○　被収容者に対する暴行等不適正処遇事案

法務省広島少年院において、法務教官が複数の被収容者に暴行を加えるとともに、陵辱・加虐の行為をなし、特別公務員暴行陵虐罪で起訴された行為者４人に対して免職の処分が行われた。また、当該事案の真相究明を怠るなどした監督職員５人及び暴行等が行われた現場に立ち会いながら黙認するなどした職員９人に対して懲戒処分が行われた。

また、各任命権者は、懲戒処分が行われるべき事件が刑事裁判所に係属している間においても、人事院の承認を経て（職員が、公判廷における供述等により、懲戒処分の対象とする事実で公訴事実に該当するものがあることを認めている場合には、人事院の承認があったものとして取り扱うことができる。）、適宜、懲戒処分を行うことができることとされている。平成21年においては、９府省等で18人（免職16人、停職２人）に対して処分が行われた。

第３節　兼業

1　営利企業の役員等との兼業

国公法第103条並びに規則14―17（研究職員の技術移転事業者の役員等との兼業）、規則14―18（研究職員の研究成果活用企業の役員等との兼業）及び規則14―19（研究職員の株式会社の監査役との兼業）により、研究職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、営利企業の役員等の職を兼ねることができるとされているが、平成21年において、所轄庁の長等が新たに承認をしたという人事院への報告はなかった（表８）。

［表８］　研究職員による営利企業の役員兼業の承認者数

（単位：人）

項目＼年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成21年末現在兼業者数
技術移転事業者の役員兼業	0	0	0	0	0	0
研究成果活用企業の役員兼業	3	0	0	0	0	0
株式会社の監査役兼業	0	0	0	0	0	0

㈱１　「技術移転事業者の役員兼業」とは、研究職員が、技術に関する研究成果を、特許権等の譲渡、専用実施権の設定等により、民間事業者に対し移転する事業を実施する技術移転事業者（ＴＬＯ）の役員等の職を兼ねる場合をいう。

２　「研究成果活用企業の役員兼業」とは、研究職員が、研究成果（自ら創出したもの）を活用する事業を実施する企業の役員等の職を兼ねる場合をいう。

３　「株式会社の監査役兼業」とは、研究職員が、監査役の職務に従事するために必要な知見を職務に関連して有して、株式会社の監査役の職を兼ねる場合をいう。

2　自営に係る兼業

国公法第103条及び規則14―８（営利企業の役員等との兼業）により、職員は、所轄庁の長等の承認があった場合は、自ら営利企業を営むことができるとされている。所轄庁の長等が承認したとして、各府省等から人事院に報告のあった承認件数の合計は、平成21年は109件であった。自営に係る兼業の主な内容は、マンション・アパート、駐車場、土地の賃貸などである。

3　株式所有による経営参加の報告

国公法第103条及び規則14―21（株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある職員の報告等）により、職員は、株式所有により営利企業の経営に参加し得る地位にある場合は、所轄庁の長等を経由して人事院に報告し、人事院が職務遂行上適当でないと認める場合は、その旨を当該職員に通知すること等が定められている。平成21年において、当該報告はなかった。

第９章　職員の生涯設計

本格的な高齢社会の進展に対応し、再任用制度の円滑な実施や、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供等の施策を進めてきている。

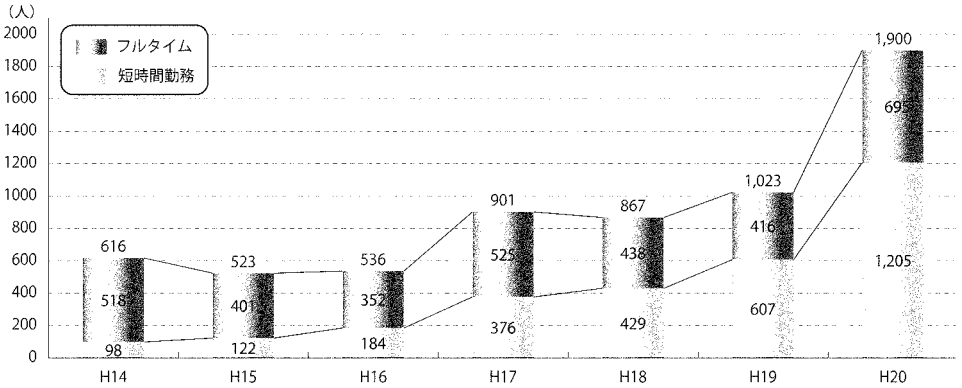
1　再任用制度の実施

平成13年度から新たな再任用制度が導入されているが、その目的は、公的年金の基礎年金相当部分の支給開始年齢の段階的な引上げに対応し、職員が定年退職後の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう雇用と年金との連携を図るとともに、長年培った能力・経験を有効に発揮できるようにするためである。

再任用制度の円滑な実施とその一層の活用を図るため、本府省及び地方機関を対象として高齢対策担当者連絡会議を開催するとともに、平成21年度に定年退職となるすべての職員及び人事担当者を対象として、本制度の概要や必要な情報を掲載したパンフレットを配布するなど、本制度の周知・啓発、必要な情報の提供に努めた。また、高齢者が働きやすい環境を整備していくための工夫等を把握し、各府省に情報提供することなどを目的として、実際に再任用された職員が働く官署の人事担当者と意見交換を行うなど各府省の取組を支援した。

平成20年度に再任用された職員は2,238人である。このうち給与法適用職員は26府省1,900人（フルタイム勤務職員695人、短時間勤務職員1,205人）で、前年度に比べ877人増加している（図９）。また、特定独立行政法人では、６法人338人が再任用された。

［図９］　年度別再任用職員数（給与法適用職員）



2　定年後の生活設計支援

50歳台の職員に対して、再任用制度や退職共済年金制度などに関する情報を付与し、参加職員による討議等を通して定年後の生活設計について考える機会を提供する「生涯設計セミナー」を実施した。

定年後の家計、健康管理等を考える際に役立つ具体的な情報及び自己の能力、知識、経験などを活かして職員が主体的に行う公務外への再就職の心構えやノウハウ、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、配布した。

また、人事院ホームページの「国家公務員生涯設計総合情報提供システム」（http://www.jinji.go.jp/shougai-so-go-joho）では、定年・再任用制度、退職手当・共済年金制度、医療保険制度、定年後の仕事の選択、定年後の家計等、職員が生涯設計を考える際に必要となる情報を総合的に提供している。

3　定年退職等の状況

国公法による定年制度の定年年齢は、一部を除き原則60歳となっており、定年年齢を60歳とすることが著しく不適当な官職については、61歳～65歳の範囲内で定める年齢とされている。

また、定年の特例として、職員が定年退職すると公務の運営に著しい支障が生じ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。