(ｲ)　期末・勤勉手当

勤勉手当の支給割合が引き下げられたことに伴い、平成21年12月期及び平成22年度以降の成績率の基準を定めるため、規則９―40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

(ｳ)　非常勤の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当については、平成21年給与勧告の俸給表引下げにあわせて支給限度額が引き下げられたことに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす範囲の額を引き下げるため、規則９－１（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

(ｴ)　年間調整

改正法では、給与の年間調整として、平成21年４月から改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を同年12月に支給する期末手当により行うこととしている。この措置の実施に関し、同年４月１日から改正法の施行日の前日までの期間において在職しなかった期間等がある職員の取扱いなど規則で定めることとされている事項等を定めるため、新たに規則９―125（平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置）を制定した。

(ｵ)　その他

俸給表の引下げ改定に伴い、規則９―120（平成17年改正法附則第11条の規定による俸給）の一部を改正するとともに、新たに規則９―124（平成21年改正法附則第２条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける任期付研究員等の俸給月額の切替え）を制定した。

イ　労働基準法の改正を踏まえた給与法改正に関するもの

(ｱ)　超過勤務手当

平成22年４月１日から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げが実施されることとなった。それに伴い、超過勤務手当の支給割合の引上げの対象としない勤務（日曜日又はこれに相当する日の勤務）等について規定するため、規則９―97（超過勤務手当の支給割合）を全部改正し、題名も超過勤務手当とした。

(ｲ)　超勤代休時間

平成22年４月１日から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて超勤代休時間を指定することができる制度が新設されることとなった。それに伴い、超勤代休時間を指定できる期間、超勤代休時間を指定する時間数の算定方法及び超勤代休時間の単位等について規定するため、規則15―14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部を改正した。

第３節　公務員の高齢期の雇用問題に関する検討

○　公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成25年度から定年年齢を段階的に65歳まで延長することを提言した。
○　定年延長の実現に向けて、給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策を検討する。
○　再就職のあっせん禁止に伴う60歳定年まで勤務できる環境整備について、政府全体として検討すべき課題であり、人事院としても必要な取組を行う。

１　65歳までの段階的な定年延長の提言とその実現に向けた取組

平成25年度以降、現在60歳から支給されている公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60歳で定年退職しても年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生することとなる。このため、民間企業においては、既に、定年年齢の65歳以上への段階的引上げ、高年齢者が希望するときは定年後も引き続いて雇用する継続雇用制度の導入又は定年制度の廃止のいずれかの措置を行うことが法律によって義務付けられている。公務においても、職員が高齢期の生活に不安を覚えることなく、職務に専念できる環境を整備する必要がある。

人事院では、平成19年９月から、学識経験者を中心とする「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催し、民間企業、各府省、職員団体からのヒアリングを含め、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について、幅広く検討が進められた結果、平成21年７月に「最終報告」が取りまとめられた。

「最終報告」では、65歳までの雇用を実現するとの国の高齢者雇用施策を踏まえ、組織活力と公務能率を確保するための方策、総給与費の増加を抑制するような給与制度上の措置等を講じながら、各府省において65歳までの雇用維持を実現可能とするための人事管理を具体化し、平成25年度から、段階的に定年年齢を60歳から65歳に引き上げるべきことを基本とした提言がなされた。

人事院は、「最終報告」を踏まえ、平成21年８月の給与勧告時の報告において、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年年齢を平成25年度から段階的に65歳まで延長することが適当であるとの考えを示した。

今後、定年延長を実現していく上では、国民の理解と納得を得る必要があり、総給与費の増大を抑制するための給与制度の見直しや組織活力及び公務能率を高めるための人材活用方策などを講じながら、採用から退職に至るまでの公務員の人事管理全体を早急に見直していくことが必要である。人事院としては、平成22年中を目途に具体的な立法措置のための意見の申出を行うことができるよう、平成21年度は関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら検討を進めた。

２　再就職のあっせん禁止に伴う60歳定年まで勤務できる環境の整備

一方、60歳までの公務員の人事管理に関しては、これまで、幹部公務員等は、一定年齢になると組織の新陳代謝のために勧奨を受けて退職し、主に各府省のあっせんによって再就職するという慣行が存在した。こうした各府省による再就職のあっせんは、いわゆる「天下り」に対する国民の厳しい批判を踏まえ、国家公務員法等の一部を改正する法律（平成19年法律第108号）に基づき、平成21年末をもって禁止されることとされていたが、鳩山政権発足後の平成21年９月には、各府省による再就職のあっせんを直ちに禁止するとの方針が示された。

再就職のあっせんの禁止に伴い、これまで60歳定年前に公務外に転出していた職員が引き続き公務内で勤務することとなれば、これらの職員が占める上位のポストに空きが生じず、後に続く中堅層の昇進が遅れることとなるほか、当面、退職者数が少なくなることに伴って、定員の枠内では新規採用も抑制せざるを得なくなるなどの影響を生じることとなる。

今後は、喫緊の課題である定年まで勤務できる環境を整備するため、能力・実績主義に基づく厳格な昇進管理を進めるとともに、専門性をいかした人材の公務内外での活用方策などについて政府全体として検討していく必要があると考えられ、人事院としても、関係機関等と連携しつつ、必要な取組を行っていくこととしている。

第４節　勤務環境の整備等

○　男性の育児休業取得率の向上を目指し、育児休業法の改正に関する意見の申出を行った。
○　育児休業等制度の整備に併せて、育児や介護を行う職員の両立支援制度の充実を図るため、介護のための短期休暇制度の新設等を行った。
○　超過勤務の縮減は、政府全体として喫緊に取り組む必要のある課題であり、全府省において計画的な在庁時間の縮減に取り組んだ。
○　メンタルヘルス対策のためのガイドブックを初めて作成し全職員に配付するなど、心の不調の早期発見・早期対応策の充実を図った。
○　日々雇用の非常勤職員の地位の安定を図るため、臨時的な業務の必要に応じて、会計年度内で任期を設定して任用する仕組みとする方向で準備を進めている。

１　育児休業法の改正に関する意見の申出

(1)　意見の申出の経緯

我が国が直面している急速な少子化に対応するためには、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備することが重要な課題となっている。