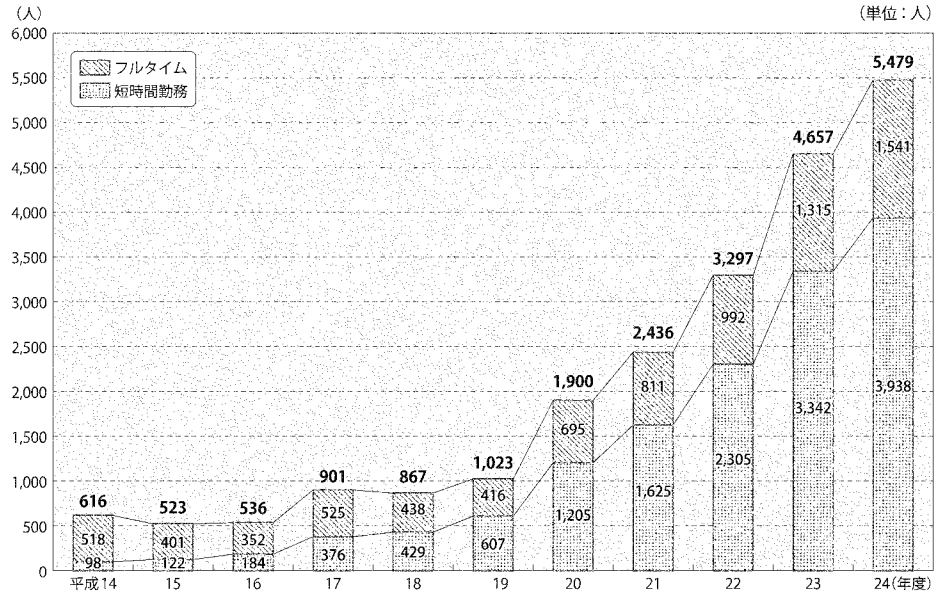
図４　年度別再任用職員数（給与法適用職員）



第２節　定年後の生活設計支援

50歳台の職員及び40歳台の職員を対象として、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。

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、各省各庁の長は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、職員に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、平成25年国家公務員給与等実態調査によると、平成24年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で233.9時間であった。これを組織区分別にみると、本府省では368.3時間、本府省以外では207.3時間となっていた。また、「超過勤務の縮減に関する指針」（平成21年職員福祉局長通知）で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員の割合は、全府省平均で22.2％であり、他律的業務の多い本府省においては、47.9％の職員が360時間を、6.7％の職員が720時間を超えて勤務していた。

職員の年次休暇は、原則として１年につき20日とされ、同調査によると、平成24年の１人当たり平均使用日数は13.3日であり、組織区分別にみると、本府省では12.3日、本府省以外では13.5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。

平成25年度は、交替制勤務部門を有する官署等を中心に14府省（各府省に置かれる外局５庁を含む。）49官署について実地に調査し、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、適正でないと認められる事例については、その是正のための指導・助言を行った。また、これら制度に関する意見・要望の聴取等を行った。

なお、平成24年度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。

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。

平成24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6,413社を対象として、10月１日現在における労働条件等の諸制度について実施した。

本調査結果の労働時間・休暇制度に関する主なものについてみると、労働基準法第36条に基づく協定を締結している企業のうち、一月間に延長できる時間数別の企業の割合は「45時間」が49.6％、「30時間超45時間未満」が31.9％、１年間に延長できる時間数別の企業の割合は「360時間」が53.7％、「300時間以上330時間未満」が26.5％となっている。

また、１週間当たりの労働時間が正社員と同じ正社員以外の有期雇用従業員の夏季休暇制度がある企業の割合は50.0％となっており、一定期間経過後から年次有給休暇を付与する企業の割合は81.6％となっている。

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、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いるが、制度の円滑な運営を確保するため、人事院が、総合的な指導、調整等を行っている。

１　健康の保持増進

⑴　心の健康づくり対策

近年、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の数の６割を超える状況が続いている。

こうした状況を踏まえ「職員の心の健康づくりのための指針」(平成16年勤務条件局長通知）に基づき、各府省における職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んできている。

ア　心の健康づくり研修を人事院の本院及び各地方事務局（所）(全国10か所）で開催した。

イ　過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進を図るため、平成24年10月に各府省に提示した「「心の健康づくりのための職場環境改善」について」(平成24年職員福祉局長通知）に基づく取組を行う府省に対して、職場環境の把握のための調査の実施、調査結果のフィードバック等の支援を行うとともに、各府省の担当者等への研修を実施した。