5　定年の引上げの円滑な実施に向けた対応

定年の段階的な引上げが各府省等で円滑に行われるよう、各府省等に対し、60歳以降に適用される任用、給与、退職手当の制度を取りまとめた情報提供パンフレット等を提供するとともに、本府省及び地方機関等の人事担当者等を対象に、定年の段階的引上げに関する各種制度について理解を深めてもらうため、オンライン形式による制度説明会を令和７年５月及び12月に実施した。また、定年の引上げに関して職員から多く寄せられた質問をＦＡＱとして取りまとめ人事院ホームページにて公開している。

第２節　生涯設計セミナーの実施等

人事院の本院及び各地方事務局（所）では、主に40歳台及び50歳台の職員を対象に、定年・再任用、退職手当、公的年金等の制度、定年後の仕事の選択、定年後の家計、健康管理等に関する情報や参加職員による討議を通して生涯設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施している。令和７年度は、対面形式で19回、オンライン形式で11回実施し、1,031人が参加した。

また、職員が生涯設計を考える際に役立つ具体的な情報をまとめた冊子「新たなステップを踏み出すために（令和７年度版）」を作成、配付するとともに、人事院ホームページにも掲載している。

第５章　職員の勤務環境等

第１節　勤務時間及び休暇等

職員の勤務時間・休暇等は、職員の基本的な勤務条件であり、国公法第28条の情勢適応の原則の適用を受けて、勤務時間法において具体的事項が定められている。人事院は、同法の実施の責めに任ずることとされており、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等を制定するとともに、実際に制度の運用に当たる各府省と協力して、職員の適正な勤務条件の確保に努めている。

なお、職員の勤務時間・休暇等の変更に関しては、勤務時間法において、人事院は勤務時間・休暇等の制度に関する調査研究を行い、その結果を国会及び内閣に報告するとともに、必要に応じ、適当と認める改定を勧告することとされている。

1　超過勤務・年次休暇の使用の状況

職員の勤務時間は、原則として１日７時間45分、週38時間45分とされているが、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、超過勤務を命ずることができる。超過勤務の状況について、令和７年国家公務員給与等実態調査によると、令和６年の年間総超過勤務時間数は、全府省平均で219時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では376時間、本府省以外では181時間であった。また、超過勤務時間が年360時間以下の職員の割合を見ると78.9％であった。

また、国家公務員の超過勤務については、規則15―14により、超過勤務を命ずることができる上限を設定している。ただし、大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務に従事する職員に対しては、上限を超えて超過勤務を命ずることができる。令和６年度の超過勤務の上限を超えた職員の状況は、表５のとおりである。

表5　**上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況**

(1) 他律部署

	全体		本府省		本府省以外	
いずれかの上限を超えた職員	11,925人	15.5%	10,747人	26.7%	1,178人	3.2%

（注）1　「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月100時間未満」、「年720時間以下」、「2～6月平均80時間以下」及び「月45時間超は年6回まで」の4つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2　数値は、それぞれにおける他律部署の年度末定員の総数を100％とした場合のものである。
3　令和6年4月から令和7年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和6年7月から令和7年6月までの状況である。

(2) 自律部署

	全体		本府省		本府省以外	
いずれかの上限を超えた職員	17,263人	8.4%	1,630人	14.7%	15,633人	8.0%

（注）1　「いずれかの上限を超えた職員」とは、「1月45時間以下」及び「年360時間以下」の2つの上限のうち、いずれかの上限を超えた職員である。
2　数値は、それぞれにおける自律部署の年度末定員の総数を100％とした場合のものである。
3　令和6年4月から令和7年3月までの状況である。ただし、公正取引委員会、財務省及び国税庁は、令和6年7月から令和7年6月までの状況である。

職員の年次休暇は、原則として１年につき20日とされ、令和７年国家公務員給与等実態調査によると、令和６年の１人当たり平均使用日数は16.3日であり、組織区分別に見ると、本府省では14.4日、本府省以外では16.7日となっていた。

2　勤務時間・休暇制度等に関する調査研究

⑴　公務における勤務時間・休暇制度等運用状況調査

公務における勤務時間・休暇制度等の適正な運用を図るとともに、これら制度の検討に資するため、国の官署を対象に、勤務時間、休暇、育児休業等に関する諸項目について、その運用状況の調査を実施している。

令和７年度は、各地方事務局（所）において、42官署について調査し、各官署における勤務時間・休暇制度等の運用実態を把握するとともに、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

調査の結果、全体的にはおおむね良好に処理されていると認められたものの、一部に法規の理解不足等に起因する誤りが認められたので、その是正の確保を図るため、必要な指導を行った。

令和６年度までの調査結果については、誤りやすい事例や特に注意を要する不適正事例を各府省に示し、勤務時間・休暇制度等の適正な運用の徹底を図った。

また、第１部第２章第３節１に記載した勤務時間の管理等に関する調査では、対象となる職員ごとに記録された在庁時間と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行っている。

令和７年度は、上記に記載した地方の42官署に加え、勤務時間調査・指導室において本府省の18機関及び地方の５官署を直接訪問して調査を実施し、合計で約2,500人の直近１月分の在庁時間と超過勤務時間のデータを突合した。その結果、超過勤務時間はおおむね適正に管理されていたものの、一部で超過勤務時間が適正に記録されていない事例があり必要な指導を行った。その後、該当府省において適切な対応がなされ、超過勤務手当の追給や返納などが行われた。

さらに、他律部署・特例業務の範囲を必要最小限のものにするとともに、月100時間等の上限を超える超過勤務を命じる場合の特例業務の範囲をより慎重に判断するなど、長時間の超過勤務の最小化に向けた取組を着実に進めるよう指導等を行った。

⑵　民間企業の勤務条件制度等調査

国家公務員の勤務条件の諸制度を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年、「民間企業の勤務条件制度等調査」を行っている。

令和６年の調査は、全国に所在する企業規模50人以上の企業のうち、無作為に抽出した7,527社を対象として、令和６年10月１日現在における労働条件等の諸制度について調査を実施した。

第２節　健康安全対策

職員の健康の保持増進を図るとともに、職場の安全を確保するための基準として、規則10―４（職員の保健及び安全保持）等を定めている。これらの規則に従い、各府省は健康安全管理のための措置を実施しており、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、基準についての指導、調整等を行っている。

1　健康の保持増進

⑴　健康診断の実施

一般定期健康診断は、各府省において、規則10―４等の規定に基づき、肺の検査、循環器検査、胃の検査など必要な検査項目について実施されている。