

教職員の定年引上げについて

熊本市教育委員会事務局 教職員課

令和5年度（2023年度）から始まった「教職員の定年引上げ」について、ご説明いたします。

定年引上げのポイント

① 定年年齢が段階的に引き上げられます。

- ・令和5年度(2023年度)から、定年年齢が2年に1歳ずつ、65歳まで段階的に引き上げます。

② 「役職定年制」が導入されます。

- ・管理職は、60歳到達以降、原則として、翌年度4月1日に教諭等の職に異動します。
- ・管理職ではない職員は、引き続き同じ職位となります。

③ 「定年前再任用短時間勤務」を希望することができます。

- ・60歳到達以降は、「フルタイム」か「定年前再任用短時間勤務(*)」のいずれかを希望(選択)可能です。
- (*) 暫定再任用短時間勤務職員と同様の職務内容と勤務形態となります。

④ 定年年齢到達後、65歳までの間は、暫定再任用職員となります。

⑤ 給料月額が60歳時の基本給の7割水準となります。

- ・60歳到達の翌年度以降、定年までの間の給料月額は、60歳時の基本給の7割水準に設定(*)します。
- (*) ・期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当の適用は常勤職員同様
- ・「定年前再任用短時間勤務」については、これまでの再任用制度に準じます。

1

令和3年6月11日に公布された「国家公務員法等の一部を改正する法律」による改正点を見ますと、教職員に関係するところで、ご覧のとおり、大きく五つのポイントがあります。

一つ目は、定年年齢の段階的に引き上げられることです。

- ・令和5年度から、定年年齢が、2年に1歳ずつ、65歳まで段階的に引き上げられています。

二つ目は、「役職定年制」の導入です。

- ・管理職は、60歳到達以降、原則として、翌年度4月1日に教諭等の職に就くことになります。

なお、管理職ではない方は、引き続き同じ職に就くことになります。

三つ目は、「定年前再任用短時間勤務」の導入です。

- ・今年度末59歳となる方は、次年度、60歳の年度末に、「フルタイム」か「定年前再任用短時間勤務」のいずれかを選択することができます。

なお、「定年前再任用短時間勤務」は、従来の再任用短時間勤務職員に相当する「暫定再任用短時間勤務職員」と同様の職務内容及び勤務形態となります。

四つ目は、定年年齢到達後、65歳までの間は、「暫定再任用職員」として勤務できるということです。

- ・定年年齢が引き上げられ、定年年齢に到達後、65歳になるまでの間は、従来の再任用職員としての任用が可能となります。その名称は、「暫定再任用職員」となります。

五つ目は、給料月額が60歳時の基本給の7割水準となることです。

- ・60歳到達の翌年度以降定年までの間の給料月額は、60歳時の基本給の7割水準に設定されます。

なお、期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当などの取扱いについては、常勤職員と同様です。

では、これから、それぞれのポイントについて、順にご説明いたします。

① 定年の段階的引き上げ

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。段階的引き上げの期間中の定年年度と対象職員は、表のとおりとなります。

定年年齢	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)
職員の生年											
昭和37年度 1962.4.2生 ～ 1963.4.1生	60歳										
昭和38年度 1963.4.2生 ～ 1964.4.1生	59歳	60歳	61歳								
昭和39年度 1964.4.2生 ～ 1965.4.1生	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳						
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				
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		
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。定年退職後、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。

2

ポイント① 定年の段階的引き上げについて説明いたします。

定年は、令和5年度から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年度には65歳となります。

表にまとめていますが、現在60歳である定年年齢は、令和5年度・6年度は61歳、令和7年度・8年度は62歳、令和9年度・10年度は63歳、令和11年度・12年度は64歳、そして、令和13年度以降は65歳に、国家公務員を基準として段階的に引き上げられることになります。

例えば、昭和41年4月2日から昭和42年4月1日生まれの職員の皆様は、従来であれば令和8年度末に60歳で定年となりましたが、定年引き上げ後は、令和12年度末に64歳で定年を迎えることとなります。

定年退職後は、65歳になるまで、暫定再任用制度を利用してご勤務いただくことが可能です。なお、この暫定再任用制度は、これまでの再任用制度と同様のものとなります。

② 役職定年制の導入

(1) 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入

管理職（校長、副校長、教頭、園長）は、60歳に達した日の翌日以後最初の4月1日までにスタッフ職（教諭等）に降任予定

管理職（校長・副校長・教頭・園長）

◆ 副校長、教頭、園長について

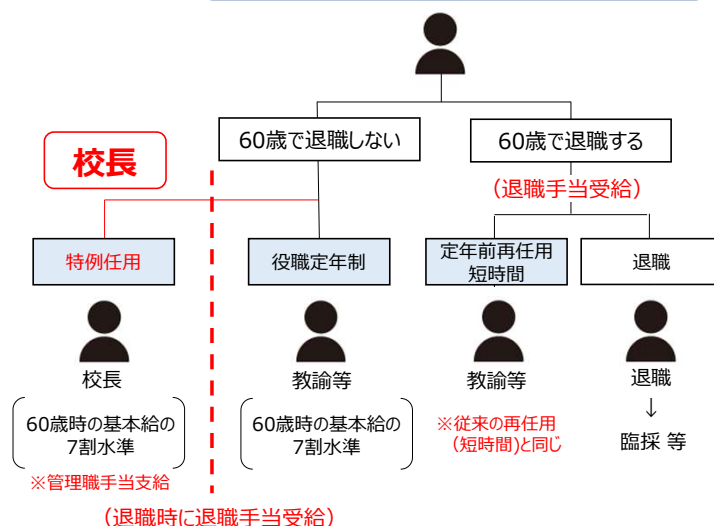
※ 60歳超の副校長、教頭、園長は、原則、教諭等として職務に従事します。

◆ 校長について

※ 60歳超の校長は、原則、教諭等として職務に従事します。

※ ただし、**特例任用**として、校長職を続けていただく場合があります。

◆ 教諭等としての配置にあたっては、後進の指導等、これまでの知識・経験等の能力を活かすことができる配属先を検討します。



3

ポイント② 役職定年制の導入について、説明いたします。

管理監督職、いわゆる管理職については、60歳に達した日の翌日以後、最初の4月1日までに、スタッフ職、つまり管理職以外の職に就くことになります。つまり、4月1日以降は、管理監督職に任命できないことになります。

役職定年制の対象となる管理監督職は、管理職手当の支給対象となっている職で、校長、副校長、教頭、園長が対象となります。

定年引上げに伴う職員配置としましては、校長、副校長、教頭、園長は、原則として、教諭等として職務に従事することとなります。

スライド右下の図にまとめていますが、原則としては、管理職には、以下の3つの選択肢があります。

(1) 60歳で退職せずに、役職定年制により教諭等としてフルタイム勤務を継続する。

この場合、退職手当は退職する際に受給することとなります。

(2) 60歳で退職し、「定年前再任用短時間勤務」として勤務する。

この場合は、退職することになりますので、60歳退職時に退職手当を受給することになります。

(3) 60歳で退職する。

退職時に退職手当を受給することになります。

退職後は臨時的任用等で勤務することができます。

ただし、校務の運営に著しい支障を生じる場合は、引き続き管理監督職に就くことが可能となる「特例任用」という制度があります。この特例任用は、1年単位です。このことについては、次のスライドでご説明いたします。

②役職定年制の導入

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の例外措置の検討

本市における管理職の特例任用について

①校長については、役職定年制の特例任用を行う。

校長については、校長選考試験の結果で不足が生じた場合に、そのノウハウを生かし、安定した学校経営を維持することができるようにするために任用する。

- 特例任用は、選考により行う。（個人面接・勤務実績等による総合的判断）
- 降任の場合は、教諭等とする。（主幹教諭のポストが限られているため）

②副校長、教頭については、役職定年とする。（幼稚園長も役職定年）

平均年齢（53歳前後で推移）や受験対象者数から判断

③校種については、幼稚園を除き全校種とする。（園長は教頭級のため）

4

特例任用とは、役職定年制により、他の職に異動することで校務の運営に著しい支障を生じる場合に限り、例外的に役職定年制の対象となる職員を、引き続き管理監督職のまま任用するものです。特例任用は、役職定年制の「例外措置」という位置づけになります。

特例任用には、職務の遂行上の特別な事情がある場合の「特例任用」と、特定管理監督職群の「特例任用」があります。特定管理監督職群とは、職務の年齢構成等により、欠員補充が困難な、職務内容が類似する管理監督職で構成されるグループのことを指します。

そこで、本市では、校長を特定管理監督職群として位置づけ、必要に応じて運用したいと考えています。

副校長、教頭、園長先生については、特例任用の対象とはいたしません。

校長については、校長選考試験の結果で不足が見込まれる場合に、そのノウハウを生かし、安定した学校経営を維持することができるようにするために、選考により特例任用することとします。

選考は、個人面接の結果及び校長としての勤務実績等を総合的に評価して行います。。

特例任用されない場合は、教諭等として任用されることとなります。

なお、主幹教諭として任用される自治体もあるようですが、そのポストは限られているため、本市では主幹教諭等への降任は行いません。

③ 定年前再任用短時間勤務制の導入

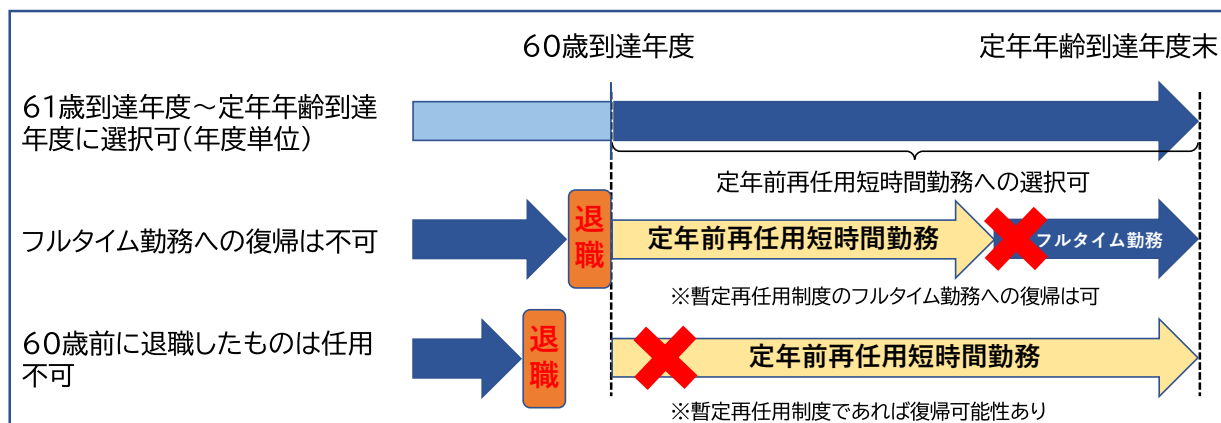
◆ 定年前再任用短時間勤務制度とは・・・

60歳に達した日以後、延長された定年前に退職した者を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用できる制度

【制度概要】

- ・一旦この制度を利用して短時間勤務の職に就くと、定年年齢到達年度末までは、臨時的任用以外のフルタイム勤務に戻ることはできない。

※定年年齢到達年度後は、臨時的任用・暫定再任用制度により、フルタイム勤務も可能



5

ポイント③ 定年前再任用短時間勤務制度の導入について、説明いたします。

「定年前再任用短時間勤務制度」とは、60歳に達した日以後、延長された定年前に退職した者を、本人の意向を踏まえ、短時間勤務の職で再任用できる制度です。

任期は、常勤職員の定年退職日に当たる日までとなります。つまり、定年引上げ期間中は、61歳から64歳までとなり、完成後は65歳までとなります。

(定年が段階的に引き上げられる令和13年度までは、後ほどご説明しますが、経過措置として「暫定再任用制度」が設けられます。)

なお、一旦、この制度を利用して短時間勤務の職に就くと、定年年齢到達年度末まで、フルタイム勤務に戻ることはできません。

ただし、臨時的任用職員として任用されるか、定年年齢到達後の暫定再任用制度であれば、フルタイム勤務への復帰は可能です。

③ 定年前再任用短時間勤務制の導入

◆ 定年前再任用短時間勤務制度とは・・・

【職務・勤務形態】

従来の再任用短時間職員と同様の職務内容と勤務形態となります。

例) 小学校のみ

- ・ 少人数指導（主幹教諭配置校）
- ・ 専科サポーター（高学年担任の負担軽減）
- ・ 学校運営サポーター
- ・ 幼稚園担任補助

小中学校（共通）

- ・ フレンドリー・オンライン学習支援員

中学校のみ

- ・ 不登校対策サポーター

養護・栄養

- ・ 一般職員と同様

事務

- ・ 一般職員と同様

注) 「定年前再任用短時間勤務」を希望すれば必ず「短時間勤務」として任用されるわけではありません。

6

定年前再任用短時間勤務の職務内容や勤務形態については、従来の暫定再任用短時間勤務職員と同様の職務内容・勤務形態とお考えいただければよいと思います。

例えば、令和7年度には、小学校における短時間勤務の職務として「少人数指導教員」、高学年担任の負担軽減のための「専科サポーター」、「学校運営サポーター」、「幼稚園担任補助」、小・中学校における「フレンドリー・オンライン学習支援員」、中学校における「不登校対策サポーター」等の職に就いていただいています。

また、養護教諭・栄養教諭の方及び事務の先生方については、一般職員と同様の職務となります。

ただし、これらのポストには限りがあり、「定年前再任用短時間勤務を希望すれば、必ず希望どおりに任用される」ということではありませんので、ご承知おきください。

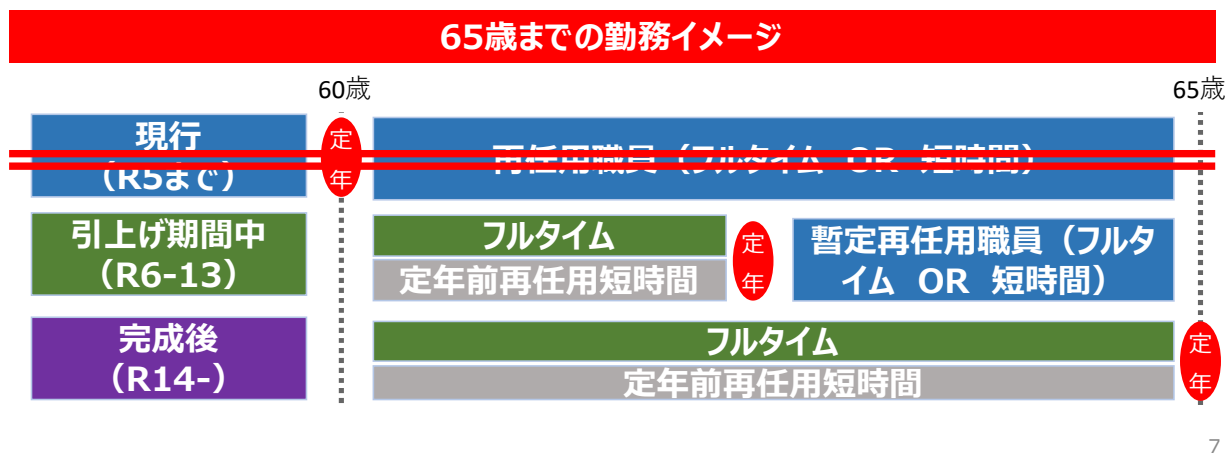
④ 暫定再任用制度の導入

◆ 暫定再任用制度とは・・・

定年が段階的に引き上げられる期間中（R6～13）は、経過措置として65歳まで現行の再任用職員として任用が可能。

フルタイム勤務又は短時間勤務のいずれかを希望することができる。

注）「短時間勤務」を希望すれば必ず「短時間勤務」として任用されるわけではありません。



改正ポイント④ 暫定再任用制度の導入について説明いたします。

前述しましたが、定年が段階的に引き上げられる期間中、つまり、令和6年度から令和13年度までは、経過措置として、65歳の年金受給開始年齢まで、これまでの再任用制度と同様に、勤務を継続できることとなります。

スライドに「65歳までの勤務イメージ」を図示しました。

段階的引上げで定年退職した後は、暫定再任用職員としてフルタイム又は短時間勤務で再任用されることができます。

任期は1年以内とし、本人が希望する場合は、勤務の実績を考慮して1年以内で更新することができます。任期の末日は、満65歳に達する日以後の最初の3月31日以前となります。

任用を希望する場合は、募集要項に規定された提出書類を以って申請することが必要です。

ただし、短時間勤務を希望する場合は、採用数に限りがありますので、必ず短時間勤務として任用されるわけではないということをご承知おきください。

定年引上げが完成する令和14年度以降は、定年となる65歳まで、常勤職員として働くか、定年前再任用短時間勤務で働くかを選択することになります。

⑤ 給与体系の変更

60歳超職員の職員区分	給料	手当等	退職手当 (支給時期)
① 60歳超正職員	職務の級・号給に応じた額の7割	正職員と同要件で支給 (7割対象の手当は7割で支給)	定年退職時に支給
② 定年前再任用短時間勤務職員	基準給料月額×週あたりの勤務時間÷38時間45分	扶養は支給なし 通勤・住居は支給あり	正職員退職時に支給
③ 暫定再任用職員	基準給料月額	扶養は支給なし 通勤・住居は支給あり	正職員退職時に支給
④ 暫定再任用短時間勤務職員	基準給料月額×週あたりの勤務時間÷38時間45分	扶養は支給なし 通勤・住居は支給あり	正職員退職時に支給
〔参考〕 臨時的任用職員	前歴を考慮し号給を決定	正職員と同要件で支給	正職員退職時に支給 臨時的任用職員退職時にも要件を満たせば支給

※ 7割対象の手当等：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
(学級担任への加算分(いわゆる学級担任手当) 3,000円については7割措置の対象外)
7割となった給料月額に連動する手当等：教職調整額、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当
7割対象外の手当：扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当

8

改正ポイント⑤ 給与体系の変更について 説明いたします。

60歳を過ぎても退職手当を受給せずに教諭等として任用される「① 60歳超正職員」と、60歳で一度退職手当を受給した上でフルタイム勤務・短時間勤務の形態で任用される「② 定年前再任用短時間勤務職員」、「③ 暫定再任用職員」、「④ 暫定再任用短時間勤務職員」とでは、表にあるように、給料・手当等に違いがあります。

給料の具体的な金額につきましては、後のスライドでモデルケースを示しておりますのでご覧ください。また、参考として、臨時的任用職員についても表に示しておきましたので、ご参考になさってください。

なお、「① 60歳超正職員」の場合、基本的に給料や手当が60歳時点の7割の額での支給となりますが、手当に関しては、対象となるものと対象外となるものがあります。表外に米印を付けて示してありますので、ご確認ください。

⑤ 給与体系の変更

① 教諭（60歳）→教諭（60歳超）

＜給料月額＞
423,200円

年収：約782万円

7割措置

＜給料月額＞
296,200円

年収：約552万円

・給料月額
127,000円減
・年収
約230万円減

※教育職員給料表(2)の適用を受ける職員（小学校、中学校、幼稚園の教育職員）が、60歳超も引き続き当該職員として勤務する想定で試算

② 教頭（60歳）→教諭（60歳超）

＜給料月額＞
451,500円

年収：約859万円

7割措置+降任

＜給料月額＞
316,100円
(調整額※19,000円含む)

年収：約565万円

・給料月額
135,400円減
・年収
約294万円減

※役職定年制の対象職員（②・③）は、降任後の給料月額が降任前の給料月額の7割に満たない場合、その差額が給料として支給される。
(管理監督職勤務上限年齢調整額)

③ 校長（60歳）→教諭（60歳超）

＜給料月額＞
465,700円

年収：約906万円

7割措置+降任

＜給料月額＞
326,000円
(調整額※28,900円含む)

年収：約605万円

・給料月額
139,700円減
・年収
約301万円減

9

次に、60歳に到達した職員の給料月額について、ご説明いたします。

このスライドは、給与体系の変更に伴って変わる、60歳超正職員の場合のおおよその給料月額と年収について、60歳までと、それ以降の違いを具体的に示しています。

職員が60歳に到達した日後の、最初の4月1日以後の給料月額は、職員が受ける級号給に応じた給料月額の7割水準となります。

具体例を示して、説明します。

①の教諭をモデルとして、説明します。ここでは、給与条例の教育職員給料表（2）の適用を受ける職員、小学校、中学校、幼稚園の先生方が、60歳を超えて正職員として勤務することを想定したモデルケースとして試算しています。必ずしも、ここに記載した額の支給を保障するものではないことは、ご承知おきください。

①の教諭の場合、60歳に達した日後の最初の4月1日前の給料月額を423,200円とします。この教諭が、4月1日以後、60歳をこえて正職員として勤務した場合、4月1日以後の給料月額は、423,200円の70パーセントとなるため、296,200円となります。

この教諭の場合、4月1日以降の給料月額は、それ以前と比較すると、127,000円減ることとなります。そのため、年収で見ますと約782万円から約552万円へと、およそ230万円減ることとなります。

なお、役職定年制によって、②は副校長・教頭が教諭等に降任する場合、③は校長が教諭等に降任する場合の例です。

スライドにも記載しておりますが、役職定年制で降任となる管理職の先生方の場合は、降任による減額と60歳超で受ける7割措置で、二重に減額が適用されるため、それを緩和する措置として「管理監督職勤務上限年齢調整額」が支給されることとなります。

これは、降任後の給料月額が降任前の給料月額の7割に満たない場合、その差額を給料として支給されるものです。

期末手当や勤勉手当、退職手当の計算についても、この差額は含めて計算されることとなります。

⑤ 給与体系の変更

○ 60歳超の勤務形態別 給料月額と年収の比較

	60歳超正職員 (教諭→教諭)	暫定再任用 フルタイム	定年前再任用短時間 暫定再任用短時間 (週31時間の場合)	臨時的任用
給料月額	296,200円	287,500円	230,000円	287,100円
年 収	約552万円	約450万円	約361万円	約520万円

10

この表は、60歳超の勤務形態別の給料月額と年収の比較をしたものです。

これにつきましても、モデルケースでの試算ですので、必ずしもこの額とおりの支給とはならないことをご承知おきください。

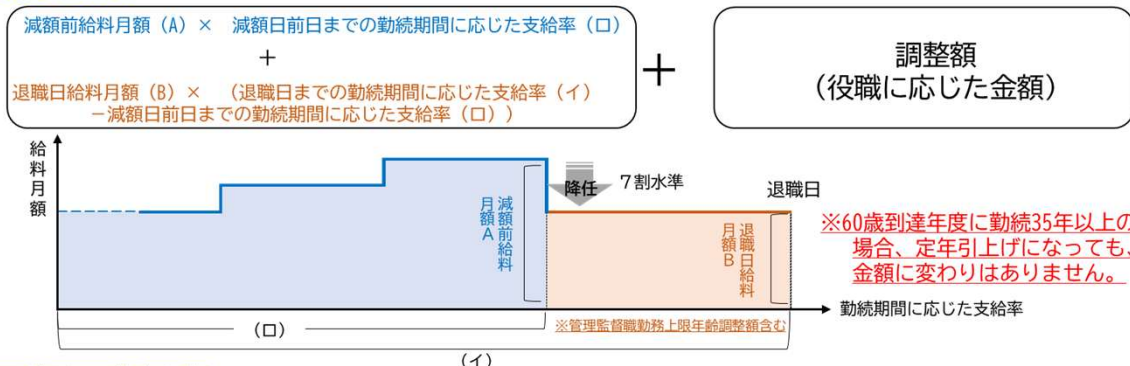
働き方の違いにより、このような違いが生じますことをご承知おきください。

⑤ 給与体系の変更（退職手当編）

支給率

60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当の支給率を算定

算定方法



早期退職制度

- ・定年引上げとなっても、対象年齢はこれまで同様
- ・退職手当の算定において、年齢に応じ給料月額に以下の割合を加算

年齢	45歳	46歳	47歳	...	57歳	58歳	59歳
加算率	45%	42%	39%	...	9%	6%	2→3% (令和5年度～)

※熊本市の早期退職制度は、年度ごとに募集の有無や対象職種が判断され、応募後に審査を経て「認定」又は「不認定」の決定通知が交付される仕組みとなっています。

11

⑤ 給与体系の変更に伴う、退職手当の算出方法についての説明です。

定年引上げに関すること、大きな項目としては、①「退職事由の取扱い」についてと、②「ピーク時特例」についての2点がございます。

まず、「退職事由の取扱い」についてです。60歳に達した日以後については、自己都合等による退職であっても、退職事由を定年退職として退職手当を計算するというものです。

退職手当の計算において、自己都合退職等は、定年退職よりも低い支給率で計算されます。引上げ後の定年に達する前の退職、例えば、「定年前再任用短時間勤務職員となるための退職」が不利益とならないための措置となります。ただし、懲戒免職については、この限りではありません。

次に、「ピーク時特例」についてです。これは、給料表の減額改定以外の理由で給料月額が減額となった場合、例えば、「降格による給料の減額」や「給料表の異動による給料の減額」などがこれにあたりますが、当該減額前の給料を考慮して退職手当を計算する措置であり、従来から存在する制度です。

今回の定年引上げに伴う減額措置についても、その対象として退職手当を計算します。具体的な計算についてはスライドをご覧ください。

また、早期退職については、定年引上げ後も対象年齢は従来どおりとなっています。59歳の早期退職者の加算割合が、令和5年度から2パーセントから3パーセントに変更となっています。

なお、熊本市の早期退職制度は、年度ごとに募集の有無や対象職種が判断され、応募後に審査を経て「認定」又は「不認定」の決定通知が交付される仕組みとなっています。したがって、本人の意思で行う自己都合退職や、到達時に自動的に成立する定年退職とは取扱いが異なる制度です。

⑤ 給与体系の変更（退職手当編）

退職手当の試算

退職手当に関しては、記載してある金額はあくまでも目安のものです。

退職手当の試算をされたい場合は、Eネット>グループウェア>キャビネット>01教育委員会事務局>11教職員課>退職手当関係>退職手当試算シート（Cネット>キャビネット>024教育委員会事務局>教職員課>04総務班>退職手当関係>04退職手当試算シート）に保存してある退職手当試算シートより試算をされてください。

計算式

- ① 60歳到達年度までの勤続年数に応じた基本額を算出します。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{減額前給料月額} \\ \hline \text{円} \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{60歳到達年度までの勤続} \\ \text{年数に応じた支給率(A)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{基本額①} \\ \hline \text{円} \end{array}$$

(1円未満切捨て)

- ② 61歳到達年度以降の勤続年数に応じた基本額を算出します。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{減額後給料月額} \\ \hline \text{円} \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{61歳到達年度以降の勤続} \\ \text{年数に応じた支給率} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{基本額②} \\ \hline \text{円} \end{array}$$

(1円未満切捨て)

※管理監督職勤務上限年齢調整額含む <退職日までの支給率-(A)>

支給率（定年）

年数	支給率	年数	支給率
25	33.27075	31	42.31035
26	34.77735	32	43.81695
27	36.28395	33	45.32355
28	37.79055	34	46.83015
29	39.29715	35年～	47.709
30	40.80375		

例) H2.4.1採用 校長 (R7.3.31退職)

$$\textcircled{1} 450,500\text{円} \times 46.83015 = 21,096,982\text{円}$$

(34年)

$$\textcircled{2} 315,400\text{円} \times (47.709 - 46.83015) = 277,189\text{円}$$

(35年) (34年)

$$\textcircled{1} + \textcircled{2} = 21,374,171\text{円}$$

※休職による除算あり ※金額は目安であり、支給を保証するものではありません。

12

前のスライドの「ピーク時特例」の計算式です。

①及び②にご自身の給料月額や、スライド左下の表に示した「勤続年数に応じた支給率」を入れていただくと、退職手当の基本額が算出できます。

資料の都合上、年数は25年以上のもののみ掲載しています。

勤続期間については、休職した期間があれば除算があります。

◆ 情報提供・意思確認制度の新設

・教育委員会は、当分の間、職員が60歳に達する日が属する年度の前年度に、60歳に達する日以後の任用、給与・退職手当の制度に関する情報提供を行ったうえで、職員の60歳に達する日の翌日以後の勤務の意思確認を行うもの。

情報提供・意思確認の項目

情報提供（項目）	勤務の意思の確認（項目）
1. 管理監督職勤務上限年齢制 2. 定年前再任用（定年前再任用短時間勤務制） 3. 俸給月額の7割措置 4. 退職手当の特例措置 5. その他任命権者が必要と認める情報	1. 常勤職員として勤務する意思 2. 60歳等に達する日以後の退職の意思 3. 定年前再任用での勤務の意向 4. その他任命権者が必要と認める事項

情報提供から
意思確認まで
十分な期間を確保
するよう努める

※ 職員の意思表明には法的効果は生じません。退職意思を示した場合でも、実際に退職する際には別途辞職等手続が必要です。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な官職・職務・勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職を申し出ることは当然認められます。

◆ 今後の予定

意向調査を実施します。調査については、別途学校宛に通知します。

14

最後に 「情報提供・意思確認制度」 についてのお知らせです。

はじめにご説明しましたが、令和3年6月に「国家公務員法等の一部を改正する法律」が公布され、60歳を境に適用される、任用、給与、退職手当の制度が、これまで説明したように大きく変わることになりました。このため、地方公務員法において「情報提供・意思確認制度」が創設され、任命権者は、職員が59歳に達する年度に、これまで説明した各種制度について情報提供をするとともに、職員の意思を確認することとなりました。

つまり、教育委員会には、定年引上げ制度に関して、予め情報提供をすること、勤務の意思を確認することが義務付けられました。この説明は、その一環として位置付けられます。

そのため、情報提供・意思確認制度の対象となる、今年度末で59歳の皆様には、60歳以降の勤務意向調査のご連絡をいたしますので、60歳以降に適用される各種制度を理解したうえで、ご回答をお願いいたします。