

第 1 章 定年後を考える

1 定年がもたらすもの

(1) 定年制度

ア 定年年齢

国家公務員の定年は、次の表のとおり、令和 5 年度以降、段階的に 6 5 歳に引き上げられています。

なお、具体的な定年退職日は、定年年齢に達した日以後における最初の 3 月 3 1 日となっています。

【定年の段階的な引上げ期間中及び定年引上げ完成時の定年年齢】

定年の区分 年度	原則定年	旧 6 2 歳 特例定年	旧 6 3 歳 特例定年	旧 6 5 歳 特例定年	新 7 0 歳 特例定年
(旧定年) ～令和 4 年度	6 0 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 5 歳	6 5 歳
令和 5 ・ 6 年度	6 1 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 5 歳	6 6 歳
令和 7 ・ 8 年度	6 2 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 5 歳	6 7 歳
令和 9 ・ 10 年度	6 3 歳	6 3 歳	6 3 歳	6 5 歳	6 8 歳
令和 11 ・ 12 年度	6 4 歳	6 4 歳	6 4 歳	6 5 歳	6 9 歳
令和 13 年度～ (完成形)	6 5 歳	6 5 歳	6 5 歳	6 5 歳	7 0 歳

※旧 6 2 歳特例定年職員：事務次官、外局の長官等

※旧 6 3 歳特例定年職員：守衛、巡視、用務員、労務作業員、在外公館に勤務する職員等

※旧 6 5 歳特例定年職員：病院、療養所、診療所等に勤務する医師、歯科医師等

※新 7 0 歳特例定年職員：刑務所・拘置所、入国者収容所、国立ハンセン病療養所等の医師・歯科医師

なお、検察官の定年年齢は検察庁法により、6 5 歳と定められています。

イ 定年後の措置

定年退職者等を定年退職日以降も公務において勤務させる制度として、勤務延長と暫定再任用があります。

① 勤務延長制度

職員が定年退職すると、その職員の職務の遂行上の特別の事情又はその職員の職務の特殊性により、公務の運営に著しい支障が生じる場合、特例として当該職員を定年退職日の翌日以降も引き続き勤務させることができる制度です。（ただし、役職定年の特例との調整規定があります。）

② 暫定再任用制度

定年退職した者等を再び採用し、最長 65 歳（公的年金の支給開始年齢）に達する日以後の最初の 3 月 31 日以前まで任用することができる制度です。これは、定年の引上げが完成するまでの間、65 歳年度末までの雇用確保を図るための暫定的な措置です。

【段階的引上げ期間中の生年別対象職員の定年年度と暫定再任用対象期間】

原則 定年年齢	年 度	職 員 の 生 年					
		昭和 37 年度	昭和 38 年度	昭和 39 年度	昭和 40 年度	昭和 41 年度	昭和 42 年度
60 歳	令和 4 年度	60 歳	59 歳	58 歳	57 歳	56 歳	55 歳
61 歳	令和 5 年度	↑	60 歳	59 歳	58 歳	57 歳	56 歳
	令和 6 年度		61 歳	60 歳	59 歳	58 歳	57 歳
62 歳	令和 7 年度	↓	↑	61 歳	60 歳	59 歳	58 歳
	令和 8 年度			62 歳	61 歳	60 歳	59 歳
63 歳	令和 9 年度	↓ (65 歳)		↑	62 歳	61 歳	60 歳
	令和 10 年度		↓ (65 歳)		63 歳	62 歳	61 歳
64 歳	令和 11 年度			↓ (65 歳)	↑	63 歳	62 歳
	令和 12 年度				↓ (65 歳)	64 歳	63 歳
65 歳	令和 13 年度					↑ (65 歳)	64 歳
	令和 14 年度						65 歳

ウ 定年の段階的引上げに伴う措置

定年の段階的引上げに伴い、以下の措置が講じられています。

① 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入

組織活力を維持するため、管理監督職（指定職及び俸給の特別調整額支給官職等）の職員を 60 歳（旧 62 歳特例定年職員は 62 歳、旧 63 歳特例定年職員は 63 歳）の誕生日から同日以後の最初の 4 月 1 日までの間に管理監督職以外の官職に異動（降任等）させることとされています。

役職定年による異動により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、引き続き管理監督職として勤務させることができる特例も設けられています。

② 定年前再任用短時間勤務制の導入

令和 5 年 4 月 1 日以降、60 歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の官職に採用することができる制度が設けられています。

③ 60歳に達した職員の給与

当分の間、職員が60歳（旧62歳特例定年職員は62歳、旧63歳特例定年職員は63歳）に達した日後の最初の4月1日以後、職員の俸給月額、その者に適用される俸給表の職務の級及び号俸に応じた額に7割を乗じて得た額となります。なお、役職定年により、降任、降給を伴う転任をした職員の俸給月額は、管理監督職勤務上限年齢調整額と合わせて異動前の俸給月額の7割水準となるよう措置されています。

④ 60歳以後定年前に退職した者の退職手当

60歳に達した日以後に退職した職員が、定年の段階的引上げ前の定年退職した職員に比べて不利にならないよう、当分の間、「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定することとされています。

エ 情報提供・意思確認

職員が60歳になる年度の前年度（59歳年度。旧62歳、旧63歳特例定年職員にあっては、それぞれ61歳年度、62歳年度）には、任命権者が職員に対して、

- ・ 60歳に達する日以後に適用される任用、給与、退職手当の制度に係る情報提供をすること
- ・ 60歳の誕生日以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認するよう努めることとしています。

定年の段階的引上げに伴って、61歳となる年度以降は俸給月額が7割水準となることや、管理監督職の職員にあっては役職定年の対象となるなどの60歳以降に適用される制度が大きく変わることになるため、職員は、

- ・ 引き続き常勤官職での勤務を希望するか
- ・ 一旦退職した上で定年前再任用短時間勤務を希望するか
- ・ 退職するか

を選択して、その意思を表明することができます。

（参考）民間企業における高齢者雇用の状況

民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）により、①65歳までの定年の引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を実施しなければならないこととされており、多くの企業において、継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度等）が措置されています。

さらに、令和3年4月1日からは、65歳から70歳までの就業機会確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続

的に業務委託契約する制度、社会貢献事業に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることが企業の努力義務とされています。

なお、人事院が実施した「令和５年民間企業の勤務条件制度等調査」によれば、大部分の民間企業（９９．４％）で定年制を定めており、そのうち定年年齢を「６０歳」としている企業の割合は７５．７％、「６５歳」としている企業の割合は１９．６％となっています。

(2) 生活環境の変化

かつては、「６０歳で定年退職し、その後は完全リタイアして年金を受給しながら悠々自適に暮らす」という生活が一般的にイメージされていました。しかし、現在は、公的年金の支給開始年齢の段階的な引上げや平均寿命の延びなどを背景に、官民を問わず、６０歳以降も働き続ける人が増えています。

６０歳を過ぎても働き続ける場合、生活はそれまでとあまり変わらないと思われるかもしれませんが、定年の段階的引上げの対象者であっても、役職定年による組織内での役割の変化や給与水準の低下といった大きな転機を迎えることとなります。そのため、生活には少なからず変化が生じます。さらに、完全リタイアの時期が訪れれば、生活環境が一層大きく変わります。

こうした変化への対応は、一朝一夕にできるものではありません。そのため、今のうちから様々な変化を見据え、退職後を含む長い後半生をより充実したものとするための準備を進めておくことが大切です。

ア 収入が減る

定年の段階的引上げに伴う役職定年や、６０歳を過ぎた場合の俸給月額７割水準措置、公的年金の支給開始年齢の６５歳への引上げなどにより、６０歳以後の収入環境は大きく変化します。公的年金の支給前に働かない場合には収入がない期間が生じます。また、公的年金支給開始まで暫定再任用等を含めて公務での勤務を継続したり、民間企業へ再就職したりしたとしても、６０歳以前に比べると収入は減少し、完全リタイア後には大きく減少します。

イ 自由に使える時間が増える

完全リタイア後はもちろん、定年前再任用短時間勤務職員や暫定再任用短時間勤務職員を選択をした場合でも、６０歳までのフルタイム勤務と比べて拘束されない時間が大幅に増えます。

ウ 家族と接する時間が増える

自宅で過ごす時間が増えることで、それまで気付きにくかった家族の様子や人間関係が見えてくることがあります。また、在宅時間の増加によって、家族の方が生活の変化に戸惑うこともあるかもしれません。

エ 主な活動領域が居住地域になる

退職後は、生活の軸足が職場から家庭や地域などへ移っていきます。そのため、地域社会へいかにスムーズに溶け込めるかが大切になります。

オ 公務での価値観や肩書きが通用しなくなる

完全リタイア後は、公務にどれだけ強い思い入れがあっても、そこから離れて一個人に戻るようになります。在職中の肩書きは通用しなくなり、これまでの言動のよりどころとしていた公務での価値観の転換を迫られる場合もあります。

カ 公務での人間関係が徐々になくなっていく

公務の職場を離れると、これまで築いてきた職務上の人間関係は徐々に希薄になっていきます。その結果、これまで感じたことのない孤独感や寂しさを覚えることもあります。

キ 副次的な避難場所がなくなる

退職前は、職場が家庭や居住地域での煩わしい事柄からの避難場所になっていたケースもあるかもしれませんが、退職後は、このような副次的な逃避場所がなくなります。

(3) 平均余命

令和7年の「簡易生命表」によれば、日本人の平均寿命（0歳時点での平均余命）は、男性が81.35年、女性が87.33年でした。これまで一般的な定年年齢であった60歳時点での平均余命は、男性が23.86年、女性が29.07年でした。この平均余命は、年々、延びる傾向にありましたが、令和2年の「完全生命表」において、男性が24.12年、女性が29.42年であったことから、令和7年は若干短くなっています。また、国家公務員の延長後の定年年齢である65歳時点での平均余命は、男性が19.68年、女性が24.52年となっています。

【日本人60歳の平均余命の推移】

(単位：年)

年	昭和 30	昭和 40	昭和 50	昭和 60	平成 7	平成 17	平成 22	平成 27	令和 2	令和 7
男	14.97	15.20	17.38	19.34	20.28	22.09	22.75	23.51	24.12	23.86
女	17.72	18.42	20.68	23.24	25.31	27.66	28.28	28.77	29.42	29.07

資料：厚生労働省「完全生命表」（令和7年は「簡易生命表」）

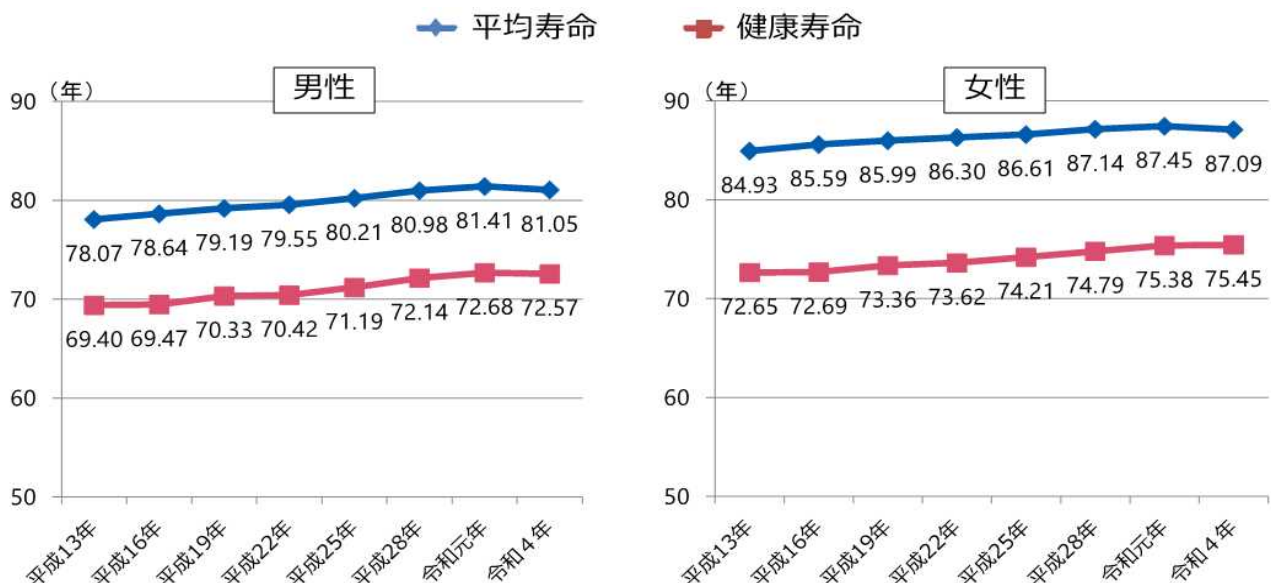
今や「人生100年時代」といわれるようになり、60歳や65歳という年齢は、人生の中間点を経たばかりの通過点に過ぎないともいえます。人生をより意義あるものにするためにも、60歳以降の高齢期、特に定年後の生活をいかに充実させて過ごすかが重要となってきます。

(4) 健康寿命

健康寿命とは、人の寿命において「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間の平均」を指します。令和4年の健康寿命は、男性が72.57年、女性が75.45年となっています（厚生労働省発表）。この健康寿命を同年の平均寿命（男性81.05歳、女性87.09歳）と比較すると、健康寿命は平均寿命より男性で約9年、女性で約12年短くなっています。

どれほど平均寿命が延びたとしても、自立した生活ができなければ、満足のいく生活を送ることができません。退職後も健康を維持し、健康寿命を延ばすことが重要になってきます。

平均寿命と健康寿命の推移



資料：厚生労働省 第4回 健康日本21（第三次）推進専門委員会（令和6年12月24日）