第２節　給与法等の実施

1　制度改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、俸給の調整を行う官職を定める規則９－６（俸給の調整額）の一部を改正したほか、規則９－17（俸給の特別調整額）、規則９－123（本府省業務調整手当）等の一部を逐次改正した。

2　級別定数の設定・改定等

⑴　級別定数の設定・改定等

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、職員の職務の級は級別定数の枠内で決定することとされている。級別定数は、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、会計別、組織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定数が設定される。

改正国公法等において、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、級別定数等は職員の勤務条件の側面があることから、その設定・改定等に当たって、内閣総理大臣は、労働基本権制約の代償機関である人事院の意見を聴いて、これを十分尊重するものとされている。

級別定数等については、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、所要の見直しを行ってきている。平成27年度においても、各府省からの要求に始まる予算編成過程において、人事院は労使双方の意見を聴取して級別定数の設定・改定等に関する案を作成し、予算概算閣議決定前の平成27年12月22日に意見として内閣総理大臣に提出した。人事院の意見を反映した平成28年度予算の成立を視野に、人事院は各府省における級別定数の運用に必要な事項等を加えた平成28年度級別定数等に係る意見を平成28年３月30日に内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣は人事院の意見どおり級別定数の設定・改定等を行った。

意見の作成に当たって、人事院は、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たものとしている。

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27年度201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）。

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26年度定年退職者数

（単位：人）

合計	給与法適用職員	特定独立行政法人職員
4,218	4,048	170

表4-2　平成27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	1,687	1,619	63	5

（注）平成27年度に行政執行法人において勤務延長により勤務した職員はいない。

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27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26年度に再任用された職員は、9,776人（給与法適用職員8,688人、特定独立行政法人職員1,088人）であり、これまでの給与法適用職員の再任用の実施状況は図４－１のとおりである。近年の傾向としては、短時間勤務が中心であり、フルタイム中心の勤務となっている民間の状況とは大きく異なっている（図４－２）。

なお、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の段階的引上げに対しては、平成25年３月の閣議決定「国家公務員の雇用と年金の接続について」により、当面、定年退職する職員が年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望者を再任用することで対応することとされている。

また、上述の閣議決定においては、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、人事院が平成23年に行った「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととされている。平成28年４月から年金支給開始年齢が62歳へと引き上がることを踏まえ、平成27年12月、政府として引き続き再任用で対応する旨及び再任用職員の能力及び経験をより一層本格的に活用するための方策の検討に取り組む旨が示されている。