第４章　職員の生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、定年制度や再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供、定年の引上げの円滑な実施に向けた対応等の施策を進めてきている。

第１節　定年制度、管理監督職勤務上限年齢制、再任用制度等

１　定年退職及び勤務延長の状況

国家公務員の定年は、令和13年４月１日に原則65歳となるよう、令和５年４月１日から２年に１歳ずつ引き上げることとされており、令和７年度における定年は、一部を除き原則62歳となっている（令和５年４月１日より前に職務や責任の特殊性等から60歳を超える定年とされていた職員（例：医師65歳）については、引き続き当該年齢が定年となっている。）。定年を65歳とすることが職務や責任の特殊性等から著しく不適当な官職（例：矯正施設の医師）を占める職員の定年は、66～70歳の範囲内で定める年齢（特例定年）とされ、令和７年度における定年は67歳となっている。

また、定年の特例として、定年退職すると公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合に、退職することなく引き続き勤務させることができる制度として、勤務延長制度が設けられている。

表4-1　令和７年度に勤務延長により勤務した職員

（単位：人）

	勤務延長により勤務した職員	新規	勤務延長の期限の延長	勤務延長の期限の再延長
給与法適用職員	760	745	7	8
行政執行法人職員	1	1	0	0

（注）　勤務延長報告及び人事院の承認を得た勤務延長の内容に基づき集計した数値である（令和８年３月31日時点）。

２　管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況

定年の段階的引上げに伴い、管理監督職に就く職員の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図るため、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）が導入されている。

また、役職定年制の特例として、役職定年制による降任等をすることにより業務の遂行に重大な障害が生ずる場合は、引き続き管理監督職に就くことを認める特例任用が設けられている。令和７年度に特例任用により勤務した職員は、1,346人である（表４－２）。

表4-2　令和７年度特例任用職員数

（単位：人）

	特例任用職員数		
		勤務延長型特例任用	異動可能型特例任用
給与法適用職員	1,340	409	931
行政執行法人職員	6	5	1

（注）　特例任用報告及び人事院の承認を得た特例任用の内容に基づき集計した数値である（令和８年３月31日時点）。

３　定年前再任用制度の状況

定年前再任用制度は、60歳を超える職員が希望する多様な働き方を可能とし、意欲と能力のある人材を公務内で引き続き活用できるようにするため、定年の段階的引上げに伴い設けられた制度である。

令和６年度に定年前再任用制度で再任用された職員は、1,059人（給与法適用職員1,052人、行政執行法人職員７人）である。

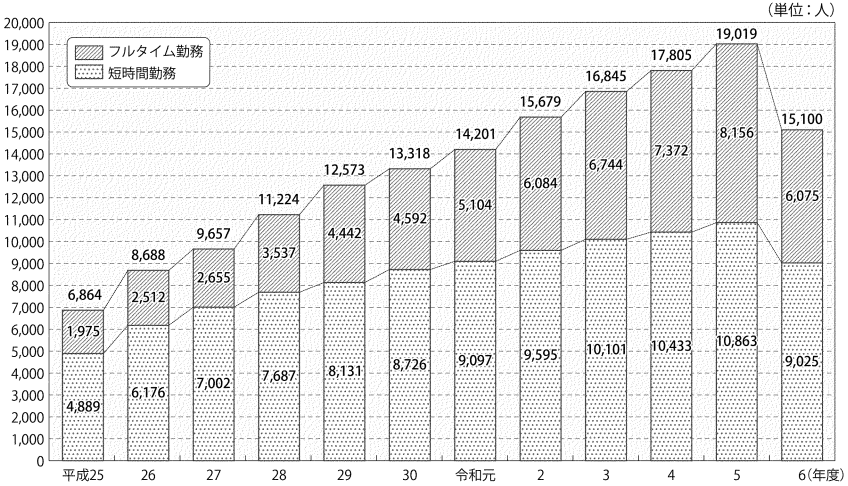
４　暫定再任用制度の状況

定年の段階的な引上げに伴い、平成13年度に導入された再任用制度（以下「旧再任用制度」という。）は令和４年度をもって廃止された。定年の段階的な引上げ期間中は、経過措置として、65歳まで再任用できるよう旧再任用制度と同様の仕組み（暫定再任用制度）が設けられている。

令和６年度に暫定再任用制度で再任用された職員は、15,699人（給与法適用職員15,100人、行政執行法人職員599人）である。令和５年度の原則定年が61歳に引き上げられたことにより、同年度の定年退職者及び令和６年度の新規暫定再任用職員が例年に比べて減少したため、令和６年度の暫定再任用職員数は前年度と比べて減少している（図４－１）。行政職俸給表（一）が適用される暫定再任用職員の勤務形態は、短時間勤務の割合が高いものの、フルタイム勤務に近い週４日勤務が多数を占める傾向が続いている（図４－２）。

図4-1　年度別暫定再任用職員数（給与法適用職員）

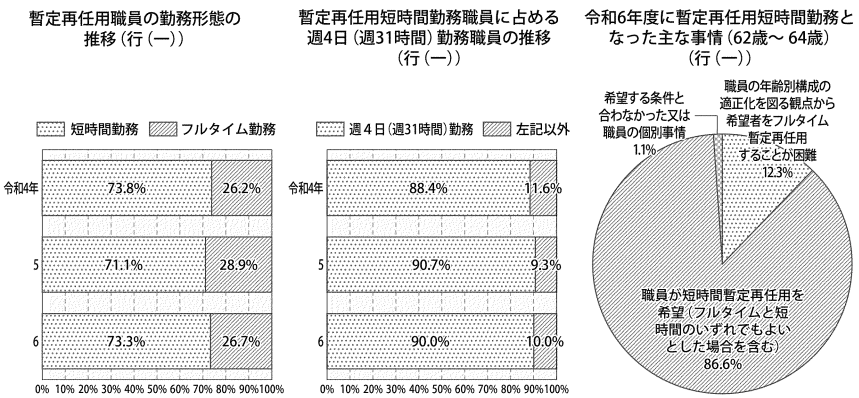
（暫定再任用実施状況報告（内閣人事局・人事院））



（注）　令和４年度以前は、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）による改正前の再任用の状況を表す。

図4-2　暫定再任用職員の勤務形態

（暫定再任用実施状況報告（内閣人事局・人事院））



（注）　令和４年度は、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）による改正前の再任用の状況を表す。

（注）　令和４年度は、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）による改正前の再任用の状況を表す。