

定年引上げ・再任用制度 FAQ



**令和7年4月
人事院生涯設計課**

定年引上げ・再任用制度に関して、職員の方からしばしば寄せられる質問と、それに対する回答は以下のとおりです。



■ 定年引上げ

- Q1 自分の定年年齢はいくつになるのでしょうか？ 3
- Q2 60歳以降の働き方についての希望は、どのように伝えることができますか？ 4

■ 管理監督職勤務上限年齢制

- Q3 管理監督職勤務上限年齢に達した場合、いつまでにどのようなポストに降任されるのでしょうか？... 5
- Q4 管理監督職勤務上限年齢調整額は、手当額に反映されますか？ 6

■ 定年前再任用短時間勤務制度と暫定再任用制度

- Q5 定年前再任用と暫定再任用は、何が違うのですか？ 7

■ 定年前再任用短時間勤務制度

- Q6 定年前再任用短時間勤務を希望すれば、必ず希望が通るのですか？ 8
- Q7 定年の段階的な引き上げ期間中において、定年前再任用短時間勤務の任期が満了後に、希望すれば65歳まで暫定再任用してもらえますか？ 8

■ 暫定再任用制度

- Q8 旧制度の再任用制度と暫定再任用制度は何が違いますか？ 9
- Q9 定年退職する職員は、希望すれば暫定再任用されますか？ 9

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q10	再任用職員は共済組合に加入できますか？	10
Q11	再任用職員は雇用保険に加入するのですか？	12
Q12	再任用職員には兼業規制が適用されますか？	12
Q13	勤務時間の割振りはどのようになりますか？フレックスタイムは適用されますか？	13
Q14	再任用職員の年次休暇はどのように付与されますか？再任用前の年次休暇を引き継ぐことはできますか？	14
Q15	暫定再任用中の職員ですが、再任用の任期が更新される際には年次休暇はどのように付与されますか？	15
Q16	暫定再任用フルタイム職員ですが、短時間勤務職員となる際には年次休暇はどのようになりますか？	16
Q17	短時間勤務職員は厚生年金に加入できますか？	18

定年引上げ

Q1 自分の定年年齢はいくつになるのでしょうか？

A 定年年齢を段階的に65歳に引き上げることなどを規定した「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）が令和5年4月1日から施行されました。職員の方の原則的な定年年齢は、令和5年度から2年に1歳ずつ引き上がり令和13年度からは65歳となります。職員の方の生年でみた場合には、昭和42年（1967年）4月2日以降に生まれた方は65歳定年が原則となります。

なお、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性により、原則的な定年年齢を上回る定年となる官職を占める職員の方の、引き上げ期間中及び完成後の定年年齢については「国家公務員の60歳以降の働き方について—情報提供・意思確認制度に基づく情報提供パンフレット—」（以下「情報提供パンフ」といいます。）

P7をご覧ください。

定年年齢	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳
職員の生年	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)
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。

定年引上げ

Q2 60歳以降の働き方についての希望は、どのように伝えることができますか？

A 令和5年度から、定年年齢が段階的に引き上がり65歳となるとともに、新たに管理監督職勤務上限年齢制、61歳年度からの俸給月額の7割措置、定年前再任用短時間勤務制が設けられるなど、60歳を境に適用される制度が大きく変わります。このため、任命権者には、原則として59歳となる年度の職員に対し、60歳以降に適用される任用、給与、退職手当の「制度」に係る情報を提供することが義務づけられるとともに、60歳の誕生日以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認する努力義務が課せられることとなりました。

職員の方には、人事面談等の機会のほか、59歳年度に行われる意思確認の際に、ご自身の60歳以降の働き方に対する希望等を伝えていただくことが考えられます。必ずしもご自身の希望通りになるとは限りませんが、早い段階から、ご自身の60歳以降の生涯設計やライフプラン、キャリアに対する考え方について考えを深めていただき、日頃より職場とコミュニケーションをとっていただくことが今まで以上に重要となります。

管理監督職勤務上限年齢制

Q3 管理監督職勤務上限年齢に達した場合、いつまでにどのようなポストに降任されるのでしょうか？

A 令和5年4月から管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる「役職定年制」）が新たに導入されました。これにより、原則として、61歳となる年度の4月1日を超えて管理監督職[※]として勤務することはできません。このため、管理監督職の方が60歳に達した場合には、異動期間中（60歳の誕生日から同日以後最初の4月1日まで）に、管理監督職以外の官職に降任又は降給を伴う転任をされることが基本となります。

管理監督職勤務上限年齢制による降任先は、任命権者において、国公法に定める諸原則の他、下記の1～3の基準を遵守した上で、決定することになります。降任先は、人事評価や職務経験等に基づく能力や適性を有する官職で、非管理監督職の中でできる限り上位の職制上の段階に属する官職となることが基本となりますが、人事計画その他の事情を考慮した上で決定されますので、降任先の官職が不足している場合などにおいては必ずしも最上位の職制上の段階に属する官職になるとは限りません。

※指定職、俸給の特別調整額支給官職などです。

○他の官職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準（人事院規則11—11第6条）

1. 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は降給を伴う転任（降任等）をしようとする官職の職制上の段階の標準的な官職の標準職務遂行能力及び当該降任等をしようとする官職の適性を有すると認められる官職に、降任等を行うこと。
2. 人事計画その他の事情を考慮した上で、非管理監督職の中で、できる限り上位の職制上の段階の官職に、降任等を行うこと。
3. 当該職員を上位職職員（当該職員よりも上位の職制上の段階の管理監督職の職員）と同じタイミングで他の官職への降任等を行う場合、1の基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、当該職員を上位職職員の降任等を行った官職の職制上の段階と同じか、下位の職制上の段階の官職に、降任等を行うこと。（逆転の防止）

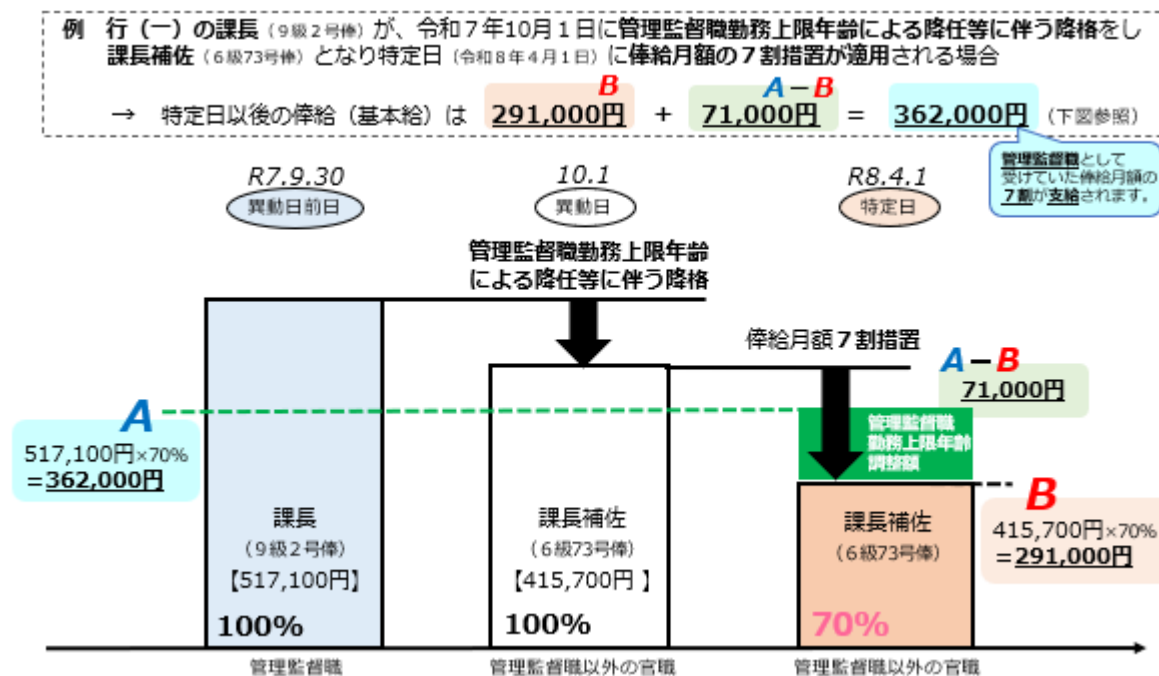
管理監督職勤務上限年齢制

Q4 管理監督職勤務上限年齢調整額は、手当額に反映されますか？

A 当分の間、原則として61歳年度から俸給月額が7割となる措置がとられているため、管理監督職勤務上限年齢による降任や転任をされた職員の給与は二重に引き下げられることとなります。このため、こうした職員には管理監督職勤務上限年齢調整額が支給されることで、管理監督職として受けていた俸給月額の7割水準の額が基本給として支給されることとなります。

管理監督職勤務上限年齢調整額は、俸給月額とは別に「俸給」として支給されるものですので、算定基礎に俸給や俸給月額を含むもの（地域手当、超過勤務手当、期末・勤勉手当など）には、同調整額は算定基礎に含まれることとなります。また、同調整額は退職手当の基本額の算定の基礎となる退職日俸給月額に含まれます。

（参考）管理監督職勤務上限年齢調整額の算出例 ※ 令和7年4月1日時点の俸給表による。



定年前再任用短時間勤務制度と暫定再任用制度

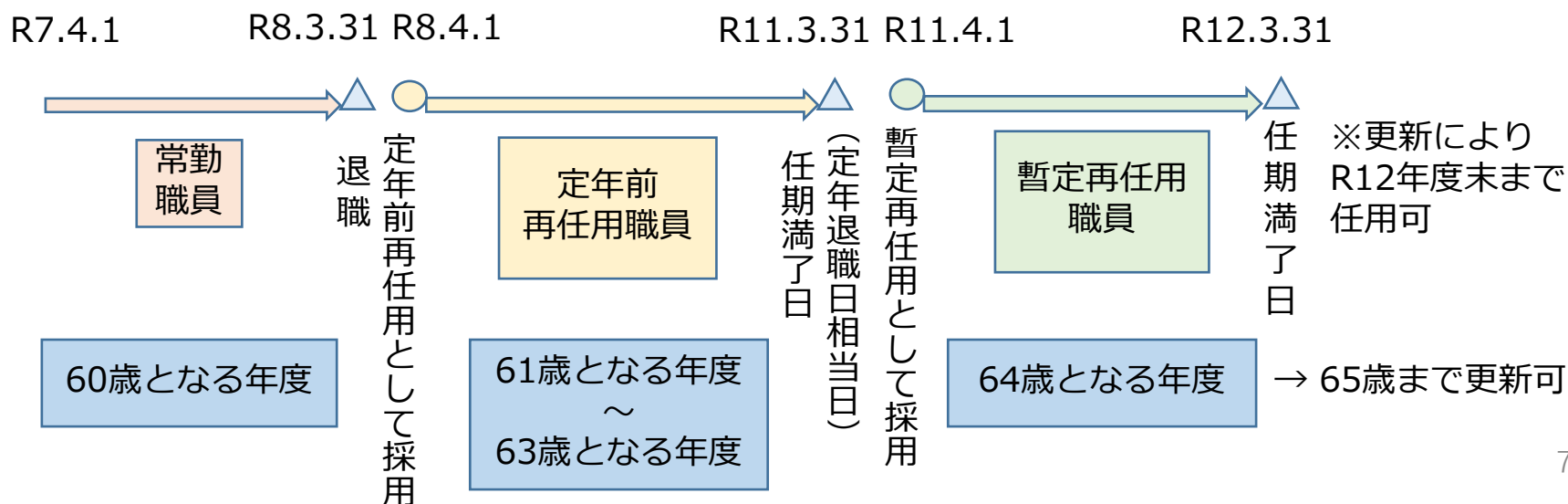
Q5 定年前再任用と暫定再任用は、何が違うのですか？

A 定年前再任用と暫定再任用は、給与や勤務条件において共通するところがありますが、制度の趣旨・目的が異なる別制度であり、対象者、対象期間、任期が異なっています。

定年前再任用は、60歳以降は職員の方の健康上の理由やご家族の介護等の事情など高齢期における様々な事情を抱える方も少なくないことから、定年年齢が65歳に引き上がることに伴って、60歳以降の多様な働き方を可能とするために導入された制度です。60歳に達した日以降に辞職し、短時間勤務の官職で定年退職日相当日までの間公務で活躍してもらうものです。

暫定再任用は、定年が65歳となるまでの間、引き上げ期間中の定年年齢から65歳年度末までの期間、雇用と年金の連携を図ることを目的として、定年退職した職員を再任用職員（フルタイム又は短時間勤務）として採用することができる制度で、原則として令和13年度末までの制度です。任期は1年以内となっています（65歳年度末まで更新可）。

（例）令和7年度に60歳を迎える職員がR8.4.1から定年前再任用として採用される場合



定年前再任用短時間勤務制度

Q6 定年前再任用短時間勤務を希望すれば、必ず希望が通るのですか？

A 定年前再任用短時間勤務を希望する者を実際に短時間勤務の官職に任用するかどうか、また任用する場合にいつから短時間勤務の官職に任用するかは、任命権者の裁量に委ねられており、必ずしも希望通りになるとは限りません。

例えば、任命権者から希望者について61歳となる年度の4月1日から定年前再任用短時間勤務職員としての任用が可能であると提示された場合には、前日の3月31日に常勤職員を辞職し、翌4月1日から定年前再任用短時間勤務職員に採用されることになります。

Q7 定年の段階的な引き上げ期間中において、定年前再任用短時間勤務の任期が満了後に、希望すれば65歳まで暫定再任用してもらえますか？

A 定年前再任用短時間勤務職員として採用された者のうち、任期（＝定年退職日相当日まで）が満了したことにより退職した者は、暫定再任用の対象となります。

また、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」（令和4年3月25日人事管理運営協議会決定）では、定年引上げ期間に定年退職する職員（勤務延長後退職する職員及び常勤職員としての勤務に引き続き定年前再任用短時間勤務をした後、任期満了により退職する職員を含む。）が再任用を希望する場合は、「国家公務員の雇用と年金の接続について」（平成25年3月26日閣議決定）に準じて、公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしてされています。

暫定再任用制度

Q8 旧制度の再任用制度と暫定再任用制度は何が違いますか？

A 給与・勤務条件は令和4年度末まで存在した再任用制度と概ね同様のものとなっています。また、令和4年度までに旧制度において再任用され令和5年4月1日時点で在職していた方は、同日以後暫定再任用職員となっています。

※ 令和7年4月から、住居手当、特勤勤務手当、寒冷地手当等が支給可能となりました。

Q9 定年退職する職員は、希望すれば暫定再任用されますか？

A 平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、当面、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。）が再任用を希望する場合、退職日の翌日から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢に達するまでの間、再任用することにより雇用と年金の接続を図ることが閣議決定（平成25年3月26日）されています。

定年引上げ期間に定年退職する職員（勤務延長後退職する職員及び常勤職員としての勤務に引き続き定年前再任用短時間勤務をした後、任期満了により退職する職員を含む。）が再任用を希望する場合は、「国家公務員の定年引上げに向けた取組指針」（令和4年3月25日人事管理運営協議会決定）により、前述の閣議決定に準じて、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとされています。

ただし、勤務地や職務内容、勤務形態などについての希望は、人事管理上の事情もあるため必ずしも希望どおりになるとは限りません。

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q10 再任用職員は共済組合に加入できますか？

A 暫定再任用フルタイム勤務職員は、医療保険及び年金保険について共済組合に加入します。

暫定再任用、または、定年前の短時間勤務職員は、1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が、同種の業務に従事する通常の定年前の職員の勤務時間及び勤務日数の4分の3以上（以下「4分の3基準」という。）であるか、4分の3基準を満たさない場合であっても次の①から④までの要件（以下「4要件」という。）を全て満たす職員である場合には、医療保険については共済組合（短期給付のみ適用を受ける組合員）に、年金保険については厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者）に加入することになります。

- ① 1週間の勤務時間が20時間以上であること
- ② 2か月を超えて使用されることが見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと

上記以外の短時間勤務職員は、

イ 国民健康保険に加入すること

□ 退職時に共済組合（短期給付）の継続加入を希望し、一般の退職者と同様に、退職後2年間は、使用者負担分を含めた掛金を支払うことにより、任意継続組合員として継続加入すること

ハ 被扶養者となること

のいずれかを選択することになります。

なお、イ又は□のそれぞれの掛金額は、居住する市区町村や前年の収入等の条件により、一人一人異なった額となりますので、詳細については市役所等の担当窓口や各府省の共済担当にお問い合わせください。

(参考) 再任用時の社会保険制度 (医療保険・年金保険)

再任用	フルタイム勤務		共済組合
	短時間勤務職員	勤務時間・勤務日数が4分の3基準を満たす	共済組合 (短期給付のみ適用を受ける組合員)・厚生年金保険 (第1号厚生年金被保険者)
		勤務時間・勤務日数が4分の3基準を満たさないが、4要件を全て満たす	
		上記以外	国民健康保険、共済組合 (任期継続組合員) 又は被扶養者

※ 年金保険について共済組合に加入すると、第2号厚生年金被保険者となります。

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q11 再任用職員は雇用保険に加入するのですか？

A 再任用職員には、再任用職員として退職する際の退職手当は支給されないことから、雇用保険制度が適用されます。雇用保険の加入要件を満たす再任用職員は、次のとおりです。

- ・ 暫定再任用フルタイム勤務職員
- ・ 暫定再任用、または、定年前の短時間勤務職員のうち、31日以上引き続いて雇用される見込みであり、1週間当たりの勤務時間が20時間以上である者

Q12 再任用職員には兼業規制が適用されますか？

A 国公法上の兼業規制は、職務専念義務、職務の公正な執行の確保等の観点から設けられているものであり、フルタイム勤務、短時間勤務を問わず、再任用職員に関しても定年前の職員と同様に適用されます。

なお、兼業の許可に当たっては、フルタイム勤務職員と短時間勤務職員ではその取扱いが異なることもありますので、詳細については、各府省の服務担当にご相談ください。

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q13 勤務時間の割振りはどのようになりますか？フレックスタイムは適用されますか？

A 再任用職員のうち短時間勤務である職員の勤務時間は、1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、業務の事情等に応じて各省各庁の長が柔軟に割り振ることができ、1週間ごとに勤務時間数が異なる割振りとすることも可能です。

例えば、1日7時間45分の勤務時間を第1週目は月・水・金曜日、第2週目は火・木曜日に割り振ることや、交替制勤務による割振りを行うことも可能となっています。

また、再任用職員もフレックスタイム制の対象となります。なお、そのうち短時間勤務である職員について、1日7時間45分未満の勤務時間を割り振る場合には、フレックスタイム制の割振り基準のうち1日の最短勤務時間数及びコアタイムについて、公務の運営に必要と認められる範囲内に限って、その基準によらないことができることとされています。さらに、週休日（土日に加えて設けられた週休日を含む。）のほかに週1日を限度に、勤務時間を割り振らない日を設定することも可能です。

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q14

再任用職員の年次休暇はどのように付与されますか？再任用前の年次休暇を引き継ぐことはできますか？

A 任期の定めのない常勤職員を辞職又は定年退職し、再任用職員となった場合の年次休暇は、新規採用者としてその年の在職期間に応じた日数が新たに付与されることとなりますので、退職の翌日に再任用されたとしても、退職前に保有していた年次休暇の日数を再任用後に引き継ぐことはできません（常勤職員を辞職し定年前再任用となる場合、常勤職員を定年退職し暫定再任用となる場合のいずれの場合においても、退職前に保有していた年次休暇の日数を引き継ぐことはできません。）。なお、定年前再任用の任期満了後に引き続き暫定再任用される場合は、定年前再任用として保有していた年次休暇の日数を引き継ぐことができます。

短時間勤務職員の年次休暇の付与日数は、勤務時間等に応じてフルタイム勤務職員の付与日数を比例計算した日数となります（計算方式の詳細は「情報提供パンフ」P20、28を参照してください。）。年の途中で採用される場合には、その年の在職期間と勤務時間等に応じて定まることになります。

例えば、令和7年3月31日に60歳で辞職し、翌日から週3日（1日当たり7時間45分）勤務の定年前再任用短時間勤務職員（任期満了日（定年退職日相当日）は令和9年3月31日）として勤務する場合、採用当日には年次休暇は9日付与され（辞職前に保有していた休暇は引き継がれません。）、令和8年1月1日には12日が付与（前年の残日数は翌年に繰り越し（1日未満の端数は切捨て）することができます。）、令和9年1月1日には3日が付与されます（前年の残日数は翌年に繰り越し（1日未満の端数は切捨て）することができます。）。

例) 定年前再任用短時間勤務職員（任期R7.4.1～R9.3.31、週3日（1日当たり7時間45分））の場合
R7.4.1(採用日)・・・休暇日数9日（新規付与日数9日）
R7.4.1～R7.12.31・・・使用した休暇日数6日と2時間
R8.1.1・・・休暇日数14日（前年からの繰越し日数2日（1日未満の端数切捨て）＋年初の付与日数12日）
R8.1.1～R8.12.31・・・使用した休暇日数8日と4時間
R9.1.1・・・休暇日数8日（前年からの繰越し日数5日（1日未満の端数切捨て）＋年初の付与日数3日）

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q15

暫定再任用中の職員ですが、再任用の任期が更新される際には年次休暇はどのように付与されますか？

A 1週間当たりの勤務日又は勤務時間を変更せずに再任用の任期を更新された場合、更新後のその年の在職期間に応じた年次休暇の日数に、前年の繰越し日数を加えて得た日数から、当該年において更新前の任期の末日（3月31日）までの間に使用した日数を引いた日数が更新後の年次休暇の日数として付与されます。

例えば、令和6年度末（令和7年3月31日）に61歳で定年退職し、翌日に1年間の任期で暫定再任用フルタイム職員として採用される方のケースでは、採用当日に年次休暇は15日付与され、令和8年1月1日には5日が付与されます。令和7年12月31日までに10日の休暇を使用し、令和8年1月～同年3月末の間に4日の休暇を使用した場合、同年3月31日に任期が1年間更新された際には、更新後の当該年の在職期間（1月1日から12月31日まで）により得られる日数20日に前年の繰越し日数5日（令和7年4月1日の採用日に15日付与され、同年末までに10日使用したため、繰越し日数は $15 - 10 = 5$ 日）を加え、当年の3月末までに使用した日数4日を差し引いた日数21日が、任期更新時に付与されることになります。

例）暫定再任用フルタイム職員（R7.3.31定年退職、R7.4.1から1年間の暫定再任用、R8.3.31に1年間の任期更新）の場合

R7.4.1（採用日）・・・休暇日数15日（新規付与日数15日）

R7.4.1～R7.12.31・・・使用した休暇日数10日

R8.1.1・・・休暇日数10日（前年からの繰越し日数5日＋年初の付与日数5日）

R8.1.1～R8.3.31・・・使用した休暇日数4日

R8.4.1（任期更新）・・・休暇日数21日（令和8年の在職期間に応じた日数20日＋前年からの繰越し日数5日－使用した日数4日）

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q16 暫定再任用フルタイム職員ですが、短時間勤務職員となる際には年次休暇はどのようにになりますか？

A 暫定再任用フルタイム職員の方が短時間勤務の官職に異動した場合には、異動による勤務形態の変更前の勤務時間・在職期間に応じた休暇の日数に、前年の繰越し日数及び異動後の勤務時間・在職期間に応じた休暇の日数を加えて得た日数から、勤務形態が変更される前（異動前）までに使用した休暇の日数を減じた日数が、異動後の休暇の日数となります。

例えば、令和6年4月から1年間の任期中で暫定再任用フルタイム職員として採用された方が、令和7年3月31日に1年間の任期更新をされ、翌4月1日に週3日（1日当たり7時間45分）勤務の短時間勤務の官職に異動した場合で、令和6年4月～同年12月末までに8日、令和7年1月～同年3月末までに3日の休暇を使用した場合でご説明します。この方が令和7年4月1日に短時間勤務の官職に異動した際には、令和7年1月1日から同年3月末までの勤務形態変更前（フルタイム職員）の在職期間等に応じた休暇日数の5日に、前年の繰越し日数7日（令和6年4月1日の採用日に15日付与され、同年末までに8日使用したため、繰越し日数は $15 - 8 = 7$ 日）と勤務形態変更後（短時間勤務職員）の在職期間等に応じて付与される休暇日数の9日を加えた日数から、令和7年1月～同年3月末までに使用した3日を減じた18日が、この方の年次休暇日数となります。

例) 暫定再任用フルタイム職員が短時間勤務職員（週3日（1日当たり7時間45分）勤務）となる場合

R6.4.1 暫定再任用フルタイム職員として採用・・・休暇日数15日（新規付与日数15日）

R6.4.1～R6.12.31・・・使用した休暇日数8日

R7.1.1・・・休暇日数12日（前年からの繰越し日数7日＋勤務形態変更前の在職期間等に応じた休暇日数5日）

R7.1.1～R7.3.31・・・使用した休暇日数3日

R7.3.31 1年間の任期更新

R7.4.1 短時間勤務官職（週3日（1日当たり7時間45分）勤務）へ異動

・・・休暇日数18日（5日（勤務形態変更前の在職期間等に応じた休暇日数）＋7日（前年からの繰越し日数）＋9日（勤務形態変更後の在職期間等に応じた休暇日数）－3日（令和7年1月～同年3月末までに使用した休暇日数））

定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用制度共通

Q17 短時間勤務職員は厚生年金に加入できますか？

A 短時間勤務職員は、1週間の勤務時間及び1月間の勤務日数が、同種の業務に従事する通常の定年前の職員の勤務時間及び勤務日数の4分の3以上であるか、4分の3基準を満たさない場合であっても次の①から④までの要件を全て満たす職員である場合には、年金保険については厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者）に加入することになります。

- ① 1週間の勤務時間が20時間以上であること
- ② 2か月を超えて使用されることが見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと

上記以外の短時間勤務職員は、厚生年金保険に加入できませんので保険料の負担もありません。65歳に到達した日（誕生日の前日）の属する月の翌月から、厚生年金を受給することができることとなります。

職員の生活設計

高齢期における健康、家族、家計などの状況は、千差万別です。このため、個人の生活条件に合わせて定年後の生活設計を考えることは、非常に重要なことです。

人事院では、定年後の生活、退職手当、年金、社会保険、健康管理などを考える際に役立つ情報及び自己の能力、知識、経験などをいかして民間企業等への再就職を希望し自ら就職活動を始める際の心構えや起業の要点等をまとめた冊子「新たなステップを踏み出すために」を作成・配布するとともに、40歳台の職員及び50歳台の職員を対象とした「生涯設計セミナー」を開催し、職業生活の節目節目で生涯設計について考える機会を提供しています。

- ◆ 人事院ホームページ
<https://www.jinji.go.jp/shogai-sekkei/index/top.html>
- ◆ KKRへの年金相談
<https://www.kkr.or.jp/nenkin/kkr-2.html>
- ◆ 日本年金機構「ねんきんねっと」
https://www.nenkin.go.jp/n_net/index.html