

2 公務内で働く

定年が段階的に引き上げられる中、60歳以降も引き続き公務内で働く場合には、退職時に適用される定年年齢によって選択肢が異なります。ただし、公務で継続して働けるのは、「**65歳に達した年度の年度末まで**」です。

（61～64歳定年の場合）

- ・定年年齢まで勤務＋暫定再任用（フルタイム又は短時間勤務）
又は
- ・定年年齢前まで勤務＋定年前再任用短時間勤務＋暫定再任用（フルタイム又は短時間勤務）

（65歳定年の場合）

- ・定年年齢まで勤務
又は
- ・定年年齢前まで勤務＋定年前再任用短時間勤務

なお、定年年齢まで退職せず勤務する場合でも、第1章1(1)イのとおり、60歳を過ぎると役職定年制により非管理監督職へ異動したり、給与水準が下がったりするなど、職務内容や収入の水準が人によって変動します。

(1) 暫定再任用

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へ引き上げられることに伴い、無収入期間が生じないように、平成25年3月26日の閣議決定に基づき、定年退職となる職員（勤務延長後に退職する職員を含む。）が希望する場合には、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、再任用することとされていました。この再任用制度自体は今般の定年の段階的引上げにより廃止されましたが、定年が65歳へ引き上げられるまでの間は、「暫定再任用」（2頁参照）として同様の制度が設けられています。

ただし、人事管理上の事情もあるため、勤務地や職務内容、勤務形態などは、再任用制度と同様に、必ずしも希望どおりになるとは限りません。

暫定再任用職員の業務は、定年前職員の業務と同質のものですが、実際に就くポストは退職前とは異なることが一般的です。また、退職前に管理職であった職員は、暫定再任用時には非管理職となり、退職前と上下関係が逆転する場合もありますので、意識の切替えが重要です。自らに期待される役割については、人事担当者や実際に配置先部署の責任者と共通認識を持つことが大切です。

暫定再任用の給与や勤務条件は、一部を除き、再任用制度と同様です。制度の具体的な内容については「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—」（<https://www.jinji.go.jp/content/000015610.pdf>）及び「定年引上げ・再任用制度FAQ」（<https://www.jinji.go.jp/content/000015611.pdf>）をご覧ください。

（QRコード）

「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—」



（QRコード）

「定年引上げ・再任用制度FAQ」



（2）定年前再任用短時間勤務制

定年前再任用短時間勤務制は、令和5年4月1日以降に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官職に採用することができる制度です。実際に短時間勤務職員として採用されるかどうかは、採用時期も含め、任命権者の裁量によります。

定年前再任用短時間勤務職員の任期は、定年前再任用の日から定年退職日相当日（常勤職員の定年退職日）までとなり、定年が65歳へ引き上げられるまでの間は、任期満了後に暫定再任用として採用される対象となります。

給与や勤務条件については、短時間勤務の暫定再任用制度と同様です。