⑷　昇給抑制の回復措置

給与改定・臨時特例法において、給与構造改革の経過措置を平成26年３月末に廃止するとともに、経過措置が段階的に解消されることにより生じる原資を用いて、平成24年、平成25年及び平成26年の４月１日に、規則で定める職員の昇給回復を行うこととされた。

給与改定・臨時特例法に基づく平成26年４月１日の昇給回復について、同日において45歳未満の職員を対象とし、昇給抑制を受けた回数等を考慮して、最大１号俸上位の号俸とするため、新たに規則９―134（平成26年４月１日における号俸の調整）を制定した（平成26年２月28日公布、同年４月１日施行）。

２　級別定数の改定等

⑴　級別定数の改定

職員の給与は、その職務と責任等に応じて決められる俸給表及び職務の級に基づいて支給される。職員の職務の級は、各府省が人事院の定める級別定数の枠内で決定すべきものとされている。級別定数は、各府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数（枠）を、組織別、会計別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付けの統一性、公正性を確保する役割を担っている。具体的には、各俸給表の職務の級ごとに定められた標準的な職務を基準とし、職員の担当する職務の困難度や責任の程度等を踏まえ、当該職務の遂行に必要な資格、能力や経験等の内容も考慮して級別に定数を設定している。

級別定数は、公務における各職務の級の職責の価値を担保しており、給与勧告の前提となる官民給与比較を行う上で重要な機能を果たしている。また、職員の昇格枠として職員の重要な勤務条件であることから、労働基本権制約の代償機関である人事院が、労使交渉に代わるものとしてその設定及び改定を行っている（平成25年度の職員団体との会見数は、95回）。

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25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25年度205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歳とすることが職務や責任の特殊性等から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（特例定年）とされている（例：医師65歳、事務次官62歳）。平成25年度においては、特例定年について規定する規則11―８（職員の定年）の一部を改正し、独立行政法人原子力安全基盤機構の解散に伴い、同機構において原子力施設検査業務に従事していた者が原子力規制庁で就くこととなった原子力施設検査官について当分の間63歳の特例定年を定めることなどを行った（平成26年２月28日公布、同年３月１日施行）。

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24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
4,510	3,567	93	850

表４―２　平成25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	1,333	1,300	20	13
特定独立行政法人職員	35	18	13	4

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25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24年度に再任用された職員は、6,089人（給与法適用職員5,479人、特定独立行政法人職員610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。