【第１分科会】　『定年延長に伴う給与制度講座』

第１分科会では「定年延長に伴う給与制度講座」と題し、香川県教育委員会事務局総務課 給与・人事グループより白井 隆司 様を講師にお迎えし、ご講話いただきました。

令和５年４月１日に改正法が施行され、定年引き上げが行われている中、具体的に今までと何が変わるのかということを教えていただきました。

はじめに、60歳以降の働き方と働き続けることができる職について「香川県公立小・中学校教職員の60歳以降の働き方について」「－自分で選べる60歳以降の多様な働き方－」にそって、ご説明いただきました。役職定年制の導入が行われることにより、管理監督職勤務上限年齢制となり、現在の「校長・副校長・教頭・主幹教諭・指導教諭」は特例任用制度を利用しない場合、60歳に達した日後の最初の４月１日（特定日）に降任等に伴う降格をし、給与は、降格をした場合もしなかった場合も、７割減となることを知りました。

そして60歳に達した職員の諸手当については、

・７割水準の額を基本に新たな額を設定する手当（給料の調整額や管理職手当等）

・給料月額等に連動して７割水準となる手当（地域手当やへき地手当、教職調整額等）

・７割水準とならない手当（扶養手当や住居手当、通勤手当等）

の３種類に分かれるので注意しなければなりません。

次に、定年前再任用短時間勤務制と暫定再任用制度の違いについてご説明いただきました。

・定年前再任用短時間勤務制（ハーフのみ）･･･60歳に達した日（60歳の誕生日の前日）以後、定年前に退職した者を、短時間勤務の職に採用できる制度

※定年前再任用の日から定年退職日相当日まで。

・暫定再任用制度（フル・ハーフ）･･･定年が段階的に引き上げられる経過期間において、65歳まで再任用できるよう、現行再任用制度と同様の仕組みを措置する制度　※定年前再任用短時間勤務職員として採用できる場合は、暫定再任用（短時間）職員として採用することはできない。

以上の違いがあることが分かりました。また、どちらの職についても、長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生計費の増加等に対処する目的で支給される生活関連手当や、主として人材確保を目的とする手当（扶養手当、住居手当、初任給調整手当、へき地手当、へき地手当に準ずる手当、退職手当等）は支給されない、ということを知りました。

最後に事例演習も行っていただいたことで、より詳細な給与の流れについて考えることができました。

今回の分科会は、パンフレット等では分からない具体的かつ実態に即した資料と解説をしていただいたことにより、今後質問をされたときにも自信をもって答えることができる学びとなり、これから多様な職が増えていく中で、一人一人の状況に応じて対応できるようにしていきたいと思いました。