級別定数については、行政需要の増大や行政の複雑・多様化等に伴う業務の変化に対応し、能率的な行政運営を推進するとともに、適正かつ安定した人事運用を確保するため、毎年、所要の見直しを行うこととしている。平成24年度においても、公務組織の円滑な運営及び職員の士気の維持・高揚を図る必要性並びに職員構成の変化による世代間の大きな不公平や府省間の著しい不均衡が生じないこと等に配慮しつつ、職務・職責の内容・程度、職務の遂行に必要な資格、能力や経験等の内容に応じた適切な給与上の評価を行うとともに、必要性の薄くなった定数については積極的に回収を進めるなど、各府省の実情を踏まえ、所要の改定を行った。

⑵　職務の級の決定等の審査

職員の採用、昇格、昇給に当たっての給与決定については、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）等に定める基準に従い、各府省において決定できることとしている。ただし、本府省の企画官等の標準的な職務の級である行政職俸給表㈠７級以上の上位級への決定において基準どおりでない例外的な給与決定に係る案件や、民間における特に有用な知識・経験を有する者の初任給決定における特例的な決定を行う案件等については、人事院への協議を必要としている。このため、人事院は各府省からの個別の協議に応じ、審査を行った。

3　独立行政法人等の給与水準の公表

総務大臣が定める給与水準公表のガイドライン等に基づき、独立行政法人、国立大学法人、特殊法人及び認可法人等の給与水準が公表されている。人事院は、これら法人（平成24年度206法人）による給与水準の公表に当たり、各法人と国家公務員との給与の比較指標等を作成､提供するなど、専門機関として必要な協力を行った。

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、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。

第１節　定年退職及び再任用制度等の状況

1　定年退職及び勤務延長の状況

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（例：医師65歳、事務次官62歳）。

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（期限は１年以内。再延長も可能だが、通算で最長３年まで）が設けられている。

定年退職及び勤務延長の状況は表４－１及び表４－２のとおりである。

表４－１　平成23年度定年退職者数

（単位：人）

合　　計	給与法適用職員	給与特例法適用職員	特定独立行政法人職員
4,653	3,683	142	828

表４－２　平成24年度に勤務延長により勤務した職員

（単位：人）

	合　　計	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	1,205	1,178	18	9
特定独立行政法人職員	31	16	8	7

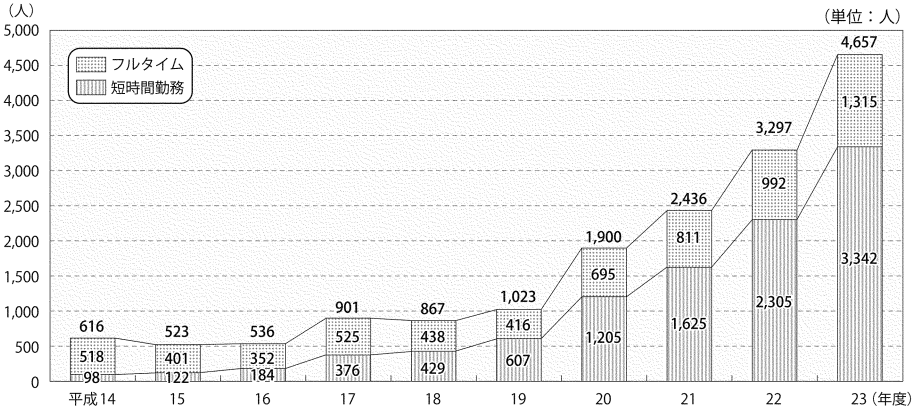
2　再任用制度の実施状況

現行の再任用制度は、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に平成13年度に導入された制度である。

再任用制度の円滑な実施とその一層の活用を図るため、各府省等の人事担当者に情報提供を行うための高齢対策担当者連絡会議を開催するとともに、平成24年度に定年退職となる全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。

平成23年度に再任用された職員は、5,272人（給与法適用職員4,657人、特定独立行政法人職員615人）である。これまでの給与法適用職員の再任用の実施状況は図４のとおりである。

図４　年度別再任用職員数（給与法適用職員）



第２節　定年後の生活設計支援

従前の50歳台の職員に加えて、本年度は40歳台の職員も対象として、再任用制度や退職共済年金制度などに関する情報、参加職員による討議等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」を実施した。

このほか、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。

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、給与と同様に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）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。