

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 —

令和8年4月版
人 事 院 給 与 局
内 閣 官 房 内 閣 人 事 局

－ 目次 －

はじめに	2
60歳以降の制度の概観と勤務選択フローチャート	3
情報提供・意思確認制度	5
段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員	6
特例定年	7
管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）	8
管理監督職勤務上限年齢制の特例（特例任用）	10
60歳に達した職員の俸給（基本給）	11
管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員の俸給（管理監督 職勤務上限年齢調整額）	12
基本給の試算について（俸給月額7割措置を受ける方）	14
60歳に達した職員の諸手当	16
60歳に達した職員の退職手当	17
定年前再任用短時間勤務制	19
暫定再任用制度	26
インフォメーション	33

はじめに

令和5年4月に、「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）が施行されました。

これにより、60歳を境に適用される制度が、次のように大きく変わることになりました。

- ① 令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ（令和8年4月の定年年齢は原則62歳）、令和13年4月に65歳
- ② 60歳に達した管理監督職の職員は管理監督職以外の官職に降任等をする管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）を導入
- ③ 60歳超職員の給与水準が当分の間60歳時点の7割水準
- ④ 60歳以降定年前に退職する場合であっても定年退職と同様に退職手当を算定
- ⑤ 定年前の60歳以降の職員が一旦退職した上で短時間勤務に移行する定年前再任用短時間勤務制等を導入

そのため、国家公務員法（国公法）附則第9条において「情報提供・意思確認制度」が創設され、任命権者に対し、当分の間、職員が60歳に達する年度の前年度に、当該職員に対し、60歳に達する日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付けられるとともに、60歳の誕生日以後の勤務の意思（又は退職の意思）を確認するよう努めることとされました。

情報提供・意思確認制度の対象となる皆様は、60歳以降に適用される制度が大きく変わることを理解した上で、自らの60歳以降の勤務の意思を決定し、その意思の表明をすることとなります。

本パンフレットでは、各府省に共通する60歳以降に適用される制度を説明するものです。本パンフレットが、皆様の60歳以降の勤務の意思を決定するための一助になれば幸いです。また、各府省の人事等担当者におかれても、計画的な人事管理の実施に向けて、本資料を御活用ください。

60歳以降の制度の概観と勤務選択フローチャート

60歳以降の制度の概観

定年の段階的引上げ

定年年齢を60歳から段階的に65歳へ引上げ

ただし、職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性を有する医師等については、65歳を超える特例定年を措置

	令和4年度	令和5年度 ～6年度	令和7年度 ～8年度	令和9年度 ～10年度	令和11年度 ～12年度	令和13年度 ～【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）

新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、役職定年制を導入

- 管理監督職を占める職員は、60歳に達した日後における最初の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
- 役職定年による降任等により公務の運営に著しい支障が生ずる場合に限り、例外的に引き続き管理監督職として勤務させることが可能

60歳に達した職員の給与

民間の実情等を踏まえ、当分の間、60歳超の職員の給与を60歳前の7割水準に設定

- 俸給月額は、原則として、60歳前の7割に引下げ
- 諸手当のうち俸給月額の水準と関係するものも60歳前の7割水準

高齢期における多様な職業生活設計の支援

60歳以後定年前の退職者の退職手当

- 60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が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

定年前再任用短時間勤務制の導入

- 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（週15時間30分から31時間までの範囲内の時間）の官職に採用（任期は65歳まで）することが可能

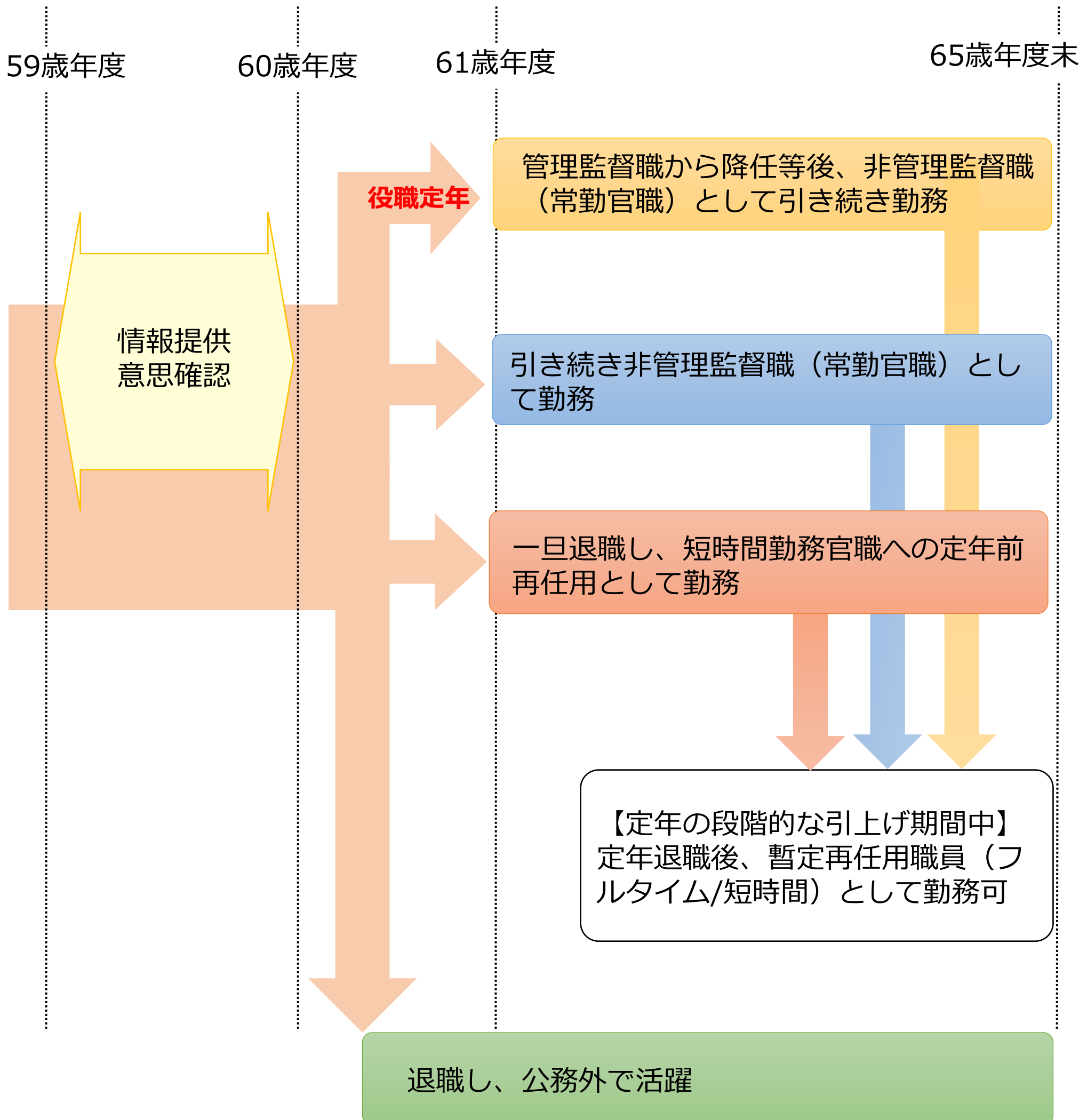
暫定再任用制度

定年退職後、暫定再任用制度により65歳までの任用可能

- 定年の段階的引上げ期間中の経過措置として、フルタイム勤務（週38時間45分）又は短時間勤務（週15時間30分から31時間までの範囲内の時間）に再任用（任期は1年以内（65歳到達年度までは更新可））することが可能。

60歳以降の勤務選択フローチャート

令和5年4月からの定年の段階的引上げに併せて、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）や定年前再任用短時間勤務制が導入され、60歳以降の勤務の選択肢が広がります。詳しくは、次ページ以降をご覧ください。



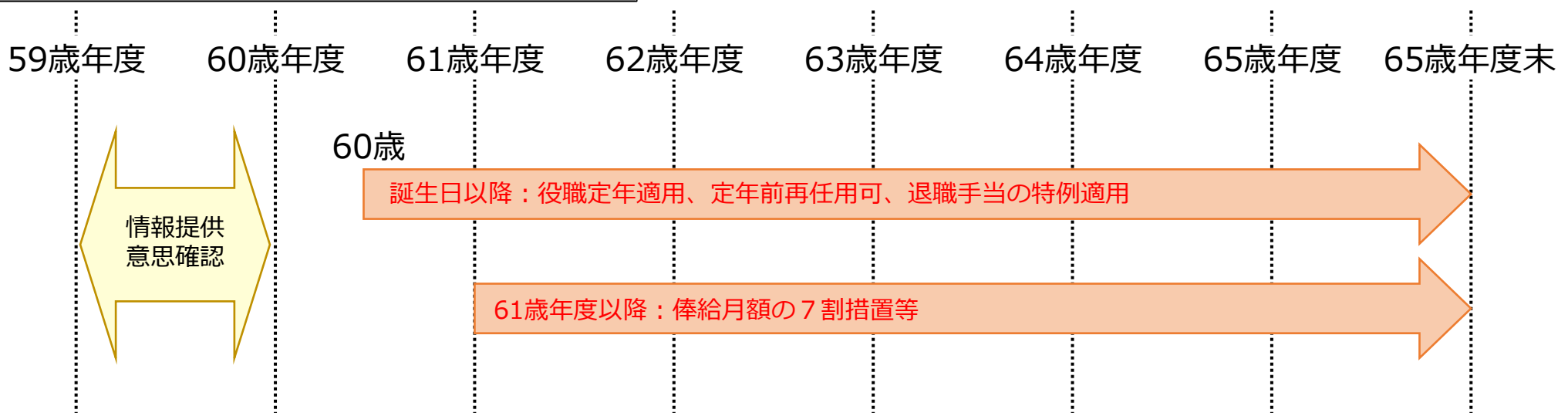
情報提供・意思確認制度

情報提供・意思確認制度は、任命権者に対し、職員が60歳に達する年度の前年度に、

- 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を義務付けた制度です。

職員は、60歳以降は給与が7割水準となることや、管理監督職の職員にあつては管理監督職勤務上限年齢による降任等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、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、その意思を表明できることになりました。

情報提供・意思確認の実施時期



※ 旧定年60歳超職員については、旧定年に達する年度の前年度（事務次官等の旧特例定年62歳職員にあつては61歳年度に、研究所副所長等の旧特例定年63歳職員にあつては62歳年度）に情報提供・意思確認が行われます。

※ 情報提供・意思確認を行うべき年度に職員でなかった場合は、採用日から採用年度の末日までの間に、情報提供・意思確認が行われます。

※ 旧特例定年63歳職員が異動等により旧定年60歳職員となった場合など、情報提供・意思確認を行うべき年度の末日を経過する場合は、異動等の日が属する年度内に、異動後の任命権者により情報提供・意思確認が行われます。

情報提供・意思確認の項目

情報提供（項目）

1. 管理監督職勤務上限年齢制
2. 定年前再任用（定年前再任用短時間勤務制）
3. 俸給月額7割措置
4. 退職手当の特例措置
5. その他任命権者が必要と認める情報

勤務の意思の確認（項目）

1. 常勤職員として勤務する意思
2. 60歳等に達する日以後の退職の意思
3. 定年前再任用での勤務の意向
4. その他任命権者が必要と認める事項

情報提供から
意思確認まで
十分な期間を確保
するよう努める

※ 職員の意思表示には法的効果は生じません。退職意思を示した場合でも、実際に退職する際には別途辞職等手続が必要です。また、60歳以降も常勤職員としての勤務を希望した場合でも、職員側の事情変更や、具体的な官職・職務・勤務地等の条件が合わないことなどにより辞職を申し出ることには当然認められます。

段階的引上げ期間中の定年年度と対象職員

定年は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げられ、令和13年4月に65歳となります。段階的引上げの期間中の定年年度と対象職員は以下のとおりとなります。

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

特例定年

職務と責任の特殊性・欠員補充の困難性により65歳定年とすることが不相当と認められる人事院規則で定める職員（矯正施設等の医師、歯科医師）は、66歳から70歳の間で人事院規則で定める年齢（新特例定年）となります。

特例定年の段階的引上げ

	職員 <原則>	旧62歳 特例定年 職員	旧63歳 特例定年 職員	旧65歳 特例定年 職員	新特例定年 職員
旧定年	60歳	62歳	63歳	65歳	65歳
令和5年4月～令和7年3月 (2023年) (2025年)	61歳	62歳	63歳	65歳	66歳
令和7年4月～令和9年3月 (2025年) (2027年)	62歳	62歳	63歳	65歳	67歳
令和9年4月～令和11年3月 (2027年) (2029年)	63歳	63歳	63歳	65歳	68歳
令和11年4月～令和13年3月 (2029年) (2031年)	64歳	64歳	64歳	65歳	69歳
令和13年4月～ (2031年)	65歳	65歳	65歳	65歳	70歳

※ 「旧62歳特例定年職員」及び「旧63歳特例定年職員」についても、就いている官職が管理監督職（①指定職、②俸給の特別調整額支給官職及び③俸給の特別調整額支給官職に準ずる官職）に該当する場合で、管理監督職勤務上限年齢（旧特例定年の年齢）に達したときは、管理監督職勤務上限年齢による降任等を行うこととなります。

※ 旧特例定年職員及び新特例定年職員については、人事院規則11—8（職員の定年）第2条等に定められています。

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）

管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）は、次の①・②を行う制度です。

- ① 任命権者は、管理監督職に就いている職員を、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から最初の4月1日までの期間（異動期間）に、管理監督職以外の官職等（他の官職）への降任又は降給を伴う転任をさせる。
- ② 任命権者は、管理監督職勤務上限年齢に達している者を、異動期間の末日の翌日以後、新たに管理監督職に就けることができない（管理監督職から降任等をされた職員を、当該降任等の日以後、新たに管理監督職に就けることができない。）。

管理監督職の範囲

管理監督職勤務上限年齢制の対象となる官職は、次の①から③の官職が該当します。

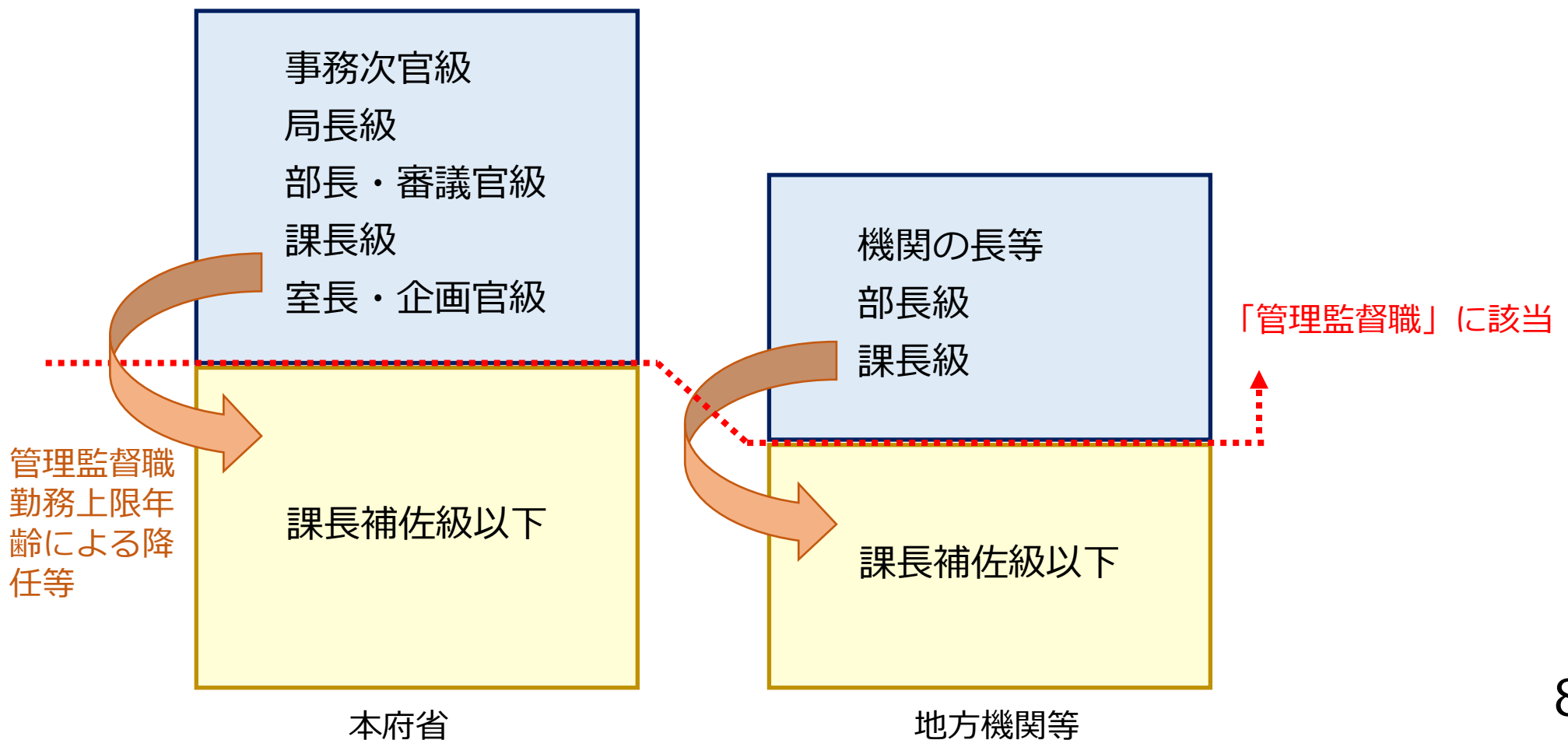
- ① 指定職
- ② 俸給の特別調整額支給官職
- ③ 俸給の特別調整額支給官職に準ずる官職（管理監督職に含まれる官職）※1

ただし、職務と責任の特殊性又は欠員補充の困難性があり、管理監督職勤務上限年齢制を適用することが著しく不相当と認められる官職として人事院規則で定める官職（病院、療養所、診療所等で勤務する医師・歯科医師等）は、「**管理監督職から除かれる官職**」（※2）として、管理監督職の範囲の対象外となります。

※1 具体的な「管理監督職に含まれる官職」は、人事院規則11—11（管理監督職勤務上限年齢による降任等）第2条に定められています。

※2 具体的な「管理監督職から除かれる官職」は、人事院規則11—11第3条に定められています。

<管理監督職の範囲のイメージ>



管理監督職勤務上限年齢

管理監督職勤務上限年齢は、次のとおりです。

- ◆ 原則は、60歳
- ◆ 旧62歳特例定年の管理監督職（事務次官等）は、62歳
- ◆ 旧63歳特例定年の管理監督職（研究所副所長等）は、63歳

※ 管理監督職勤務上限年齢が60歳を超える年齢となる職員の具体的な管理監督職は、人事院規則11—11第4条に定められています。

役職定年制の適用イメージ

管理監督職勤務上限年齢（60歳）
に達した日の翌日
（=60歳の誕生日）

最初の4月1日
（異動期間の末日）

管理監督職（本務）

異動期間

異動期間内に
降任
or
降給を伴う転任
【義務】

異動期間の末日の翌日以後、管理監督職に就くことはできません。原則として、併任であっても管理監督職に就くことはできず、他の管理監督職の併任も解除となります。

定年退職日

※ 異動期間内に、国公法の他の規定により、他の官職への昇任、降任、転任をした場合等は、役職定年制による降任等の対象外となります。

- ① 管理監督職以外の官職
 - ② 管理監督職勤務上限年齢が職員の年齢よりも高い管理監督職
- ※ ①・②をまとめて「他の官職」という。

※ 管理監督職勤務上限年齢による降任又は降給を伴う転任は、国家公務員制度上、「分限処分」に該当しますが、国公法において、**職員の意に反して行うことができるものとして、処分説明書の交付対象外**とされています。

※ ②の官職に異動させた場合、当該官職の管理監督職勤務上限年齢に達した場合は、管理監督職勤務上限年齢制の対象になります。

他の官職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準

管理監督職勤務上限年齢制に関する人事院規則において、任命権者が管理監督職勤務上限年齢による降任等を行う際に、国公法で定める諸原則のほか、次の1から3の基準を遵守しなければならないことを定めています。

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し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の特例（特例任用）

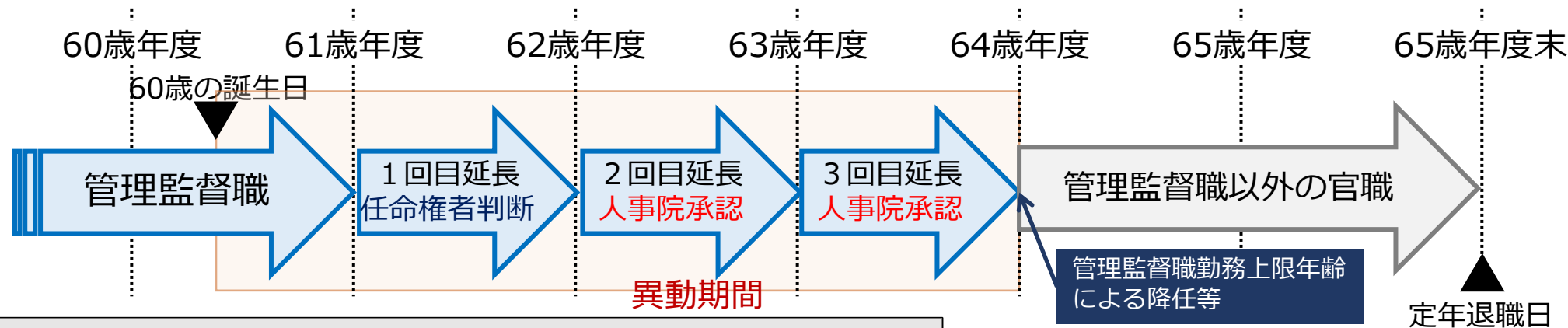
管理監督職勤務上限年齢制の特例として、人事院規則で定める3つの事由のいずれかに該当するときは、任命権者は、他の官職への降任等をすべき管理監督職の職員の異動期間を1年以内の期間で延長して、引き続き管理監督職で勤務させることができます（職員の同意が必要。）。

勤務延長型特例任用 ※職務遂行上の事情や職務の特殊性といった特定の職員に着目

任命権者は、以下の事由に該当する場合、職員の異動期間の末日後も、**異動期間中に就いていた管理監督職に引き続き就かせる**ことができます。

- ① 業務の性質上、当該職員の他の官職への降任等による担当者の交替により当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずること。
- ② 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能若しくは豊富な経験を必要とするものであるため、又は勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の官職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること。

勤務延長型特例任用は、対象職員の異動期間を**最長3年間延長**（初回の異動期間の延長は任命権者の判断、2回目以降の異動期間の延長は人事院の承認が必要。）することができます。



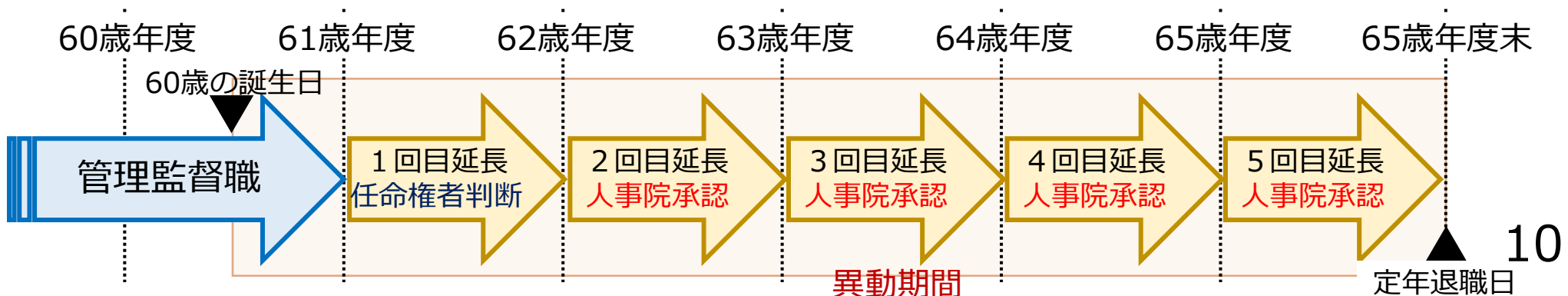
異動可能型特例任用 ※年齢別人員構成等の事情から欠員が生じる複数の管理監督職に着目

任命権者は、以下の事由に該当する場合、異動期間の末日後も、異動期間中に就いていた管理監督職に引き続き就かせるか、当該管理監督職が属する**特定管理監督職群***の他の管理監督職に降任又は転任させることができます。

※ 特定管理監督職群とは、職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職で、欠員補充ができない年齢別人員構成等の特別の事情があるものとして人事院規則11—11第12条で定める管理監督職。

- ③ 特定管理監督職群に属する管理監督職の職制上の段階の標準的な官職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職の適性を有すると認められる職員（管理監督職勤務上限年齢に達した職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、管理監督職を現に占める職員の他の官職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずること。

異動可能型特例任用は、対象職員の異動期間を**最長5年間延長**（初回の異動期間の延長は任命権者の判断、2回目以降の異動期間の延長は人事院の承認が必要。）することができます。



60歳に達した職員の俸給（基本給）

給与法附則第8項の規定に基づき、当分の間、職員の俸給月額（いわゆる基本給）は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、7割水準となります。

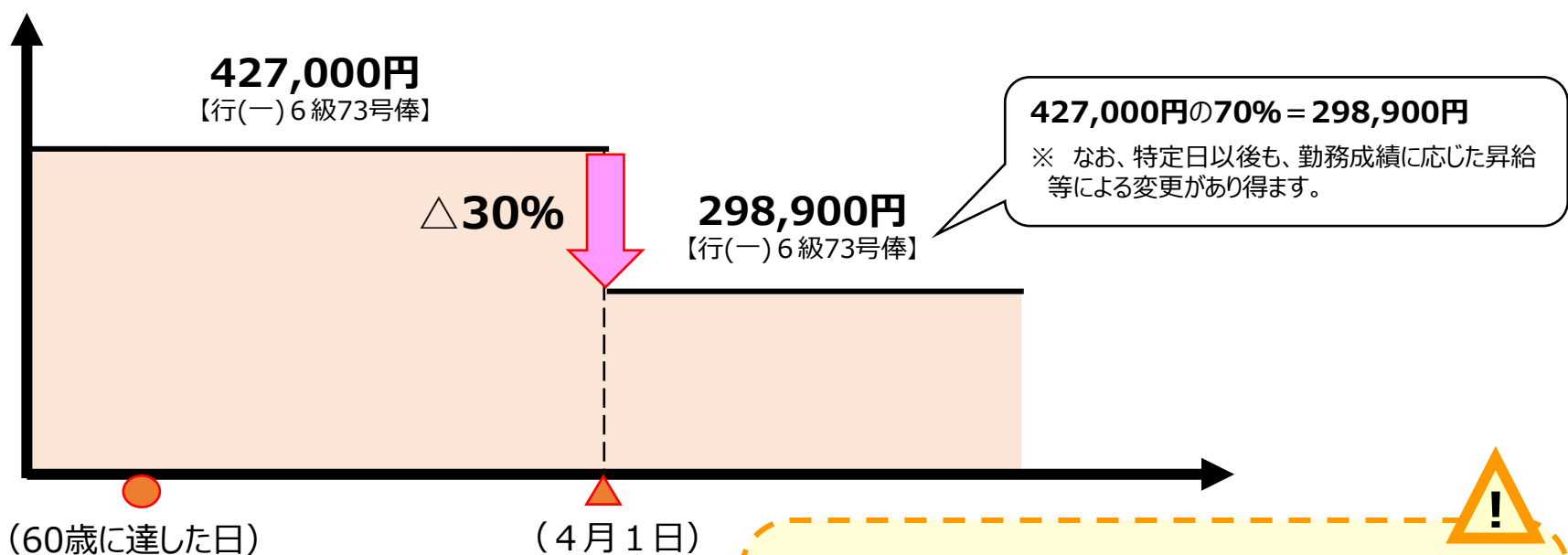
※ 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた場合、7割措置後の俸給月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が俸給として支給されます。（16ページ参照）

俸給月額の7割措置

60歳超職員の俸給月額 = (俸給表の職務の級・号俸に応じた) 俸給月額の70% (70/100)

※ 100円未満四捨五入

職員の俸給月額



※ 令和8年4月1日時点の俸給表による。

7割水準となるのは「誕生日」ではありません。
60歳に達した日以後における**最初の4月1日**以降となります。

※ 各庁の長は、この日に、職員に対して、給与法附則第8項の規定が適用される旨、通知することとしています。

※ 「60歳に達した日」とは、60歳の誕生日の前日をいいます。

(参考) 60歳から7割水準とならない職員

(1) 7割水準となるのが62歳または63歳に達した日以後における最初の4月1日となる職員

- ・旧定年が**62歳**である官職を占める職員（事務次官等）⇒ **62歳**に達した日以後における最初の4月1日
- ・旧定年が**63歳**である官職を占める職員（守衛等の労務職員、研究所副所長等）⇒ **63歳** //

(2) 7割措置の対象とはならない職員

- ・旧定年が65歳である官職を占める職員（医師、歯科医師、研究所長等）
- ・改正後の国公法における特例定年適用官職（66歳～70歳）を占める職員
- ・管理監督職勤務上限年齢制の勤務延長型特例任用をされている職員
- ・勤務延長されている職員（勤務延長前に俸給月額が7割となっている職員を除く。）
- ・臨時的職員等の法律により任期を定めて任用された職員、非常勤職員

(※) 旧定年が60歳以外の職員は、これに相当する職員（例えば、令和5年4月以降に新設された官職を占める職員など）も含め、人事院規則9—147でそれぞれ規定されています。

管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員の俸給 (管理監督職勤務上限年齢調整額)

管理監督職の職員が、管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた場合、前述の俸給月額^Aの7割措置に加えて給与が二重に引き下げられることとなります。そのため、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日(特定日)以後、7割措置後の俸給月額^Bのほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が俸給(基本給)として支給されます。

基本的な算出方法

- ◆ 以下の方法により、管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う降格分に相当する額を算出し、支給します。これにより、管理監督職として受けていた俸給月額^Aの7割水準の額が基本給として支給されます。

$$\text{管理監督職勤務上限年齢調整額} = \text{基礎俸給月額 } A - \text{特定日俸給月額 } B$$

基礎俸給月額

異動日(管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた日)の**前日**に受けていた俸給月額^A×70%の額

※ 100円未満四捨五入

特定日俸給月額

特定日(60歳に達した日後の最初の4月1日)に受ける俸給月額(俸給表の職務の級・号俸に応じた俸給月額^B×70%の額)

※ 100円未満四捨五入

※ 7割措置後の俸給月額は昇給等による変更があり得ますが、管理監督職勤務上限年齢調整額は特定日に算出した額で原則固定されます。

※ 7割措置後の俸給月額と管理監督職勤務上限年齢調整額の合計は、当該職員が現に受ける職務の級の最高号俸の俸給月額(100%水準)を超えることができません。

(参考) 算出例 ※ 令和8年4月1日時点の俸給表による。

例 行(一)の課長(9級2号俸)が、令和8年10月1日に管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う降格をし課長補佐(6級73号俸)となり特定日(令和9年4月1日)に俸給月額^Aの7割措置が適用される場合

→ 特定日以後の俸給(基本給)は $\text{特定日俸給月額 } B + \text{調整額 } (A - B) = \text{372,400円}$ (下図参照)

R8.9.30

異動日前日

10.1

異動日

R9.4.1

特定日

管理監督職として受けていた俸給月額^Aの7割が支給されます。

管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う降格

俸給月額7割措置

A
532,000円×70%
= **372,400円**

A - B
73,500円

管理監督職勤務上限年齢調整額

B
427,000円×70%
= **298,900円**

課長
(9級2号俸)
【532,000円】

100%

管理監督職

課長補佐
(6級73号俸)
【427,000円】

100%

管理監督職以外の官職

課長補佐
(6級73号俸)

70%

管理監督職以外の官職

その他の算出方法

- ◆ 基本的な算出方法により管理監督職勤務上限年齢調整額を算出することが適当でない職員及び管理監督職勤務上限年齢による降任等をされていない職員のうち同様の俸給を支給する職員については、管理監督職勤務上限年齢調整額に関する人事院規則（人事院規則9—148）において、個別に算出方法が設けられています（給与法附則第12項又は第13項の規定に基づく措置）。
- ◆ 個別に算出方法が定められている職員についても、前ページに記載している基本的な算出方法と同様、管理監督職勤務上限年齢による降任等による降格分に相当する額を算出し、支給するという考え方に変わりはありません。
- ◆ この場合の具体的な額は、所属の人事担当・給与担当までお尋ねください。

<個別に算出方法が定められている職員の主な例>

- ① 特例任用された後に管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員
- ② 給与法の改正に伴い管理監督職勤務上限年齢調整額の算定基礎となる俸給月額が改定された職員
- ③ 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた日以後に俸給表の適用を異にする異動をした職員（例：公安職俸給表(コ)→行政職俸給表(-)）
- ④ 国の職員として勤務していなかったため現に管理監督職勤務上限年齢による降任等をされていないが、**地方公務員・独立行政法人等に辞職出向**していた期間中に当該降任等をされたとみなされる職員

(参考) 管理監督職勤務上限年齢による降任等に伴う降格について

- 職員の俸給（基本給）は、俸給表上の「職務の級」及び「号俸」に基づき決定されます。
- 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた場合には、これに伴う降格（下位の職務の級に変更すること）により、俸給（基本給）が減額されることとなります。
- 俸給月額の7割措置に加えて当該降格により給与が二重に引き下げられる職員に対しては、当該降格による給与の減額分に相当する額を管理監督職勤務上限年齢調整額として支給することとしています。

本府省・行政職俸給表(一)の例

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
代表官職 (本府省)	係員 主任		係長		課長補佐		室長		課長	
号俸	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮	1 2 3 4 ⋮

注：図表には、6級と9級の境界線が赤で強調され、6級から9級への移行が「降格」として示されています。また、6級の「課長補佐」から7級の「室長」への移行が「降任」として示されています。

基本給の試算について（俸給月額7割措置を受ける方）

こちらは、令和8年4月2日以降に60歳に達した職員の翌4月1日以後の俸給（基本給）について試算していただくためのページです。

- ◆ お手元にご自身の「給与支給明細書」をご用意の上、ご覧ください。
- ◆ 以下の にご自身の情報をご記入ください。

引き続き非管理監督職（常勤官職）として勤務する場合

- ◆ 当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割水準となります。

[Step1] ご自身の俸給月額をご確認ください。

① 「給与支給明細書」等により、ご自身の俸給表、職務の級及び号俸をご確認ください。

- 俸給表 →
- 級 → 級
- 号俸 → 号俸

(例) 給与支給明細書

給与支給明細書			
給与期間	令和〇年〇月〇日～〇月〇日	支給年月日	令和〇年〇月〇日
組織・所属	〇〇局〇〇課		
職員番号	〇〇〇〇		
氏名	人事 太郎		
俸給表	行(一)	級	6級
		号俸	73号俸

② a～cをもとに俸給表から俸給月額をご確認ください。

- 俸給月額 → 円

※ 俸給表とは、職員の職務の種類ごとに、その職務の級や号俸に応じた俸給月額を定めた表であり、給与法別表において定められています。

<俸給表の確認方法>

- (1) 「給与法」で検索
- (2) 「一般職の職員の給与に関する法律 | e-Gov法令検索」を開く
- (3) 目次から、別表第1～第11のうち該当するものを確認

(例) 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）別表第1イ

イ 行政職俸給表(一)

職員区分	職務の級 号俸	5級	6級	7級
		俸給月額	俸給月額	俸給月額
定年 前再 任用 短時 間勤 務職 員以 外の 職員	1	332,600	366,800	420,700
	...			
	70	405,300	426,300	
	71	405,600	426,600	
	72	405,800	426,800	
	73	406,000	427,000	
	...			

※ 令和8年4月1日時点。

[Step2] 7割措置後の俸給月額を算出してください。

- 60歳超の俸給月額 → 円 × 70% = 円

※ 100円未満四捨五入

60歳に達した日以後における最初の4月1日以後、

円 が俸給（基本給）として支給されます。



- ◆ 諸手当についても、7割水準とするものがあります。詳細は諸手当のページをご確認ください。

管理監督職から降任等後、非管理監督職（常勤官職） として引き続き勤務する場合

- ◆ 管理監督職勤務上限年齢による降任等をされた職員には、当分の間、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、7割措置後の俸給月額のほか、管理監督職勤務上限年齢調整額が俸給として支給されます。これにより、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ます。

[Step1] ご自身の降任等前の俸給月額をご確認ください。

① 「給与支給明細書」等により、降任等前の俸給表、職務の級及び号俸をご確認ください。

□ 俸給表 →

□ 級 → 級

□ 号俸 → 号俸

② 俸給表から俸給月額をご確認ください。

□ 俸給月額 → 円

①及び②の確認方法は、
前ページの（例）をご参照ください。

[Step2] 降任等前の俸給月額を7割水準とした額（基礎俸給月額）を算出してください。

□ 基礎俸給月額 → 円 × 70% = 円
※ 100円未満四捨五入

60歳に達した日以後における最初の4月1日以後、
 円 が俸給（基本給）として支給されます。

※ 基本的な算出方法の場合となります。

eの額は、降任等後に現に受ける職務の級の最高号俸の俸給月額（100%水準※）を超えることができません。
※ 俸給表に規定されている各職務の級の最高の号俸に対応する額です。この額は、降任等後に適用される職務の級により異なります。

- ◆ 諸手当についても、7割水準とするものがあります。詳細は諸手当のページをご確認ください。

（参考）管理監督職勤務上限年齢調整額の試算について

上記基本給（e）を構成する特定日俸給月額（e'）及び管理監督職勤務上限年齢調整額（f）の内訳にご関心のある方は、実際に降任等をした後に以下【Step3】～【Step5】で算出してください。

[Step3] **[Step1]**と同様に、ご自身の降任等後の俸給月額をご確認ください。

□ 俸給表 →

□ 級 → 級

□ 号俸 → 号俸

□ 俸給月額 → 円

※ aとa'の俸給表が異なる場合等、個別の算出方法により差額を算出する必要がある場合があります。（13ページ参照）
詳細については、所属の人事担当・給与担当までお尋ねください。

[Step4] 7割措置後の俸給月額（特定日俸給月額）を算出してください。

□ 特定日俸給月額 → 円 × 70% = 円
※ 100円未満四捨五入

[Step5] 基礎俸給月額と特定日俸給月額との差額を算出してください。

□ 管理監督職勤務上限年齢調整額 → 円 - 円 = 円 15

60歳に達した職員の諸手当

60歳（旧特例定年職員にあっては特例定年年齢）に達した日後の最初の4月1日以後の諸手当は、支給要件を満たす場合、大別して①又は②のとおりに整理されます。

- ① 俸給月額7割措置が適用されない職員に支給される手当額の7割水準とする手当
- ② 俸給月額7割措置が適用されない職員と同額とする手当（7割水準としない手当）

7割水準とする手当

60歳に達した日後の最初の4月1日以後、俸給月額7割措置が適用される職員に支給される次の手当は、俸給月額7割措置が適用されない職員に支給される手当額の7割水準になります。

7割水準の額を基本に新たな額を設定する手当

- ◆ 俸給の調整額
- ◆ 俸給の特別調整額
- ◆ 第一種初任給調整手当
- ◆ 管理職員特別勤務手当
- ◆ 本府省業務調整手当

手当額の算出方法

俸給月額7割措置が適用されない職員の手当額 × 70%
(50円未満切捨て、50円以上100円未満は100円に切上げ)

俸給月額等に連動した額とする手当

- ◆ 専門スタッフ職調整手当
- ◆ 地域手当
- ◆ 広域異動手当
- ◆ 研究員調整手当
- ◆ 特勤勤務手当
- ◆ 特勤勤務手当に準ずる手当
- ◆ 超過勤務手当
- ◆ 休日給
- ◆ 夜勤手当
- ◆ 期末手当
- ◆ 勤勉手当

※ このほか、俸給月額等に連動し、職員ごとに個別に支給額を算出する手当として、第二種初任給調整手当があります。

7割水準としない手当

対象手当

- ◆ 扶養手当
- ◆ 住居手当
- ◆ 通勤手当
- ◆ 在宅勤務等手当
- ◆ 単身赴任手当
- ◆ 特殊勤務手当
- ◆ 宿日直手当
- ◆ 寒冷地手当

参考（俸給の特別調整額の支給水準）

- 俸給の特別調整額適用官職を占める職員
 - ・ 勤務延長型特例任用された職員
→ 10割水準
 - ・ 異動可能型特例任用された職員
→ 7割水準
- 俸給の特別調整額非適用官職を占める職員
→ 支給なし

60歳に達した職員の退職手当

60歳（旧特例定年相当職員にあつては特例定年年齢。以下同じ。）に達した職員の退職手当については、次の①・②が措置されています。

- ① 定年引上げに伴い60歳超の期間の給与が減額される職員に対し退職手当の基本額の計算方法の特例（いわゆる「ピーク時特例」）を適用する措置
- ② 60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率の設定

（参考）退職手当の算定構造

退職手当の額

=

基本額 **A**

+

調整額 **B**

基本額

①退職日の俸給月額

×

②支給率

×

③調整率

（勤続期間、退職理由による）

（官民均衡を図るため一律に乗ずる）

調整額

④職責に応じた加算額

※ 職責の公務への貢献度をよりの確に反映させるよう、在職中のポスト（職務の級等が高い方から5年分（60月分））に応じて加算

退職手当の基本額Aの計算方法の特例（ピーク時特例）

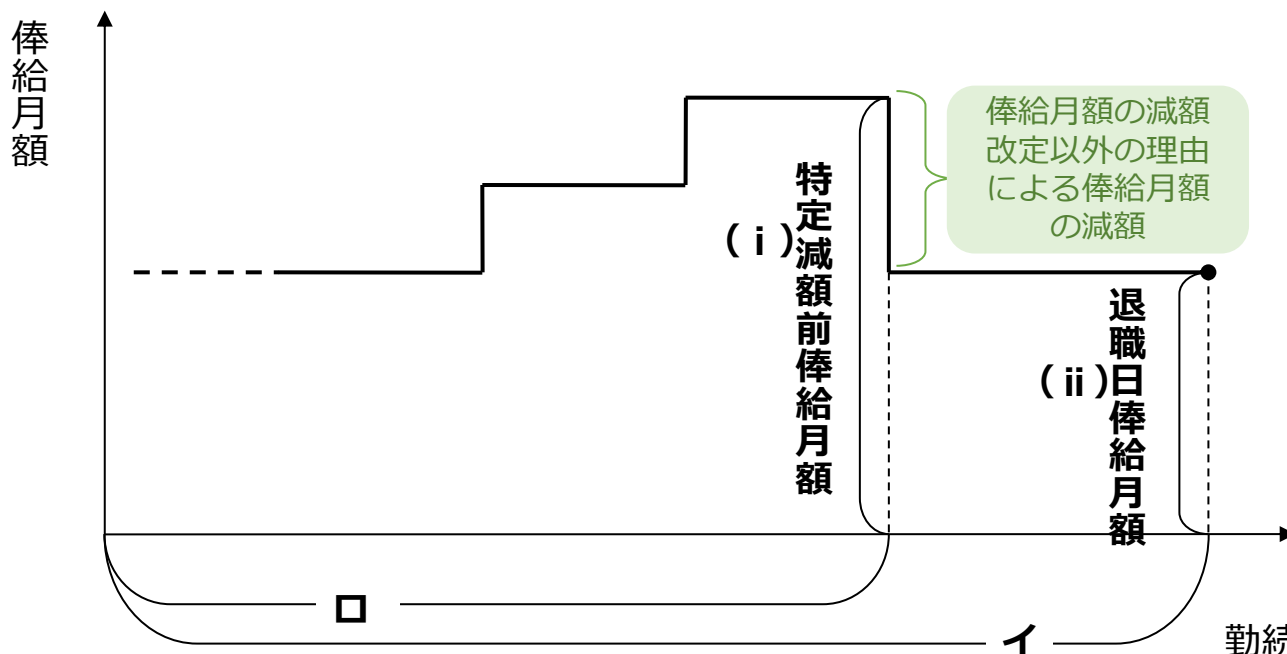
基礎在職期間中に、俸給月額の減額改定以外の理由（降格、俸給表間異動等）によりその者の俸給月額が減額されたことがある場合において、**減額前の俸給月額**（当該理由による減額がなかったものとした場合の俸給月額のうち最も多いもの。特定減額前俸給月額。）が**退職日俸給月額よりも多いときは**、以下の**退職手当の基本額の計算方法の特例（ピーク時特例）**が適用されます。

退職手当の基本額の計算方法に係る特例（ピーク時特例）については、次の場合も適用されます。

- ◆ 職員が60歳に達した日後の最初の4月1日（特定日）以後、7割水準の俸給月額となる場合
- ◆ 管理監督職勤務上限年齢による降任等により俸給月額が減額される場合

この場合の**基本額A**の計算方法は、以下のとおりです。

①特定減額前俸給月額（**i**） × ②減額日前日までの勤続期間に応じた支給率（**□**） × ③調整率
+ ①退職日俸給月額（**ii**） × ②（退職日までの勤続期間に応じた支給率（**イ**） - 減額日前日までの勤続期間に応じた支給率（**□**）） × ③調整率



※ 特定日以後、7割水準の俸給月額となる場合がピーク時特例の適用対象となる際の適用イメージ

(i) 特定減額前俸給月額

特定日前の最も高かった俸給月額

(ii) 退職日俸給月額

退職日の俸給月額（7割水準の俸給月額）

+ 管理監督職勤務上限年齢調整額の合計額

60歳に達した日以後退職する職員の退職手当の支給率A②の設定

60歳に達した日以後、その者の非違によることなく退職した者の退職手当の基本額A（②支給率）については、当分の間、退職事由を「定年退職」として算定されます。

※ 次の職員には適用されません。

- 定年の定めのない者（臨時的職員等法律により任期を定めて任用される職員など）
- 旧特例定年65歳相当職員として内閣官房令で定める職員、特例定年（66歳～70歳）の職員

（補足）定年前早期退職特例措置における当分の間の措置

早期退職募集に応募し、認定を受けて退職する場合の俸給月額A①の割増率は、当分の間、改正前の定年制度下で対象とされる年齢と割増率（※1）が維持されます。（60歳（※2）～64歳の者が応募認定退職する場合は俸給月額は割増されません。）

（※1）一般職員の引上げ前の定年1年前の割増率については、当面の間、「2%」を「3%」とする。

（※2）旧特例定年63歳職員については、当該特例定年の年齢。なお、旧特例定年65歳職員（医師等）の職員については、特例定年（66歳～70歳）が設けられる職員も含めて、これまでどおり64歳まで割増。

（引上げ前の定年年齢が60歳の場合の割増の対象となる年齢と割増率）

	引上げ前の定年 1年前 (59歳)	引上げ前の定年 2年前 (58歳)	引上げ前の定年 3年前 (57歳)	引上げ前の定年 4年前 (56歳)	・・・	引上げ前の定年 13年前 (47歳)	引上げ前の定年 14年前 (46歳)	引上げ前の定年 15年前 (45歳)
①一般職員	3%	6%	9%	12%	・・・	39%	42%	45%
②本省部長級	2%	4%	6%	8%	・・・	26%	28%	30%
③本省局長級	1%	2%	3%	4%	・・・	13%	14%	15%

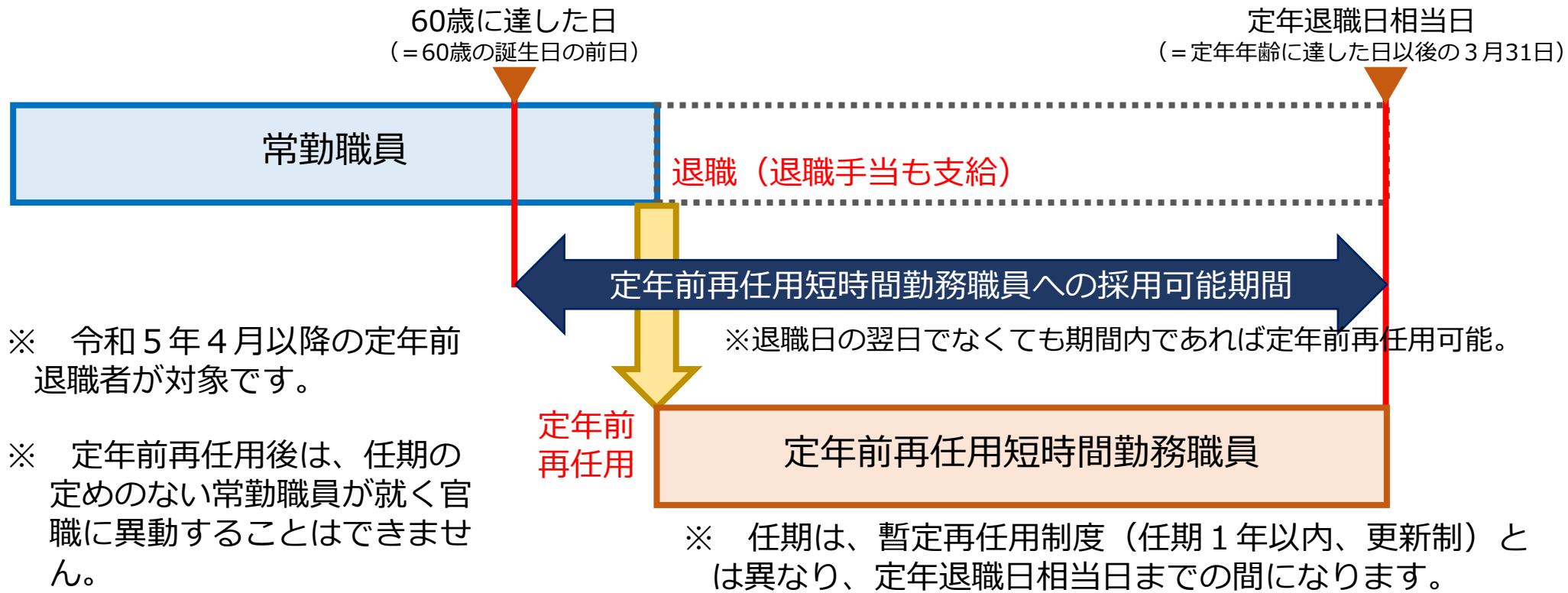
（注）事務次官級は俸給月額の割増の対象外

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、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。

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）までとなります。

定年前再任用短時間勤務制のイメージ



定年前再任用希望者への明示事項・同意

任命権者は、定年前再任用を行うに当たっては、あらかじめ**定年前再任用希望者に次の①から⑥の事項を明示して、同意を得る**こととされています（明示内容を変更する場合も同様）。

- ① 定年前再任用を行う官職に係る職務内容
- ② 定年前再任用を行う日
- ③ 定年前再任用に係る勤務地
- ④ 定年前再任用をされた場合の給与
- ⑤ 定年前再任用をされた場合の1週間当たりの勤務時間
- ⑥ ①～⑤のほか、任命権者が必要と認める事項

定年前再任用の実施

定年前再任用は、次の①・②の情報に基づく選考により行われます。

- ① 能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づく従前の勤務実績
- ② 定年前再任用を行う官職の職務遂行に必要とされる経験又は資格の有無その他定年前再任用を行う官職の職務遂行上必要な事項

定年前再任用を行うか否かは、**任命権者の判断**になります。定年前再任用希望者を定年前再任用しない場合は、任命権者は、**当該定年前再任用希望者にその旨を速やかに通知**することとされています。当該定年前再任用希望者が、なお定年前再任用を希望するときは、任命権者は、当該定年前再任用希望者の定年前再任用ができるよう引き続き検討することとされています。

定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間

定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間は、柔軟な勤務形態を可能とするため、週15時間30分から31時間までの範囲内で定められた時間となり、例えば、4時間勤務や月・水・金の隔日勤務が可能となります。

定年前再任用短時間勤務職員の週休日・勤務時間の割振り（原則）

- ◆ 週休日は、土日を含む2日以上
- ◆ 勤務時間は、1日7時間45分以内

定年前再任用短時間勤務職員の勤務時間の割振り例（勤務時間が1週間当たり23時間15分と定められた場合）

	月	火	水	木	金	土	日
例1	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	週休日
例2	6時間	6時間	6時間	5時間15分	週休日	週休日	週休日
例3	5時間	5時間	5時間	5時間	3時間15分	週休日	週休日

定年前再任用短時間勤務職員の休暇

定年前再任用短時間勤務職員の休暇の種類は、常勤職員と同様です。

定年前再任用短時間勤務職員の年次休暇は、勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲内で、その職員の勤務形態に応じて次の算式により求められる日数になります。

定年前再任用された際の年次休暇は、新たに付与されるため、常勤職員の年次休暇を引き継ぐことはできません。

斉一型定年前再任用短時間勤務職員の場合

（1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一。上記例1のケース）

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日の日数}{5日}$$

不斉一型定年前再任用短時間勤務職員の場合

（斉一型定年前再任用短時間勤務職員以外。上記例2・3のケース）

$$155時間 \times \frac{1週間当たりの勤務時間（1時間未満の端数切上げ）}{38時間45分} \div 7時間45分$$

※ 1日未満の端数は四捨五入

（注）年次休暇を1時間を単位として使用した場合の日への換算

斉一型・・・> 勤務日1日ごとの勤務時間をもって1日、不斉一型・・・> 7時間45分をもって1日

定年前再任用短時間勤務職員の俸給

定年前再任用短時間勤務職員の俸給月額、次の式により算出された額になります。

$$\text{定年前再任用短時間勤務職員の俸給月額 (1円未満の端数は切捨て)} = \frac{\text{職務の級ごとに設定された俸給月額 (基準俸給月額)} \times \text{定年前再任用短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間}}{38時間45分 \text{ (フルタイム勤務職員の1週間当たりの勤務時間)}}$$

行政職俸給表(一) ※令和8年4月1日時点。以下同じ。

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	200,300円	227,800円	269,500円	290,100円	305,700円	331,900円	374,800円
職務の級	8級	9級	10級				
基準俸給月額	409,200円	462,400円	544,100円				

行政職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
基準俸給月額	206,200円	217,300円	235,900円	257,800円	290,200円

専門行政職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	222,700円	254,600円	299,000円	332,200円	374,800円	409,200円	462,400円
職務の級	8級						
基準俸給月額	544,100円						

税務職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	218,300円	245,200円	295,000円	321,900円	336,500円	360,700円	397,000円
職務の級	8級	9級	10級				
基準俸給月額	429,900円	473,500円	544,100円				

公安職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	255,400円	267,500円	272,000円	304,600円	321,900円	336,500円	360,700円
職務の級	8級	9級	10級	11級			
基準俸給月額	397,000円	429,900円	473,500円	544,100円			

公安職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	225,300円	253,800円	298,000円	321,900円	336,500円	360,700円	397,000円
職務の級	8級	9級	10級				
基準俸給月額	429,900円	473,500円	544,100円				

海事職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	233,500円	264,600円	295,300円	337,800円	367,200円	415,600円	486,200円

海事職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
基準俸給月額	227,700円	243,200円	245,200円	267,900円	297,900円	328,800円

教育職俸給表(一)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
基準俸給月額	298,500円	309,800円	332,500円	419,500円	557,300円

教育職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級
基準俸給月額	261,500円	309,200円	327,300円

研究職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
基準俸給月額	230,200円	273,400円	299,200円	343,000円	403,400円	545,800円

医療職俸給表(-)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級
基準俸給月額	312,900円	356,500円	412,800円	488,500円	590,500円

医療職俸給表(二)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	201,300円	227,900円	257,300円	271,300円	297,800円	340,000円	383,400円
職務の級	8級						
基準俸給月額	447,600円						

医療職俸給表(三)

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
基準俸給月額	248,800円	269,700円	277,300円	288,100円	305,100円	343,600円	389,000円

福祉職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
基準俸給月額	214,100円	254,800円	269,600円	304,400円	331,900円	374,800円

専門スタッフ職俸給表

職務の級	1級	2級	3級	4級
基準俸給月額	341,600円	446,700円	503,100円	643,300円

定年前再任用短時間勤務職員の諸手当

定年前再任用短時間勤務職員に支給される手当の例は、次のとおりです。

なお、第一種初任給調整手当及び扶養手当は支給されません。

支給される手当

地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当等、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末・勤勉手当、寒冷地手当、俸給の調整額 等

期末・勤勉手当については、俸給と合わせて適正かつ妥当な水準となる年間給与が確保できるよう、年間合計で2.41月分（行政職俸給表(-)6級以下の職員のうち、成績良好（標準）者の例）が支給されます。

＜令和8年度＞

	6月期	12月期	年間計
期末手当の支給割合	0.7125月分	0.7125月分	1.425月分
勤勉手当の支給割合	0.4925月分	0.4925月分	0.985月分
計	1.205月分	1.205月分	2.41月分

その他の事項

- ◆ サービス、能率、分限、公平、災害補償等の取扱いは、基本的に定年前の職員と同様です。
- ◆ 国際機関への派遣、官民人事交流による交流派遣、法科大学院派遣、自己啓発等休業、配偶者同行休業等は適用除外です。
- ◆ 定年前再任用後は退職手当を支給されません。
- ◆ 任用の期間が2月超であり、かつ「勤務時間が週20時間以上」かつ「報酬月額8万8千円以上」かつ「非学生」である場合には、医療保険は共済組合（短期給付）に加入し、年金保険は厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者）に加入することになります。上記以外の場合には、国民健康保険、共済組合（任意継続組合員）又は被扶養者のいずれかを選択することになります。
- ◆ 勤務時間及び雇用期間に応じて雇用保険に加入することになります。

定年前再任用短時間勤務職員と暫定再任用短時間勤務職員制度の対比

	定年前再任用短時間勤務職員 (国公法60条の2、規則8—21)	暫定再任用短時間勤務職員 (R3国公法等改正法附則5条、規則11—12)
対象者	60歳に達した日以後の定年前退職者 ※ 令和5年3月以前の退職者は対象外	定年退職者 勤務延長後退職者 定年前再任用任期満了退職者 25年以上勤務で退職5年以内の者 など
採用 可能 期間	定年退職日相当日まで	定年年齢※の誕生日から65歳到達年度末 (定年前再任用できる期間を除く。) ※ 令和5年3月以前の退職者は旧定年年齢、 令和5年4月以後の退職者はその年度にお ける定年年齢(引上げ年度においてはその 年度に到達する場合を含む。)
任期	採用の日から定年退職日相当日まで	1年以内(更新可)
勤務条件	従前の再任用短時間勤務職員と同じ ※ 令和7年4月から、住居手当、特地勤務 手当及び寒冷地手当等が支給可能となった。	従前の再任用短時間勤務職員と同じ ※ 令和7年4月から、住居手当、特地勤務 手当及び寒冷地手当等が支給可能となった。
備考	定年引上げ完了後も存続 移行には本人の同意が必要	令和14年3月末まで 移行時に同意は不要(明示は必要)

暫定再任用制度

暫定再任用制度は、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、旧再任用制度と同様の仕組みを措置する制度です。

施行日（令和5年4月1日）前に退職した者の暫定再任用

任命権者は、次に掲げるもののうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用（フルタイム／短時間）することができます。

1. 定年退職又は勤務延長後退職した者（施行日前に勤務延長されて施行日後に退職した者を含む）
2. 25年以上勤続して施行日（令和5年4月1日）前に退職した者のうち、次に掲げるもの
 - ① 当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
 - ② 当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧国家公務員法により再任用又は暫定再任用をされたことがある者
 - ③ 当該退職の日に翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧自衛隊法による再任用又は自衛隊法による暫定再任用をされたことがある者

- ※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする官職の引上げ前の旧定年年齢に達している場合に限りです。
- ※ 再任用制度で再任用されて施行日を迎えた職員は、施行日において暫定再任用職員として採用されたものとみなされます（任期は旧再任用職員としての任期の残任期間と同じ）。
- ※ 指定職への暫定再任用はできません。

施行日（令和5年4月1日）以後に退職した者の暫定再任用

任命権者は、次に掲げるもののうち、65歳に到達する年度の末日までの間にある者を、令和13年度までの間、従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定めて暫定再任用（フルタイム／短時間）することができます。

1. 定年退職又は勤務延長後退職した者
2. 定年前再任用短時間勤務職員として採用された後、任期満了で退職した者
3. 25年以上勤続して施行日（令和5年4月1日）以後に退職した者のうち、次に掲げるもの
 - ① 当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者
 - ② 当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再任用をされたことがある者
 - ③ 当該退職の日に翌日から起算して5年を経過する日までの間に、自衛隊法による暫定再任用をされたことがある者

- ※ 暫定再任用することができるのは、採用しようとする者が、採用しようとする官職のその年度における定年年齢に達している場合（引上げ年度においてはその年度における定年年齢に到達する場合）に限りです。
- ※ 定年前再任用短時間勤務職員として採用することができる場合は、暫定再任用(短時間)職員として採用することはできません。
- ※ 指定職への暫定再任用はできません。

暫定再任用の実施

暫定再任用は、次の①・②の情報に基づく選考により行われます。

- ① 能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づく従前の勤務実績
- ② 暫定再任用を行う官職の職務遂行上に必要とされる経験又は資格の有無その他暫定再任用を行う官職の職務遂行上必要な情報

任期・任期の更新

暫定再任用職員の任期は1年以内で、1年を超えない範囲内で任期を更新することができます。

任期の更新は、暫定再任用職員の更新直前の任期における勤務実績が、その職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に、あらかじめ本人の同意を得た上で行うことができます。

暫定再任用希望者への明示事項・手続

任命権者は、暫定再任用を行うに当たっては、あらかじめ暫定再任用希望者に次の①～⑥の事項を明示する必要があります。

- ① 暫定再任用を行う官職に係る職務内容
- ② 暫定再任用を行う日及び任期の末日
- ③ 暫定再任用に係る勤務地
- ④ 暫定再任用をされた場合の給与
- ⑤ 暫定再任用をされた場合の一週間当たりの勤務時間
- ⑥ ①～⑤のほか、任命権者が必要と認める事項

※ 定年前再任用とは異なり、暫定再任用においては、明示した事項についての職員の同意が必要なものではありません。

※ 明示する事項は具体的である必要はありません。①④⑤の明示は、概括的な職務内容を明示して適用俸給表と職務の級を示すことや、一週間当たりの勤務日数等を明示することで足りる。また、③の勤務地の明示についても、東京都〇〇区程度を明示すれば足りる。

暫定再任用職員の異動

暫定再任用職員も、他の職員と同様、任期の途中であっても他の官職へ異動（昇任、降任又は転任）させることは可能です。

ただし、指定職への異動はできません。また、昇任、降任又は転任によって任期の定めのない常時勤務を要する官職を占める職員のほか、暫定再任用職員以外の任期を定めて任用される職員とすることもできません。

暫定再任用職員の勤務時間

暫定再任用制度においては、定年までと同様のフルタイム勤務（週38時間45分）の官職のほか、短時間勤務の官職に採用することができます。

暫定再任用短時間勤務職員の勤務時間は、週15時間30分から週31時間までの範囲内で定められた時間です。

◆ 暫定再任用短時間勤務職員の週休日・勤務時間の割振り（原則）

- 週休日は、土日を含む2日以上
- 勤務時間は、1日7時間45分以内

◆ 短時間勤務職員の勤務時間の割振り例（勤務時間が1週間当たり23時間15分と定められた場合）

	月	火	水	木	金	土	日
例①	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	7時間45分	週休日	週休日
例②	6時間	6時間	6時間	5時間15分	週休日	週休日	週休日
例③	5時間	5時間	5時間	5時間	3時間15分	週休日	週休日

暫定再任用職員の休暇

暫定再任用職員は、定年前の職員と同様に年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇等を取得することができます。

ただし、暫定再任用短時間勤務職員の年次休暇については、勤務時間等を考慮し、20日を超えない範囲で、その職員の勤務形態に応じて次の計算式により求められる日数となります。

◆ 斉一型短時間勤務職員の場合（1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一。）上記①のケース）

$$20日 \times \frac{1週間の勤務日の日数}{5日}$$

◆ 不斉一型短時間勤務職員の場合（斉一型短時間勤務職員以外。上記例②、③のケース）

$$155時間 \times \frac{1週間当たりの勤務時間（1時間未満の端数切上げ）}{38時間45分} \div 7時間45分$$

（1日未満の端数は四捨五入）

（注）年次休暇を1時間を単位として使用した場合の日への換算

- 斉一型短時間勤務職員……………勤務日1日ごとの勤務時間をもって1日
- 不斉一型短時間勤務職員……………7時間45分をもって1日

※ 暫定再任用された際の年次休暇は新規再任用者として新たに付与されますので、例えば、定年退職日の翌日に暫定再任用されたとしても、定年前からの日数を引き継ぐことはできません。
 なお、任期の更新の場合については、任期満了前の年次休暇を引き継ぎます。

暫定再任用職員の俸給

暫定再任用職員の俸給月額、職務の級ごとに設定された単一の額（俸給表の定年前再任用短時間勤務職員の欄に掲げる基準俸給月額。暫定再任用短時間勤務職員については、38時間45分に対する1週間当たりの勤務時間の割合を乗じて得た額）になります。

◆ 暫定再任用短時間勤務職員の俸給月額の計算式

暫定再任用短時間勤務職員の俸給月額（1円未満の端数は切捨て） =

$$\text{職務の級ごとに設定された俸給月額} \times \frac{\text{暫定再任用短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間}}{\text{38時間45分}} \\ \text{(フルタイム勤務職員の1週間当たりの勤務時間)}$$

※ 各俸給表の俸給月額は、21ページの定年前再任用短時間勤務職員の俸給月額と同一です。

暫定再任用職員の諸手当

暫定再任用職員に支給される手当の例は、次のとおりです。

なお、第一種初任給調整手当及び扶養手当は支給されません。

支給される手当

地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特勤勤務手当等、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末・勤勉手当、寒冷地手当、俸給の調整額 等

期末・勤勉手当については、俸給と合わせて適正かつ妥当な水準となる年間給与が確保できるよう、年間合計で2.41月分（行政職俸給表(-)6級以下の職員のうち、成績良好（標準）者の例）が支給されます。

<令和8年度>

	6月期	12月期	年間計
期末手当の支給割合	0.7125月分	0.7125月分	1.425月分
勤勉手当の支給割合	0.4925月分	0.4925月分	0.985月分
計	1.205月分	1.205月分	2.41月分

その他の事項

- ◆ サービス、能率、分限、公平、災害補償等の取扱いは、基本的に定年前の職員と同様です。
- ◆ 国際機関への派遣、官民人事交流による交流派遣、法科大学院派遣、自己啓発等休業、配偶者同行休業等は適用除外です。
- ◆ 暫定再任用後の退職については退職手当を支給されません。
- ◆ 暫定再任用フルタイム勤務職員については、任用の期間が2月超の場合には採用の時点から共済組合員となり、短期給付（医療保険）と長期給付（厚生年金保険（第2号厚生年金保険被保険者）、退職等年金給付）が適用されます。
- ◆ 暫定再任用短時間勤務職員については、任用の期間が2月超であり、かつ「勤務時間が週20時間以上」かつ「報酬月額8万8千円以上」かつ「非学生」である場合には、医療保険は共済組合（短期給付）に加入し、年金保険は厚生年金保険（第1号厚生年金被保険者）に加入することになります。上記以外の場合には、国民健康保険、共済組合（任意継続組合員）又は被扶養者のいずれかを選択することになります。
- ◆ 暫定再任用フルタイム勤務職員は雇用保険に加入、暫定再任用短時間勤務職員は勤務時間及び雇用期間に応じて雇用保険に加入することになります。

国家公務員の雇用と年金の接続

「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）において、国家公務員の雇用と年金を接続するため、当面、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。）が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとしてされています。

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）において、定年引上げ期間（令和5年4月1日から令和13年3月31日まで）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、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとしてされています。

定年退職年度と公的年金の支給開始年齢の関係

再任用年度 定年退職年度	再任用年度													
	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
平成25年度	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳									
平成26年度		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	【平成26年度以降】満額年金の支給開始年齢は満65歳。							
平成27年度			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳							
平成28年度				61歳	62歳	63歳	64歳	65歳						
平成29年度					61歳	62歳	63歳	64歳	65歳					
平成30年度						61歳	62歳	63歳	64歳	65歳				
令和元年度							61歳	62歳	63歳	64歳	65歳			
令和2年度								61歳	62歳	63歳	64歳	65歳		
令和3年度						満65歳になるまで無年金。			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	

（注）年齢は、その年度内に到達する年齢を示す。

国家公務員の高齢期雇用については、平成13年度から始まった公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに対応し、同年度に60歳定年後の継続勤務のための任用制度として新たな再任用制度が施行され、多くの職員が再任用されてきたところである。

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も段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していくため、人事院の「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」（以下「意見の申出」という。）の趣旨、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）に掲げられている高年齢者雇用に係る基本的理念や事業主の責務規定の内容等を踏まえ、当面、下記のとおり、定年退職する職員（勤務延長後退職する職員を含む。以下同じ。）が公的年金の支給開始年齢（以下「年金支給開始年齢」という。）に達するまでの間、再任用を希望する職員については再任用するものとする。国家公務員の雇用と年金を確実に接続することとする。

記

①（定年退職する職員の再任用）

定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、退職日の翌日、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の4の規定又は自衛隊法（昭和29年法律第165号）第44条の4の規定に基づき、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、常時勤務を要する官職（以下「フルタイム官職」という。）に当該職員を再任用するものとする。ただし、当該任命権者は、職員の年齢別構成の適正化を図る観点から再任用を希望する職員をフルタイム官職に再任用することが困難であると認められる場合又は当該職員の個別の事情を踏まえて必要があると認められる場合には、当該職員が年金支給開始年齢に達するまで、国家公務員法第81条の5の規定又は自衛隊法第44条の5の規定に基づき、短時間勤務の官職に当該職員を再任用することができる。

②（能力・実績主義と再任用しない者の要件）

再任用職員も含めた職員全体のモチベーションの維持向上と意欲と能力のある人材の最大限の活用の観点から、能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を徹底するとともに、そのための環境を整備する。再任用を希望する者が国家公務員法第38条若しくは第78条の規定又は自衛隊法第38条若しくは第42条の規定に基づく欠格事由又は分限免職事由に該当する場合には、上記①は適用しない。

⑤（一定の管理職を再任用する際の官職）

人事の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、本府省の局長、部長、課長等（本府省の職制上の段階の標準的な官職が局長、部長又は課長に相当するものをいう。）については、再任用職員を任用しないものとする。

国家公務員の定年引上げに向けた取組指針（抄）

3 その他、定年引上げに向けて重点的に取り組むべき事項

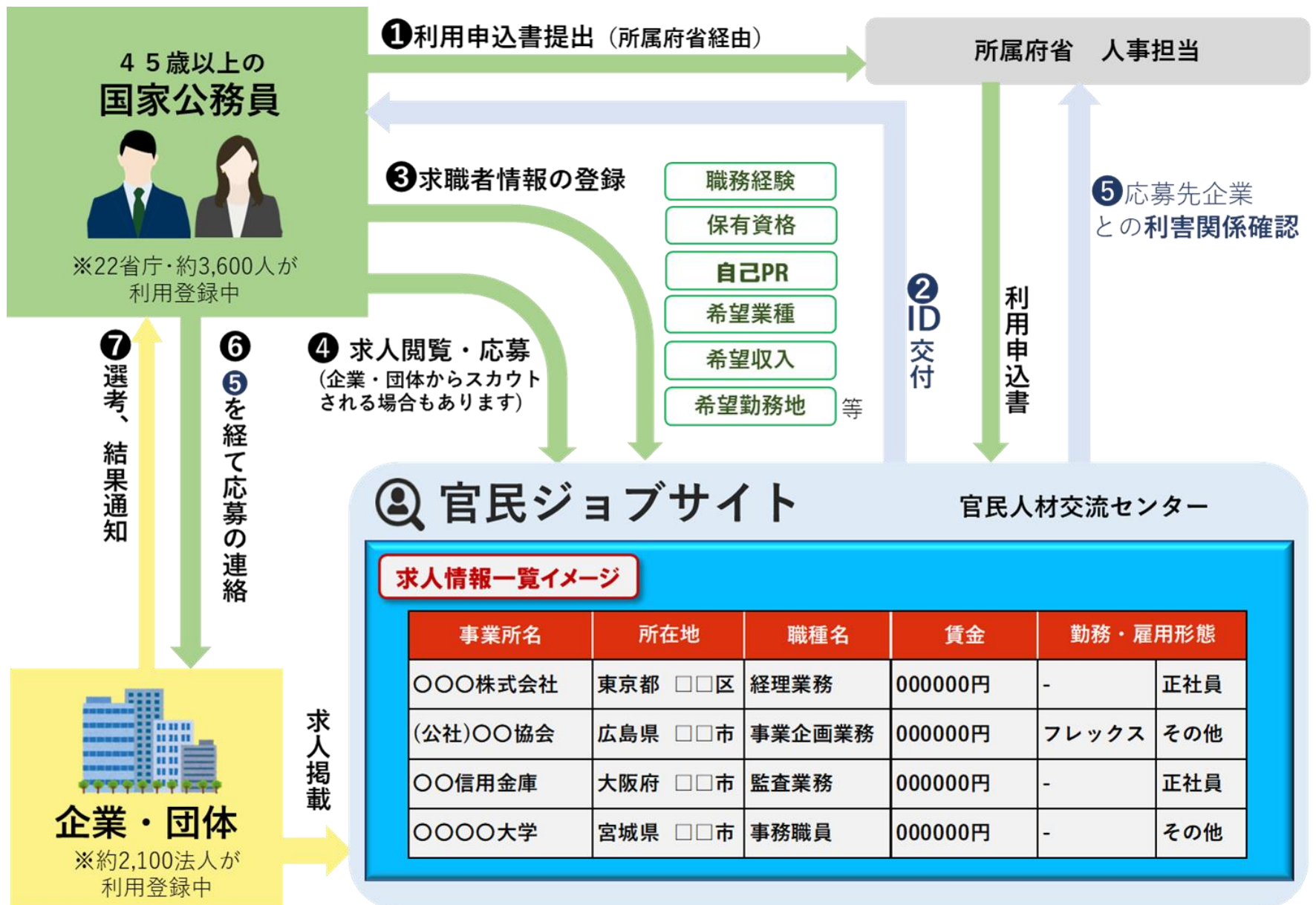
(4) 定年引上げ期間中の雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金を確実に接続するため、定年引上げ期間（令和5年4月1日から令和13年3月31日まで）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、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとする。

インフォメーション

公務外への再就職支援

内閣府官民人材交流センターでは、45歳以上の国家公務員が再就職に利用できる求人情報サイト（官民ジョブサイト）を運営しています。所属府省等の人事担当を通じて利用申込みできます。



<官民ジョブサイトの特長>

45歳以上の国家公務員向けの求人のみ掲載しています。

60歳前後の方を中心に多くの方が様々な企業・団体に再就職しています。全国の求人が掲載されています。

再就職規制に抵触しないか確認が行われるので在職中でも安心です。

離職時期は決めていないが、とりあえず求人を見たいという方も歓迎です。

早い時期から求人の実例を見ることで、中長期的なキャリアプランの参考にもなります。

国家公務員の登録情報を利用した企業・団体からのスカウト機能もあります。

経歴・資格等によるスカウトです。企業・団体は、氏名など個人が特定できる情報を見ることはできません。

内閣府官民人材交流センターホームページ

<https://www8.cao.go.jp/jinzai/kyuzin.html>

官民ジョブサイト（求人・求職者の情報提供サービス） リーフレット

https://www8.cao.go.jp/jinzai/pdf/jigyom/leaf_kyushoku.pdf

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/seisaku/kyuyoshogaisekai/top.html>

- ◆ 国家公務員共済組合連合会 年金相談・年金試算

https://www.kkr.or.jp/nenkin/soudan_shisan/

- ◆ 日本年金機構 ねんきんネット

https://www.nenkin.go.jp/n_net/index.html