な働き方を実現するため、60歳到達年度末から定年相当日までの間の退職者を、定年前再任用短時間勤務職員として再任用

(2) 暫定再任用制（定年の段階的引上げ期間中（令和 13 年度まで）の経過措置）

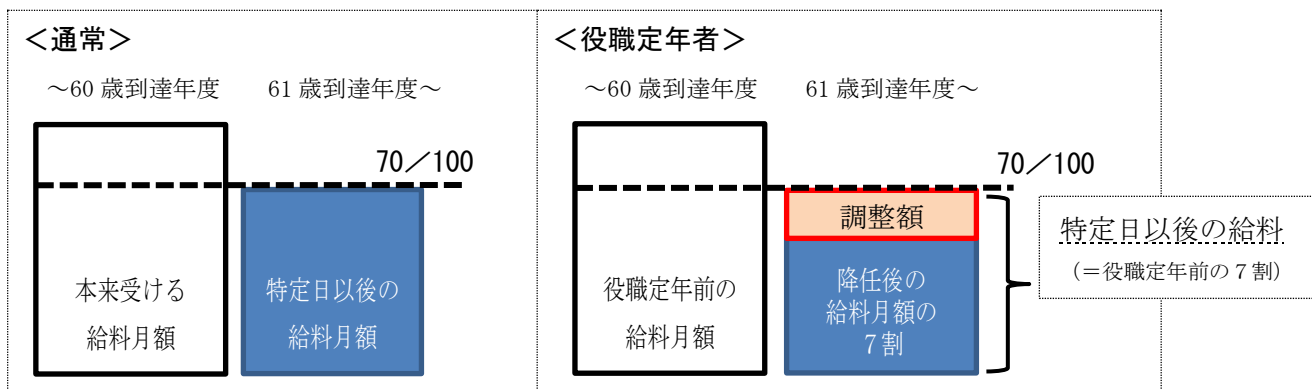
定年の段階的引上げ期間中の雇用と年金を接続するため、定年退職後、65歳到達年度の末日までの間の者を、暫定再任用職員（常勤又は短時間勤務）として再任用



※ 現行の再任用制度は廃止

4 給料月額7割措置（特定減額）制度の実施

- ・ 当分の間、60歳到達後最初の4月1日（特定日）以後の職員の給料月額について、原則、「本来受ける給料月額の7割の額（60歳時の給料月額の7割の額）」とする。
- ・ 加えて、役職定年者は、「降任後の給料月額（＝本来受ける給料月額）の7割の額」と「降任前の給料月額の7割の額」の差額（管理監督職勤務上限年齢調整額）を支給



5 退職手当に関する措置

当分の間、60歳到達後最初の3月31日以後に退職する職員の退職手当について、現行の定年退職の場合より低額とならないよう、新定年より前に退職する場合であっても、「定年」退職として算定する等の措置を講じる。

6 職員への情報提供

59歳に到達した職員に対し、61歳到達年度以後の任用、給与、退職手当等に関する情報を提供するとともに、61歳到達年度以後の勤務の意向を確認

第2 退職制度（既存制度）の一部改正

1 定年引上げにより生じる人事管理及び人件費への影響

定年引上げや役職定年制等の実施により、61歳到達年度以後の職員の働き方等が変化し、次のとおり人事管理及び人件費への影響が生じる。

校園長等

- ・ 現在、60歳年度末で定年退職した多くの職員が非常勤の会計年度任用職員等として継続勤務しているが、定年引上げ後は、一定数が教諭（事務長は係長級（学校運営主査））又は定年前再任用短時間勤務職員として継続勤務。また、60歳年度末で離職する職員数に応じて新規採用職員を補充してきたが、一定数が継続勤務するため、新規採用数が減少

教諭等

- ・ 現在、60歳年度末で定年退職した多くの職員が再任用職員もしくは非常勤講師等として継続勤務しているが、定年引上げ後は、教諭等又は定年前再任用短時間勤務職員として継続勤務

このことにより、職員総数に占める61歳以上職員の割合、職員1人当たりに必要な平均人件費が増加するため、人件費総額が増加

2 改正内容

上記1の影響を緩和することで、定年引上げにより生じる人件費総額の増加を抑制するため、下記のとおり、既存の退職制度を一部改正

(1) 特例退職制度の対象拡大（早期退職の促進）

- ・ 現行の特例退職制度（人事の刷新等のため、50歳から59歳6月の間に退職する場合の退職手当額を割り増す制度）について、新たに、60歳年度末に退職する校長を対象に追加
- ・ 退職手当の割増率は、「新定年より前倒しで退職した年数1年につき+2%」

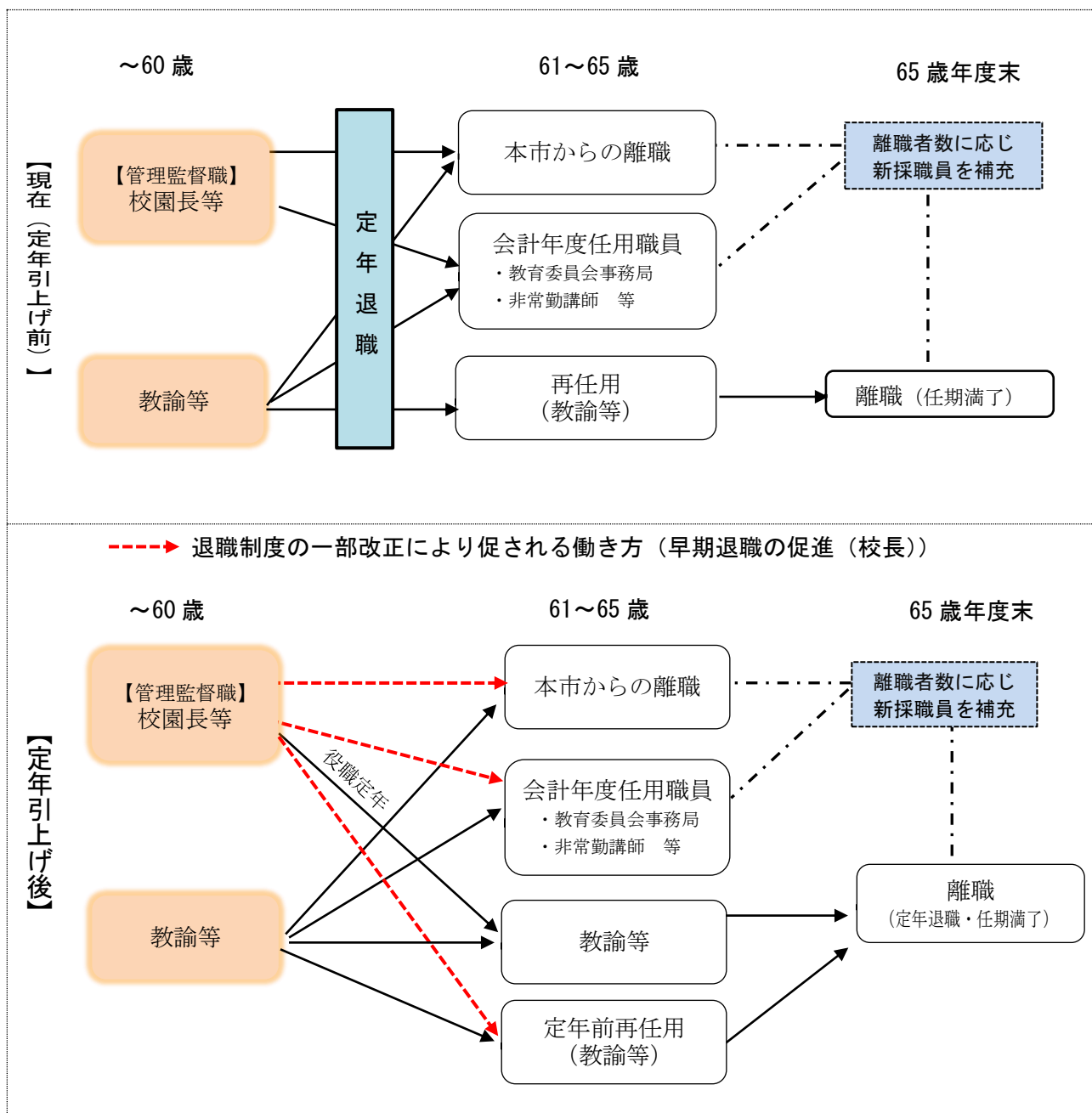
新定年	（対象職員）	特例退職実施時期	前倒し年数	退職手当の割増
61歳	（S38年度生）	R5年度末	1年	2%
62歳	（S39年度生）	R6年度末	2年	4%
63歳	（S40年度生）	R7年度末	3年	6%
64歳	（S41年度生）	R8年度末	4年	8%
65歳	（S42年度生以降）	R9年度末以降	5年	10%

(2) 希望降任制度の実施＜教職員においては実施済＞

- ・ 教職員においてはこれまでから希望降任制度^(※)を実施しており、定年引上げに伴い、新たに学校事務職員の係長級（学校運営主査）のうち希望する者について、主任級（学校運営主任）に降任できるよう拡大

※ 校園長、副校長、教頭、副教頭、主幹教諭、指導教諭のうち希望する者は教諭に、事務長のうち希望する者は係長級（学校運営主査）に又は主任級（学校運営主任）に降任

<参考> 定年引上げにより生じる 61 歳到達年度以後の主な働き方等の変動イメージ



※ 退職制度の一部改正により、校長が「本市からの離職」や「会計年度任用職員（非常勤）」を選択しやすくなることから、新規採用の確保、人件費増加の抑制に寄与

第3 人事・給与制度の見直し

1 職制・給与構造の見直し<令和5年度実施>

学校事務職員における事務長について、令和5年3月31日付けで廃止予定の行政職給料表と同水準の学校事務職員給料表5級の職であるが、職務・職責に明確な違いがあることから、学校事務職員給料表5級は廃止せず現行水準を維持する。

行政職		学校事務職員	
現行	令和5年度以降	現行	令和5年度以降
【8級制】	【7級制】	【5級制】	【5級制】
8級 (局長級)	7級 (局長級)	—	現行を維持
7級 (部長級)	6級 (部長級)		
6級 (課長級)	5級 (課長級)		
5級 (課長補佐級)	廃止	事務長 (課長補佐級)	
4級 (係長級)	同左	学校運営主査 (係長級)	
3級 (主任級)		学校運営主任 (主任級)	
2級 (係員級)		(係員級)	
1級			

※現状は行政職給料表と学校事務職員給料表は月額も含めて同水準だが、学校事務職員給料表5級の現行維持に伴い、行政職新5級との間に違いが生じることになる。

2 主任（3級）への昇任の厳格化・人事評価結果の更なる活用

能力・実績に基づく人事管理を徹底し、職員の能力・意欲喚起と組織活性化を図るため、次の見直しを行う。

(1) 学校運営主任への昇任基準の厳格化<令和6年度実施>

学校事務職員における学校運営主任への昇任については、給与費が市費に移管される前の京都府の制度下において選考を行っていた経過から、すでに選考を実施している。今後は行政職における見直し内容を踏まえ、選考の厳格化を図る。

※ 上記見直しに伴い2級への在職期間が長期化すること、他都市の状況等を踏まえ、2級の昇給カーブの改善及び号給数の増設等を実施

(2) 人事評価結果の更なる活用<教職員においては実施済>

教職員においては、人事評価の昇任・昇格への活用、勤勉手当及び昇給への反映についてすでに実施を行っており、今後もこれまでの運用を継続していく。

3 退職手当支給率の見直し<令和6年度実施>

退職手当の基本額に係る支給率について、国と同様の支給率となるよう改定を行う。
(最高支給率は現行どおり (国並み))