(ｸ)　平成27年１月１日における昇給の特例

平成27年４月１日から改善措置を実施することに伴い、同年１月１日の昇給の号俸数を１号俸抑制するため、新たに規則９―137（平成27年１月１日における昇給に関する人事院規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）の特例）を制定した。

(ｹ)　その他

俸給の切替えに伴い、職員が昇格等をした場合の号俸対応を変更するため、規則９－８の一部を改正するとともに、新たに規則９―138（平成26年改正法附則第５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。

ウ　再任用職員の給与

(ｱ)　通勤手当

再任用に伴い新幹線鉄道等を利用して通勤することとなった職員に新たに新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給するため、規則９―24（通勤手当）の一部を改正した。

(ｲ)　単身赴任手当

再任用に伴い単身赴任となった職員に新たに単身赴任手当を支給するため、規則９―89の一部を改正した。

(ｳ)　広域異動手当

再任用に伴い広域異動した職員等に新たに広域異動手当を支給するため、規則９―121(広域異動手当）の一部を改正した。

(3)　寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告

国家公務員の寒冷地手当に関する法律の改正に伴い、平成26年12月１日、人事院は内閣総理大臣に対して寒冷地手当支給規則の改正に関する勧告を行い、この勧告に基づき、同規則の一部を改正する内閣官房令が平成27年１月13日に公布された。これにより、寒冷地手当の支給地域以外の地域に所在する官署のうち、官署所在地の気象データが４級地の基準を満たす112官署が指定された。

3　改正国公法等の下での級別定数等の運用等

(1)　級別定数等の運用

職務の級の定数は、職員の給与決定の土台となる勤務条件であることから、従前、その設定及び改定は、労働基本権制約の代償機能を担う人事院が所掌してきた。改正法（平成26年５月30日施行）により一部改正された国公法及び給与法において、級別定数の設定・改定及び指定職の号俸決定方法は、組織管理の側面を持つことから、内閣総理大臣の所掌に属するものとされたが、同時に、級別定数等は勤務条件の側面を持つものであり、その設定・改定等に当たって、代償機能が十分に確保される必要があることから、人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重することが定められた。

平成26年度当初に人事院が設定・改定を行った級別定数等については、改正国公法等の下で改めて内閣総理大臣が設定する必要があることから、人事院は、５月28日、内閣総理大臣に対して「指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸決定の方法並びに職務の級の定数の設定及び改定に関する内閣総理大臣の定めに関する意見の申出」を提出し、併せて労働基本権制約の代償機能としての人事院の意見の申出の意義や級別定数等の運用上の留意点について言及する人事院総裁談話を発表した。内閣総理大臣は、これに基づき級別定数等の運用基準に関する内閣総理大臣決定を定めるとともに、人事院の意見の申出どおり平成26年度の級別定数等の設定を行った。

平成26年度の年度途中において政府が行った機構の新設改廃及び定員の増減等に対応して、人事院は、指定職俸給表の号俸の決定又は職務の級の定数の設定に関する意見の申出を計13件行い、内閣総理大臣はいずれも人事院の意見の申出どおり級別定数等の設定を行った。

また、「級別定数の運用について」（平成26年５月30日内閣総理大臣決定）において、各府省が指定職の号俸や級別定数を運用する際に、各府省から申出があり、特別の事情から人事管理上やむを得ず内閣総理大臣決定の定める基準により対応することが困難と認める場合、内閣総理大臣は一時的に別段の運用を定めることができるとされ、その場合にはあらかじめ人事院の見解を聴いてこれを反映するものとされている。平成26年度において、人事院は指定職の号俸の運用に関する見解の申出を計３件行い、内閣総理大臣はいずれも人事院の見解どおり別段の運用の定めを行った。

一方、内閣総理大臣への機能移管後初めての予算関連の定数改定となる平成27年度級別定数の設定・改定に際して、人事院は、平成26年８月末の各府省要求に始まる予算編成過程において、労使双方の意見を聴取するとともに、処遇に関して職員構成の変化による世代間の不公平や府省間の不均衡が生じないこと等に配慮しつつ、級別定数の設定・改定案を作成し、平成27年１月に予算概算閣議決定に対応する意見の申出を行い、同年３月には内閣総理大臣通知に対応する意見の申出を行った。これを受けて、政府の予算概算閣議決定及び予算書に人事院の意見の申出どおりの級別定数等が盛り込まれ、内閣総理大臣は、平成27年４月１日、人事院の意見の申出どおり級別定数等の設定・改定を行った。

(2)　規則の改正

改正法による改正後の給与法において、指定職俸給表適用職員の職務を同表に定める号俸に分類する基準となるべき標準的な職務の内容を人事院が定め、同表の適用を受ける職員の号俸は内閣総理大臣の定めるところにより決定することとされたことに伴い、指定職俸給表適用職員の職務を号俸に分類する基準となるべき標準的な職務の内容を新たに定めるため、規則９－８の一部を改正するとともに、同職員の俸給月額を定める規則９―42（指定職俸給表の適用を受ける職員の俸給月額）を廃止した（平成26年５月29日公布、同月30日施行）。

第２章　人事行政の公正の確保

○　国家公務員採用試験については、平成27年度から、学生の学修時間の確保や教育の充実、海外の大学等への留学等を進めるため、民間企業の採用選考活動が８月１日以降に遅らせて開始されることに伴い、試験日程を繰り下げることとした。また、同年度の総合職試験から、外部英語試験を活用することとした。さらに、多様な受験者が受験しやすいものとするため、平成28年度から、総合職試験（大卒程度試験）の「政治・国際」区分について試験内容の見直しを行うこととした。

○　公務における人材育成・研修に関する研究会を開催し、今後の人材育成・研修の方向性等について検討を行った。また、行政のグローバル化に対応するため、初任行政研修における駐日在外公館職員との英語による意見交換回数の増加、行政研修(課長補佐級)「国際コース」における外国人研修員の積極的受入れなど、研修の充実を図った。

○　改正法において、人事院が引き続き人事行政の公正を確保するための事務を担うこととされたことを踏まえ、人事院の意見を聴いて政令等で定めることとされている幹部職員の任用等について、必要な意見を述べるとともに、改正法の施行に伴い必要となる任用、採用試験及び研修等に関する規則等について、制定及び改廃を行った。

1　人材の確保

(1)　平成27年度採用試験日程の繰下げ

民間企業の採用選考活動は、学生の学修時間の確保や教育の充実、海外の大学等へ留学等を推進するため、平成27年度卒業・修了予定者から８月１日以降に遅らせて開始されることとなった。これを踏まえて、国家公務員採用試験についても、総合職試験（院卒者試験、大卒程度試験（法務区分、教養区分を除く。））については、第１次試験日以降の試験日程を平成26年度までの日程