

## 定年引上げについて

福島県教育委員会 令和6年度版

### はじめに

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する現在の我が国において、将来を担う人材育成に教育界が果たすべき役割はますます重要になり、社会的期待も大きくなっております。こうした状況において、長年の経験から高度な知識や技能を備える意欲ある先生方の力を最大限活用し、次世代に必要な知識、技術、経験を継承していくことが真に求められていることから、この度の定年引上げが決定されました。

### 今回の定年引上げに係る条例改正で大きく変わること

- 令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ（令和5年4月の定年年齢は原則61歳）、令和13年4月に65歳となります。
- 当分の間、60歳超職員の給与水準が、60歳時点の7割水準となります。
- 60歳に達した管理監督職は役職定年となり、原則として教諭、養護教諭又は栄養教諭の職に降任します。
- 60歳に達した日以後に短時間勤務を希望する職員は、選考により定年退職日相当日まで、定年前再任用短時間勤務として働くことができます。なお、正規の常勤の職を退職した上での任用となります。
- 当分の間、60歳以後、定年前に退職する場合であっても、定年退職と同様に退職手当を算定します。
- 校務に支障がない場合に限り、定年退職となるまでの間、加齢による理由でも高齢者部分休業を申請することができます。

### 定年年齢

誕生年度	令和5年度末年齢	定年年齢	定年退職する年度
昭和38年度	60歳	61歳	令和6年度
昭和39年度	59歳	62歳	令和8年度
昭和40年度	58歳	63歳	令和10年度
昭和41年度	57歳	64歳	令和12年度
昭和42年度	56歳	65歳	令和14年度
昭和43年度	55歳	65歳	令和15年度

## 条例改正に関する用語等の説明について

用語等	説明
定年の段階的引上げ	令和5年度より定年年齢が2年に1歳ずつ段階的に引き上げられることを意味しています。
暫定再任用制度	令和5年度より従前の再任用制度は廃止されましたが、定年の段階的引上げ期間中は、当該定年退職日から65歳までの間の任用の機会を確保する必要があることから、従前の再任用制度と同様の仕組みの制度が運用されることとなります。この制度を暫定再任用制度といいます。
定年前再任用短時間勤務	60歳に達した日以後に退職した職員が対象となる、短時間勤務の任用制度です。定年退職日相当日（正規の常勤職員の定年退職日）までが任用期間となります。
管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）	管理職手当の支給対象となっている管理監督職は、60歳に達した日以後の最初の4月1日までに、管理監督職以外の職に降任するというものです。
特定管理監督職群の特例任用	校長、副校長、教頭など職務内容が類似する複数の管理監督職を特定管理監督職群といいます。役職定年により管理監督職は降任することになりますが、それによって生じた欠員を補充したり、管理監督職としての資質を備えた職員を確保したりすることが難しい場合に、役職定年の対象となる管理監督職に属する職員を引き続き管理監督職に留任等する制度です。
管理監督職に準ずる職	管理職手当は支給されていませんが、管理監督職勤務上限年齢制を適用する必要がある職のことです。本県では、主幹教諭がこれに該当します。
情報提供・意思確認制度	職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、当該職員の61歳に達する年度以後の勤務の意思を確認する制度です。

定年引上げ後の正規の常勤職員以外の働き方の例について

	定年前再任用短時間勤務	暫定再任用 (フルタイム職員)	暫定再任用 (パートタイム職員)	高齢者部分休業の活用
職員の身分	非常勤職員 (任期の定めのない職)	常勤職員 (任期の定めのある職)	非常勤職員 (任期の定めのある職)	常勤職員 (任期の定めのない職)
身分の変動	あり (退職後、短時間勤務の職に再任用)	あり (常時勤務の職に再任用)	あり (短時間勤務の職に再任用)	なし
制度利用可能年齢	60歳以後定年退職日相当日まで	定年退職日の翌日から65歳に達する年度末まで	定年退職日の翌日から65歳に達する年度末まで	51歳に達する年度以後定年退職日まで
給与	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	国家公務員の再任用職員の給与に準ずる	勤務しない時間分を減額して支給
共済組合・教職員互助会への加入	不可	可	不可	可
任期	定年退職日相当日まで	1年を超えない範囲内 (勤務実績が良好な場合は任期の更新が可能)	1年を超えない範囲内 (勤務実績が良好な場合は任期の更新が可能)	—
退職手当	常時勤務職員としての退職時にそれまでの勤続分の額を給付	受給済	受給済	退職時に給付(部分休業期間は在職期間から1/2を除算)
諸手当	国家公務員の給与を踏まえた取扱い(扶養手当等の一部手当は支給されない)	国家公務員の給与を踏まえた取扱い(扶養手当等の一部手当は支給されない)	国家公務員の給与を踏まえた取扱い(扶養手当等の一部手当は支給されない)	常勤職員と同様
その他	正規職員への復帰は不可	正規職員への復帰は不可	正規職員への復帰は不可	部分休業取得後、承認されれば、フルタイム勤務への復帰も可ただし、加齢を理由とする取得は、定年退職日まで、原則として取消不可

## 1 令和5年度末59歳の職員の60歳以降の勤務について

Q1 62歳定年退職以後の勤務についてどのようになりますか。

○令和5年度末59歳の職員は、令和5年度から定年が引き上げられているため、60歳での定年退職ではなく、令和8年度末に62歳で定年退職することになります。退職後、令和9年度から65歳に達する日が属する年度までは、以下の(ア)～(オ)の選択が想定されます。

(ア) 暫定再任用制度のもとフルタイム勤務をする。

※常時勤務を希望する場合は、原則、暫定再任用制度のフルタイムを希望してください。

(イ) 暫定再任用制度のもとパートタイム勤務をする。

※暫定再任用パートタイムは勤務校が限られているため、フルタイムよりも配置が難しくなることが想定されます。

(ウ) 年度初めからの公募による採用（特定会計年度任用職員※）

(エ) 年度途中からの公募による採用（臨時的任用職員※・特定会計年度任用職員）

※ただし、公募による採用は、必ずあるものではありません。

※特定会計年度任用職員には非常勤講師、臨時的任用職員には常勤講師、養護助教諭、事務職員、栄養職員が該当します。以下、同様。

(オ) 勤務しない。

R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
				暫定再任用制度の対象期間 (ア)(イ)(ウ)(エ)(オ)		
				定年退職		

Q2 令和6年度末又は令和7年度末に定年より早い年齢で早期退職した場合、それ以後どのような勤務の可能性がありますか。

○令和7、8年度は次の①～④の選択が想定されます。

① 定年前再任用短時間勤務（前年度の選考による採用）

② 年度初めからの公募による採用（特定会計年度任用職員）

③ 年度途中からの公募による採用（臨時的任用職員・特定会計年度任用職員）

※ただし、公募による採用は、必ずあるものではありません。

④ 勤務しない。

○令和9年度から令和11年度までは、令和7、8年度に①～④のどの選択をした場合でも、次の(ア)～(オ)の選択が可能です。

(ア) 暫定再任用制度のもとフルタイム勤務をする（※Q1(ア)と同様です）。

(イ) 暫定再任用制度のもとパートタイム勤務をする（※Q1(イ)と同様です）。

(ウ) 年度初めからの公募による採用（特定会計年度任用職員）

(エ) 年度途中からの公募による採用（臨時的任用職員・特定会計年度任用職員）

※ただし、公募による採用は、必ずあるものではありません。

(オ) 勤務しない。

※ただし、Q2のように早期退職をした場合、これまでの勤務期間等によっては、従来の再任用制度と同様に、暫定再任用の対象外となることがあります。

R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
		①②③④		暫定再任用制度の対象期間 (ア) (イ) (ウ) (エ) (オ)		

※ 令和7年度末に退職した場合も、令和8年度については①～④の選択肢が考えられます。

## 2 役職定年について

Q3 役職定年の対象として降任する職種は何ですか。

○役職定年は管理監督職である校長、副校長、教頭が対象となります。また、管理監督職ではありませんが、主幹教諭も管理監督職に準ずる職として役職定年の対象となります。降任先の職は、教諭、養護教諭又は栄養教諭のいずれかの職となります。

## 3 特定管理監督職群の特例任用について

Q4 校長、副校長、教頭すべてが特例任用の対象となりますか。

○当面は、引き続き特例任用として勤務を希望する校長のみを対象とし、選考結果に基づいて校長の職に留任します。

Q5 教諭に降任した校長や一度退職した校長が、特例任用を希望することはできますか。

○特定管理監督職群の特例任用は、「現在の職に引き続き留任する」という考えのもと運用される制度であるため、降任後や退職後に希望することはできません。

Q6 校長の特例任用は毎年あるのですか。また、選考はあるのですか。

○この制度は管理監督職の不足等の理由から管理監督職の欠員を補充するためのもので、毎年あるとは限りません。

○特例任用の任期は1年で、管理監督職の欠員が生じた際は、毎年選考を行うこととなります。

○特例任用が可能な期間は60歳に達した日以後最初に迎える4月1日から定年退職日までの間となります。そのため、段階的引上げ期間中においては特例任用の可能な期間が異なります。例えば、62歳定年退職となる職員は2年間、63歳定年退職となる職員は3年間だけ特例任用が可能です(27頁・資料2参照)。

Q7 特例任用される管理監督職も給料の7割措置の対象となりますか。

○7割措置がなされます。

## 4 再任用校長について

Q8 再任用校長の制度はいつまで継続されますか。

- 令和6年度までは継続します。
- 令和5年度は当該年度に再任用校長として採用されている校長の中で、引き続き令和6年度の任用を希望する職員の更新の選考のみを行います。
- 令和7年度からは条例改正の趣旨を踏まえ、再任用校長の取扱いは廃止とし、特例任用に一本化していきます(27頁・資料2参照)。

## 5 定年前再任用短時間勤務について

Q9 どのような人が対象となりますか。

- 60歳に達した日以後に退職した職員で、定年退職日相当日を経過していない職員が対象となります(ただし、臨時的任用職員、任期付職員、特定会計年度任用職員は除きます)。

Q10 勤務形態はどのようになりますか。

- 暫定再任用のパートタイムと同様に、4週77時間30分の勤務となります。
- 勤務時間帯や勤務曜日等は、職務内容、配置先の事情等により決定されます。

Q11 定年前再任用短時間勤務の授業の持ち時間の目安はどのくらいになりますか。

- 定年前再任用短時間勤務の場合、勤務時間は1週間当たり約19時間となります。このうち授業の持ち時間については、各学校の状況によって異なります。

Q12 どのような職種が対象となりますか。

- 教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員、学校栄養職員が対象となります。

Q13 希望すれば、全員再任用されるのですか。

- 任命権者が従前の勤務実績等に基づいて選考を行います。
- 選考は、従前の勤務実績に加えて、面接と提出資料を総合して行います。
- 人事管理の都合上、短時間勤務としての任用がかなわない場合があります。特に少人数職種については、配置可能な学校数が限定されるため、教諭と比べると任用することがより難しくなることが想定されます。

Q14 任期はどれくらいになりますか。

○定年前再任用短時間勤務の希望者は選考により採用されますが、一度採用されると定年退職日相当日までが任期となります。また、60歳に達した日以後に退職している場合は、年度の途中で配置が可能な場合であれば、任用することができます。

○似たような制度ですが、暫定再任用制度の任期は1年を超えない範囲で、4月1日からの任用を基本としていますが、パートタイムに限っては人事管理の都合上、年度途中からの任用を行うことがあります。

Q15 令和5年度実施の選考は、いつ行われますか。

○定年前再任用短時間勤務と暫定再任用の選考は、10月に実施予定です。

Q16 年度途中に正規の常時勤務から定年前再任用短時間勤務に切り替えることはできますか。

○年度途中に一身上の都合により退職し、その後すぐに定年前再任用短時間勤務に切り替えることはできません。

Q17 60歳超の現職の職員が定年前再任用短時間勤務としての任用を希望して選考を受考した場合で、配置がかなわなかったときは、退職しなければならないのですか。

○退職せず常勤の勤務を続けることが可能です。

○選考を経て、配置が可能かどうかを早い段階で伝え、退職せず常勤の勤務を継続するか、退職するかを選択できるようにします。

Q18 退職後引き続き定年前再任用短時間勤務として任用される場合、異動はどうなりますか。

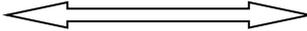
○原則として、初年度は現任校から他校への異動となりますが、その後は基本的には同じ学校での勤務が可能です(所属校の人事管理の都合から異動することもあります)。

Q19 従来の再任用制度はどうなりますか。

○令和5年4月1日より従来の再任用制度はなくなりました。しかし、定年の段階的引上げ期間中は、従来の再任用制度を引き継ぐ形で、令和13年度末まで暫定再任用制度が運用されます。

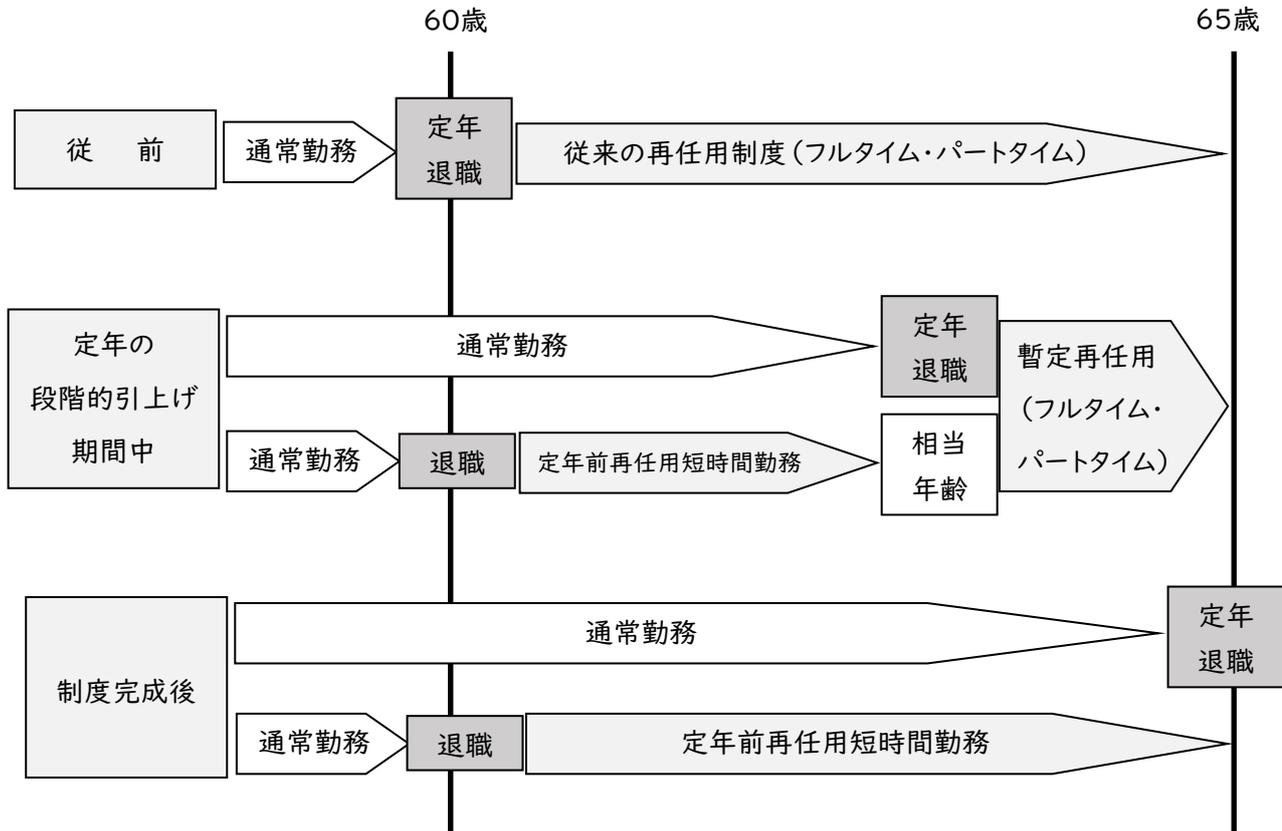
○60歳に達した日以後から定年退職日相当日まで、定年前再任用短時間勤務の対象となります。定年の段階的引上げ期間中は、その期間が異なります。定年前再任用短時間勤務と暫定再任用制度の対象期間は次の表のとおりです。

年度	R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026	R9 2027	R10 2028	R11 2029	R12 2030	R13 2031	R14 2032	R15 2033	
定年年齢	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65	
生 年 月 日	S38.4.2 ~S39.4.1	59歳	60歳 61歳 定年退職	62歳 暫再	62歳 63歳 暫再	64歳 63歳 暫再	65歳 64歳 暫再						
	S39.4.2 ~S40.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再					
	S40.4.2 ~S41.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 64歳 定年退職	65歳 暫再				
	S41.4.2 ~S42.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 65歳 定年退職	暫再		
	S42.4.2 ~S43.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
	S43.4.2 ~S44.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職
													65歳 定年退職

- 定年前再任用短時間勤務対象期間 
- 暫定再任用勤務対象期間 

<再任用に係る制度変更のイメージ図>

再任用制度の変更のイメージ図は以下のとおりです。定年前再任用短時間勤務は、60歳に達した日以後に退職した職員が対象で、定年退職日相当日までが対象期間となります。



Q20 定年の段階的引上げ期間中に、養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員が定年前再任用短時間勤務職員として勤務した後、定年退職日相当日を迎え暫定再任用制度に切り替わった場合、短時間勤務として引き続き勤務することはできなくなりますか。

○養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員については、暫定再任用制度が適用される期間において、短時間による新たな採用は行いません。ただし、定年前再任用短時間勤務としてすでに養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員として任用された実績があり、引き続き暫定再任用制度においても短時間勤務を希望する場合は、1年ごとに選考を経て勤務を継続することが可能です。

Q21 60歳に達した日以後に退職した場合で、一定期間をおいた後に、定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望することは可能ですか。

○対象年齢の範囲であれば可能です。以下は、定年年齢65歳の制度完成後の一例です。例えば、60歳に達した日以後に退職した職員が、61歳の時1年間勤務をしなくても、62歳から65歳に達する年度までの間、定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望することが可能です。

【定年年齢65歳の職員の場合】 ※年齢は年度末時点の年齢



Q22 一度、定年前再任用短時間勤務職員の職を辞した後、一定期間をあけて再度、定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望することは可能ですか。

○対象年齢の範囲であれば可能です。以下は、定年年齢65歳の制度完成後の一例です。例えば、62歳に達した年度末に定年前再任用短時間勤務の職を辞した職員が、63歳の1年間勤務しなかったとしても、64歳と65歳に定年前再任用短時間勤務職員としての勤務を希望することが可能です。

【定年年齢65歳の職員の場合】 ※年齢は年度末時点の年齢



Q23 定年前再任用短時間勤務として勤務していた職員が正規職員に戻ることはできますか。

○退職しているため、退職前のような正規職員に戻ることはできませんが、公募等による採用（臨時的任用職員等）を希望することは可能です。ただし、暫定再任用制度対象期間においては、常時勤務は原則再任用としての任用になりますので、暫定再任用のフルタイムに志願することになります。

Q24 定年の段階的引上げ期間中に、定年前再任用短時間勤務として勤務していた職員が定年退職日相当日を迎え暫定再任用制度に切り替わった際に、再任用のフルタイムとして勤務を希望することは可能ですか。

○暫定再任用制度の運用となるため可能です。以下は、定年年齢62歳の一例です。例えば、60歳に達した年度末に退職した職員が、61歳と62歳の年に定年前再任用短時間勤務として勤務し、63歳から暫定再任用制度に切り替わることにより、暫定再任用のフルタイムとして勤務を希望することは可能です。

【定年年齢62歳の職員の場合】 ※年齢は年度末時点の年齢



Q25 定年前再任用短時間勤務となった場合、勤務しない時間について他の営利企業等の業務に従事しても差し支えありませんか。

○「兼職等承認申請書(営利企業への従事等許可)」を教育長に提出し、承認されれば認められます。許可される内容等については、退職前の職員と同様となります。

## 6 異動方針について

Q26 教職員の異動方針はどうなりますか。

○「原則として、同一校に6年以上勤務した者は異動対象とする。」という現在の方針を基本とします。ただし、職員がこれまで60歳定年を想定して計画的に異動してきた場合のことを踏まえ、令和6年度に60歳に達する職員については、個別の事情により柔軟に対応します。

Q27 役職定年等により教諭等に降任した職員は異動の対象になりますか。

○原則異動の対象とします。

Q28 令和7年度に降任して勤務することになる令和5年度59歳の職員は、異動して2年間だけの勤務となるのですか。

○2年間の勤務で62歳で教諭等として定年退職することになります。なお、その後は選考を経て、引き続き同じ学校で暫定再任用職員のフルタイムとして勤務することもできますが、所属校の人事管理の都合から、異動する場合があります。

## 7 情報提供・意思確認について

Q29 情報提供・意思確認とはどのようなものですか。また、対象はどのような職員ですか。

○60歳以降の任用、給与、退職手当等の制度や、働き方の選択肢等について情報を提供します。また、60歳に達した日以後の常勤職員としての勤務継続の意思や退職の意思、定年前再任用短時間勤務職員としての勤務の希望などについて、該当職員の意思を確認します。

○条例では職員が60歳に達する前年度に情報提供・意思確認を行うこととなっています。したがって、当該年度内に59歳の誕生日を迎える職員を対象としています。

○人事管理の都合上、65歳までの職員の動向を知る必要があることから、意思確認は当該年度に59歳以上の対象となる職員に対して行うこととなります。

Q30 情報提供・意思確認はいつ行われますか。

○7月に情報提供と1回目の意思確認を行い、12月に2回目の意思確認を行う予定です。

Q31 勤務の意思確認が行われた後に、勤務について希望を変えることはできますか。

○意思確認で回答した内容に法的効果はありませんので、希望を変えてはならないというものではありません。しかし、調査結果は人事管理の都合上、大変重要な資料となるため、よく考えた上で回答してください。なお、意思確認で退職や定年前再任用短時間勤務の希望の意思等を示したとしても、実際に退職や選考の手続きは別に行わなければなりませんので注意してください。

## 8 高齢者部分休業について

Q32 どのような場合に取得が認められますか。

○該当職員の部分休業の取得が公務に支障がないと判断される場合にのみ認められます。以下の①～③について、所属長の判断をもとに、任命権者が審査の上、承認することになります。

- ① ボランティアやコミュニティ活動、福祉や地域社会に貢献すると認められるもの
- ② 肉体的、精神的な理由（いわゆる加齢による理由）により認められるもの
- ③ 家庭の事情（例えば介護などの理由）により認められるもの

Q33 高齢者部分休業は何歳から取得できますか。

- 50歳に達する年度から申請ができ、翌年度の4月1日から取得することが可能です。
- 取得を考えている前年度に所属長と相談の上、人事異動資料等を所属長に提出する際に所定の様式にて申請し、公務に支障がないと判断され申請の承認を受けた場合、翌年度から部分休業を開始することになります。

Q34 何時間まで取得することができますか。

- 児童生徒の学校における安心・安全を確保し、指導の充実等を損なわないような配慮が必要であることから、1日2時間を上限とします。

Q35 勤務しない分の給与はどうなりますか。

- 給料や期末・勤勉手当などについて、勤務しなかった時間に基づき、減額することになります。また退職手当については、部分休業期間は在職期間から2分の1を除算して算出することになります。したがって、短期間の計画により取得を考えている場合には、年次有給休暇での対応が可能な場合もありますので、所属長とよくご相談ください。

※高齢者部分休業を取得した場合の給与上等の影響について

- (ア) 勤務しない1時間につき減額される給料、手当…給料月額、給料の調整額、地域手当
- (イ) 算定期間が減となる手当…退職手当(1/2の期間を除算)、期末・勤勉手当(期末手当は1/2の期間、勤勉手当は全期間を除算)

Q36 一度取得すると、退職するまでずっと部分休業のままですか。

- 職員自身が常勤の勤務が可能になった場合には常勤の勤務に戻ることは可能です。ただし、加齢による肉体的、精神的な衰えを理由としてこの休業を取得した場合は、原則として定年退職まで、取り消すことはできません。

## 9 職務内容について

Q37 役職定年による降任をした教諭や給与が7割措置される60歳超職員、暫定再任用のフルタイム職員について、職務内容に違いはありますか。また、給与が7割措置される60歳超職員や暫定再任用のフルタイム職員について、60歳前と比べて職務内容に違いはありますか。

- いずれについても、職務内容に違いはありません。

Q38 定年前再任用短時間勤務は暫定再任用パートタイムと比べ、職務内容に違いはありますか。

○職務内容に違いはありません。

## 10 休暇について

Q39 定年前再任用短時間勤務の休暇の扱いはどのようになりますか。

○定年前再任用短時間勤務の休暇の種類は、原則として常勤職員と同様になります（特別休暇のリフレッシュ休暇は除きます）。

ただし、夏季休暇の期間は、「1週間当たりの勤務日数を超えない日数で、かつ、時間に換算した場合において、1週間当たりの勤務時間を超えない時間数」となります。

○正規の常勤職員を退職後、引き続き定年前再任用短時間勤務で任用された年の年次有給休暇の日数は、退職前の日数を引き継ぎます。また、年次有給休暇の取得単位は、1時間単位のみとなります。

なお、上記の定年前再任用短時間勤務で任用された翌年の年次有給休暇の付与日数等の算出については、「再任用職員の年次有給休暇について 平成30年11月改訂」を参照してください。

Q40 暫定再任用職員の休暇の扱いはどのようになりますか。

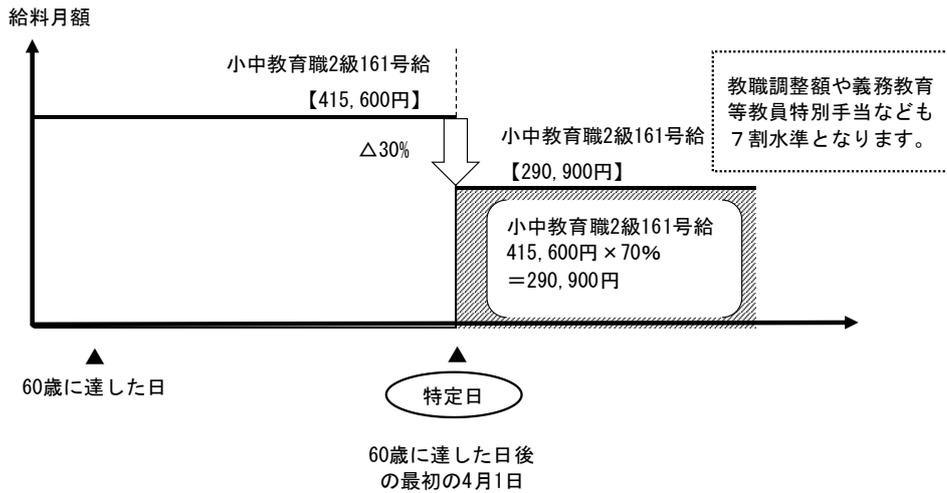
○暫定再任用職員の休暇については、従前の再任用職員と同様の取扱いになります。なお、暫定再任用職員の休暇や勤務条件、厚生年金等の詳細については、28頁の資料3を参照してください。

## 11 給与について

Q41 給料月額7割措置とはどのようなものですか。

○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、7割水準となります。60歳超職員の給料月額=(給料表の職務の級・号給に応じた)給料月額の70%(100円未満四捨五入)

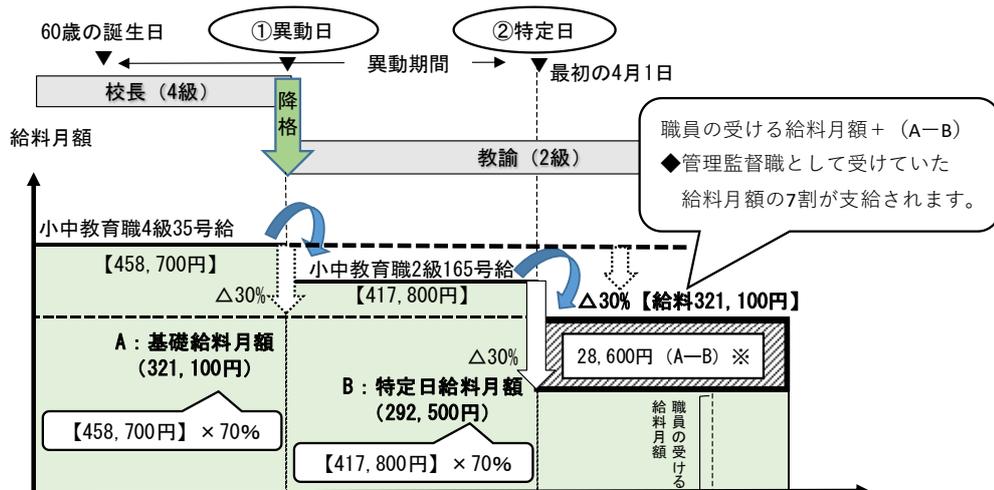
〈給料月額7割措置の例〉



Q42 管理監督職の職員が役職定年制により降任した場合、給料はどのようにになりますか。

○降任に伴う降格後の給料月額に7割措置を適用した上で、降任される前の給料月額の7割と降任された後の給料月額の7割との差額(管理監督職勤務上限年齢調整額)を給料として支給することで、役職定年前の給料月額の7割水準となるように措置されます。

〈管理監督職勤務上限年齢による降任等の例〉



※: 管理監督職勤務上限年齢調整額

本県では「①異動日」と「②特定日」は同一の日(60歳に達した日以後における最初の4月1日)となります。

Q43 60歳に達した日後の最初の4月1日以降の諸手当はどうなりますか。

○諸手当については、以下のとおりとなります。

(ア) 7割水準となる手当

給料の調整額、給料の特別調整額、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、地域手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、休日給、夜勤手当、期末手当・勤勉手当、教職調整額、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

(イ) 7割水準とならない手当

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

Q44 定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用職員の給与はどのようになりますか。

○現行の再任用職員と基本的に同様であり、次のとおりです。

(ア) 給料月額

職務の級ごとに設定された給料月額×当該職員の1週間当たりの勤務時間/38.75時間

(イ) 支給される手当

給料の調整額、給料の特別調整額、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、地域手当、休日給、夜勤手当、期末手当・勤勉手当、教職調整額、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

(ウ) 支給されない手当

扶養手当、寒冷地手当、特勤手当、特勤手当に準ずる手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当

## 12 給与(年収)の試算

### I 小中学校教諭の給与(年収)概算(小中教育職給料表適用職員 ① 定年前60歳超の場合、② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合、③ 暫定再任用(フルタイム)の場合)

#### ○ 60歳教諭の場合

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	小中教育職 2級161号給 (大卒22歳採用者モデル)	月額 415,600円	現行制度による	415,600円	$\times 12月 = 4,987,200円$
教職調整額	給料月額の4% (小中教育職 2級161号給に対応する額は、月額16,624円)			415,600円	$\times 0.04 \times 12月 = 199,488円$
義務教育等教員特別手当	小中教育職 2級161号給に対応する額	月額 7,100円		7,100円	$\times 12月 = 85,200円$
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算2級:10%で計算 (経験年数は26年を超えている)	年間支給月数 4.35か月分		<u>432,224円</u> $\times$	$1.10 \times 4.35月 = 2,068,191円$ ※ 給料月額+教職調整額
				合計	7,340,079円



#### ① 定年前60歳超の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	小中教育職 2級161号給 (大卒22歳採用者モデル)	月額 415,600円	給料月額7割措置	<u>415,600円 <math>\times</math> 0.7</u>	$\times 12月 = 3,490,800円$ ※ 100円未満四捨五入
教職調整額	給料月額の4%		給料月額が7割水準になることにより連動	<u>415,600円 <math>\times</math> 0.7</u> $\times$ 0.04	$\times 12月 = 139,632円$ ※ 100円未満四捨五入
義務教育等教員特別手当	小中教育職 2級161号給に対応する額	月額 7,100円	70/100 を乗じて得た額	<u>7,100円 <math>\times</math> 0.7</u>	$\times 12月 = 60,000円$ ※ 100円未満四捨五入
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算2級:10%で計算 (経験年数は26年を超えている)	年間支給月数 4.35か月分	給料月額が7割水準になることにより連動	<u>302,536円</u> $\times$	$1.10 \times 4.35月 = 1,447,634円$ ※ 給料月額+教職調整額
				合計	5,138,066円

「60歳教諭の場合」との比較  $\Delta$  2,202,013円

② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	小中教育職 再任用2級	月額 277,800円	現行の再任用制度 (短時間勤務)と同様	$277,800円 \times 0.5 \times 12月 = 1,666,800円$	
教職調整額	給料月額の4%			$277,800円 \times 0.5 \times 0.04 \times 12月 = 66,672円$	
義務教育等教員特別手当	小中教育職 再任用2級に対応する額	月額 3,800円		$3,800円 \times 0.5 \times 12月 = 22,800円$	
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算なし	年間支給月数 2.30か月分		$\frac{144,456円}{\text{※ 給料月額+教職調整額}} \times 2.30月 = 332,248円$	
				合計	2,088,520円

「① 定年前60歳超の場合」との比較 △ 3,049,546円

③ 暫定再任用(フルタイム)の場合 ※ 令和7年度に62~65歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	小中教育職 再任用2級	月額 277,800円	現行の再任用制度 と同様	$277,800円 \times 12月 = 3,333,600円$	
教職調整額	給料月額の4% (小中教育職 再任用2級に対応する額は、月額11,112円)			$277,800円 \times 0.04 \times 12月 = 133,344円$	
義務教育等教員特別手当	小中教育職 再任用2級に対応する額	月額 3,800円		$3,800円 \times 12月 = 45,600円$	
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算 再任用フルタイム:5%	年間支給月数 2.30か月分		$\frac{288,912円}{\text{※ 給料月額+教職調整額}} \times 1.05 \times 2.30月 = 697,722円$	
				合計	4,210,266円

「① 定年前60歳超の場合」との比較 △ 927,800円

2 学校事務職員の給与(年収)概算(事務職給料表適用職員 ① 定年前60歳超の場合、② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合、③ 暫定再任用(フルタイム)の場合)

○ 60歳主査の場合

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	事務職 4級101号給 (高卒18歳採用者モデル)	月額 393,300円	現行制度による	393,300円	$\times 12月 = 4,719,600円$
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算4級主査:10%	年間支給月数 4.35か月分		393,300円	$\times 1.10 \times 4.35月 = 1,881,940円$
				合計	6,601,540円



① 定年前60歳超の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	事務職 4級101号給 (高卒18歳採用者モデル)	月額 393,300円	給料月額7割措置	$393,300円 \times 0.7$	$\times 12月 = 3,303,600円$ ※ 100円未満四捨五入
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算4級主査:10%	年間支給月数 4.35か月分	給料月額が7割水準になることにより連動	$275,300円$	$\times 1.10 \times 4.35月 = 1,317,310円$ ※ 給料月額
				合計	4,620,910円

「60歳主査の場合」との比較  $\Delta 1,980,630円$

② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	事務職 再任用3級	月額 261,100円	現行の再任用制度 (短時間勤務)と同様	$261,100円 \times 0.5$	$\times 12月 = 1,566,600円$
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算3級主査:5%	年間支給月数 2.30か月分		$261,100円 \times 0.5 \times 1.05 \times 2.30月 =$	$315,278円$
				合計	1,881,878円

「① 定年前60歳超の場合」との比較  $\Delta 2,739,032円$

③ 暫定再任用(フルタイム)の場合 ※ 令和7年度に62歳～65歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	事務職 再任用3級	月額 261,100円	現行の再任用制度 と同様	261,100円	× 12月 = 3,133,200円
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算3級主査:5%	年間支給月数 2.30か月分		261,100円	× 1.05 × 2.30月 = 630,556円
				合計	3,763,756円

「① 定年前60歳超の場合」との比較 △857,154円

3 学校栄養職員の給与(年収)概算(医療職給料表適用職員 ① 定年前60歳超の場合、② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合、③ 暫定再任用(フルタイム)の場合)

○ 60歳主任栄養技師の場合

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	医療職 4級105号給 (短大卒20歳採用者モデル)	月額 362,900円	現行制度による	362,900円	× 12月 = 4,354,800円
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算4級主査:10%	年間支給月数 4.35か月分		362,900円	× 1.10 × 4.35月 = 1,736,476円
				合計	6,091,276円



① 定年前60歳超の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	医療職 4級105号給 (短大卒20歳採用者モデル)	月額 362,900円	給料月額7割措置	<u>362,900円 × 0.7</u>	× 12月 = 3,048,000円 ※ 100円未満四捨五入
期末・勤勉手当	・一般職員の支給月数 ・職務段階加算 職務の4級:10%	年間支給月数 4.35か月分	給料月額が7割水準に なることにより連動	<u>254,000円</u>	× 1.10 × 4.35月 = 1,215,390円 ※ 給料月額
				合計	4,263,390円

「60歳主任栄養技師の場合」との比較 △1,827,886円

② 定年前再任用短時間勤務(2分の1勤務)の場合 ※ 令和7年度に61歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	医療職 再任用3級	月額 248,300円	現行の再任用制度 (短時間勤務)と同様	248,300円 × 0.5 × 12月 = 1,489,800円	
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算 3級副主任栄養技師:5%	年間支給月数 2.30か月分		248,300円 × 0.5 × 1.05 × 2.30月 = 299,822円	
				合計	1,789,622円

「① 定年前60歳超の場合」との比較 △2,473,768円

③ 暫定再任用(フルタイム)の場合 ※ 令和7年度に62歳~65歳となる人が対象

主な給与	試算の基礎となる金額等		計算方法	年収	
給料月額	医療職 再任用3級	月額 248,300円	現行の再任用制度 と同様	248,300円 × 12月 = 2,979,600円	
期末・勤勉手当	・再任用職員の支給月数 ・職務段階加算 3級副主任栄養技師:5%	年間支給月数 2.30か月分		248,300円 × 1.05 × 2.30月 = 599,644円	
				合計	3,579,244円

「① 定年前60歳超の場合」との比較 △684,146円

### 13 退職手当について

Q45 退職手当は、どのように計算されますか。

○退職手当は、次の計算式により算出されます。

$$\text{退職手当額} = \text{基本額}(\text{退職時の給料月額} \times \text{支給率}) + \text{退職手当の調整額}^{\ast}$$

※退職手当の調整額とは、退職までの各月に発令されていた給料の級などにより決まる各区分の調整月額について、高い順に最大60月分(60月に満たない場合は、当該月数)加算するものです。

Q46 定年引上げ後、60歳(旧特例定年相当職員にあっては特例定年年齢。以下同じ。)に達した職員について、退職手当はどのようになりますか。

○60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定されます。

○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割水準の給料月額となる場合、退職手当の基本額の計算方法の特例(いわゆる「ピーク時特例」)が適用されます。

【例】小中学校 教諭(大卒22歳採用者)が満62歳の3月31日に退職した場合

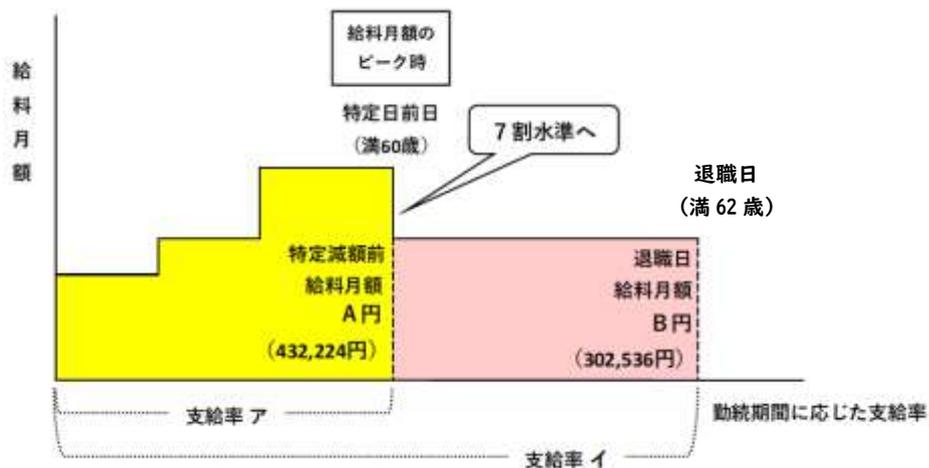
モデル号給 特定日前日の給料月額 432,224 円(小中教育職2級161号給)

※勤続期間:38年、支給率:47.709(退職事由:「定年退職」)

退職日の給料月額 302,536 円(小中教育職2級161号給の7割水準)

※勤続期間:40年、支給率:47.709(退職事由:「定年退職」)

$$\begin{aligned} \text{基本額} &= A \times \text{ア} + B \times (\text{イ} - \text{ア}) \\ &= 432,224 \text{ 円} \times 47.709 + 302,536 \text{ 円} \times (47.709 - 47.709) = 20,620,974 \text{ 円} \end{aligned}$$



支給率ア及び支給率イについて、勤続期間「35年」以上は一定のまま変わらない。

Q47 例えば、1月31日に60歳の誕生日を迎える人が2月1日に退職した場合でも「自己都合退職」ではなく「定年退職」として扱われるのでしょうか。

○現行の定年年齢に達する日（誕生日前日）以後、年度途中に自己都合退職する場合、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由は「定年退職」として算定されます。

Q48 35年以上勤務した後、60歳で退職した場合の退職手当の支給率は、65歳で定年退職する場合と比べて低くなりますか。

○支給率は、退職事由<sup>(※1)</sup>と勤続期間<sup>(※2)</sup>によって決まるため、支給率が低くなることはありません。

なお、支給率は今後改定される可能性があります。また、算定の基礎となる支給率は退職時に規定されている支給率になります。

(※1) 60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定されます。

(※2) 支給率は、勤続期間が35年になると、上限の「47.709」（退職事由：定年退職）に達するため、それ以降は一定のまま変わりません。

Q49 退職手当を算出する際の基本額にはピーク時特例が適応されますが、定年前60歳超で給与月額ベースアップがあったとしても基本額は変わらないのでしょうか。

○退職手当の基本額の計算に使用する「特定減額前給料月額」は、給料月額が最も高かった時点で発令されている給料表上の給料額<sup>(※1)</sup>であることから、60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以降に給料表の改定があっても変動しません。

(※1) 教職調整額、加算額及び給料の調整額を含みます。給与構造改革及び給与制度の総合的見直しに伴う経過措置としての差額保障の額は含みません。

## 14 退職手当モデルについて

※給料表は、令和5年4月1日適用給料表（令和5年4月1日現在）によります。

※この試算は、モデルケースであり、各人の個別具体的な状況により退職手当額は異なります。

※「退職日」が「65歳の3/31」の試算は、定年の段階的引上げ完了時（定年年齢65歳）を想定したものです。

### ①大学等卒業後すぐに採用された職員の例

#### ○小中学校 60歳教諭（大卒22歳採用者）の場合

退職時の職名	退職日	給料表 (級・号給)	勤続期間	支給率	(ア) 基本額(円)	(イ) 調整額(円)	(ア)+(イ) 退職手当額(円)	60歳退職時 との差(円)
教諭	60歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	38年	47.709	20,620,974	1,820,400	22,441,374	
教諭	62歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	40年	47.709	20,620,974	1,950,000	22,570,974	129,600
教諭	65歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	43年	47.709	20,620,974	1,950,000	22,570,974	129,600

#### ○学校栄養職員 60歳主任栄養技師（短大卒20歳採用者）の場合

退職時の職名	退職日	給料表 (級・号給)	勤続期間	支給率	(ア) 基本額(円)	(イ) 調整額(円)	(ア)+(イ) 退職手当額(円)	60歳退職時 との差(円)
主任栄養技師	60歳の 3/31	医療職 (4級105号給)	40年	47.709	17,313,596	1,302,000	18,615,596	
主任栄養技師	62歳の 3/31	医療職 (4級105号給)	42年	47.709	17,313,596	1,302,000	18,615,596	0
主任栄養技師	65歳の 3/31	医療職 (4級105号給)	45年	47.709	17,313,596	1,302,000	18,615,596	0

○学校事務職員 60歳主査(高卒18歳採用者)の場合

退職時の職名	退職日	給料表 (級・号給)	勤続期間	支給率	(ア) 基本額(円)	(イ) 調整額(円)	(ア)+(イ) 退職手当額(円)	60歳退職時 との差(円)
主査	60歳の 3/31	事務職給料表 (4級101号給)	42年	47.709	18,763,949	1,626,000	20,389,949	
主査	62歳の 3/31	事務職給料表 (4級101号給)	44年	47.709	18,763,949	1,626,000	20,389,949	0
主査	65歳の 3/31	事務職給料表 (4級101号給)	47年	47.709	18,763,949	1,626,000	20,389,949	0

②大学等卒業後に途中で採用された職員の例

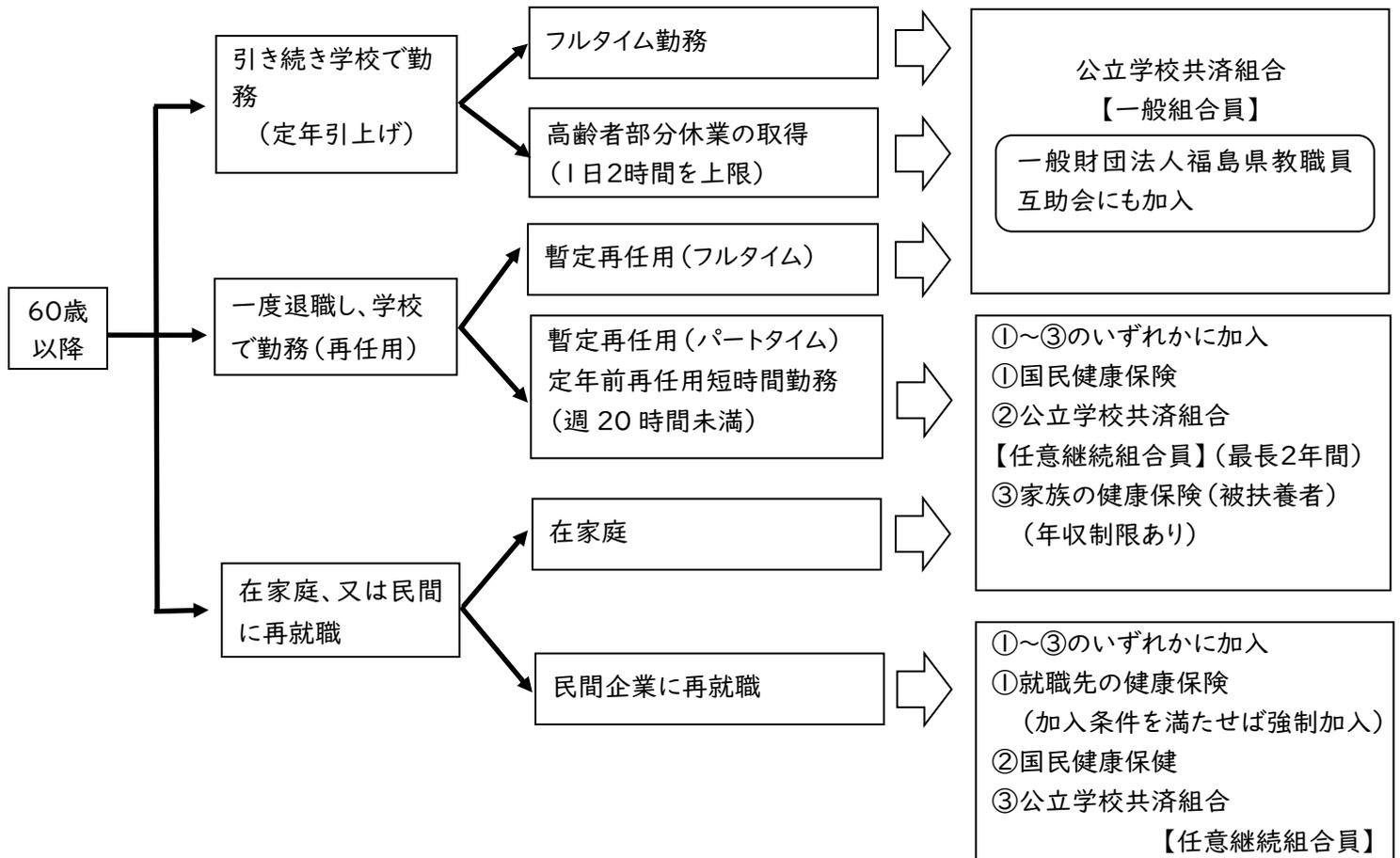
○小中学校 60歳教諭(大卒30歳で採用)の場合

退職時の職名	退職日	給料表 (級・号給)	勤続期間	支給率	(ア) 基本額(円)	(イ) 調整額(円)	(ア)+(イ) 退職手当額(円)	60歳退職時 との差(円)
教諭	60歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	30年	40.80375	17,636,360	1,820,400	19,456,760	
教諭	62歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	32年	43.81695	18,547,961	1,950,000	20,497,961	1,041,201
教諭	65歳の 3/31	小中教育職 (2級161号給)	35年	47.709	19,725,446	1,950,000	21,675,446	2,218,686

## 15 健康保険について

Q50 60歳以降の健康保険はどのようになりますか。

○60歳以降の健康保険については、働き方により次のような加入が考えられます。



Q51 保険料と給付内容(受診時の自己負担)はどうなりますか。

加入する健康保険	公立学校共済組合 【一般組合員】	公立学校共済組合 【任意継続組合員】	国民健康保険
保険料	○給料分 標準報酬月額 $\times 56.01/1000$ (福祉掛金 1.41/1000を含む)  ○ボーナス分 標準期末手当等の額 $\times 56.01/1000$ (福祉掛金 1.41/1000を含む)	標準報酬月額 $\times 109.2/1000$	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る課税)
給付内容 (受診時の 自己負担)	○本人・被扶養者ともに3割 ○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 ※公立学校共済組合に加入する場合は、一般財団法人福島県教職員互助会にも加入するため互助会の給付があります。		本人・被扶養者ともに3割

# 定年の段階的引上げについて

資料 1

年度	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年年齢	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
生 年 月 日	S32.4.2 ～ S33.4.1	65歳 再任用⑤										
	S33.4.2 ～ S34.4.1	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤									
	S34.4.2 ～ S35.4.1	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
	S35.4.2 ～ S36.4.1	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
	S36.4.2 ～ S37.4.1	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
	S37.4.2 ～ S38.4.1	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
	S38.4.2 ～ S39.4.1	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再				
	S39.4.2 ～ S40.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再			
	S40.4.2 ～ S41.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再		
	S41.4.2 ～ S42.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再	
	S42.4.2 ～ S43.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職
	S43.4.2 ～ S44.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳

\* 年齢は年度末年齢

# 定年の段階的引上げについて（校長職のイメージ）

資料 2

年度	R4 (2022)	R5 (2023)	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)	R12 (2030)	R13 (2031)	R14 (2032)	R15 (2033)
定年年齢	60	61	61	62	62	63	63	64	64	65	65	65
生 年 月 日	S32.4.2 ～ S33.4.1	65歳 再任用⑤										
	S33.4.2 ～ S34.4.1	64歳 再任用④	65歳 暫再⑤									
	S34.4.2 ～ S35.4.1	63歳 再任用③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤								
	S35.4.2 ～ S36.4.1	62歳 再任用②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤							
	S36.4.2 ～ S37.4.1	61歳 再任用①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤						
	S37.4.2 ～ S38.4.1	60歳 定年退職	61歳 暫再①	62歳 暫再②	63歳 暫再③	64歳 暫再④	65歳 暫再⑤					
	S38.4.2 ～ S39.4.1	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫再	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再				
	S39.4.2 ～ S40.4.1	58歳	59歳	60歳 暫再	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫再	64歳 暫再	65歳 暫再			
	S40.4.2					61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫再	65歳 暫再		
	S41.4.1					60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫再	
S42.4.1					59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
S43.4.1					58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

「再任用校長について」

- 再任用校長制度の運用は令和6年度までで、令和7年度からは特例任用に一本化する。
- 新規の選考は令和4年度実施が最後。
- 令和5年度は更新者の選考のみを実施する。

1年間のみ選考により特例任用が可能。その後は教諭等。(暫再)

2年間のみ選考により特例任用が可能。その後は教諭等。(暫再)

3年間のみ選考により特例任用が可能。その後は教諭等。(暫再)

4年間のみ選考により特例任用が可能。その後は教諭等。(暫再)

「特例任用について」  
令和5年度より、必要に応じて特例任用の選考を行い、令和6年度から特例任用を開始する。ただし、特例任用については、年齢構成上の課題から、欠員の補充が困難な場合に認められるものであり、必ずしも実施されるものでも、更新されるものでもない。

※ 年齢は年度末年齢

1 休暇について

○年次有給休暇は、定年退職前の職員と異なる扱いになります。日数については、勤務日数(時間数)と任用期間に応じて付与されますが、パートタイム勤務職員では勤務形態により異なった適用となります。

繰越しについては、定年退職後引き続き再任用される場合、定年前に付与された当該年の年次有給休暇が引き継がれます。

○病気休暇、特別休暇(リフレッシュ休暇を除く)及び介護休暇は、基本的に定年退職前の職員と同様の扱いとなります。

ただし、パートタイム勤務の場合、夏季休暇の期間は「1週間当たりの勤務日数を超えない日数で、かつ、時間に換算した場合において、1週間当たりの勤務時間を超えない時間数」となります(フルタイム勤務の場合は5日以内)。

2 その他の勤務条件について

○政治的行為の制限、営利企業等の従事制限等の服務関係規定については、定年退職前の職員と同様に適用され、分限及び懲戒についても定年退職前の職員と同様に扱われます。

○災害補償については、地方公務員災害補償法の規定により公務災害と通勤災害が適用されます。

○共済組合について、フルタイム勤務職員は「一般組合員」(短期給付(医療保険)、福祉事業(健康診断等)、及び長期給付(厚生年金保険)全てが適用される組合員)となります。パートタイム勤務職員(4週77時間30分勤務)については、組合員にはなりません。

○教職員互助会について、フルタイム勤務職員は会員となりますが、パートタイム勤務職員(4週77時間30分勤務)は会員なりません。

○雇用保険については、フルタイム勤務職員は被保険者となります。

3 厚生年金等について

(1) フルタイム勤務職員

公立学校共済組合の一般組合員となり、第3号厚生年金の被保険者となります。65歳からの老齢厚生年金は、「賃金の月額<sup>※1</sup>+年金の月額<sup>※2</sup>」が48万円(令和5年4月1日から適用の基準額)を超えた場合、年金の一部又は全部が支給停止となります。

年金受給者は、再退職時に年金額が改定され、既に裁定されている年金の算定基礎期間と退職日までの期間を合算した期間分の年金が支給されます。また、在職中であっても、毎年10

月に年金額が改定されます。

(※1)勤務先で決定される標準報酬月額+(直近1年間の標準賞与額×1/12)の額

(※2)老齢厚生年金の月額(加給年金額、繰り下げ加算額及び経過的加算額は除きます)

(2)パートタイム勤務職員(4週77時間30分勤務)

公立学校共済組合一般組合員の資格は喪失します。厚生年金保険の被保険者とならないことから、65歳からの老齢厚生年金は在職停止の対象外となり、原則として支給されます。

ただし、「賃金の月額+年金の月額」が48万円(令和5年4月1日から適用の基準額)を超えた場合、年金の一部又は全部が支給停止となります。

## 定年引上げに伴う定年退職者の退職手当について

### 1 定年引上げに伴う退職手当の取扱いについて

令和5年4月1日以降、60歳（旧特例定年が63歳の職員にあっては63歳。なお、旧特例定年が65歳の職員を除く。以下同じ。）に達した職員の退職手当については、次のa・bが適用されます。

- a 定年引上げに伴い60歳超の期間の給与が7割水準へ減額される職員に対し退職手当の基本額の計算方法の特例（いわゆる「ピーク時特例」）を適用する。※P2参照
- b 60歳に達した日以後、定年前に退職をする職員の退職手当支給率について「自己都合」の支給率ではなく「定年」の支給率により算定する。※P4参照

※これらはいずれも、定年引上げ前の定年年齢を超えて退職した場合に、定年引上げ前の定年で定年退職する場合に比べて不利益とならないようにする趣旨の規定です。

### 2 退職手当の計算方法

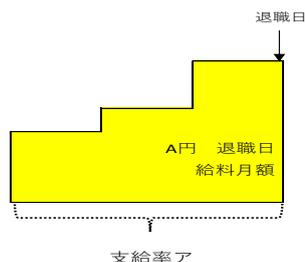
$$\text{退職手当} = \text{①基本額} + \text{②調整額}$$

$$\text{① 基本額} = \frac{\text{退職時給料月額 } A \text{ 円 (発令が出ている給料月額)}}{\text{支給率 } \text{ア} \text{ (退職理由及び勤続年数に応じた率)}}$$

例)・退職時の給料月額：行政職5級83号給 400,100円… (A)

- ・退職理由：定年
- ・勤続年数：35年
- ・支給率：47.709… (ア)

$$400,100 \text{ 円 (A)} \times 47.709 \text{ (ア)} = \underline{19,088,370 \text{ 円}} \text{ (円未満切り捨て)}$$



(注) 給料月額には給料の調整額を含み、給料及び給料の調整額とも、給与構造改革及び給与制度の総合的見直しに伴う経過措置としての差額保障の額は含みません。

② 調整額 = 退職までの各月に発令されていた給料の級などにより決まる各区分の調整月額を、高い順に最大 60 月分（5 年分）加算します（各月の月数が 60 月に満たない場合は、当該月数）。

- 例) ・退職前 36 月（3 年間）の給料の発令：行政職 5 級  
・その前 24 月（2 年間）の給料の発令：行政職 4 級  
・行政職 5 級＝調整額第 6 号区分：32,500 円  
・行政職 4 級＝調整額第 7 号区分：27,100 円  
32,500 円×36 月+27,100 円×24 月=1,820,400 円

#### 退職手当

① + ② = 19,088,370 円 + 1,820,400 円 = 20,908,770 円

- (注) ・休職等で除算期間がある場合は、勤続年数及び調整額から当該期間を減じます。  
(除算事由により、全期間、1/3、1/2 の除算をします。)
- ・自己都合退職で勤続年数が 9 年以下の場合は調整額が無し、10 年以上～24 年以下の場合は調整額が 1/2 になります。
  - ・任期満了退職で勤続年数が 4 年以下の場合は調整額が 1/2 になります。

### 3 退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）

ピーク時特例とは、給料月額の減額改定以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例です。

平成 18 年 4 月 1 日以後の期間で、特定減額前給料月額 > 退職時給料月額が該当する場合にのみ適用されます。

特定減額前給料月額とは、減額日現在で、減額日の給料月額を「給料月額の減額改定以外の理由」が無かったものとして計算される給料月額のうち最も高いものを指します。

「給料月額の減額改定以外」の具体例としては、給料表の異動（例：研究職→行政職）、本人の同意や分限処分による降格に伴う減額、給料の調整額の解除、技能労務職の H25.4.1 付け給料表改定などが挙げられます。

上記特例について、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 割水準の給料月額となる場合、また管理監督職勤務上限年齢による降任等により給料月額が減額される場合も適用されます。

$$\begin{aligned}
 \text{退職手当の基本額の特例} &= \text{特定減額前給料月額} \times \text{減額日前日までの勤続年数に応じた支給率} \\
 &+ \text{退職日給料月額} \times \left[ \text{退職日までの勤続年数に応じた支給率} - \text{減額日前日までの勤続年数に応じた支給率} \right]
 \end{aligned}$$

例)・特定減額前給料月額：行政職 5 級 83 号給 400,100 円… (A)

・減額日前日までの勤続年数：35 年

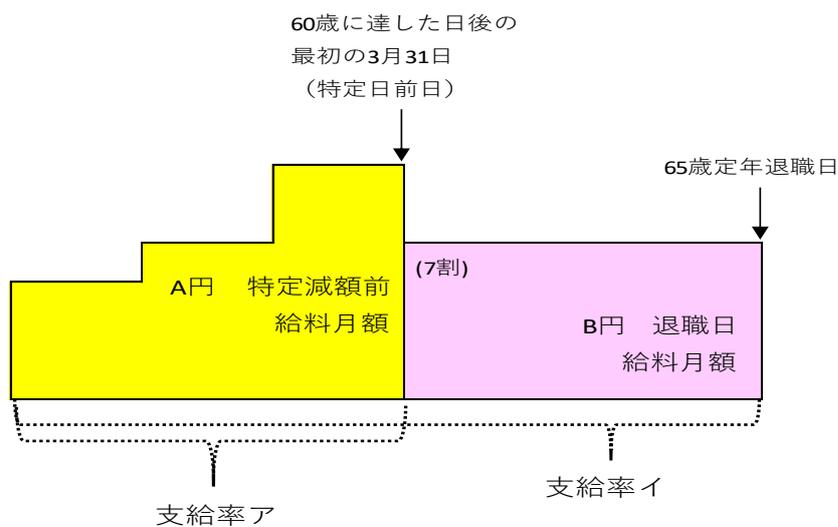
・減額日前日までの勤続年数に応じた支給率：47.709… (ア)

・退職時の給料月額：行政職 5 級 83 号給 280,100 円… (B)

・退職日までの勤続年数：40 年

・退職日までの勤続年数に応じた支給率：47.709… (イ)

$$\begin{aligned}
 &\underline{400,100 \text{ 円 (A)} \times 47.709 \text{ (ア)}} \\
 &+ \underline{280,100 \text{ (B)} \times [47.709 \text{ (イ)} - 47.709 \text{ (ア)}]} \\
 &= \underline{19,088,370 \text{ 円 (円未満切り捨て)}}
 \end{aligned}$$



## 4 60歳に達した日以後 定年前に退職した場合の支給率

60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額については、当分の間、退職理由を「定年（※1）」として算定します。

なお、次の職員には適用されません。

- ・定年の定めのない者（臨時的職員等法律により任期を定めて任用される職員など）
- ・新特例定年65歳及び70歳の職員

※1 支給率は、退職理由が「定年」の場合は勤続年数35年以上、「自己都合」の場合は勤続年数43年以上で上限になります。（勤続年数43年以上は同率。）

※2 支給率は改定される可能性があります。

なお、算定の基礎となる支給率は退職時に規定されている支給率になります。

（例：60歳時の支給率が改定され、65歳退職時の支給率が60歳時の支給率より低くなった場合、算定の基礎となる支給率は60歳時の支給率ではなく65歳退職時の支給率になります。）

◎次ページ以降にモデルケースを掲載しますので、御参考にしてください。

また、御自身で退職手当額を計算するための計算シートをデスクネッツに掲載しておりますので、御活用ください。

なお、モデルケースは一例になりますので、支給率及び退職手当の調整額、除算期間がある場合の計算方法、退職手当から控除される退職所得税の計算方法等、詳しい計算方法は最新の「退職者の手引」を御参照ください。

<データ掲載場所>

☆モデルケース及び計算シート

desknetsNEO/文書管理/総務部/人事総室/福利厚生室/年金・退職手当

☆退職者の手引

desknetsNEO/文書管理/総務部/人事総室/福利厚生室/退職者の手引

◎当室において、個別の試算依頼は受け付けておりませんので、御了承ください。

## 5 モデルケース

ケース1：引き続き非管理監督職の場合 ※60歳時勤続年数 35年以上

ケース2：引き続き非管理監督職の場合 ※60歳時勤続年数 35年未満

ケース3：管理監督職から非管理監督職へ降任の場合

ケース4：引き続き非管理監督職の場合 ※特定日前日に給料月額のパークがある

詳細は以下の各ケースを御参照ください。

### 【ケース1：引き続き非管理監督職の場合 ※60歳時勤続年数 35年以上】

- 60歳時給料月額：行政職5級83号給 400,100円
- 65歳退職時給料月額：行政職5級83号給（7割水準）280,100円 （100円未満四捨五入）
- 退職理由：定年
- 60歳時勤続年数：35年、65歳退職時勤続年数：40年
- 60歳時支給率：47.709、65歳退職時支給率：47.709
- 退職手当の調整額の区分  
行政職5級（60月）：調整額第6号区分 32,500円

#### （1）60歳で退職又は定年前再任用短時間勤務を選択した場合

基本額：400,100円×47.709＝19,088,370円（円未満切り捨て）

調整額：32,500円×60月＝1,950,000円

退職手当額：19,088,370円＋1,950,000円＝21,038,370円

#### （2）65歳で定年退職した場合

基本額：400,100円×47.709＋280,100円×（47.709－47.709）  
＝19,088,370円（円未満切り捨て）

調整額：32,500円×60月＝1,950,000円

退職手当額：19,088,370円＋1,950,000円＝21,038,370円

※（2）の場合、給料月額は7割水準に減額となりますが、退職手当額は減額されません。

**【ケース2：引き続き非管理監督職の場合 ※60歳時勤続年数35年未満】**

- 60歳時給料月額：行政職5級83号給 400,100円
- 65歳退職時給料月額：行政職5級83号給（7割水準）280,100円<sup>(100円未満四捨五入)</sup>
- 退職理由：定年
- 60歳時勤続年数：30年、65歳退職時勤続年数：35年
- 60歳時支給率：40.80375、65歳退職時支給率：47.709
- 退職手当の調整額の区分  
行政職5級（60月）：調整額第6号区分 32,500円

**(1) 60歳で退職又は定年前再任用短時間勤務を選択した場合**

基本額：400,100円×40.80375＝16,325,580円（円未満切り捨て）

調整額：32,500円×60月＝1,950,000円

退職手当額：16,325,580円＋1,950,000円＝18,275,580円

**(2) 65歳で定年退職した場合**

基本額：400,100円×40.80375＋280,100円×（47.709－40.80375）  
＝18,259,740円（円未満切り捨て）

調整額：32,500円×60月＝1,950,000円

退職手当額：18,259,740円＋1,950,000円＝20,209,740円

※(2)の場合、給料月額は7割水準に減額となりますが、退職手当額は減額されません。

なお、60歳時の勤続年数が支給率上限に達していないため、勤続年数が加算された結果、加算分の退職手当額が増額されます。

### 【ケース3：管理監督職から非管理監督職へ降任の場合】

- 60歳時給料月額：行政職7級39号給 444,800円
- 65歳退職時給料月額：行政職5級83号給（7割水準）311,400円  
※管理監督職勤務上限年齢調整額を含む（100円未満四捨五入）
- 退職理由：定年
- 60歳時勤続年数：35年、65歳退職時勤続年数：40年
- 60歳時支給率：47.709、65歳退職時支給率：47.709
- 退職手当の調整額の区分  
行政職7級（36月）：調整額第4号区分 54,150円  
行政職6級（24月）：調整額第5号区分 43,350円

#### （1）60歳で退職又は定年前再任用短時間勤務を選択した場合

基本額：444,800円×47.709＝21,220,963円（円未満切り捨て）

調整額：54,150円×36月＋43,350円×24月＝2,989,800円

退職手当額：21,220,963円＋2,989,800円＝24,210,763円

#### （2）65歳で定年退職した場合

基本額：444,800円×47.709＋311,400円×（47.709－47.709）  
＝21,220,963円（円未満切り捨て）

調整額：54,150円×36月＋43,350円×24月＝2,989,800円

退職手当額：21,220,963円＋2,989,800円＝24,210,763円

※（2）の場合、給料月額は7割水準に減額となりますが、退職手当額は減額されません。

【ケース4：引き続き非管理監督職の場合 ※特定日前日に給料月額のパークがある】

- 60歳時給料月額：技労職5級69号給 367,200円
- 65歳退職時給料月額：技労職5級69号給（7割水準）257,000円<sup>(100円未満四捨五入)</sup>
- 52歳特定減額前給料月額：技労職3級81号級 380,600円
- 退職理由：定年
- 60歳時勤続年数：35年、65歳退職時勤続年数：40年  
52歳特定減額前勤続年数：27年
- 60歳時支給率：47.709、65歳退職時支給率：47.709  
52歳特定減額前支給率：36.28395
- 退職手当の調整額の区分  
技労職5級（60月）：調整額第7号区分 27,100円

(1) 60歳で退職又は定年前再任用短時間勤務を選択した場合

基本額：380,600円×36.28395+367,200×(47.709-36.28395)  
=18,004,949円（円未満切り捨て）

調整額：27,100円×60月=1,626,000円

退職手当額：18,004,949円+1,626,000円=19,630,949円

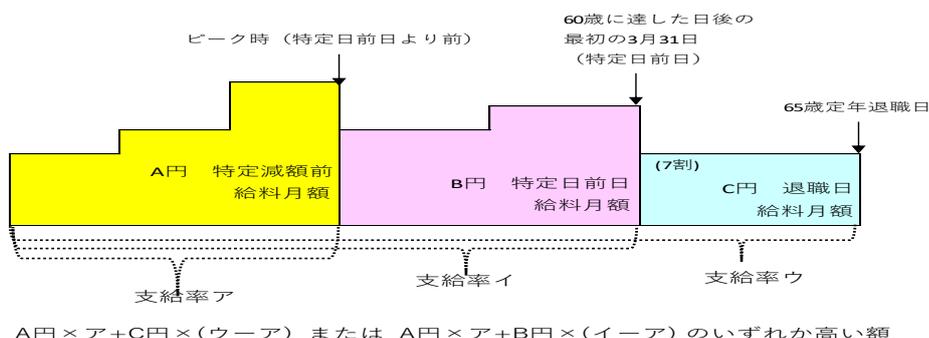
(2) 65歳で定年退職した場合

基本額：380,600円×36.28395+257,000円×(47.709-36.28395)  
=16,745,909円（円未満切り捨て）

調整額：27,100円×60月=1,626,000円

退職手当額：16,745,909円+1,626,000円=18,371,909円

(2) < (1) となる場合、不利益となることがないように、仮に(1)の60歳で退職した場合の退職手当額を支給します。



**【退職手当額 計算シート①】 <ケース1～3対応>**

以下の計算式に従って、「60歳で退職した場合」と「60歳以降（給料7割水準）に退職した場合」、それぞれの退職手当額を算出してください。（以下の  に入力すると自動で計算されます。）

**1 基本額（基本額の特例適用）《60歳で退職した場合》**

$$\begin{array}{l}
 \begin{array}{l} \text{60歳時給料月額} \\ \text{円} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{60歳時支給率} \\ \text{円} \end{array} \\
 \begin{array}{l} \text{(例) 444,800円} \\ \text{(例) 47.709} \end{array} \\
 \\
 \text{①基本額} \\
 = \text{円} \quad \text{(円未満切り捨て)} \\
 \text{(例) 21,220,963円}
 \end{array}$$

**2 基本額（基本額の特例適用）《60歳以降（給料7割水準）に退職した場合》**

$$\begin{array}{l}
 \begin{array}{l} \text{60歳時給料月額} \\ \text{円} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{60歳時支給率} \\ \text{円} \end{array} \\
 \begin{array}{l} \text{(例) 444,800円} \\ \text{(例) 47.709} \end{array} \\
 \\
 + \begin{array}{l} \text{60歳以降退職時給料月額} \\ \text{円} \end{array} \times \left( \begin{array}{l} \text{60歳以降退職時支給率} \\ \text{円} \end{array} - \begin{array}{l} \text{60歳時支給率} \\ \text{円} \end{array} \right) \\
 \begin{array}{l} \text{(例) 311,400円} \\ \text{(例) 47.709} \quad \text{(例) 47.709} \end{array} \\
 \\
 \text{②基本額} \\
 = \text{円} \quad \text{(円未満切り捨て)} \\
 \text{(例) 21,220,963円}
 \end{array}$$

**3 調整額**

$$\begin{array}{l}
 \begin{array}{l} \text{(例) 第4号区分} \\ \text{円} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{円} \\ \text{(例) 36月} \end{array} = \begin{array}{l} \text{円} \\ \text{(例) 1,949,400円} \end{array} \\
 \\
 + \begin{array}{l} \text{(例) 第5号区分} \\ \text{円} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{円} \\ \text{(例) 24月} \end{array} = \begin{array}{l} \text{円} \\ \text{(例) 1,040,400円} \end{array} \\
 \\
 \text{③調整額} \\
 = \text{円} \quad \text{※60月までの区分が3つ以上ある場合は、} \\
 \text{(例) 2,989,800円} \quad \text{3つ目以降は御自身で計算した額を③に加算してください。}
 \end{array}$$

**4 退職手当額**

$$\begin{array}{l}
 \text{①基本額} \quad \text{③調整額} \quad \text{④退職手当額} \\
 \text{<60歳退職時>} \quad \text{円} + \text{円} = \text{円} \\
 \text{(例) 21,220,963円} \quad \text{(例) 2,989,800円} \quad \text{(例) 24,210,763円} \\
 \\
 \text{②基本額} \quad \text{③調整額} \quad \text{⑤退職手当額} \\
 \text{<60歳以降} \quad \text{円} + \text{円} = \text{円} \\
 \text{(給料7割水準)} \quad \text{(例) 21,220,963円} \quad \text{(例) 2,989,800円} \quad \text{(例) 24,210,763円} \\
 \text{退職時>}
 \end{array}$$



退職理由別支給率表

<調整率 83.7/100>

平成30年4月1日以降の退職者に適用

勤続年数	自己都合		勤続年数	定年等 定年 勤奨 任期満了 通勤傷病 公務外死亡		勤続年数	整理退職等 整理退職 公務傷病 公務死亡		勤続年数	公務外傷病		勤続年数	公署移転	
	旧制度	新制度		旧制度	新制度		旧制度	新制度		旧制度	新制度			
1	0.5022	0.5022	1	0.837	0.837	1	0.837	0.837	1	0.837	0.837	1	1.04625	1.04625
2	1.0044	1.0044	2	1.674	1.674	2	2.511	2.511	2	1.674	1.674	2	2.0925	2.0925
3	1.5066	1.5066	3	2.511	2.511	3	3.7665	3.7665	3	2.511	2.511	3	3.13875	3.13875
4	2.0088	2.0088	4	3.348	3.348	4	5.022	5.022	4	3.348	3.348	4	4.185	4.185
5	2.511	2.511	5	4.185	4.185	5	6.2775	6.2775	5	4.185	4.185	5	5.23125	5.23125
6	3.7665	3.0132	6	5.022	5.022	6	7.533	7.533	6	5.022	5.022	6	6.2775	6.2775
7	4.39425	3.5154	7	5.859	5.859	7	8.7885	8.7885	7	5.859	5.859	7	7.32375	7.32375
8	5.022	4.0176	8	6.696	6.696	8	10.044	10.044	8	6.696	6.696	8	8.37	8.37
9	5.64975	4.5198	9	7.533	7.533	9	11.2995	11.2995	9	7.533	7.533	9	9.41625	9.41625
10	6.2775	5.022	10	8.37	8.37	10	12.555	12.555	10	8.37	8.37	10	10.4625	10.4625
11	7.43256	7.43256	11	9.2907	11.613375	11	13.93605	13.93605	11	9.2907	9.2907	11	11.613375	11.613375
12	8.16912	8.16912	12	10.2114	12.76425	12	15.3171	15.3171	12	10.2114	10.2114	12	12.76425	12.76425
13	8.90568	8.90568	13	11.1321	13.915125	13	16.69815	16.69815	13	11.1321	11.1321	13	13.915125	13.915125
14	9.64224	9.64224	14	12.0528	15.066	14	18.0792	18.0792	14	12.0528	12.0528	14	15.066	15.066
15	10.3788	10.3788	15	12.9735	16.216875	15	19.46025	19.46025	15	12.9735	12.9735	15	16.216875	16.216875
16	11.11536	12.88143	16	13.8942	17.890875	16	20.8413	20.8413	16	13.8942	14.3127	16	17.36775	17.890875
17	11.85192	14.08671	17	14.8149	19.564875	17	22.22235	22.22235	17	14.8149	15.6519	17	18.518625	19.564875
18	12.58848	15.29199	18	15.7356	21.238875	18	23.6034	23.6034	18	15.7356	16.9911	18	19.6695	21.238875
19	13.32504	16.49727	19	16.6563	22.912875	19	24.98445	24.98445	19	16.6563	18.3303	19	20.820375	22.912875
20	17.577	19.6695	20	21.97125	24.586875	20	26.3655	26.3655	20	17.577	19.6695	20	21.97125	24.586875
21	18.5814	21.3435	21	23.22675	26.260875	21	27.8721	27.74655	21	18.5814	21.3435	21	23.22675	26.260875
22	19.5858	23.0175	22	24.48225	27.934875	22	29.3787	29.1276	22	19.5858	23.0175	22	24.48225	27.934875
23	20.5902	24.6915	23	25.73775	29.608875	23	30.8853	30.50865	23	20.5902	24.6915	23	25.73775	29.608875
24	21.5946	26.3655	24	26.99325	31.282875	24	32.3919	31.8897	24	21.5946	26.3655	24	26.99325	31.282875
25	28.24875	28.0395	25	33.8985	33.27075	25	33.8985	33.27075	25	28.24875	28.0395	25	—	33.27075
26	29.50425	29.3787	26	35.4051	34.77735	26	35.4051	34.77735	26	29.50425	29.3787	26	—	34.77735
27	30.75975	30.7179	27	36.9117	36.28395	27	36.9117	36.28395	27	30.75975	30.7179	27	—	36.28395
28	32.01525	32.0571	28	38.4183	37.79055	28	38.4183	37.79055	28	32.01525	32.0571	28	—	37.79055
29	33.27075	33.3963	29	39.9249	39.29715	29	39.9249	39.29715	29	33.27075	33.3963	29	—	39.29715
30	34.52625	34.7355	30	41.4315	40.80375	30	41.4315	40.80375	30	34.52625	34.7355	30	—	40.80375
31	35.5725	35.7399	31	42.687	42.31035	31	42.687	42.31035	31	35.5725	35.7399	31	—	42.31035
32	36.61875	36.7443	32	43.9425	43.81695	32	43.9425	43.81695	32	36.61875	36.7443	32	—	43.81695
33	37.665	37.7487	33	45.198	45.32355	33	45.198	45.32355	33	37.665	37.7487	33	—	45.32355
34	38.71125	38.7531	34	46.4535	46.83015	34	46.4535	46.83015	34	38.71125	38.7531	34	—	46.83015
35	39.7575	39.7575	35	47.709	47.709	35	47.709	47.709	35	39.7575	39.7575	35	—	47.709
36	40.80375	40.7619	36	47.709	47.709	36	47.709	47.709	36	39.7575	40.7619	36	—	47.709
37	41.85	41.7663	37	47.709	47.709	37	47.709	47.709	37	41.85	41.7663	37	—	47.709
38	42.89625	42.7707	38	47.709	47.709	38	47.709	47.709	38	42.89625	42.7707	38	—	47.709
39	43.9425	43.7751	39	47.709	47.709	39	47.709	47.709	39	43.9425	43.7751	39	—	47.709
40	44.98875	44.7795	40	47.709	47.709	40	47.709	47.709	40	44.98875	44.7795	40	—	47.709
41	46.035	45.7839	41	47.709	47.709	41	47.709	47.709	41	46.035	45.7839	41	—	47.709
42	47.08125	46.7883	42	47.709	47.709	42	47.709	47.709	42	47.08125	46.7883	42	—	47.709
43	47.709	47.709	43	47.709	47.709	43	47.709	47.709	43	47.709	47.709	43	—	47.709
44	47.709	47.709	44	47.709	47.709	44	47.709	47.709	44	47.709	47.709	44	—	47.709
45	47.709	47.709	45	47.709	47.709	45	47.709	47.709	45	47.709	47.709	45	—	47.709

勤続年数に応じて「新制度」欄の支給率を御確認ください。

※「旧制度」の支給率について

H18.4.1以降の退職者については、退職時の制度で算定した退職手当額(新制度の支給率で算定)が、仮にH18.3.31に実際の退職理由と同じ理由で退職したものととして、当時の制度で算定した退職手当額(「新制度施行日前日額」といいます。)を下回る場合には、経過措置として新制度施行日前日額を保障しており、この算定に用いる支給率が「旧制度」の支給率となります。

## 退職手当の調整額の適用表

平成18年4月以降の期間

平成30年4月1日現在

調整額		行政職 給料表	公安職 給料表	教育職 給料表		研究職 給料表		医療職 給料表(一)		医療職 給料表(二)		医療職 給料表(三)		技能労働職給料表					
														H18.4.1~H25.3.31		H25.4.1以降			
職員の 区分	調整月額	級	級	級	適用範囲	級	適用範囲	級	適用範囲	級	適用範囲	級	適用範囲	級	号給	適用区分	級	適用区分	
第1号 区分	70,400円	10																	
第2号 区分	66,000円	9	10					(4)	特別調整額 25% かつ 職務段階別 加算20%										
第3号 区分	59,560円	8	9	(4)	職務段階別 加算20%	(5)	特別調整額 20%又は2種	(4)	職務段階別 加算20%										
第4号 区分	54,160円	7	8	(4)	特別調整額 14%以上 又は3種 若しくは4種 かつ 職務段階別 加算15%	(5)	特別調整額 16%又は3種	(4)	上記以外の 者			7							
第5号 区分	43,350円	6	7	(4)	上記以外の 者	(5)	上記以外の 者	3		7	6	6							
第6号 区分	32,500円	5	6	(3)	上記以外の 者	(2)	特別調整額 10%以上	(5)	特別調整額 12%以上	5									
				(特2)	経歴年数 26年 (大学4卒) 以上	4													
				(2)	職務段階別 加算10% かつ 経歴年数 35年 (大学4卒) 以上														
第7号 区分	27,100円	4	5	(特2)	上記以外の 者	3		(2)	上記以外の 者	(5)	上記以外の 者	4		3	33号給以上		5		
				(2)	職務段階別 加算10%														
第8号 区分	21,700円	3	4	(2)	職務段階別 加算5%	(2)	—	(1)	—	4	3	3		3	32号給以下		4		
				(1)	職務段階別 加算5%以上					2	—	(2)	在級期間が 360月を超 える者	2	17号給以上 52号給以下	当該号給の 在級期間 120月超	(3)	当該号給の 在級期間 120月超	
										1				1	57号給以上				
第9号 区分	0円	2	3	(2)	上記以外の 者	(2)	上記以外の 者			(2)	上記以外の 者	(2)	上記以外の 者	2	17号給以上 52号給以下	上記以外の 者	(3)	上記以外の 者	
		1	2					(1)	上記以外の 者	1				1	16号給以下				
			1	(1)	上記以外の 者	1								1	57号給以上	上記以外の 者	2		
															56号給以下		1		

※ 「級」のうち、かっこ書きのものは、対応する「適用範囲」を満たす場合のみ適用する。  
 ※ 「適用範囲」のうち、「—」とあるものは、本県においては該当しない。

# 離職されたみなさまへ <高年齢求職者給付金のご案内>

このリーフレットは、離職されたみなさまに特に重要なことを記載しています。詳しくは、お近くのハローワークにお問い合わせください。また、あわせて「離職票-2」の裏面もお読みください。

※受給手続きには個人番号確認書類（マイナンバーカードなど）が必要です。

## ① 高年齢求職者給付金の対象となる方

高年齢被保険者であった方が失業した場合に支給される手当を高年齢求職者給付金といいます。高年齢求職者給付金の支給を受けるには、次の(1)、(2)の要件をすべて満たしている必要があります。

(1) 離職の日以前**1年間**に、被保険者期間が通算して**6か月以上**あること。

被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。なお、賃金支払基礎日数が11日以上のある月が6か月ない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として計算します。

(2) 失業の状態にあること。

離職し、「就職したいという積極的な意思といつでも就職できる能力（健康状態・家庭環境など）があり積極的に求職活動を行っているにもかかわらず、就職できない状態」にある方をいいます。

## ② 次のような方は、原則として支給を受けられません

就職する意思・能力がないものと判断され、その状態が続く限り高年齢求職者給付金の支給を受けることができません。

- |  |   |
|--|---|
| ① 家事に専念する方   | ⑦ 自分の名義で事業を営んでいる方   |
| ② 昼間学生、または昼間学生と同様の状態と認められるなど、学業に専念する方                  | ⑧ 会社の役員などに就任している方（就任の予定や名義だけの役員も含む）                       |
| ③ 家業に従事し職業に就くことができない方                                  | ⑨ 就職・就労中の方（試用期間を含む）                                       |
| ④ 自営を開始、または自営準備に専念する方（求職活動中に創業の準備・検討を行う方は支給可能な場合があります） | ⑩ パート、アルバイト中の方（週あたりの労働時間が20時間未満の場合は、支給を受けることが可能な場合があります。） |
| ⑤ 次の就職が決まっている方   | ⑪ 同一事業所で就職、離職を繰り返しており、再び同一事業所に就職の予定がある方                   |
| ⑥ 雇用保険の被保険者とならないような短時間就労のみを希望する方                       |   |

## ③ 給付を受ける手続きは(次のものをお持ちください)

高年齢求職者給付金を受給するためには、みなさまの住所を管轄するハローワークへ、ご自身で求職申し込みなどの手続きをしてください。

1. 離職票-1、離職票-2
2. マイナンバーカード

マイナンバーカードをお持ちでない方は、次の①個人番号および②身元（実在）確認書類をお持ちください。

- ①個人番号確認書類（いずれか1種類）：通知カード、個人番号の記載のある住民票（住民票記載事項証明書）
- ②身元（実在）確認書類：(1)のうちいずれか1種類。(1)の書類をお持ちでない方は、(2)のうち異なる2種類（コピー不可）
  - (1) 運転免許証、運転経歴証明書、官公署が発行した身分証明書・資格証明書（写真付き）など
  - (2) 公的医療保険の資格確認書、児童扶養手当証書など
3. 写真1枚（最近の写真、正面上三分身、約3.0cm×3.2.4cm。）
4. 本人名義の預金通帳またはキャッシュカード（一部の金融機関を除く）

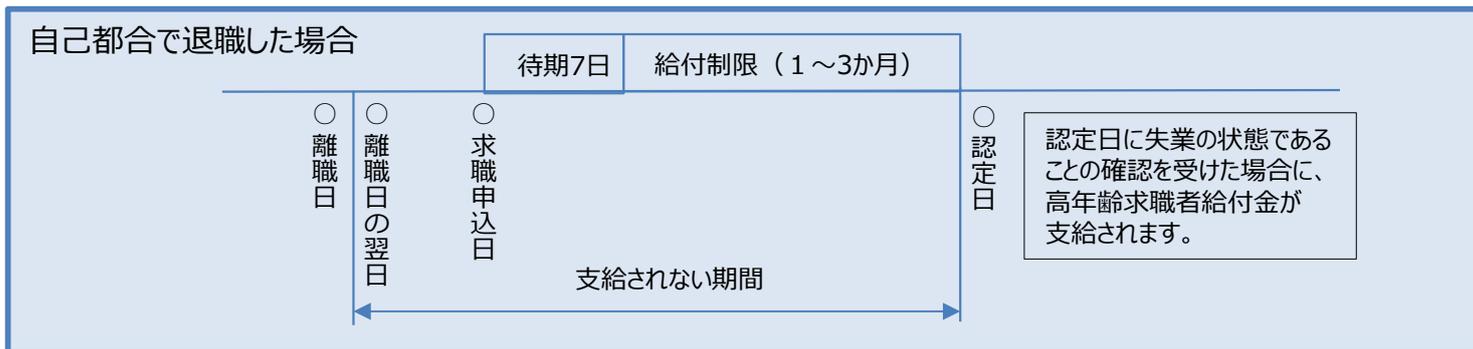
※ 船員での就職を希望される場合は、地方運輸局での求職申し込みをお願いします。

#### ④ 早めに求職申込みの手続きをしてください

高年齢求職者給付金は、ハローワークまたは地方運輸局に離職票の提出と求職の申し込みを行った日から、失業の状態にあった日が7日間経過してからでなければ支給されません。これを待期といいます。

また、自己都合で退職した場合は待期が経過した後さらに1か月（令和7年3月31日以前に自己都合で退職した場合は2か月、自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された場合は3か月）経過するまで、高年齢求職者給付金が支給されません。これを給付制限といいます。

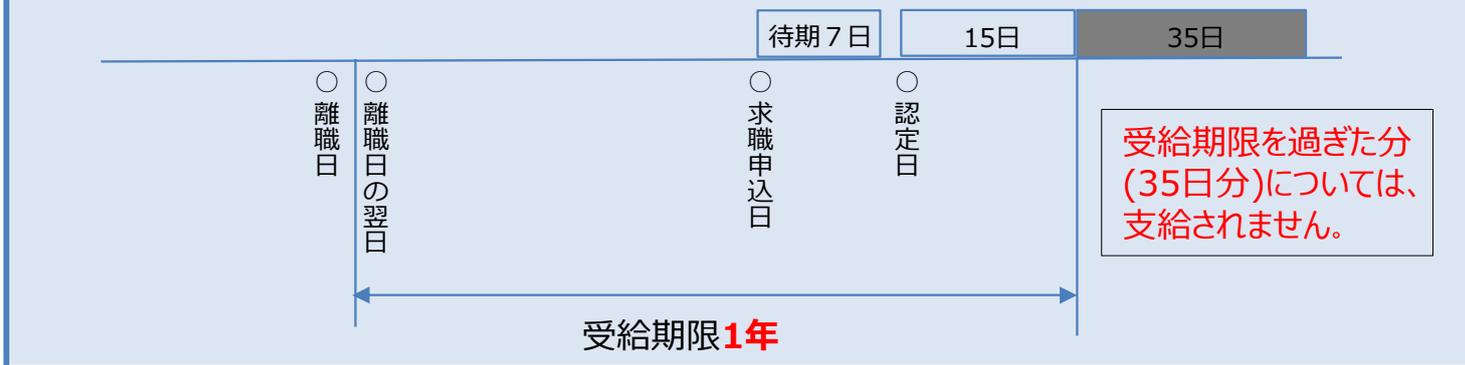
高年齢求職者給付金の支給を受けるためには、待期および給付制限期間が経過することが見込まれる日の後に、ハローワークまたは地方運輸局が指定する失業の認定日に来て、失業の状態にあることの確認を受けなければなりません。



高年齢求職者給付金の支給額は、被保険者であった期間に応じて次表に掲げる日数分の基本手当に相当する額とされていますが、支給を受けることができる期限（受給期限）は、**離職日の翌日から1年**です。求職申し込みの手続きが遅れた場合、次表に掲げる日数分の支給を受けることができなくなることがあります。お早めに求職申し込みの手続きをしてください。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	<b>30日分</b>	<b>50日分</b>

この例では、15日分の高年齢求職者給付金が支給されます。



※ 雇用保険の手続きは、月曜日～金曜日（休祝日・年末年始を除く）の8時30分から17時15分です。また、「受給資格決定」の他に「求職の申込み」の手続きもあり、求職申込みには一定の時間がかかることから、16時前までのご来所をお勧めします。

※ 職業相談には一定に時間がかかることから、職業相談・職業紹介をご利用いただくにあたっての時間帯（夜間開庁や土曜開庁の日を除いた平日）は、9時～17時の間のご利用ください。







と。

(7) 「公務の運営の支障」の有無の判断に当たっては、請求に係る時期における職員の業務の内容、業務量、及び職員の業務を処理するための措置の難易等を総合して行うものとする。

(8) 所属長は、高齢者部分休業をしている職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難になったときは、高齢者部分休業の承認を取り消し、又は当該休業時間を短縮することができる。

(9) 所属長は(8)による承認の取り消し又は当該休業時間の短縮を行うときは、高齢者部分休業承認取消（休業時間短縮）同意書（様式Ⅷ－7）を提出させるものとする。

(10) 所属長は、高齢者部分休業をしている職員から高齢者部分休業時間延長承認申請書（様式Ⅷ－8）の提出があったときは、公務の運営の支障の有無について判断し、任命権者に進達するものとする。任命権者は所属長を通じて、当該休業時間の延長の承認又は不承認を高齢者部分休業時間延長承認通知書（様式Ⅷ－9）により当該職員へ通知する。

(11) 所属長は、高齢者部分休業をしている当該職員の部分休業承認時間管理簿の写しを、一給与期間終了後、速やかに県教委に送付するものとする。

第4 (略)

第5 (略)

この取扱要領は、令和5年4月1日から実施する。

附 則（令和5年3月31日付け4教職第672号）

と。

(新設)

(3) 所属長は、高齢者部分休業をしている職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難になったときは、高齢者部分休業の承認を取り消し、又は当該休業時間を短縮することができる。

(4) 所属長は(4)による承認の取り消し又は当該休業時間の短縮を行うときは、高齢者部分休業承認取消（休業時間短縮）同意書（様式Ⅷ－7）を提出させるものとする。

(5) 所属長は、高齢者部分休業をしている職員から高齢者部分休業時間延長承認申請書（様式Ⅷ－8）の提出があった場合で、公務の運営

に支障がないと認めるときには、当該休業時間の延長を承認することができる。

(6) 所属長は、高齢者部分休業をしている当該職員の部分休業承認時間管理簿の写しを、一給与期間終了後、速やかに県教委に送付するものとする。

第4 (略)

第5 (略)

様式（Ⅷ－５）

### 高齢者部分休業承認申請書

年 月 日 届出				
福島県教育委員会教育長 様				
下記のとおり高齢者部分休業の承認を申請します。				
（申請者） 所 属 職 名 氏 名				
申請期間※	年 月 日から 年 月 日まで （当該職員の定年退職日）			
休業時間	毎日	時 分～ 時 分	水	時 分～ 時 分
	日	時 分～ 時 分	木	時 分～ 時 分
	月	時 分～ 時 分	金	時 分～ 時 分
	火	時 分～ 時 分	土	時 分～ 時 分
	休業時間の合計 時間 分			
申請理由	（具体的に記入すること。必要があれば資料等を添付すること。）			
公務の支障の有無その他参考とすべき所属長の意見	年 月 日 所属長 氏名 （記名押印又は署名）			

※肉体的・精神的な理由で取得した場合、原則として定年退職日まで取消しはできない。  
 ○教育職員にあつては、取得を希望する前年度に、人事異動希望調書とともに本申請書を所属長へ提出すること。また、承認期限後、引き続き承認を希望する場合も同様とする。

短時間勤務の例

週5日フル

	月	火	水	木	金
1週目	7:45	7:45	7:45	7:45	7:45
2週目	7:45	7:45	7:45	7:45	7:45
3週目	7:45	7:45	7:45	7:45	7:45
4週目	7:45	7:45	7:45	7:45	7:45
4週で		155:00		時間勤務	

週5日勤務 1日2時間休業

	月	火	水	木	金
1週目	5:45	5:45	5:45	5:45	5:45
2週目	5:45	5:45	5:45	5:45	5:45
3週目	5:45	5:45	5:45	5:45	5:45
4週目	5:45	5:45	5:45	5:45	5:45
4週で		115:00		時間勤務	

週5日半日

	月	火	水	木	金
1週目	3:55	3:55	3:55	3:50	3:50
2週目	3:55	3:55	3:55	3:50	3:50
3週目	3:55	3:55	3:50	3:50	3:50
4週目	3:55	3:55	3:50	3:50	3:50
4週で		77:30		時間勤務	

週5日勤務 1日1時間45分休業

	月	火	水	木	金
1週目	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
2週目	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
3週目	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
4週目	6:00	6:00	6:00	6:00	6:00
4週で		120:00		時間勤務	

週2日半勤務

	月	火	水	木	金
1週目	7:45		7:45		3:55
2週目	7:45		7:45		3:50
3週目	7:45		7:45		3:55
4週目	7:45		7:45		3:50
4週で		77:30		時間勤務	

週5日勤務 火木のみ2時間休業

	月	火	水	木	金
1週目	7:45	5:45	7:45	5:45	7:45
2週目	7:45	5:45	7:45	5:45	7:45
3週目	7:45	5:45	7:45	5:45	7:45
4週目	7:45	5:45	7:45	5:45	7:45
4週で		139:00		時間勤務	

週4日勤務

	月	火	水	木	金
1週目	5:00	5:00	5:00		4:30
2週目	5:00	5:00	5:00		4:30
3週目	5:00	5:00	5:00		4:30
4週目	5:00	5:00	5:00		4:00
4週で		77:30		時間勤務	

週3日フル 2日休業

	月	火	水	木	金
1週目	7:45		7:45		7:45
2週目	7:45		7:45		7:45
3週目	7:45		7:45		7:45
4週目	7:45		7:45		7:45
4週で		93:00		時間勤務	

週3日勤務

	月	火	水	木	金
1週目	6:30		6:30		6:30
2週目	6:30		6:30		6:30
3週目	6:30		6:30		6:30
4週目	6:30		6:30		6:00
4週で		77:30		時間勤務	

週4日フル 1日休業

	月	火	水	木	金
1週目	7:45	7:45	7:45	7:45	
2週目	7:45	7:45	7:45	7:45	
3週目	7:45	7:45	7:45	7:45	
4週目	7:45	7:45	7:45	7:45	
4週で		124:00		時間勤務	

○ 一般職の国家公務員の勤務時間制度（概要）

勤務形態	対象職員	概要		関連規定等
		休み	勤務時間	
通常の勤務	-	土曜日、日曜日及び祝日等の休日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日7時間45分（週38時間45分）</li> <li>・基本的に官庁の執務時間（8時30分から17時まで）に行行政サービスを提供できるよう勤務時間を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（勤務時間法）</li> <li>・人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）</li> <li>・官庁執務時間並休暇に関する件（大正11年閣令第6号）</li> </ul>
時差通勤	交通混雑地域（東京都、さいたま市、横浜市等）にある官署に通勤する職員	土曜日、日曜日及び祝日等の休日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日7時間45分（週38時間45分）</li> <li>・大都市圏の通勤混雑緩和のため、出勤時間を段階的に設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間法</li> <li>・人事院規則15—14</li> <li>・時差通勤通学対策について（昭和40年交通対策本部決定）</li> </ul>
早出遅出勤務	業務の必要性により通常とは異なる時間帯で勤務する職員 育児又は介護、修学等の事情により通常とは異なる時間帯で勤務することを希望する職員	土曜日、日曜日及び祝日等の休日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日7時間45分（週38時間45分）</li> <li>・業務上の必要、育児又は介護、修学等の事情に応じ早朝や夕方など通常の勤務とは異なる時間帯で勤務時間を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間法</li> <li>・人事院規則15—14</li> <li>・人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）</li> </ul>
フレックスタイム制	申告を行った職員	土曜日、日曜日及び祝日等の休日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則4週間で155時間（1週間当たり38時間45分）</li> <li>・職員が希望する勤務時間数・時間帯を申告（※）し、その申告を考慮して勤務時間を設定</li> <li>※1日の最短勤務時間数や、勤務しなければならない時間帯（コアタイム）、勤務時間を設定できる時間帯（フレキシブルタイム）等の基準に従って申告する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間法（第6条第3項等）</li> <li>・人事院規則15—14（第3条等）</li> </ul>
交替制勤務等	公務運営の事情により、土日の勤務や24時間のシフト体制での勤務が必要な官署に勤務する職員（刑務官、航空管制官、税関職員等）	原則として4週間に付き8日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として4週間に付き1週間当たり38時間45分となるように弾力的に勤務時間を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間法（第7条等）</li> <li>・人事院規則15—14（第5条等）</li> </ul>
裁量勤務制	招へい型任期付研究員	土曜日、日曜日及び祝日等の休日	1日7時間45分、1週間38時間45分勤務したものとみなす	一般職の任期付研究員の採用、給与及び勤務時間の特例に関する法律

# フレックスタイム制

と

# 休憩時間制度

を活用してより柔軟な働き方へ！

## フレックスタイム制

フレックスタイム制は、原則として**全ての職員**が利用できます。  
(交替制等勤務職員、非常勤職員等を除く)

職員一人一人の希望や業務の状況などに応じて、4週間の勤務時間数の合計を変えずに、1日の勤務時間を長く・短くすることが可能です。

この度、勤務時間をより柔軟に設定できるよう基準が改正されました。

### 一般の職員の勤務時間の設定基準

#### ① 1日の最短勤務時間数

6時間

#### 2～4時間で各省各庁の長が定める時間数

各省各庁の長が定める週1日までの日は  
この時間数未満でも可  
(0時間とすることは不可)

#### ② コアタイム

(職場で共通の勤務時間)

5時間

コアタイムなし

#### ③ フレキシブルタイム

(勤務時間を設定できる時間帯)

7時～22時

#### 5時～22時

## 休憩時間制度

休憩時間の申告制の導入により、職員一人一人のライフスタイルに応じて休憩時間を設定しやすくなりました。

休憩時間は、職員の健康確保等のため、連続する勤務時間数が上限を超えないように置く必要があります(1回につき30分以上)。

#### ① 職員の希望に応じた 休憩時間の設定

フレックスタイム制を利用する場合、**職員が休憩時間の開始・終了時刻を申告できる**ようになりました。

#### ② 連続する勤務時間数の上限

**原則** 4時間30分まで

**特例※** 6時間30分まで

※ 原則によるとかえって能率が低下し、又は拘束時間が長くなるような場合

# フレックスタイム制の使い方

※ 各府省におけるフレックスタイム制の設定基準や具体的な申請方法については、所属府省の人事担当者へお尋ねください。

## 申告



- 設定基準に適合するように始業・終業時刻を申告
- 勤務時間管理システム等により、申告簿を提出
- 休憩時間の申告も可能

## 設定



単位期間  
開始まで

- 職員の申告を考慮して勤務時間・休憩時間を設定
- ※公務の運営に支障がある場合は、申告と異なる勤務時間・休憩時間となることがあります。

## 変更



当日の始業  
時刻前まで

- 状況の変化に応じて、勤務時間帯・勤務時間数・休憩時間について変更の申告が可能



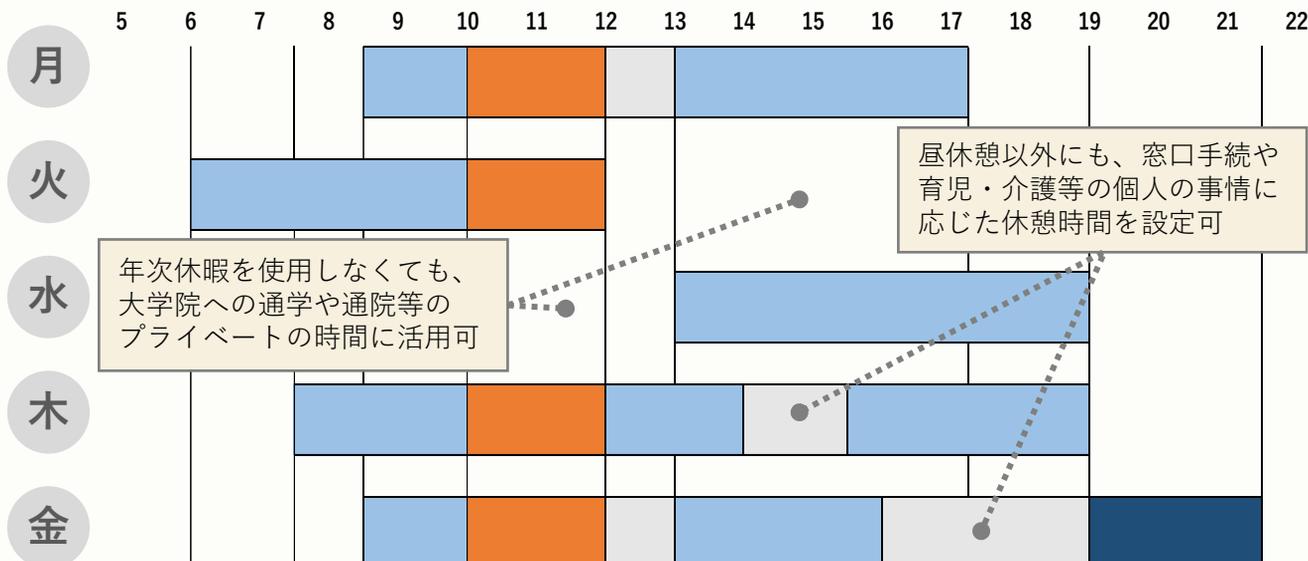
- 公務の運営に支障が生じた場合、職場の標準的な勤務時間等を踏まえた範囲内で変更可能

## 活用例

例えば、次のような基準が設定された場合における活用例

- 1日の最短勤務時間数 2時間
- コアタイム 10時～12時
- 水曜日はコアタイムなし、2時間未満の勤務も可

■ 正規の勤務時間 ■ 在宅勤務 ■ コアタイム □ 休憩時間



◇ 制度に関するお問い合わせ先

人事院職員福祉課勤務時間第一班 53 ☎ 03-3581-5311 (内線: 2565)

[ホーム](#) > [組織でさがす](#) > [人事課](#) > 時差出勤を正式導入しました

## 時差出勤を正式導入しました

[通常ページへ戻る](#) 掲載日：2023年7月1日更新

### 実施の趣旨

平成28年度より試行実施していた時差出勤について、働き方改革やワーク・ライフ・バランスを推進するため、令和5年7月1日より正式に導入しました。

県民の皆様には、御理解と御協力をいただきますようお願いいたします。

### 「時差出勤」とは？

勤務時間の「前倒し」または「後倒し」を行うことによって、朝方や夕方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取組です。

### 実施期間

令和5年7月1日から通年実施

※ 実施日は職員により異なります（全職員一斉に勤務時間を変更するものではありません）。

### 実施内容

時差出勤を希望する職員は、公務運営上支障がない範囲で、通常の勤務時間（基本形8時30分から17時15分）に加え、下記(1)～(8)を選ぶことができるようにします。

8時30分から17時15分まで → 【勤務時間の前倒し】

- (1) 7時00分から15時45分まで
- (2) 7時30分から16時15分まで
- (3) 8時00分から16時45分まで

→ 【勤務時間の後倒し】

- (4) 9時00分から17時45分まで
- (5) 9時30分から18時15分まで
- (6) 10時00分から18時45分まで
- (7) 10時30分から19時15分まで
- (8) 11時00分から19時45分まで

※ 休憩時間は上記(1)～(8)いずれも12時から13時までです。

※ 開庁時間はこれまでと変わらず、8時30分から17時15分までです。

### 対象職員

知事部局の全職員のうち、希望する職員。（ただし、所属長が実施困難と認める職員は除きます。）

### このページに関するお問い合わせ先

[人事課](#) 職員の人事・任免・服務

〒960-8670 福島県福島市杉妻町2-16 Tel : 024-521-7033 Fax : 024-521-7909 [電子メールでのお問い合わせはこちらから](#)

○国家公務員のフレックスタイム制

- ◆ 4週間の勤務時間数の合計を変えずに、1日の勤務時間を長く・短くすることが可能
- ◆ 勤務時間を設定できる時間帯 5:00～22:00
- ◆ 1日の最短勤務時間数 2～4時間で各省各庁の長が定める時間数
- ◆ コアタイム 2～4時間で各省各庁の長が定める時間数
- ◆ 連続する勤務時間数の上限 原則4時間30分まで 特例6時間30分まで
- ◆ 休憩時間 職員が開始・終了時刻を申告（1回につき30分以上）



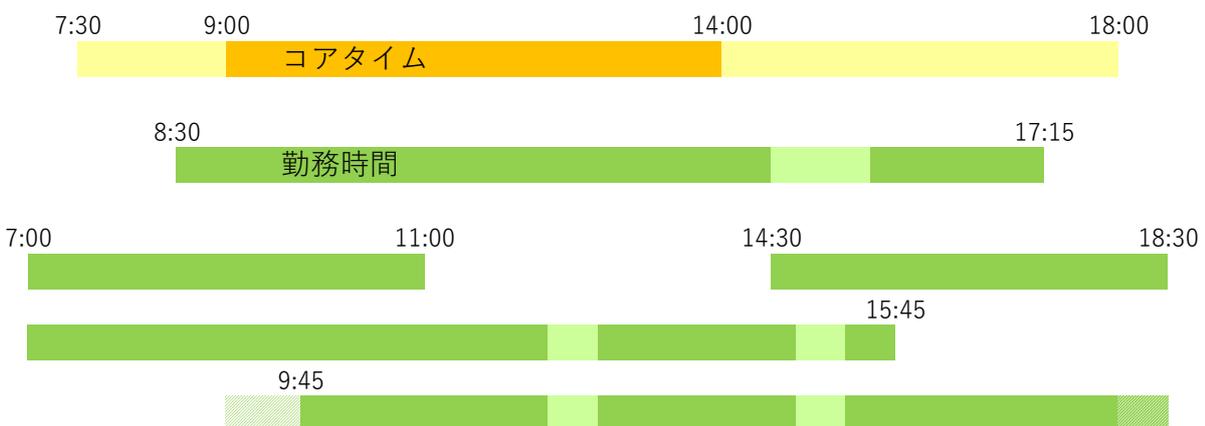
○県職員の時差勤務



例 ①



例 ②





## 時差出勤実施要領

### 1 趣旨

この要領は、「福島県職員男女共同参画推進行動計画」を踏まえ、働き方改革とワーク・ライフ・バランスの推進に向け、職場環境の整備を図る目的で実施する時差出勤に関して必要な事項を定めるものとする。

### 2 定義

本要領における次の用語の意義は、以下のとおりとする。

- (1) 早出勤務 時差出勤により勤務時間を前倒しすること。
- (2) 遅出勤務 時差出勤により勤務時間を後倒しすること。

### 3 実施期間

令和5年7月12日からとする。

### 4 対象職員

県立学校に勤務する全教職員（以下「職員」という。）のうち、時差出勤を希望する職員とする。ただし、所属長が実施困難と認める職員を除く。

### 5 実施内容

#### (1) 実施単位

時差出勤は、実施期間において、1日を単位として実施するものとする。

#### (2) 勤務時間

本要領に基づき時差出勤を実施する職員（以下「実施職員」という。）の勤務時間は、福島県教育庁等に勤務する職員の勤務時間等に関する規程（平成元年福島県教育委員会訓令第3号。以下「規程」という。）第6条第3項又は第7条に規定する勤務時間を一定時間前倒し又は後倒しした時間とする。

なお、前倒し又は後倒しする時間は学校ごとに設定し、職員個人が1日単位で選択するものとする。

<時差出勤実施時間の設定について>

前倒しする時間は60分、45分、30分の3通りから、後倒しする時間は150分、120分、90分、60分、45分、30分の6通りから、学校ごとに設定する。

<勤務時間の例>

ア 通常の勤務時間が午前8時15分～午後4時45分の場合

	早出勤務	遅出勤務
150分の時差出勤	—	午前10時45分～午後7時15分
120分の時差出勤	—	午前10時15分～午後6時45分
90分の時差出勤	—	午前9時45分～午後6時15分
60分の時差出勤	午前7時15分～午後3時45分	午前9時15分～午後5時45分
45分の時差出勤	午前7時30分～午後4時00分	午前9時00分～午後5時30分
30分の時差出勤	午前7時45分～午後4時15分	午前8時45分～午後5時15分

イ 通常の勤務時間が午前8時00分～午後4時30分の場合

	早出勤務	遅出勤務
150分の時差出勤	—	午前10時30分～午後7時00分
120分の時差出勤	—	午前10時00分～午後6時30分
90分の時差出勤	—	午前9時30分～午後6時00分
60分の時差出勤	午前7時00分～午後3時30分	午前9時00分～午後5時30分
45分の時差出勤	午前7時15分～午後3時45分	午前8時45分～午後5時15分
30分の時差出勤	午前7時30分～午後4時00分	午前8時30分～午後5時00分

(3) 休憩時間

実施職員の休憩時間は、規程に定めるところによる。

(4) 年次有給休暇の取扱単位

実施職員については、年次有給休暇の半日の取扱いは適用しないものとする。

(5) 定時退庁

実施職員は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合を除き、原則として定時（(2)に掲げる終業時間）に退庁するものとする。

6 実施方法

(1) 時差出勤の実施を希望する職員は、勤怠管理システムまたは庶務システム（システムを利用できない職員は、「時差出勤実施申請簿」（別紙様式））により、実施を希望する日の前日までに申請するものとする。

(2) 所属長は、職員から(1)の申出があった場合、業務執行体制の確保に支障がある場合を除き、実施を認めるものとする。

(3) 所属長は、業務執行体制の確保に支障があると判断した場合には、その旨を口頭で遅延なく職員に伝達するものとする。

(4) 職員は、時差出勤の実施日等を変更するときは、変更する日の前日までに勤怠管理システムまたは庶務システム（システムを利用できない職員は、「時差出勤実施申請簿」（別紙様式））により、変更後の実施日等を申請するものとする。

附 則

この要領は、令和2年2月28日から施行する。

附 則

この要領は、令和2年4月10日から施行する。

附 則

- 1 この要領は、令和3年4月1日から施行する。
- 2 この要領の施行の際、現に作成されている改正前の別紙様式は、改正後の別紙様式とみなす。

附 則

この要領は、令和3年6月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和4年1月1日から施行する。

附 則

この要領は、令和5年7月12日から施行する。

時差出勤実施申請簿

		職員番号			職名			氏名		
実施希望月日（曜日）	勤務時間	承認		変更後の実施日（曜日）	変更後の勤務時間	変更承認		備考		
			所属長 確認欄				所属長 確認欄			
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						
月 日（ ）～ 月 日（ ）				月 日（ ）～ 月 日（ ）						

※ 「勤務時間」欄は、実施を希望する勤務時間に応じて、次の丸数字を記入すること。

【早出勤務】 ① 7:00～15:45    ② 7:30～16:15    ③ 8:00～16:45

【遅出勤務】 ④ 9:00～17:45    ⑤ 9:30～18:15    ⑥ 10:00～18:45    ⑦ 10:30～19:15    ⑧ 11:00～19:45

※ 当初の承認内容に変更が生じた場合は、変更後の欄に月日又は勤務時間を記入し、実施を取り消す場合は、該当行に二重線を引くこと。

※ 「所属長確認欄」の左欄については、所属長の承認前に所属長以外の管理職員等が確認するなど、所属の実態に応じて活用して差し支えない。



# 在職中は年金が支給停止されることがあります

老齢・退職給付の年金受給者のうち、以下の①から③までのいずれかに該当する方は、在職中、年金の全部または一部が支給停止されることがあります。

- ① 民間会社等に勤務して厚生年金保険に加入している方  
または70歳以上で厚生年金保険の適用事業所に勤務している方
- ② 国会議員・地方議会議員の方
- ③ 常勤の公務員など一般組合員として在職している方(障害給付の年金受給者も対象です。)



注：短期組合員は①に該当します。

## 年金の支給停止額の計算方法

賃金の月額(📖)と年金の月額(📖)の合計額が基準額(📖)を超えた場合、年金の全部または一部が支給停止されます。

支給停止額の計算方法は以下のとおりです。

$$\text{支給停止額(月額)} = \{(\text{賃金の月額} + \text{年金の月額}) - \text{基準額(51万円)}\} \times 1/2$$

### 用語解説



**賃金の月額**：「勤務先で決定される標準報酬月額 + (直近1年間の標準賞与額 × 1/12)」の額

**年金の月額**：支給停止額の計算の対象になる年金は、「(退職共済年金 + 老齢厚生年金) × 1/12」の額。このうち、経過的職域加算額、退職共済年金の職域年金相当部分の額、加給年金額および経過的加算額は計算の対象外です。

**基準額**：月額51万円です。この額は、賃金や物価の変動により改定されることがあります。

- ❗ 複数の実施機関<sup>\*1</sup>から年金の支給を受けている方が在職中の場合、当共済組合が支給する年金だけでなく全ての年金額を合算した金額により計算し、各実施機関の支払額に応じて按分した金額が支給停止されます。
- ❗ 加給年金額が決定されている方<sup>\*2</sup>については、支給停止額の計算の結果、年金の月額が全額支給停止となる場合には、加給年金額も全額支給停止されます。
- ❗ 上記②に該当する方は、経過的職域加算額、退職共済年金の職域年金相当部分の額および退職年金（年金払い退職給付）も支給停止されます。
- ❗ 上記③に該当する方で障害給付を受けている方は、経過的職域加算額、障害共済年金の職域年金相当部分の額および公務障害年金のみ支給停止されます。

※1 厚生年金の決定等を行う機関（当共済組合や日本年金機構、日本私立学校振興・共済事業団等）のことです。

※2 65歳未満で障害者特例または長期加入の特例に該当する方は、在職中は定額部分の額および加給年金額が全額支給停止されます。

## 在職中の年金についての留意事項

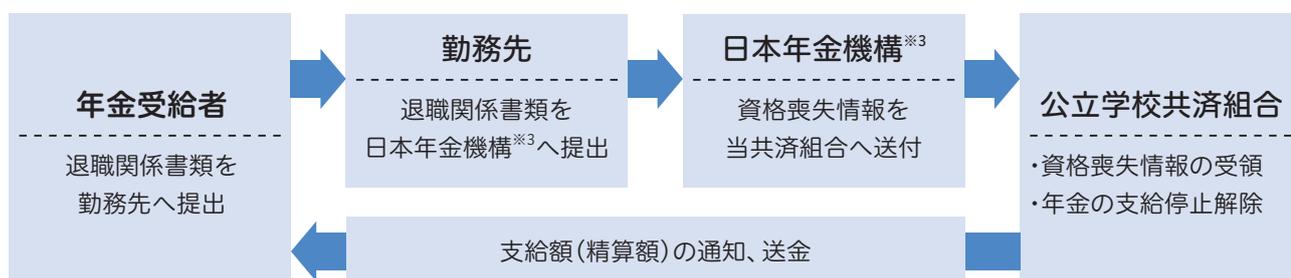
6ページ⑦に該当する方は、ご本人からの届出を要さず、当共済組合と各実施機関との間で情報交換を行うことにより手続きを行います。そのため、**支給停止後の支給額をお知らせするまでに、時間を要することがあります**。その際、**過去にさかのぼって精算が発生することがあります**。

また、退職された場合も、勤務先から各実施機関を通じて、当共済組合に情報が提供されますので、支給停止解除後の支給額をお知らせするまでに時間を要しますが、精算は退職時点にさかのぼって行います。

年金が支給停止となっている方は、退職後に支給停止の解除等を行います。この手続きは順次進めておりますが、**手続きの完了時期は8月定期支給期以降**を予定しております。

お待たせすることとなりますが、ご理解くださいますようお願いいたします。

### 支給停止解除までの流れ



※3 日本私立学校振興・共済事業団へ加入されていた場合も、同様の流れになります。



## 在職中の支給停止の基準額が変更されました

令和7年度(2025年度)の支給停止額の計算の基準額は、以下のとおり変更されました。

令和7年3月31日まで	令和7年4月1日から
賃金の月額+年金の月額 > <b>50万円</b>	賃金の月額+年金の月額 > <b>51万円</b>



### 年金の全部または一部を支給停止

支給停止額の計算方法の詳細は、  
6ページ **年金の支給停止額の計算方法** を  
ご覧ください。

また、8ページ **年金相談** もご参照ください。

在職中の年金の取扱いについては、当共済組合ホームページに掲載しています。

**トップページ** → **年金受給者(待機者)向け手続き** → **年金受給中に必要な手続き**  
→ **老齢厚生年金(退職共済年金)受給者の方の手続き** → **就職したときや議員となったとき**



## 年金相談



Q 働きながら受け取れる老齢厚生年金について、具体的な計算例を教えてください。

A 6ページ「在職中は年金が支給停止されることがあります」でご説明した内容について、具体的な計算例をお示しします。

常勤の公務員など一般組合員として在職している方

標準報酬月額 34万円、直近1年間の標準賞与額 120万円

老齢厚生年金額(年額) 132万円(うち経過的職域加算額 12万円<sup>※1</sup>) の場合

※1 一般組合員の方は、働いている間、経過的職域加算額が全額停止されます。老齢厚生年金額から経過的職域加算額を除いた額で支給停止の計算を行います。

①賃金の月額 標準報酬月額 34万円 + (直近1年間の標準賞与額 120万円 ÷ 12カ月) = 44万円

②年金の月額 (132万円 - 12万円<sup>※1</sup>) ÷ 12カ月 = 10万円

①賃金の月額 44万円 + ②年金の月額 10万円 = 54万円

支給停止額(月額) = {(①賃金の月額 + ②年金の月額) - 基準額(51万円)<sup>※2</sup>} × 1/2

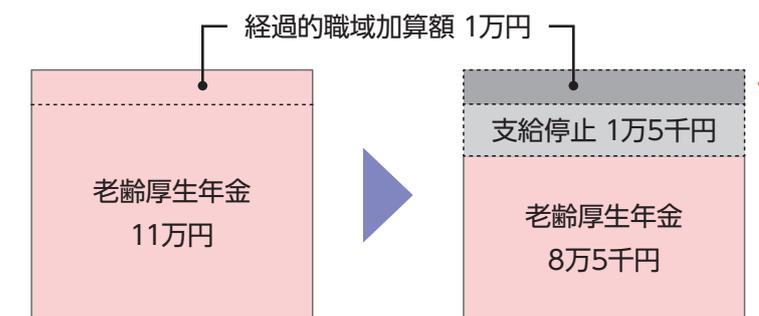
※2 令和7年4月1日から令和8年3月31日までの支給停止基準額です。

「①賃金の月額 + ②年金の月額」が51万円以下の場合、年金の支給停止はありません。

■支給停止額(月額) = {(①賃金の月額 + ②年金の月額 = 54万円) - 基準額(51万円)<sup>※2</sup>} × 1/2 = 1万5千円

■年金支給額(月額) = 10万円 - 1万5千円 = 8万5千円

## 1カ月あたりの老齢厚生年金支給額と一部停止額



賃金に関わらず、一般組合員として働いている間は全額支給停止されます。



組合員の方

元組合員の方

年金受給者の方

長期給付(年金)

福祉事業

TOP 地共済年金情報

地共済年金情報

マイナポータルと連携した情報サービス

各種申請書ダウンロード

各種申請書とその記入例・記入要領をダウンロードできます。

よくある質問

?? Q&A ?

団体担当者用

ログイン

組合員用ログイン

※ユーザー名及びパスワードについては所属団体担当者までお問い合わせください

地共済年金情報

## マイナポータルと連携した情報サービス

マイナポータルと連携した情報提供サービス（e-私書箱<sup>※</sup>）により、組合員の方は年金記録情報を、年金受給者の方は源泉徴収票データを電子交付により取得できます。

※ e-私書箱は、株式会社野村総合研究所が提供する情報サービスです。

- 利用条件  
マイナンバーカード及びスマートフォン（又はPC及びICカードリーダ）が必要です。  
マイナポータル及びe-私書箱のアカウントを開設する必要があります。

### 年金記録の申請・閲覧（e-私書箱）

組合員の方は、申請することで年金記録情報の電子交付を受けることができます。

対象者	組合員及び組合員であった方（年金が決定された方は除く）
お知らせする内容	公務員共済期間に係る年金記録 ①年金加入記録 ②年金見込額 ③保険料納付額 ④標準報酬月額等の記録 ⑤給付算定基礎額

- [年金記録情報の電子交付について](#)
- [利用申込み/ログイン（マイナ手続きポータルへ）](#)
- [利用規約](#)

年金記録の申請・閲覧  
（e-私書箱）  
マイナ手続きポータル  
（利用申込み/ログインはここから）

### 年金情報を文書により請求する場合

「[地共済年金情報提供依頼書](#)」をご提出ください。

- 対象者
- 既に年金受給権が発生している方
  - 退職日を仮定しての試算額を希望する方
  - マイナンバーカードをお持ちでない方 など

### 源泉徴収票データの取得について（e-私書箱）

e-TAXを利用した確定申告を行う場合、所得税の課税対象となる老齢給付の源泉徴収票データ（XMLデータ）を取得することができます。

対象者	所得税の課税対象となる老齢給付を受けている団体共済部の年金受給者の方
-----	------------------------------------

- [源泉徴収票のマイナポータル連携について](#)
- [利用申込み/ログイン（マイナ手続きポータルへ）](#)
- [利用規約](#)

源泉徴収票データ  
マイナ手続きポータル  
（利用申込み/ログインはここから）

※1 本サービスは、源泉徴収票データ（XMLデータ）を取得するものであるため、紙媒体と同じ源泉徴収票は出力できません。

※2 申込みをされた場合でも、紙媒体の源泉徴収票は送付します。（送付時期は1月中旬頃）

## 退職後の医療保険制度・年金制度・退職手当（福島県教育庁）

[通常ページへ戻る](#) 掲載日：2025年4月9日更新

### 退職後のガイドブック

福島県教育委員会所管の学校、教育関係機関及び事務局の教職員、市町村立学校の教職員等を対象に「退職後のガイドブック」を作成しました。

退職手当、年金制度、医療保険制度等、退職後の福利厚生制度について説明していますので、御活用ください。

#### 一括ダウンロード

- [退職後のガイドブック \[PDFファイル/8.99MB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [よくある質問と回答 編 \[PDFファイル/889KB\]](#) 令和6年12月24日更新

#### 個別ダウンロード

- [表紙・目次 \[PDFファイル/271KB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [退職手当 \[PDFファイル/1.18MB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [互助会の退職時の給付等 \[PDFファイル/732KB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [年金 \[PDFファイル/1.86MB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [医療制度等 \[PDFファイル/1011KB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [福祉事業 \[PDFファイル/2.81MB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [退職に伴う財形貯蓄の取扱いについて \[PDFファイル/836KB\]](#) 令和6年11月26日更新
- [児童手当・個人型確定拠出年金（iDeCo） \[PDFファイル/247KB\]](#) 令和6年11月26日掲載
- [お問い合わせ・御相談 \[PDFファイル/159KB\]](#) 令和6年11月26日更新

### 退職準備説明会の動画

令和6年度の掲載は終了しました。

[公立学校共済組合福島支部](#)（新しいページが開きます）

### 退職手当の計算シート（簡易版）

ご自身の情報を基に退職手当の簡易試算ができるExcelシートです。

退職手当の金額の規模感を掴みたい場合などに御活用ください。

なお、Excelシートの御活用に当たり御質問等がある場合は、福利課まで電子メールでお問い合わせください。

[退職手当の簡易計算シート（簡易版） \[Excelファイル/92KB\]](#)

[退職手当の簡易計算シート使用マニュアル \[PDFファイル/1.2MB\]](#)

### 年金支給額の在職停止額計算シート

老齢厚生年金（退職共済年金）の受給者が、次に該当する場合で、「賃金+年金」の額が一定基準額を超えたとき、年金の全部又は一部が支給停止となります。支給停止の額を確認したい場合は、「[年金支給停止額計算シート \[その他のファイル/39KB\]](#)」をご利用ください。必要事項を入力すると、支給停止の額が自動計算されます。

- 常勤の公務員や民間会社等に勤務し、勤務先で厚生年金保険に加入している場合
- 国会議員・地方議会議員となった場合

[年金支給停止額計算シート \[その他のファイル/39KB\]](#)

※使用方法等の質問はメールでお願いします。

E-mail : fukurika\_nenkin@pref.fukushima.lg.jp

# 社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律の概要

## 改正の趣旨

社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図るため、被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金の見直し、標準報酬月額の上限の段階的引上げ、個人型確定拠出年金の加入可能年齢の引上げ等の措置を講ずる。

## 改正の概要

※赤字は、衆議院による修正部分

### I. 働き方に中立的で、ライフスタイルの多様化等を踏まえた制度を構築するとともに、高齢期における生活の安定及び所得再分配機能の強化を図るための公的年金制度の見直し

#### 1. 被用者保険の適用拡大等

- ① 短時間労働者の適用要件のうち、賃金要件を撤廃するとともに、企業規模要件を令和9年10月1日から令和17年10月1日までの間に段階的に撤廃する。
- ② 常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。 ※ 既存事業所は、経過措置として当分の間適用しない。
- ③ 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで労働者の保険料負担を軽減できることとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する。

#### 2. 在職老齢年金制度の見直し

一定の収入のある厚生年金受給権者が対象の在職老齢年金制度について、支給停止となる収入基準額を50万円（令和6年度価格）から62万円に引き上げる。

#### 3. 遺族年金の見直し

- ① 遺族厚生年金の男女差解消のため、18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う配慮措置等として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。
- ② 子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有さない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。

#### 4. 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

標準報酬月額の上限について、負担能力に応じた負担を求め、将来の給付を充実する観点から、その上限額を65万円から75万円に段階的に引き上げる（※）とともに、最高等級の者が被保険者全体に占める割合に基づき改定できるルールを導入する。 ※ 68万円→71万円→75万円に段階的に引き上げる。

#### 5. 将来の基礎年金の給付水準の底上げ

- ① 政府は、今後の社会経済情勢の変化を見極め、次期財政検証において基礎年金と厚生年金の調整期間の見通しに著しい差異があり、公的年金制度の所得再分配機能の低下により基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金又は厚生年金の受給権者の将来における基礎年金の給付水準の向上を図るため、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドによる調整を同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずるものとする。この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の確立について検討を行うものとする。
- ② ①の措置を講ずる場合において、基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額が、当該措置を講じなかった場合に支給されることとなる基礎年金の額及び厚生年金の額の合計額を下回るときは、その影響を緩和するために必要な法制上の措置その他の措置を講ずるものとする。

### II. 私的年金制度の見直し

- ① 個人型確定拠出年金の加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げる。
- ② 企業年金の運用の見える化（情報開示）として厚生労働省が情報を集約し公表することとする。

### III. その他

- ① 子のある年金受給者の保障を強化する観点から子に係る加算額の引上げ等を行いつつ、老齢厚生年金の配偶者加給年金の額を見直す。
- ② 再入国の許可を受けて出国した外国人について、当該許可の有効期間内は脱退一時金を請求できないこととする。
- ③ 令和2年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度まで継続する。

## 施行期日

このほか、遺族年金の受給要件に係る国民年金法附則第9条第1項のほか、同法、厚生年金保険法、協定実施特例法、確定給付企業年金法及び社会保険審査会法等について、令和2年改正法等で手当する必要があった規定の修正等を行う。

令和8年4月1日（ただし、I 5・III③は公布日、I 1③は令和8年10月1日、I 4（68万円へ引上げ）は令和9年9月1日、I 1④（企業規模要件）は令和9年10月1日、I 1④（賃金要件）・II ①は公布から3年以内の政令で定める日、I 4（71万円へ引上げ）は令和10年9月1日、I 3・III④は令和10年4月1日、I 4（75万円へ引上げ）は令和11年9月1日、I 1②は令和11年10月1日、III②は公布から4年以内の政令で定める日、II ②は公布から5年以内の政令で定める日）

# I 1 被用者保険の適用拡大

## 改正のねらい

- 年金額の増加など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やします。
- 厚生年金や健康保険（被用者保険）の加入条件をよりわかりやすくシンプルにし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくします。
- 人口が減少する中で、事業所の人材確保に資する取組を進めます。

### 〔短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件を改正〕

撤廃

- ① 賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上
- ② 週所定労働時間が20時間以上（雇用契約で判断）
- ③ 学生は適用対象外

段階的に撤廃

- ④ 51人以上の企業が適用対象

### 〔個人事業所の適用業種を拡大（フルタイムも含めた適用拡大）〕

常時5人以上の者を使用する事業所

法律で定める17業種 適用（現行どおり）

上記以外の業種（※） 非適用 ⇒ **適用**

※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等

5人未満の事業所 非適用（現行どおり）

＜2029年10月施行＞  
ただし、経過措置として、  
施行時に存在する事業所  
は当面期限を定めず適用  
除外。

## 賃金要件

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて撤廃（公布から3年以内の政令で定める日から施行）

※ 最低賃金の減額特例の対象者は、申出により任意加入を可能に。

## 企業規模の要件

より円滑な施行ができるよう、段階的に撤廃

企業規模（常勤の従業員数で判断）	実施時期
500人超	2016年10月
100人超	2022年10月
50人超	2024年10月
35人超	2027年10月
20人超	2029年10月
10人超	2032年10月
10人以下	2035年10月

今回改正

※ これらの措置は、適用拡大の対象となる前の事業所が、  
〔支援策〕 任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とする。

### 被保険者への支援（就業調整を減らすための保険料調整）

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、3年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）

標準報酬月額（年額換算）	8.8万（106万）	9.8万（118万）	10.4万（125万）	11万（132万）	11.8万（142万）	12.6万（151万）	13.4万（161万）
労働者の負担割合	50% →25%	50% →30%	50% →36%	50% →41%	50% →45%	50% →48%	50%

※ 3年目は軽減割合を半減

### 事業主への支援

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置を検討（令和7年度中に実施、1人当たり最大75万円助成）

# I 2 在職老齢年金制度の見直し

## 改正のねらい

- 働く高齢者の方々が、社会にとってますます重要となっていく中で、高齢者の方が働きながらより年金を受給しやすい制度にします。
- 一部の業界では既に働く時間を減らす動きも見られるため、他の業界にも広く影響が出ないよう、早期に対応します。

## 〔一定以上の賃金がある場合の厚生年金の支給停止基準を改正〕

- 高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業調整が発生しない、働き方に中立的な仕組みとするため、在職老齢年金制度（※）の支給停止基準を現行の50万円から62万円に引上げ。（ともに2024年度価格）〈2026年4月施行〉
- 「62万円」は年金を受給しつつ50代の平均的な賃金を得て継続的に働く者を念頭に置いて設定。

支給停止基準額	
2005年度（現行制度開始）	48万円（注）
2022年度	47万円
2024年度	50万円
2026年度	62万円 ※2024年度価格につき、 2026年度までの賃金変動 に応じて改定

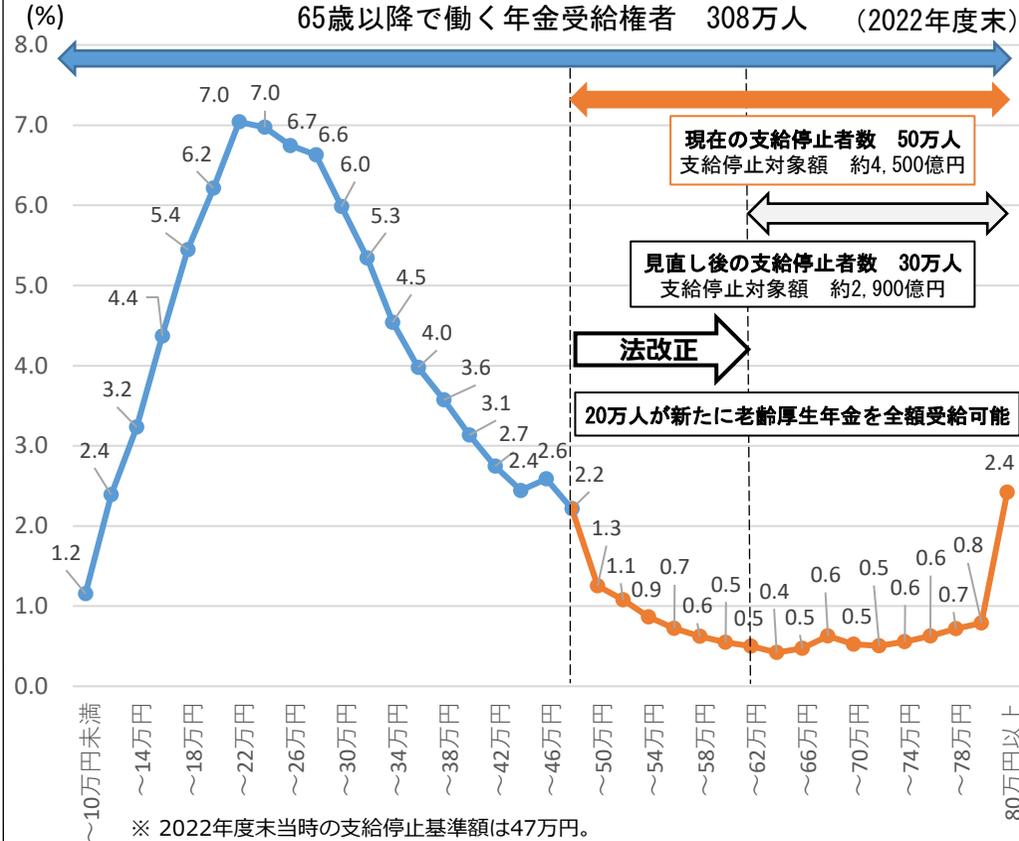
今回改正

（注）直近の2025年度までは、賃金変動に応じて毎年度基準額を改定。

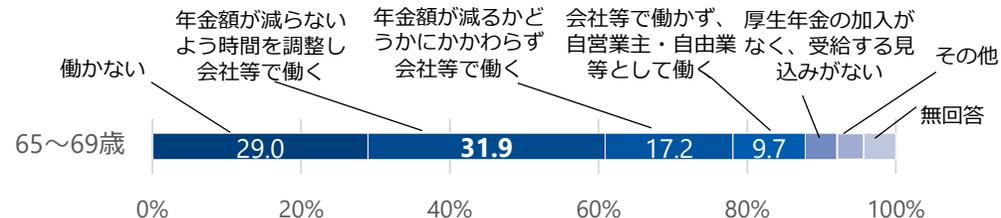
※ 在職老齢年金制度とは、現役レベルの収入がある者には、年金制度の支え手に回ってもらう観点から、賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超える場合に老齢厚生年金の支給を減らす仕組み。

保険料に応じた給付が原則の社会保険では、例外的なもの。

## 【65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況】



## 【60代後半における厚生年金受給時の働き方】



※ 今回の見直しによる給付水準への影響は▲0.2%（厚生年金）  
⇒ この影響も含めて、年金改正法案全体では給付水準はプラス

# I 3 遺族年金の見直し

## 改正のねらい

- 遺族厚生年金を、女性の就業率上昇等の社会変化に合わせ、男女問わず受給しやすくします。
- 遺族基礎年金を、子ども自らの選択によらない事情に関わらず、受給しやすくします。

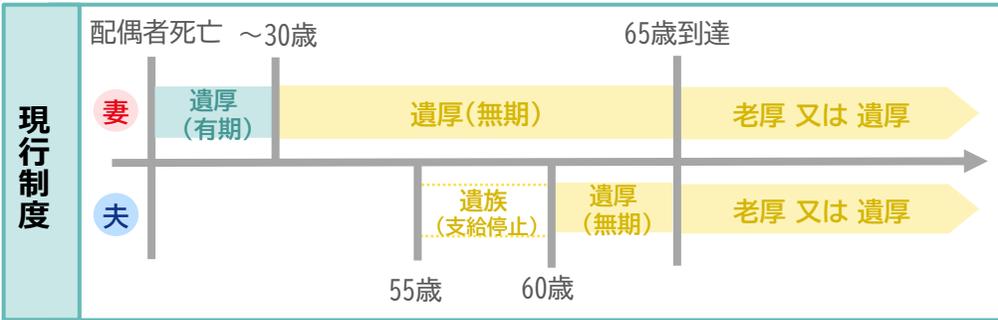
### 〔遺族厚生年金における支給要件や給付内容を改正〕

- ※ 既に受給権を有する方、60歳以降の高齢の方、20代から50代の18歳未満の子のある方には現行制度の給付内容を維持。
- 男女ともに受給しやすくし、原則5年の有期給付に
- 低所得など配慮が必要な方は最長65歳まで所得に応じた給付の継続
- 有期給付の場合の加算や配偶者の加入記録による自身の年金の増額
- 女性のみでの加算を廃止（25年かけて段階的に縮小）

### 〔遺族基礎年金における支給要件を改正〕

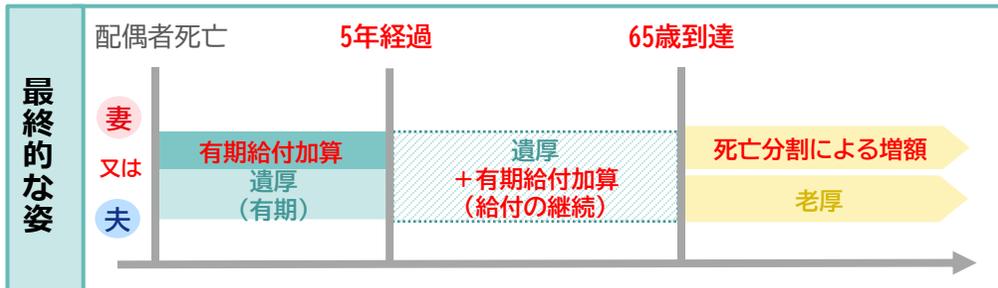
子に対する遺族基礎年金が、子ども自らの選択によらない事情により、支給停止されないようにする。

遺厚：遺族厚生年金、老厚：老齢厚生年金、緑：有期の給付、黄：無期の給付



## 法改正

赤：今回改正



被保険者死亡以降の配偶者や子の状態	子に対する遺族基礎年金
配偶者が子の生計を維持し、死別後に再婚	<b>支給停止 → 新たに支給</b>
死亡者との生計維持関係の確認に用いる収入基準(850万円)を超える配偶者が子の生計を維持	
直系血族（又は直系姻族）の養子となる	
（生前に既に両親が離別しており、）子の生計を維持していた被保険者が死亡した後、元配偶者が子を引き取る	

※ 上記の事例はすべて、配偶者が遺族基礎年金を受けられないこと等により、子が遺族基礎年金を受給できる可能性がある。

今回の改正の影響を受けない方

遺族厚生年金

- ・ 既に受給権を有する方
- ・ 60歳以降の高齢の方
- ・ 20代から50代の18歳未満の子のある方

# I 4 厚生年金保険等の標準報酬月額の上限の段階的引上げ

## 改正のねらい

- 保険料と給付の算定に用いる「標準報酬月額」の上限を超える収入の方は、実際の賃金に占める保険料の割合が他の方よりも低くなっています。賃金上昇の継続を見据え、世代内の公平のためにも、上限に該当されていた方に、本来の賃金に応じたご負担をいただき将来の給付を手厚くします。
  - ・ 新しい「標準報酬月額」に該当する方は、足下の保険料とともに将来の年金額が増加します。
  - ・ 厚生年金制度の財政が改善することで、年金額の低い方も含めた厚生年金全体の給付水準も底上げされます。

### 【保険料と給付の計算に用いる「標準報酬月額」の上限を引上げ】

標準報酬月額の上限を、65万円から75万円に3年間かけて段階的に引上げ

※実施時期：68万（2027年9月）、71万（2028年9月）、75万（2029年9月）

報酬月額 ※賞与除く賃金	標準報酬 月額	該当者の保険料の変化 【】内は実質的な負担増額	年金額（2024年度価格） ※1年間該当した場合の概算額
63.5万円 ～66.5万円	65万円	59,475円→59,475円 【実質+0円/月】	65歳時点の平均余命 男性：19.52年 女性：24.38年
66.5万円 ～69.5万円	68万円	59,475円→62,220円 【実質+約1,800円/月】	+約150円/月（終身） ※10年間該当：+約1,500円
69.5万円 ～73.0万円	71万円	59,475円→64,965円 【実質+約3,700円/月】	+約300円/月（終身） ※10年間該当：+約3,000円
73.0万円～	75万円	59,475円→68,625円 【実質+約6,100円/月】	+約510円/月（終身） ※10年間該当：+約5,100円

今回改正

※ 実質的な負担増額は、社会保険料控除を考慮したもの（限界税率は所得税23%・住民税10%と仮定）

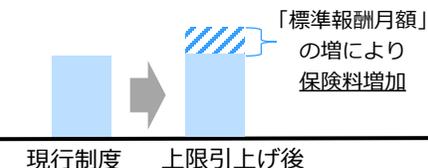
○ 保険料（標準報酬月額×保険料率×1/2）

○ 年金額（標準報酬月額等に応じて算出）

・ 上限引上げの対象者

⇒ 保険料・年金額ともに増加

財政の改善による  
厚生年金増加



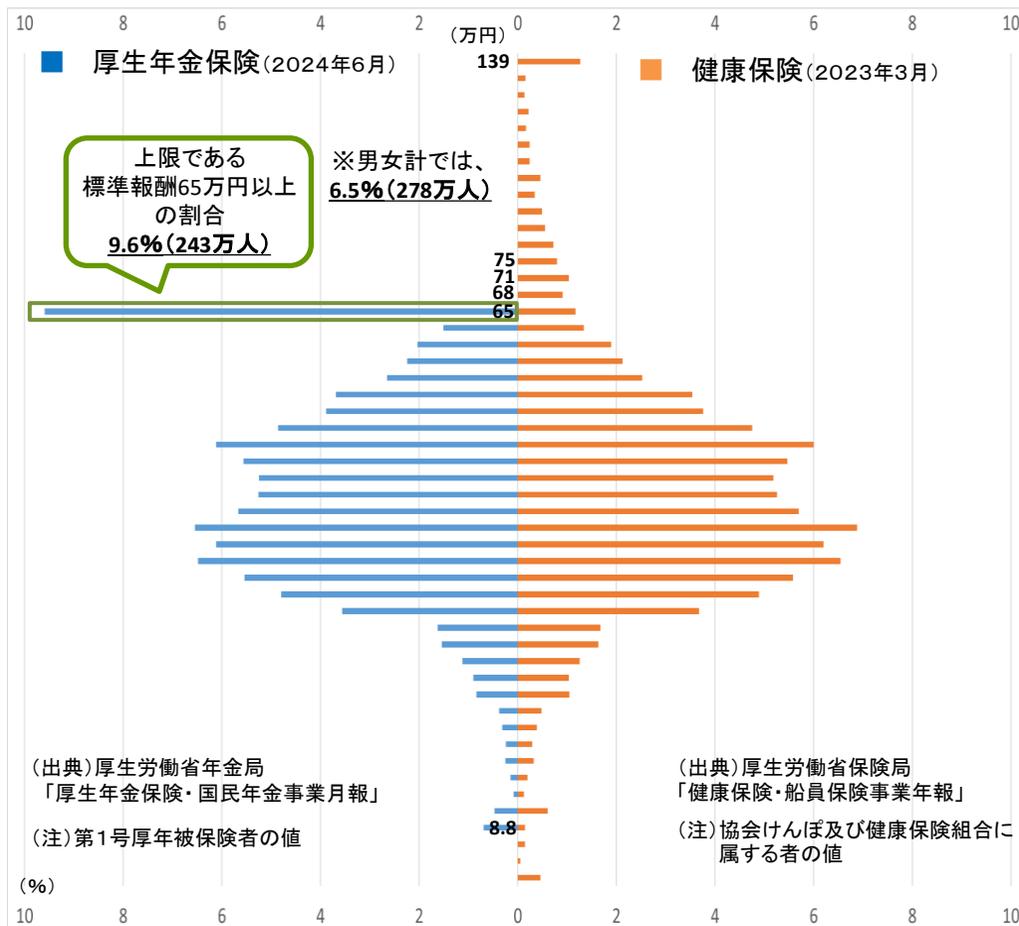
・ 上限引上げの対象ではない者

⇒ 年金額のみ増加

財政の改善による  
厚生年金増加



### 【標準報酬月額別の被保険者数分布割合（男性）】



## Ⅱ ① 私的年金制度の見直し（iDeCoの加入可能年齢の引上げ）

### 改正のねらい

- 現在の制度では、iDeCoに加入できる方は、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない、国民年金の被保険者の方に限られており、働き方などにより何歳まで加入できるかの上限の年齢に差が生じています。
- このため、働き方に関係なく、誰もが長期的に老後資産を形成でき、かつ加入者にとってシンプルで分かりやすい制度となるよう、加入要件を拡充します。

### 【見直しの内容】 〈公布から3年以内の政令で定める日施行〉

- 現在の要件に加え、公的年金への保険料を納めつつ、上乘せとしての私的年金に加入してきた者が、60歳から70歳にかけて引き続き老後の資産形成を継続できるようにするため、**60歳以上70歳未満の iDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者にiDeCoの加入・継続拠出を認める。**

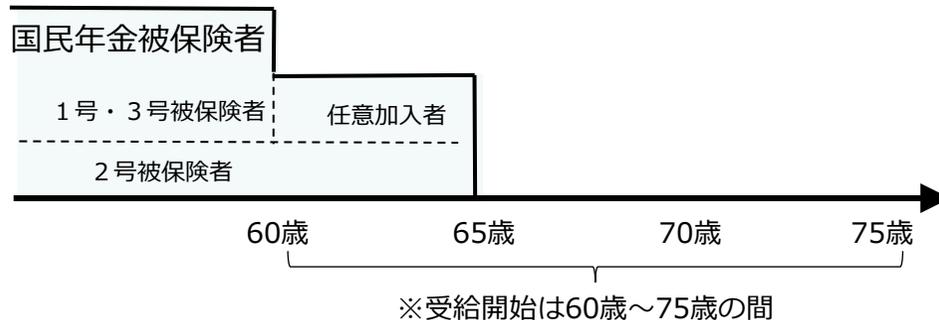
### 〈見直し後のiDeCo加入者の対象範囲〉

- ① 国民年金被保険者（現行要件）
- ② iDeCoの加入者・運用指図者
- ③ 企業型DC等の私的年金の資産をiDeCoに移換する者

上記①～③であって、かつ老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者

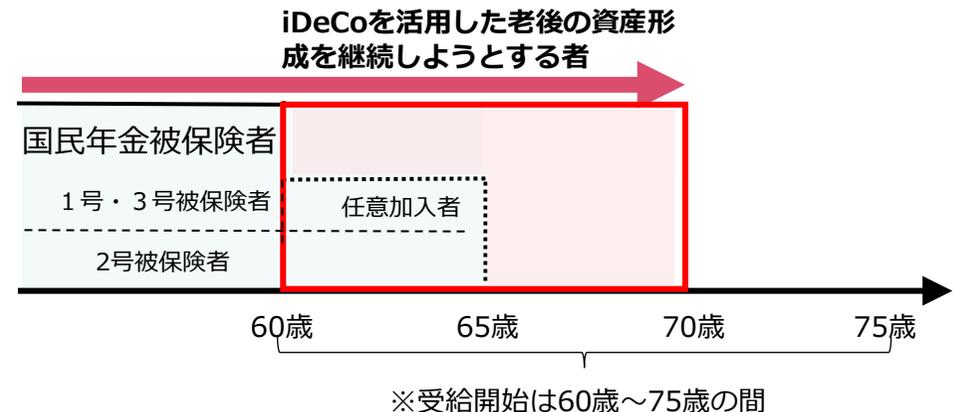
### 〈現状〉

国民年金被保険者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者



### 〈iDeCoの加入可能年齢の引上げのイメージ〉

60歳以上70歳未満のiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者を加入・拠出可能とする。



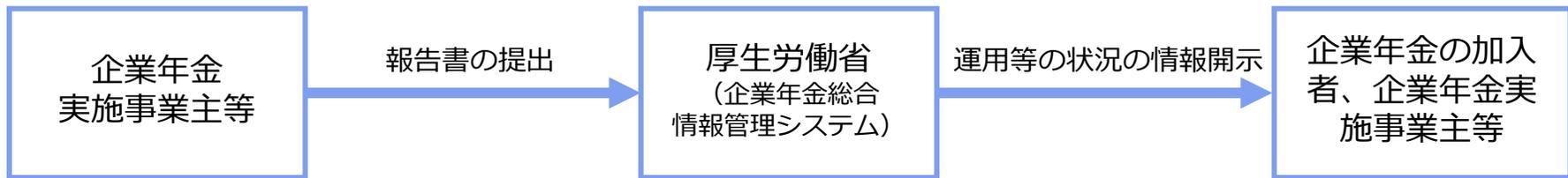
## Ⅱ ② 私的年金制度の見直し（企業年金の運用の見える化（情報開示））

### 改正のねらい

- 現在の制度では、企業年金の情報は加入者などの本人に通知されているほか、企業年金の運営状況については厚生労働省への報告書の提出義務もありますが、一般には公開されていない状況にあります。
- このため、こうした企業年金の情報を一般に公開することで、他社との比較や分析ができるような環境を整え、企業年金を行う主体やその加入者などが、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

### 【見直しの内容】 〈公布から5年以内の政令で定める日施行〉

- 企業年金の運用の見える化（情報開示）として、厚生労働省が当該報告書の記載事項のうち一定の事項を公開することとする。



### 企業年金の運用の見える化の開示方法・開示項目

企業年金の運用等の情報開示においては、次のような開示方法、開示項目が考えられる。

#### ○DBの見える化

- ・ 開示項目については、毎年の事業報告書・決算に関する報告書の報告項目をベースとする。（一部新規に報告）
  - ※ 運用状況（運用の基本方針等）や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報については新たに報告が必要（事業報告書に追加）
- ・ 開示の方法については、厚生労働省がDB別に公表を行う。
- ・ 開示対象要件として規模要件を設ける。（個人情報保護の観点からの配慮も必要）

#### ○DCの見える化

- ・ 開示項目については、毎年の事業主報告書・確定拠出年金運営管理機関業務報告書の報告項目をベースとする。（一部新規に報告）（RK経由の報告を想定）
- ・ 開示の方法については、厚生労働省が事業主・規約・運営管理機関別に公表を行う。
- ・ 開示は全事業所を対象とする。（個人情報保護の観点からの配慮も必要）
- ・ 上記に加えて、運用の方法の見える化については、運営管理機関等による取組の改善を促進する。

# Ⅲ ① その他（子に係る加算等の見直し）

## 改正のねらい

- 年金受給者への加算については、年金を受給しながら子を育てる方への支援を強化し、給付を手厚くします。また、女性の社会進出が進み、共働き世帯も増えている社会の変化に合う仕組みにします。

年金制度には、子を養育する場合の加算制度や年下の配偶者を扶養する場合の加算制度が存在。

### 【①子に係る加算の充実】

- 子を持つ年金受給者の保障を強化する観点から、**現在受給している者も含めて子に係る加算額を引上げ。**
- ※ 子に係る加算のない年金については、子に係る加算を創設。  
子に係る加算については「国内居住要件」を設定。

（現行）第2子まで234,800円、第3子以降78,300円

（見直し後）一律281,700円

※いずれも2024年度価格の年額。



### 【②年下の配偶者の扶養に着目した配偶者に係る加算の見直し】

- 併せて、女性の社会進出や共働き世帯の増加など社会状況の変化を踏まえ、年下の配偶者を扶養する場合にのみ支給される**配偶者に係る加算額は見直し（既に受給している者の加算額は維持）。**

（現行）408,100円

（見直し後）367,200円

※いずれも2024年度価格の年額。



①・② 〈2028年4月施行〉

### 《年金制度における扶養関係の加算の現状》

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	②配偶者の加算 加算額の見直し ※将来の受給者のみ	配偶者の加算 現行制度を維持	
	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む	①子の加算 今回創設	①子の加算 今回創設
基礎年金	①子の加算 今回創設（注）	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む	①子の加算 額の引上げ ※現在の受給者含む

（注）加入期間に応じ、金額を調整

## Ⅲ② その他（脱退一時金制度の見直し）

### 改正のねらい

- 老後を日本で暮らす可能性がある外国人の方も増加していると考えられる中で、将来の年金受給に結びつけやすい仕組みとします。
- 外国人の滞在期間が長期化していることなどを踏まえ、支給上限を見直します。

### 【脱退一時金制度の概要】

- 脱退一時金は、外国人の場合は、滞在期間が短く、保険料納付が老齢年金の受給に結び付きにくいという特有の事情を踏まえた制度。
- 被保険者期間に応じて一時金の形式で支給（支給上限5年）され、受給するとそれまでの被保険者期間がなくなる。
- ※ 支給上限については、在留資格の見直しや外国人の滞在期間の長期化を踏まえ、令和2年改正で3年から5年に引き上げた。  
（参考）令和2年改正で3年から5年に引き上げられた理由
  - ①令和元年施行の改正出入国管理法により、期間更新に限度のある在留資格の上限が5年に引き上げられたこと
  - ②制度創設時と比べて、3～5年滞在した者の割合が外国人出国者の約5%から約16%に増加したこと

### 【見直し内容】

#### 【①支給要件の見直し（再入国許可）】

<公布から4年以内の政令で定める日から施行>

- 在留外国人の増加や滞在期間の長期化に伴い、老後を日本で暮らす可能性がある外国人も増加していると考えられる。現行制度においては、再入国許可付き出国をした場合でも脱退一時金の受給が可能であり、滞在途中の一時的な帰国の際に脱退一時金を受給するとそれまでの年金加入期間がなくなってしまう。
- 将来の年金受給に結びつけやすくする観点から、**再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期間内は脱退一時金は支給しない**こととする（再入国しないまま許可期限を経過した場合には受給が可能）。

#### 【②支給上限の引き上げ】

- 滞在期間の長期化が進む中、保険料納付が老齢年金の受給に結びつかない外国人にとっては、脱退一時金の必要性が高まっている側面もあると考えられる。
- 在留資格の見直しや滞在期間も踏まえて、**支給上限を現行の5年から8年に引き上げる**。（政令で措置予定）
- ※ 1 5～10年滞在した外国人の割合：2020年 約6% ⇒ 2023年 約18%
- ※ 2 技能実習制度に代わり育成就労制度が創設される予定。  
⇒ 育成就労制度（3年）を経て特定技能1号（5年）に移行し、計8<sup>72</sup>年我が国に滞在する者が増加すると考えられる。

### Ⅲ. その他（離婚時分割、各種時限措置の延長等公的年金制度におけるその他の改正①）

#### <公的年金制度関係>

項目	現行の仕組み	見直し内容
① 障害年金等の直近1年要件の延長	現行の障害年金・遺族年金の保険料納付要件の特例措置として、令和8年4月1日前に初診日等がある場合は、初診日等のある月の前々月までの1年間に保険料未納期間がなければ、納付要件を満たしたもとのとして扱われる。	直近1年要件によって障害年金等の受給につながるケースが存在していることや、今後の取扱いを検討するに当たって丁寧に実態を把握する必要があることを踏まえ、令和18年4月1日前に初診日等がある場合についても引き続き適用できるよう、時限措置の10年延長を行う。 〈公布日施行〉
② 国民年金の納付猶予制度の延長	令和12年6月までの間、同居している世帯主の所得にかかわらず、本人と配偶者の所得要件で該当の有無を判断し、実際に保険料を負担できるようになった時点で追納できる仕組み。	国民年金の納付猶予制度について、多くの者が利用していることから、令和17年6月までの間についても利用できるよう、時限措置の5年延長を行う。 〈公布日施行〉
③ 国民年金の高齢任意加入について対象を追加	昭和40年4月1日までの間に生まれた、老齢基礎年金の受給権を有しない者を対象に、65歳以上70歳未満の期間も老齢基礎年金受給に必要な資格期間に達するまで、任意加入の特例として国民年金へ加入することを認め、保険料を納付することにより年金の受給権に結びつけることとしている。	引き続き保険料納付意欲がある者の年金受給の途を開くため、昭和50年4月1日までの間に生まれた、老齢基礎年金の受給権を有しない者も利用できるよう措置することで本措置の延長を行う。 〈公布日施行〉
④ 令和2年改正法附則による検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるための措置	概ね100年間の厚生年金財政の均衡が見込まれる時に報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を終了することとされており、令和6年財政検証（過去30年投影ケース）では、I1の被用者保険の適用拡大を行う場合には、令和10年度までの給付調整が必要な見込みとなっている。	前回（令和2年）改正法附則による公的年金制度の所得再分配機能等の検討を引き続き行うに際して社会経済情勢の変化を見極めるため、報酬比例部分のマクロ経済スライドによる給付調整を、配慮措置を講じた上で次期財政検証の翌年度（令和12年度を予定）まで継続する。 〈公布日施行〉
⑤ 離婚時分割の請求期限の伸長	離婚する際、婚姻期間に係る厚生年金の計算の元となる保険料納付記録を分割することが可能であり、民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が2年とされていることを踏まえ、2年の請求期限を設けている。	民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が2年から5年に伸長されることに伴い、離婚時の年金分割の請求期限についても2年から5年に伸長する。 〈公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日施行〉

## Ⅲ. その他（公的年金制度におけるその他の改正②、 企業型DCの拠出限度額の拡充等私的年金制度におけるその他の改正）

### <公的年金制度関係>

項目	現行の仕組み	見直し内容
⑥ 遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げの許容	遺族厚生年金の受給権者は、老齢年金の繰下げ受給はできないこととされている。	高齢者の就労が進展し、今後繰下げ制度の利用者が増える可能性があることを踏まえて、年金を増額させたいという受給権者の選択を阻害しない観点から、遺族厚生年金受給権者についても、繰下げ申出を認める。※老齢厚生年金の繰下げについては、遺族厚生年金を請求していない場合に限る。 〈令和10（2028）年4月施行〉

### <私的年金制度関係>

項目	現行の仕組み	見直し内容
① 企業型DCの拠出限度額の拡充	企業型DCの加入者は、事業主の拠出に上乗せして掛金を拠出する企業型年金加入者掛金の拠出（マッチング拠出）が可能であるところ、マッチング拠出は事業主掛金の額を超えてはならないという制限が設けられている。	事業主掛金の額によらずに、加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を十分に活用し老後の資産所得の確保が可能となるよう、当該制限を撤廃する。 〈公布から3年以内の政令で定める日施行〉
② 簡易型DC制度の見直し	企業型DCにおける手続を簡素化した制度である簡易型DC制度においては、従業員が300人以下の中小事業主について、企業型DCの加入者の範囲を固定・拠出額を定額とする等により、通常の企業型DCの実施の申請において提出が必要とされる書類の提出を不要としている。	簡易型DC制度のうち、手続の一部を通常の企業型DCに適用することで、通常の企業型DCを中小事業主を含めた事業主全体が取り組みやすい設計に改善し、簡易型DC制度については通常の企業型DCに統合する。〈令和8（2026）年4月1日施行〉
③ 石炭鉱業年金基金制度の見直し	石炭鉱業に従事する坑内労働者のための老齢給付を行うことを目的として、昭和42年に石炭鉱業年金基金法に基づき、石炭鉱業年金基金が設立された。	石炭鉱業年金基金制度について、加入者の意思をより反映できる一般的な制度であるDB制度に移行することが、より加入員・受給者の保護に資することから、石炭基金をDB制度に移行して、年金給付等の権利義務を承継することとし、これをもって石炭基金法を廃止する。〈令和7（2025）年10月1日、令和8（2026）年4月1日、公布から5年以内の政令で定める日施行〉