② 企業年金制度について

企業年金制度がある企業における企業年金の種類別の採用割合（複数回答）は、確定給付企業年金が53.4％と最も高く、次いで確定拠出年金（企業型）が37.7％、厚生年金基金が19.4％となっている。また、退職時以降に企業年金の全部又は一部を一時金として受給することを本人が選ぶことができる選択一時金制度があるものが69.7％を占めている。

イ 退職給付水準の官民比較の結果

公務においては行政職俸給表㈠適用職員、民間企業においては公務の行政職俸給表㈠適用職員と類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤従業員について、退職事由別（公務の定年退職と民間の定年退職、公務の応募認定退職と民間の会社都合退職）、勤続年数別に退職給付額（いずれも使用者拠出分）を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて比較（ラスパイレス比較）を行ったところ、図１に示すとおり、１人当たり平均の退職給付額は、公務25,377千円（うち退職手当23,141千円、共済年金給付現価額（退職等年金給付及び旧職域部分の退職時点の現価額）2,236千円）に対して民間24,596千円（うち退職一時金10,061千円、企業年金現価額（年金又は一時金として支給される企業年金の退職時点の現価額）14,535千円）となり、公務が民間を781千円（3.08％）上回っていた。

図１　退職給付水準の官民比較結果



（注）1　勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員（公務は行政職俸給表（一）適用者）で定年又は会社都合（公務は応募認定）で退職した者（大学卒（大学院修了を含む）及び高校卒）を対象
2　退職事由別（定年・会社都合（公務は応募認定））、勤続年数別のラスパイレス比較（民間の一人当たり平均の退職給付額を算出する上で、退職事由別、勤続年数別の公務の人員数ウエイトを使用）
3　官民それぞれの使用者拠出による退職給付額を比較
4　官民とも年金分については、退職時点に一時金として支給するとした場合の現価に換算

ウ 国家公務員の退職給付に係る見解

国家公務員の退職給付は職員の退職後の生活設計を支える勤務条件的な性格を有しており、その水準については、同種の給付を行っている民間企業における退職給付の水準との均衡を図ることが社会経済情勢に適応した適正な退職給付を確保することにつながるものである。このため、官民の退職給付水準の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付水準について見直しを行うことが適切である。

第２章　働き方改革と勤務環境の整備

○　平成28年８月８日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の仕事と家庭の両立支援の充実について報告するとともに、仕事と育児や介護との両立支援制度について、民間労働法制の改正内容に即した見直しを行うものとする勧告及び意見の申出を行った。

○　政府においては、人事院の勧告及び意見の申出どおり、介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等を行うものとする法案を平成28年10月14日に閣議決定し、同日国会に提出。同年11月16日に「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（平成28年法律第80号）が成立し、同月24日に公布され、平成29年１月１日から施行された。

○　平成28年８月８日の国会及び内閣への報告において、府省のトップが長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢を持ち、組織全体として業務量削減・合理化に取り組むことが重要であることについて言及し、あわせて、超過勤務が長時間に及ばざるを得ない職員の健康への配慮は特に重要であることについて言及した。各府省に対し、その後に開催された「ゆう活」に関する次官級連絡会議などの機会を捉えて、これらの取組等について働きかけを行った。

１　仕事と家庭の両立支援の充実

⑴　勧告及び意見の申出

平成28年８月８日、人事院は、民間労働法制において育児・介護休業法等の改正が行われたこと、公務においても、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を進めていくことが必要となっていること等を踏まえ、国会及び内閣に対し、育児休業法の改正についての意見の申出及び勤務時間法の改正についての勧告を行った。その内容は、民間労働法制の改正に即した措置が確保されるよう、仕事と育児や介護との両立支援制度の見直しを行うものであり、概要は以下のとおりである。

ア　介護休暇の分割

介護休暇を請求できる期間については、要介護状態ごとに連続する６月の期間内とされているが、３回まで分割できるようにするために、介護休暇を請求できる期間を「指定期間」とし、指定期間は、各省各庁の長が、規則の定めるところにより、職員の申出に基づき要介護状態ごとに３回以下、通算６月以下の範囲内で指定するものとする。

イ　介護時間の新設

日常的な介護ニーズに対応するため、各省各庁の長が、職員が要介護者を介護するため１日の勤務時間の一部について勤務しないことが相当であると認められる場合に、連続する３年の期間内において、介護のため１日につき２時間を超えない範囲内で勤務しないこと（介護時間）を承認できるよう措置する。

介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間は無給とするものの、昇給区分の決定に当たっては、介護時間の承認を受けて勤務しなかったことにより自動的に下位の昇給区分に決定されることがないよう、当該勤務しなかった時間を「勤務していない日数」として取り扱わないこととするとともに、勤勉手当の期間率の算定に当たっては、介護時間の承認を受けて勤務しなかった時間を日に換算して30日に達するまでの期間を勤務期間から除算しないこととする。あわせて、昇給制度における介護休暇及び育児休業の取扱い並びに勤勉手当における育児時間の取扱いについても、同様の取扱いとする。

ウ　育児休業等に係る子の範囲の拡大

育児休業、育児短時間勤務及び育児時間並びに育児のためのフレックスタイム制の特例の対象となる「子」の範囲について、法律上の子（実子及び養子）に加え、①職員が特別養子縁組の成立に係る監護を行う者、②養子縁組里親である職員に委託されている者、③その他これらに準ずる者として規則で定める者といった法律上の子に準ずる関係にある者を含める。

エ　その他（規則等の改正）

民間労働法制の改正内容に即し、人事院において、①介護のための両立支援制度の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件を撤廃すること、②介護を行う職員の超過勤務の免除を措置すること、③上司・同僚からの妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の利用等に関する言動によって職員の勤務環境が害されることを防止するための体制整備等を講ずること、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件を緩和すること等の措置を行う。

⑵　育児休業法及び勤務時間法の改正等

ア　勧告の取扱い

人事院の勧告及び意見の申出に基づき、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」が平成28年10月14日に閣議決定され、同日、第192回国会に提出された。同法案は国会での審議を経て、平成28年11月16日に可決・成立した。同法は、同月24日に公布され、平成29年１月１日に施行された。