2　行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、公安職俸給表（二）の適用範囲の変更を行うため規則９－２（俸給表の適用範囲）の一部を改正したほか、規則９－６（俸給の調整額）、規則９－17等の一部を逐次改正した。

3　級別定数の設定・改定等

⑴　級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

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。

毎年、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、所要の見直しを行っており、令和６年度においても、令和６年８月末の各府省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令和６年12月19日に意見として内閣総理大臣に提出した。この人事院の意見を反映した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級別定数等に係る意見の申出を令和７年３月31日に内閣総理大臣に行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

このほか、令和６年度の年度途中において政府が行った機構の新設及び定員の増減等に対応して、人事院は、級別定数の設定・改定等に関する意見の申出を３件行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、いずれも意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

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（一）７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。

4　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（令和６年度189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、定年制度や再任用制度の円滑な実施、職員の退職後の生涯設計に必要な情報の提供、定年の引上げの円滑な実施に向けた対応等の施策を進めてきている。

第１節　定年退職、管理監督職勤務上限年齢制及び再任用制度の状況等

1　定年退職及び勤務延長の状況

国家公務員の定年については、令和13年４月１日に原則65歳となるよう、令和５年４月１日から２年に１歳ずつ引き上げることとされており、令和６年度における定年は、一部を除き原則61歳となっている（令和５年４月１日より前に職務や責任の特殊性等から60歳を超える定年とされていた職員（例：医師65歳、事務次官62歳）については、引き続き当該年齢が定年となっている。）。定年を65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（例：矯正施設の医師）については、66～70歳の範囲内で定める年齢（特例定年）とされ、令和６年度における定年は66歳となっている。

また、定年の特例として、定年退職すると公務の運営に著しい支障が生ず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、勤務延長制度が設けられている。

表4-1　令和５年度定年退職者数

（単位：人）

合計	給与法適用職員	行政執行法人職員
107	107	0

（注）令和５年度は原則定年が60歳から61歳に引き上げられたため、例年に比べて定年退職者数が少なくなっている。

表4-2　令和６年度に勤務延長により勤務した職員

（単位：人）

	勤務延長により勤務した職員	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	35	10	13	14
行政執行法人職員	1	0	1	0

（注）「新規」の後、年度途中に「勤務延長の期限の延長」をされた職員がいるため、「勤務延長により勤務した職員」と各区分の合計は一致しない。

2　管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の状況

定年の段階的引上げに伴い、管理監督職の職員の新陳代謝を計画的に行うことにより、組織の活力を維持し、もって公務能率の維持増進を図るため、管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）が導入された。令和５年度中に役職定年年齢に達し、令和６年４月１日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員は、1,465人である（表４－３）。

また、役職定年制の特例として、役職定年制による降任等をすることにより業務の遂行に重大な障害が生ずる場合は、引き続き管理監督職に就くことを認める特例任用が設けられている。令和６年度に特例任用により勤務した職員は、1,331人である（表４－４）。

表4-3　令和５年度中に役職定年年齢に達し、令和６年４月１日までに役職定年制により非管理監督職へ降任等をした職員数（給与法適用職員）

（単位：人）

合計	非管理監督職へ降任又は降給を伴う転任（国公法第81条の２第１項本文）	左記以外の非管理監督職への異動（国公法第81条の２第１項ただし書）
1,465	1,410	55

表4-4　令和６年度特例任用職員数

（単位：人）

	特例任用職員数	勤務延長型特例任用	異動可能型特例任用
給与法適用職員	1,330	423	941
行政執行法人職員	1	1	0

（注）年度途中に、勤務延長型特例任用の後、異動可能型特例任用により勤務した職員がいるため、「特例任用職員数」と各区分の合計は一致しない。