図4-1　年度別再任用職員数（給与法適用職員）

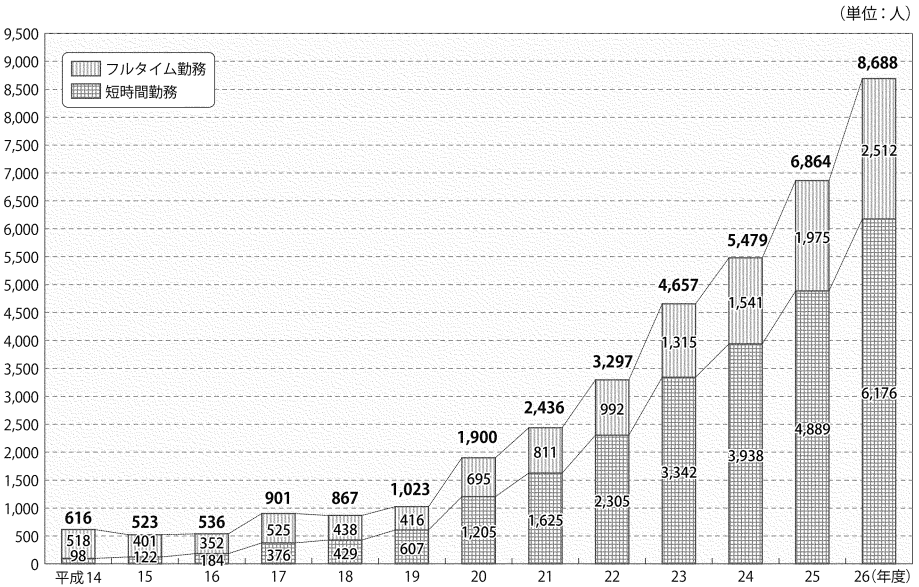
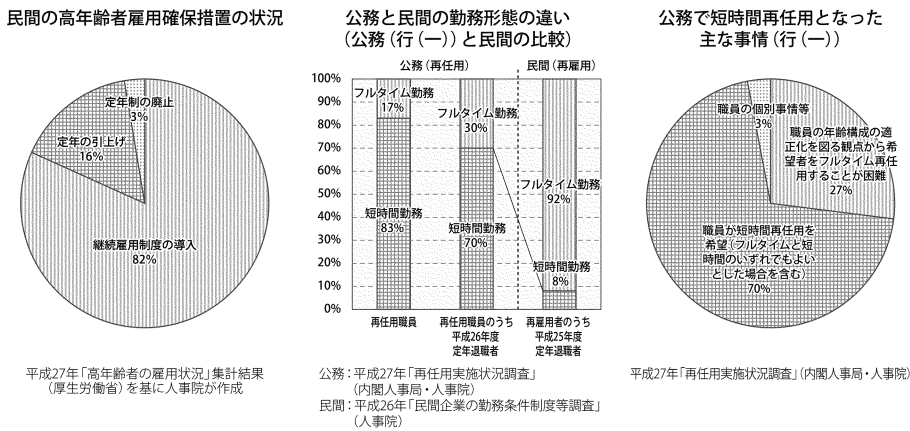


図4-2　高齢期雇用をめぐる公務と民間の現状



平成27年「高年齢者の雇用状況」集計結果（厚生労働省）を基に人事院が作成

公務：平成27年「再任用実施状況調査」（内閣人事局・人事院）
民間：平成26年「民間企業の勤務条件制度等調査」（人事院）

平成27年「再任用実施状況調査」（内閣人事局・人事院）

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・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、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、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27年国家公務員給与等実態調査によると、平成26年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で229.0時間であった。これを組織区分別にみると、本府省では364.2時間、本府省以外では201.4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21.8％であり、他律的業務の多い本府省においては、46.6％の職員が360時間を、7.1％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26年の１人当たり平均使用日数は13.1日であり、組織区分別にみると、本府省では11.8日、本府省以外では13.4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27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６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26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26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7,233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制度に関する主なものについてみると、直近５年間で総労働時間短縮に向けた取組を行っている企業の割合は70.8％となっており、その取組の内容（複数回答）をみると、「時間外労働（残業）の削減」が87.7％、「年次有給休暇の取得促進」が37.3％、「労働時間の弾力化、勤務体制（シフト）の見直し」が15.6％となっている。また、「時間外労働（残業）の削減」を行っている企業について、具体的な取組の内容をみると、「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」が71.7％、「業務の見直し・効率化」が63.6％、「残業する際のルール・手続の設定」が55.6％となっている。さらに、時間外労働削減の取組に削減の効果があったとする企業について、最も効果があった取組の内容をみると、「従業員への働きかけ、残業削減の取組の周知」が24.1％、「業務の見直し・効率化」が20.8％、「残業する際のルール・手続の設定」が19.0％となっている。