

別紙第3

公務員人事管理に関する報告

国家公務員制度は、国家公務員が国民全体の奉仕者（憲法第15条第2項）として適切に行政施策を推進していくための基盤である。社会経済情勢の変化に対応して国家公務員制度を改革していくことは不断に求められており、そのための必要な提言を行うことは本院の責務である。国家公務員制度改革の当面の課題は、平成20年6月に制定された国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に掲げられた諸改革事項について検討を進め、国家行政にとって、また、国民にとって意義のある結論を得て、実践していくことである。

以下、基本法の定める課題のうち、「第1 公務員の労働基本権問題の議論に向けて」において、労働基本権（注）の問題に関する基本的な論点を整理し、提示するとともに、「第2 基本法に定める課題についての取組」において、本院が取り組むべき課題についての検討状況を報告する。あわせて、「第3 その他の課題についての取組」において、現在、本院が取り組んでいるその他の主な課題について報告する。

（注）憲法第28条によって勤労者に保障される労働基本権は、団結権、団体交渉権及び団体行動権（争議権）からなるものとされている。

第1 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

現在、警察職員、海上保安庁職員及び刑事施設職員を除く非現業国家公務員（注1）については、団結権及び団体交渉権（協約締結権（注2））を

除く。)は認められているが、協約締結権及び争議権は認められていない。

公務員の労働基本権の在り方については、基本法第12条に「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする」と規定され、その後、国家公務員制度改革推進本部の下に設置された労使関係制度検討委員会（座長：今野浩一郎学習院大学教授）において同条に基づき政府が講ずべき措置に関する事項について調査審議された（平成21年12月報告書取りまとめ）。同委員会は協約締結権を付与するに当たっての制度的検討を行ったものである。現行の人事院勧告制度を含む労使関係制度のどこに問題があるのか、何を目的として労働基本権制約の見直しを行うのか、これによって行政運営におけるマネジメントの改善や行政効率の向上につながるのか、国民生活にどのような影響を及ぼすのかなどについては、更に議論を深める必要がある。

公務員の労働基本権の在り方は、現行の公務員制度の枠組みの根幹にかかわる問題であるとともに、見直し内容によっては行政サービスの水準などを通じて、直接又は間接に国民生活に大きな影響を与える可能性がある。したがって、労働基本権制約の見直しを行うに当たっては、まずその目的を明確にして見直しを行うことになるが、どのような便益があり、労務管理体制の整備等をはじめどのような費用がかかるのかなどを含め全体像を提示し、広く議論を尽くして、国民の理解の下に成案を固め、実施していくことが求められている。

そこで、以下のとおり、公務員の労働基本権問題の議論に向けて基本的な論点を整理し、提示することとした。なお、本院では、このような趣旨で既に本年6月に国会及び内閣に提出した「平成21年度年次報告書」にお

いて、主要諸外国の労使交渉等の実際及び我が国の三公社五現業の例を整理し、議論の素材として提供している。

(注1)「非現業国家公務員」とは、現在、国に勤務する一般職の公務員のうち国有林野事業の職員以外が該当する。なお、国有林野事業の職員には、団結権及び団体交渉権（協約締結権を含む。）は認められているが、争議権は認められていない。

(注2)「協約締結権」とは、労使交渉の結果、労使間で勤務条件その他に関する労働協約を締結する権利であり、団体交渉権の一部をなすものである。

1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

憲法は「行政権は、内閣に属する」（第65条）と定め、国会が指名した内閣総理大臣が組閣する内閣は、民意を反映しつつ国民に行政サービスを提供する責務を負っている。この任に当たる国家公務員もその専門性を活かしつつ内閣を構成する大臣等を誠実に補佐し、国民全体の奉仕者としてその事務を中立・公正に執行することが求められている。すなわち両者は協働して国民に対して責務を負う立場にある。

他方、内閣には国家公務員の使用者として勤務条件の確保を含め適切な人事管理を行う責務がある。ただし、内閣は法律及び予算による国会の統制の下、使用者としての当事者能力が一定程度制約されている。また、国家公務員も憲法第28条により労働基本権を保障される勤労者であるが、その地位の特殊性や職務の公共性などから労働基本権が制約されている。この点については、最高裁判決において、法律により主要な勤務条件が定められていることや適切な代償措置（人事院勧告等）が講じられていることなどから合憲と判断されている。

このように、内閣と国家公務員は、一方で国民に対し行政執行の責務を

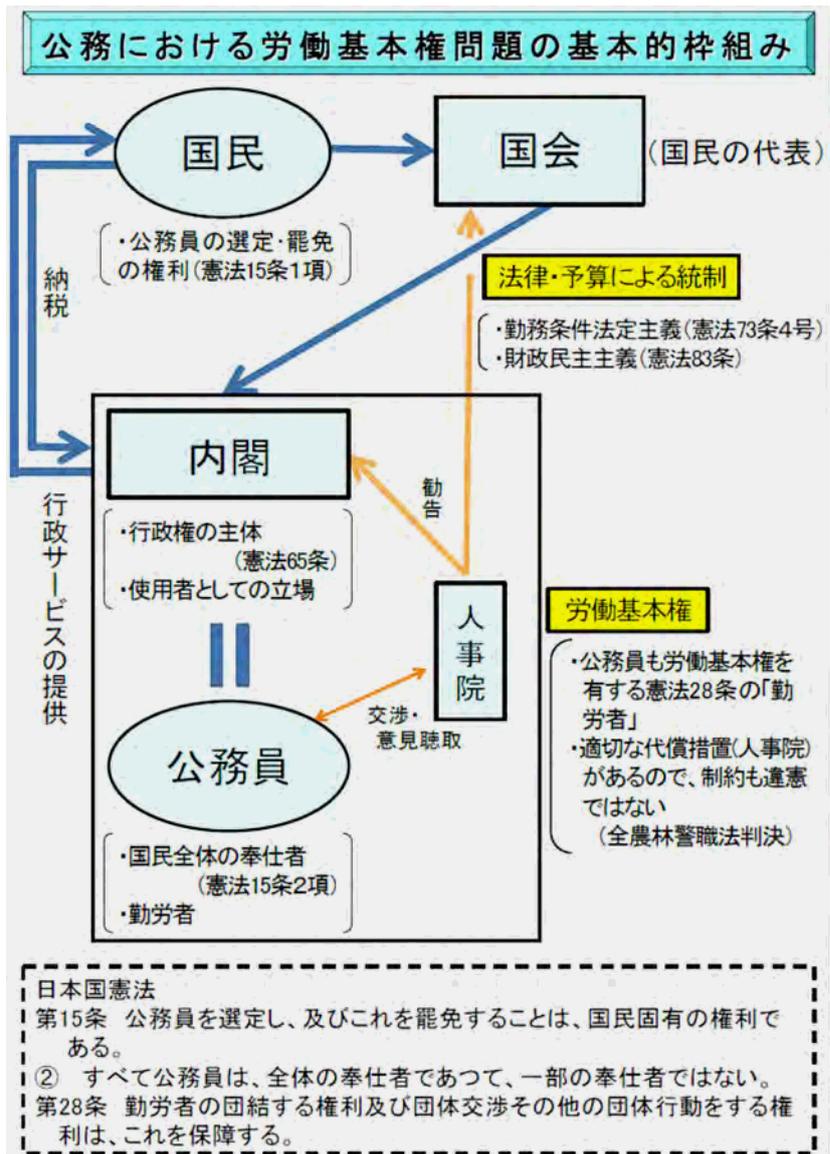
負うとともに、他方で双方とも一定の制約の下で労使関係に立つという二つの側面を有している。

民間では、企業としての業務遂行も労使関係もともに自由な契約関係にあり、賃金は利潤の分配や市場の抑制力（注1）の大枠の中で決定されている。これに対して、公務は常に国民の厳しい評価

の下にあるものの、その給与決定については利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないという点で民間と大きく異なっている。加えて、内閣は行政サービスを国民に不断に提供することが求められている。

公務における労働基本権問題の検討はこのような公務特有の基本的枠組みを十分踏まえて行う必要がある。

なお、労働基本権を付与し身分保障を外すという意見もあるが、公務員の身分保障（注2）は、成績主義の原則の下で情実人事を排し、公務員人事の公正性を確保することが公務の民主的かつ能率的な運営に資するものとして設けられているものであり、労働基本権制約と直接の関係にはない



ものである。

(注1)「市場の抑制力」とは、民間企業では労使で労働条件を決定するに当たって、労働者の過大な要求を容れることは、企業の経営を悪化させ、企業そのものの存立を危うくさせ、ひいては労働者自身の失業を招くこともあることから、労使双方の行動に一定の抑制が働くことを意味している。

(注2) 現行の国家公務員法では、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはないと定めている（第75条第1項）。同法は、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる場合として、勤務実績が良くない場合、心身の故障の場合、その他その官職に必要な適格性を欠く場合、官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合を定めている（第78条）。

2 自律的労使関係制度の在り方

非現業国家公務員の労働基本権制約の見直しは、まず目的を明らかにした上で行うこととなるが、自律的労使関係制度の在り方については、諸外国の例も参考にすれば労働基本権制約の程度等に応じて大きく次の4つのパターンが考えられる（各パターンにおける留意点については「3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点」に詳述）。

パターン1 協約締結権及び争議権を付与する。

基本的に民間と同じ勤務条件決定方式である。イギリスとドイツにおける協約締結権が認められている公務員には争議権まで付与されている。しかしながら、イギリスの一般職員については、各省ごとに財務省に承認された原資の範囲内で

その配分を労使交渉し、協約を締結しており、ドイツの公務被用者については、予算との調整を図るため中央で統一的に行われる労使交渉に連邦財務大臣が同席している。

- 留意点：
- ・ 公務員制度（給与を含む。）は法律で定められる必要があること（勤務条件法定主義：憲法第73条第4号）、また、予算は国会で決められること（財政民主主義：憲法第83条）との関係整理が必要。
 - ・ 公務において利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないことに対する工夫が必要。
 - ・ 諸外国における実例等を踏まえ、争議行為による国民生活への影響を考慮。

パターン2 協約締結権を付与し争議権は認めない。この場合は代償措置が必要である。

争議権は認めず、その代償措置として第三者機関による仲裁裁定制度を置くもので、かつての我が国の三公社五現業並びに現行の特定独立行政法人及び国有林野事業の職員に対する勤務条件決定方式と同様の方式である。仲裁裁定は民間賃金準拠を基本に出され、労使ともに法律上の遵守義務が課されている。仲裁裁定制度は国際労働機関（International Labour Organization：ILO）の見解でも争議権を認めないことの代償措置の例とされている。イギリス、ドイツ、フランス及びアメリカではこの方式は採られていない。

- 留意点：
- ・ 公務員制度（給与を含む。）は法律で定められる必要がある

ること（勤務条件法定主義）、また、予算は国会で決められること（財政民主主義）との関係整理が必要。

- ・ 公務において利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しないことに対する工夫が必要。
- ・ かつての三公社五現業の例では、十分な当事者能力が確保されず、仲裁裁定が常態化。

パターン3 団結権及び団体交渉権（協約締結権を除く。）は認めるが、協約締結権及び争議権は認めない。その代償措置として第三者機関による勧告制度を設けるとともに、勤務条件決定の各過程における職員団体の参加の仕組みを新たに制度化する。

代償措置である第三者機関による勧告やその法案化の過程において、職員団体との交渉・協議を制度として位置付けるなど職員団体の参加を法制度的に保障・確立する方式である。これはILOの見解でも労働基本権が制約され得る公務員に対する代償措置として言及されている。イギリスの上級公務員やドイツの官吏にも勤務条件決定に当たって組合参加の仕組みがある。

- 留意点：
- ・ 労使関係の自律性を確保するための措置として具体的にどのような参加の仕組みが考えられるか。
 - ・ 協約締結権の付与までには至らない。

パターン4 職位、職務内容、職種等によって職員の範囲を区分けし、それぞれに上記1～3のパターンのいずれかを適用する。

ドイツでは官吏と公務被用者によって分けられ、官吏には公務被用者に認められている団体交渉権及び争議権が認められていない。イギリスでも、上級公務員は一般職員と異なり、労使交渉によらず給与改定が行われ、争議行為も行われた例がない。

- 留意点：
- ・ どのように職員の具体的区分けを行うのか。どうパターンを組み合わせるのか。
 - ・ そのほか、適用する上記パターン1～3にある留意点のとおり。

なお、フランスの国家公務員は、争議権を有し、労使交渉は認められているものの、協約締結権は認められておらず、給与は政府が決定し政令等で定められている。アメリカはILO第87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）及び第98号条約（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）を批准しておらず、連邦公務員について、給与等が法定事項とされ、交渉、協約の対象から除外されており、争議権もない。

（注）主要諸外国の労使交渉等の実際については本院の「平成21年度年次報告書」において詳述。

3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

前記2の各パターンを踏まえ、労働基本権制約の見直しの基本的方向を議論する際には、次のような論点を十分に詰める必要がある。

① 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保

国民の代表である国会による給与を含む公務員制度に対する法律や予

算を通じた民主的統制という憲法上の要請と自律的労使関係制度との間に整合性を図ることが必要である。具体的には、

- ・ 勤務条件法定主義の下で、法律事項と協約事項をどのように整理するのか。協約にどのような法的効力を持たせるのか。
- ・ 財政民主主義に基づく予算の制約の下で、使用者側の当事者能力を確保するためにどのような措置が可能なのか。

(注) パターン2で掲げたかつての三公社五現業の例では、予算等との関係で使用者側の当事者能力が不十分であったために自律的労使関係は有効に機能せず、例年、仲裁裁定に持ち込まれた。このこともあって、かえって労使関係が不安定なものとなり、国民生活にも影響を与える結果となった。制度設計に当たってこの点に十分な工夫が必要である。

② 団体交渉権（協約締結権を含む。）、争議権を付与する職員の範囲

- ・ 協約締結権及び争議権のそれぞれをどのような範囲の職員に付与するのか（例えば、管理職と非管理職等の職位、本府省と地方機関、企画立案部門と執行部門等の職務内容、民間と共通な業務と行政に固有な業務等の職種に応じた区別などが考えられる。）。

(注) ILOの見解では、公務員の団体交渉権については「軍隊及び警察」、「直接国の行政に従事する公務員（すなわち、政府の省庁及びその他のこれに相当する機関に雇用される公務員）及びこれらの活動において補助的構成要素として働く職員」、争議権については「軍隊及び警察、国家の名の下に権限を行使する公務員、用語の厳格な意味における不可欠業務又は深刻な国家的危機状況における業務に携わる労働者」はそれぞれ制限され得るとし、その場合には代償措置が必要とされている。

③ 労使交渉事項や協約事項の範囲

- ・ 勤務条件の変更を伴う政策それ自体やその実施方法、そのための定

員配置、超過勤務命令（民間の労使関係では労働基準法第36条に基づくいわゆる^{さぶろく}三六協定が必要）等の事項を交渉事項とするのか。

- ・ 公務員の選定罷免にかかわる昇任・降任・免職・懲戒の基準等の事項を交渉事項とするのか。
- ・ 内閣、各府省、出先機関など各段階で、どのように交渉事項を分担するのか。その際、勤務条件の統一性の要請をどう考慮するのか。

④ 給与水準の決定原則や考慮要素

- ・ 安定した労使交渉のためには、給与水準の決定原則や考慮要素について労使の合意が必要となるが、現行の人事院勧告や仲裁裁定が基本としている民間賃金準拠を今後とも維持するのか。その場合、民間賃金を調査する主体や方法をどうするのか。
- ・ 労使交渉において財政事情をどう考えるのか（かつての三公社五現業における仲裁裁定では財政事情は考慮されてこなかった。）。

このほか、労働基本権制約の見直しを行う際には、次のような論点を詰めた上で準備期間についても検討する必要がある。

① 交渉当局の体制整備

- ・ 中央交渉を担当する使用者側の代表責任者、それを支える使用者機関など、必要な権限と責任を有する使用者側の体制をどう整備するのか。その際、財政当局のかかわり方をどうするか検討する必要がある。
- ・ 労務担当者の養成、人員・組織の配置など各府省・各職場において労務管理体制の相当程度の拡充が必要であるが、これらをどう整備するのか。また、適切な労使関係の構築には相当程度の経験の積み重ねが必要であるが、労使双方においてどのように蓄積するのか。

② 職員団体の代表性の確保

- ・ 現在、国家公務員の職員団体には全職員の過半数を組織する職員団体はなく、各府省単位で見れば異なる上部団体に属する職員団体が結成されているところも複数ある状況の下、いかなる職員団体が当局と交渉するのか。また、府省や機関によっては職員団体がなく、組織率が極めて低いところもあるが、そのような場合はどうするのか。
- ・ 内閣、各府省、出先機関など各段階で、連合体組織、単一体組織、支部、分会などのレベルの職員団体が当局と交渉するのか。

4 検討の進め方

労働基本権制約の見直しを行う際には、以上で述べたような基本的な議論を深めることによって早急に見直しの基本的方向を定め、さらに、制度設計に向けて各論点を十分に詰める必要がある。その上で、基本法第12条に定める「協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像」を国民に提示し、その理解を得て具体案を固め、広く議論を尽くして結論を得る必要がある。また、具体的な制度設計に当たっては、使用者側の体制整備が不可欠であるとともに、その下で公務の労使交渉が現実に機能するかどうかの十分な検証も重要である。このため、導入までの十分な準備期間、試行、段階実施といった工夫も求められる。

労働基本権制約が大きく見直される場合には、人事行政の公正の確保とともに労働基本権制約の代償機能を担う本院の組織や機能も見直されることとなる。いずれにしても、国家公務員は法律・予算の執行や大臣等に対する補佐を専門性に基づいて中立・公正に行うことが求められており、これを担保すべく国家公務員の人事は情実を排して公正性を確保し能力本位

で行われなければならない。このため、労働基本権制約の見直しに際しては、国家公務員の成績主義を維持し、人事行政の公正の確保のための機能が引き続き制度的に確保されるよう、組織体制の在り方も含めて十分な検討が必要である。

第2 基本法に定める課題についての取組

本院は、基本法の定める課題のうち本院が取り組むべき次のような課題について検討を進めてきている。

1 採用試験の基本的な見直し

採用試験は、すべての受験者に対して公正かつ公平に制度設計され、実施されることが求められることから、中立第三者機関・専門機関である本院が、政府の採用方針を踏まえて企画立案し、実施してきている。

社会経済情勢が大きく変化し、行政課題が複雑・高度化するとともに、少子化の進展、公務及び公務員に対する批判の影響など、公務の人材確保について極めて厳しい状況が続いている中にあるのは、新たな人材供給源を開拓しつつ、引き続き行政サービスの基盤を支える優秀かつ多様な人材を確保する必要がある。そのためには、各府省と連携した積極的な人材確保活動を推進するとともに、法科大学院や公共政策大学院などの設置やその後の定着の状況、理系大学院修了者の就業状況等を踏まえつつ、基本法で課題とされている採用試験の基本的な見直しを行うことが喫緊に求められている。

本院は、平成20年6月から「採用試験の在り方を考える専門家会合」（座長：高橋滋一橋大学教授）を開催して検討を行い、昨年3月に出された報告書を踏まえ、各府省や大学関係者などの関係各方面の意見を聴取し

ながら、採用試験の見直しについて検討を進めてきた。

新たな採用試験は、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機となることや、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資する試験体系とすることなどを目指すものである。

主な内容は、

- 現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験及びⅢ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編
- 総合職試験に院卒者試験を創設
- 専門職試験及び経験者採用試験を創設

であり、本年6月には、各試験の種類、試験区分、受験資格、試験種目等の能力実証方法などについて、意見公募手続（パブリックコメント）を行った。その結果を踏まえた新たな試験制度の全体像は別添参考資料6のとおりであり、今後は、各方面との調整を行いつつ、平成24年度からの新たな採用試験の実施に向け、受験者に対する周知を徹底するとともに、所要の準備を進めていきたい。

2 時代の要請に応じた公務員の育成

時代の要請に応じた質の高い行政を提供するためには、長期的視点に立って各役職段階において求められる資質・能力を伸ばすことができるよう計画的に職員を育成することが重要である。本年度は、本院の実施する行政研修のうち、課長補佐級について、日程を短縮し、政策の企画・調整に当たるおおむね全員に受講させることとした上で、過去の行政事例を多角的に検証する科目などを通じて自らの在るべき姿を振り返り、深く考察させるカリキュラムとした。これを含め採用時から各役職段階において必要

な研修の体系化と研修内容の充実を図る。さらに、国民全体の奉仕者としての使命感を持ち、府省の枠組みを超えて、社会の変化に対応した行政運営をリードできる若手職員を養成する新たな研修の実施についても検討している。また、今後、更に国際社会で積極的な貢献をしていくためには、特に高度の専門的能力及び知識を有する者を確保することが必要であることから、従来、修士号を取得させることとしてきた長期在外研究員制度において、加えて博士号を取得させるための方策について具体化を進めることとする。

3 官民人事交流等の推進

民間部門や他の公的な部門との人的な交流の推進は、人材の育成や専門性の高い人材の活用、組織の活性化やセクショナリズムの弊害の是正の観点から、極めて有意義である。

このうち官民人事交流制度について、本院では、現在、本年6月に閣議決定された退職管理基本方針を踏まえ、公務の公正性を確保しつつ、官民人事交流の一層の推進が図られるよう、指定職俸給表の適用を受ける職員のうち、本省庁の部長・審議官等について交流基準の見直しの検討を進めており、外部からの意見聴取手続を経て、近日中に人事院規則を改正する予定である。今後、内閣と連携しながら、民間企業に対する本制度のPR等に努めつつ、若手・中堅層をはじめとする交流拡大に努力していきたい。

また、退職管理基本方針では、公益法人や特定非営利活動法人（NPO法人）等の業務のうち、行政運営にとって不可欠な業務を提供しているなど高い公共性が認められるものについて、その業務支援等のために職員をこれらの法人に派遣することは意義があるとして、当該法人の業務を関係

府省の職員が支援することを当該法人から求められた場合には、当該法人の業務を行うにふさわしい専門的な知識・経験を有する職員を派遣できるよう、本院に検討の要請がなされている。職員の派遣については、国家公務員を公益法人等に派遣することについての意義や妥当性を整理し、高い公共性が認められる法人の認定等の選定を内閣において行うこととされており、本院としてもこれらを踏まえ、当面、一定の条件の下で、現行法の範囲内で職員を派遣することができる仕組みについて、検討を行っていきたい。

4 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会実現のために政府全体として積極的に取り組むべき重要な課題である。このため、本院策定の「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」に基づき、各府省は平成22年度までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定して取組を進めている。

このうち採用については、各府省と協力して行った人材確保活動の強化や各府省の積極的な取組によって、昨年度に政府目標（I種試験事務系区分の女性採用割合を平成22年度頃までに政府全体として30%程度）に到達したものの、本年度の状況は前年度に比べて減少しており、引き続き積極的な取組が必要である。また、管理職等への登用については、女性職員の割合が依然として低い水準にあるため、各府省は、要因分析を行い、その結果を踏まえて女性の登用に努めていく必要がある。

本院としては、職員の意識調査、各府省に対するヒアリング、有識者の意見聴取などを踏まえ、平成22年末までに「女性国家公務員の採用・登用

の拡大に関する指針」を見直すなど、女性職員の採用・登用の拡大に向けてより実効性のある取組を強化していくこととする。

第3 その他の課題についての取組

このほか、本院は次のような公務員人事管理の改善にも積極的に取り組んできている。

1 非常勤職員制度の改善

非常勤職員制度については、適切な処遇が図られるよう、順次見直しを行ってきている。

(1) 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

昨年の勧告時の報告において論及した日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直しについては、政府の関係部局と連携して検討を進めた結果、現行の関係諸制度の下で採り得る措置として、日々任用が更新されるという現行の日々雇用の仕組みを廃止し、非常勤職員として会計年度内の期間、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される次のような期間業務職員の制度を設けることとし、本年10月1日から実施できるよう、所要の制度改正を行った。

- 期間業務職員の任期は、採用の日から当該採用の日の属する会計年度の末日までの期間を超えない範囲内で定める。
- 任命権者は、業務遂行上、必要かつ十分な任期を定める。この場合において、必要以上に短い任期を定めることにより採用又は任期の更新を反復して行うことのないよう配慮しなければならない。
- 期間業務職員の採用は原則として公募による。ただし、任命権者は、採用しようとする期間業務職員の官職に係る能力が、期間業務職員と

しての勤務実績により実証できると明らかに認められる場合には、例外的に公募を行わないでその期間業務職員を当該官職に採用することができる。

- 期間業務職員について、1月を超える任期を定めた採用は、その採用の日から起算して1月間条件付のものとし、その間の勤務成績が良好であると認められるときに正式のものとなる。

(2) 非常勤職員の育児休業等

仕事と育児の両立を図り得るような勤務環境を整備する観点から、非常勤職員について育児休業等を行うことができるよう措置することが適当と認め、本日、国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行った。

あわせて、介護を行う非常勤職員の両立支援を推進するため、介護のための休暇の制度の導入についても措置することとする。

2 超過勤務の縮減

恒常的な長時間の超過勤務は、職員の健康保持、労働意欲や活力の維持、有為の人材の確保等に影響を及ぼすものであり、行政組織の機能や活力にもかかわるものであることから、本院は、従来からその縮減の必要性を強く指摘してきたが、現在もこのような超過勤務が広く行われている実態がある。特に、本府省においては、正規の勤務時間終了後、職員が超過勤務命令を受けずに相当時間にわたって在庁している実態が見受けられるため、府省ごとに在庁状況の把握及び必要な指導などの具体的な取組を政府全体として進めている。本院としても、各府省や職員のニーズを踏まえつつ、

超過勤務の縮減に資するような勤務時間制度等についての研究を進めるとともに、各府省における超過勤務縮減の取組が徹底されるよう支援、協力を行うこととする。

超過勤務縮減の取組を実効あるものにするためには、各大臣が職員の勤務状況を的確に把握することはもとより、その強力なリーダーシップの下で業務の徹底した見直し・合理化を図るとともに、政務三役や幹部職員は、原則として勤務時間外や休日に会議等を行わないこと、早期退庁に努めることなど自ら率先して取り組むことが求められる。また、国会関係業務など行政部内を超えた取組が必要なものについては、関係各方面の理解と協力を得ながら、改善を進めていくことが重要である。

超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、必要に応じた予算が確保される必要がある。

3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

全職員に占める心の健康の問題による長期病休者（1月以上）の割合が平成8年度から平成18年度にかけて0.21%から1.28%と約6倍に増加していることから、これまで進めてきた心の健康づくりに関する研修の実施や相談体制の充実など予防や早期発見・早期対応の方策と合わせ、長期病休者の円滑な職場復帰や再発の防止を促進することが必要である。

このため、本院としても専門家による検討を行った結果、本年7月、心の健康の問題に係る「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」を改定するとともに、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤する仕組みを新たな方策として提示しており、こうした円滑な職場復帰・再発防止策の着実な実施を推進していく。

また、病気療養に対しては、病気休暇を取得する場合と長期にわたる療養のため休職とする場合がある。長期病休者が増加している状況に照らし、これまで各府省の取扱いに差異がみられた1回の病気休暇の上限期間を設定するなど病気休暇制度の見直しを行うとともに、長期にわたり療養が必要な職員に対しては、療養に専念できるよう休職させるものとする。

病気療養期間においては、当該職員の病状の把握に努めるなど各制度の趣旨にのっとり適正に運用する必要がある。