

# 一 公務員人事管理に関する報告のポイント

人事院は、8月10日、国会及び内閣に対して、一般職国家公務員の給与等について報告・勧告を行うとともに、「公務員人事管理に関する報告」として、国家公務員制度改革基本法（以下「基本法」という。）に定める課題のうち、労働基本権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、本院の取り組むべき課題についての検討状況を報告し、あわせて、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を行いました。

ここでは、公務員人事管理に関する報告について、図表を用いながら説明します。

## 目 次

### I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

- 1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴
- 2 自律的労使関係制度の在り方
- 3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点
- 4 検討の進め方

### II 基本法に定める課題についての取組

- 1 採用試験の基本的な見直し
- 2 時代の要請に応じた公務員の育成
- 3 官民人事交流等の推進
- 4 女性国家採用・登用の拡大に関する指針の見直し等

### III その他の課題についての取組

- 1 非常勤職員制度の改善
- 2 超過勤務の縮減
- 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

## I 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

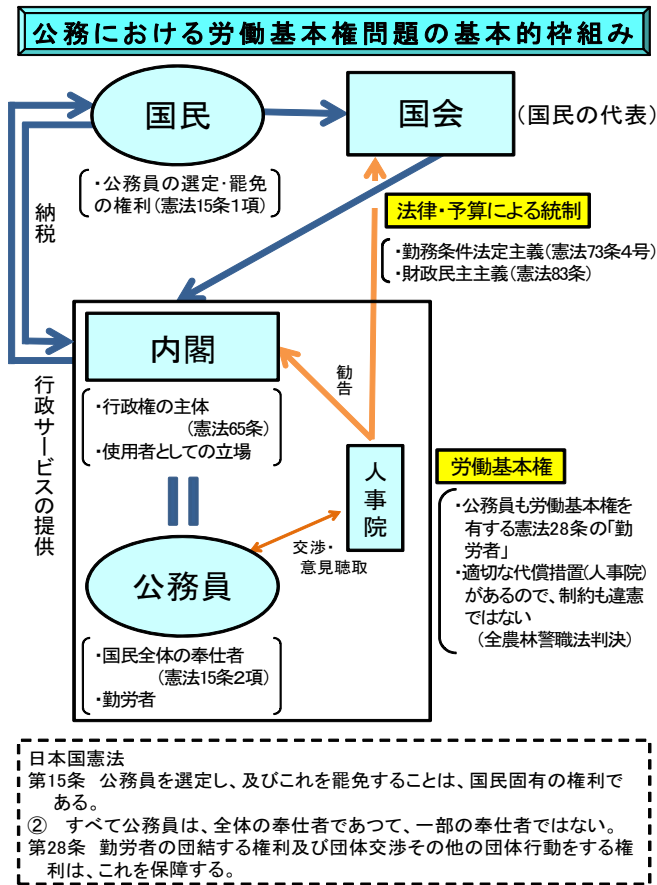
公務員の労働基本権の在り方については、基本法に基づき検討が進められています。

労働基本権の在り方は、公務員制度の枠組みの根幹にかかわる問題であり、見直し内容によっては国民生活に大きな影響を与える可能性もあります。そのため、労働基本権制約の見直しに当たっては、その目的を明確にし、便益・費用等を含め全体像を提示し、国民の理解の下に成案を固め、実施することが求められています。

そこで、労働基本権問題の議論に向けて基本的な論点を整理し、提示することになりました。

### 1 公務における労働基本権問題の基本的枠組みと特徴

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ます。また、民間と異なり公務では給与決定について



利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存在しません。

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ります。

### 2 自律的労使関係制度の在り方

自律的労使関係制度の在り方については、労働基本権制約の程度等に依じて大きく四つのパターンが考えられます。

パターン一 協約締結権及び争議権を付与するもので、基本的に民間と同じ方式です。諸外国では、イギリスの一般職員・ドイツの公務被用者が同様の方式を採っています。ただし、いずれも予算の制約の範囲内で勤務条件を決定しています。

パターン二 協約締結権は付与するが争議権は認めず、その代償措置として仲裁裁定制度を置く方式です。かつての三公社五現業の職員等と同様の勤務条件決定方式です。

パターン三 協約締結権及び争議権は認めず、その代償措置として第三者機関による勧告制度を設けつつ、勤務条件決定過程における職員団体の参加を制度化するものです。イギリスの上級公務員・ドイツの官吏にも、勤務条件決定に当たり組合が参加する仕組みがあります。

パターン四 職位、職務内容、職種等に応じパターン一〜三を適用するものです。イギリスでは上級公務員と一般職員、ドイツでは官吏と公務被用者などで異なる仕組みとなっています。

※ 諸外国における労使関係については「特集 平成二二年公務員白書」(人事院月報二〇一〇年七月号)に詳述。

### 3 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

基本権制約の見直しの基本的方向を議論する際は、

① 勤務条件に係る法律や予算は国会が決定する中で、法律で定めるべき事項と協約で定められる事項をどう整理するのか、予算の

## 公務員の労働基本権問題の議論に向けて

### 国家公務員制度改革基本法第12条

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

- 労働基本権制約の見直しの目的を明確にし、便益・費用等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、実施することが必要
- 見直しの基本的方向を定め、制度設計に向けて各論点を十分に詰める必要。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必要

#### 自律的労使関係制度の在り方

～基本権制約の程度等に応じたパターン～

##### パターン1

協約締結権及び争議権を付与  
この方式を採る英独では予算等の制約は存在

##### パターン2

協約締結権を付与し争議権は認めない  
争議権制約の代償措置（仲裁制度）が必要

##### パターン3

協約締結権及び争議権は認めず代償措置として第三者機関の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

##### パターン4

職位、職務内容、職種等に応じて  
パターン1～3を適用

#### ○ 公務における基本権問題の基本的枠組みと特徴

- ・ 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
- ・ 公務では給与決定につ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

#### ○ 自律的労使関係制度の在り方を議論する際の論点

～労働基本権制約の見直しの基本的方向の議論の際の論点～

##### ① 国会の関与（法律・予算）と当事者能力の確保

法律事項と協約事項の整理、使用者側の当事者能力確保のための措置 等

##### 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

職位、職務内容、職種等に応じた区別 等

##### 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自体やその実施方法を交渉事項とするか、超過勤務について民間の「三六協定」のような仕組みとするか 等

##### ④ 給与水準の決定原則や考慮要素

民間賃金準拠を維持するか、労使交渉において財政事情をどう考えるか 等

～労働基本権制約の見直しを行う際の論点～

##### ① 交渉当局の体制整備

使用者側の体制の整備、各府省・各職場における労務管理体制の拡充 等

##### ② 職員団体の代表性の確保

いかなる職員団体が当局と交渉するのか 等

制約下で使用者側の当事者能力をどう確保するのか

② 様々な職位、職務内容、職種等がある中で、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をどうするのか。

例えば、管理職と非管理職などといった職位、企画立案部門と執行部門などといった職務内容、民間と共通な業務と行政固有の業務などといった職種に応じた区別が必要とされないか

③ 勤務条件の変更を伴う政策等を労使交渉の対象とするのか、超過勤務について民間の「三六協定」相当のものが必要となる仕組みとするのか

④ 給与水準の決定原則として民間準拠を維持するのか、労使交渉において財政事情をどう考えるのか

といった論点を詰める必要があります。

また、見直しを行う際は、

① 中央交渉を担当する代表責任者やそれを支える機関の整備、各府省等における労務担当者の養成、組織の配置など、使用者側の労務管理体制をどう整備・拡充するのか

② 現在国の全職員の過半数を組織する職員団体はない中で、いかなる職員団体が当局と交渉するのか  
といった論点も詰める必要があります。

#### 4 検討の進め方

以上のような基本的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ります。その上で、便益・費用を含む全体像を国民に提示し、その理解を得て成案を固め、広く議論を尽くして結論を得ることが必要です。

また、新たな労使関係制度を導入するに当たっては十分な準備期間、試行、段階実施といった工夫も必要です。

# 1. 採用試験の基本的な見直し

- ・ 少子化の進展、公務及び公務員に対する批判など、公務の人材確保が極めて厳しい状況
- ・ 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



積極的な人材確保活動と併せて、専門職大学院の設置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の課題

**見直しの基本的な視点**

- ・ 能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とすること
- ・ 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 等

パブリックコメント(本年6月)を経て、勧告時の報告の際に、**新たな試験制度の全体像を提示**

- 〔主な内容〕
- 現行のⅠ種試験、Ⅱ種試験、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**



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、所要の準備を進める

## Ⅱ 基本法に定める課題についての取組

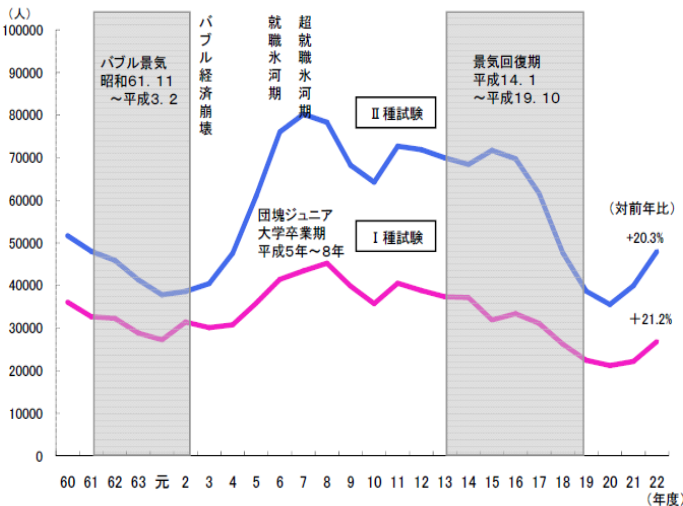
### 1 採用試験の基本的な見直し

少子化の進展、公務及び公務員に対する批判など、中期的に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おいて、引き続き公務に優秀かつ多様な人材を確保するため、人事院では、積極的な人材確保活動を推進するとともに、採用試験の基本的な見直しについて検討を行ってきたところです。

本年6月のパブリックコメントを経て、本年の勧告時報告の参考資料において、新たな採用試験の全体像を提示するとともに、各試験の出題分野、解答題数、解答時間等の試験の方法などを含めた新たな採用試験の内容を人事院ホームページにおいて公表しました。

(参考)

【国家公務員採用試験の申込者数の推移(昭和60年度～平成22年度)】



【平成22年度における人材確保活動】

- ・ 中央省庁セミナー(公務の魅力や各府省の業務内容を説明)[全国で37回]
- ・ 霞が関OPENゼミ(中央省庁における職場体験、若手職員との意見交換等)[9月・3月]
- ・ 女子学生セミナー(女性国家公務員によるパネルディスカッションや意見交換等)[12都市13回]
- ・ 霞が関特別講演(第一線の各府省課長・企画官が、重要な政策課題を講演)[春7・秋2大学]
- ・ 霞が関インターンシップ(公共政策大学院生)[7月～9月に2週間程度実習、12月に発表会]
- ・ 霞が関インターンシップ(法科大学院生)[年2回(7月～9月、2～3月)] など

## 新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント 【5本の柱】

### 1 能力・実績に基づく人事管理への転換の契機

キャリア・システムと慣行的に連関している採用試験体系を抜本的に見直すことにより、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とする  
【採用後の能力の発・実 に応じた適正な 進選 を実現】

### 2 新たな人材供給源に対応した試験体系

- ① 総合職試験に専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を設ける
- ② 院卒者試験に新司法試験合格者を対象とした「法務区分」（秋試験）を設ける

### 3 多様な人材の確保に資する試験体系

- ① 総合職試験に企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した「教養区分」（秋試験）を設ける
- ② 一般職試験に「社会人試験（係員級）」を設ける
- ③ 専門職試験に、国税専門官採用試験など現行の各種試験に加え、新たに専門的な職種を対象とした採用試験を設ける
- ④ 民間企業等経験を有する者を係長以上の職に採用するため「経験者採用試験」を設ける

### 4 能力実証方法の改善

- ① 知識よりも論理的思考力・応用能力の検証に重点を置いた「基礎能力試験」を設ける
- ② 人物試験をよりの確に行うため全ての試験で「性格検査」を実施
- ③ 院卒者試験に、政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証する「政策課題討議試験」を導入

### 5 中立・公正な試験の確保

## 新たな採用試験の全体像 ①

### 総合職試験

【政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験】

(1) 試験の種類 院卒者試験と大卒程度試験

(2) 試験区分

院卒者試験：行政、人間科学、工学、数理学・物理・地球科学、化学・生物・薬学、農業科学・水産、農業農村工学、森林・自然環境、法務  
大卒程度試験：政治・国際、法律、経済、人間科学、工学、数理学・物理・地球科学、化学・生物・薬学、農業科学・水産、農業農村工学、森林・自然環境、教養

(3) 受験資格

院卒者試験：30歳未満で大学院修了及び大学院修了見込みの者  
※ 法務区分は、新司法試験の合格者であることも要件

大卒程度試験：21歳以上30歳未満の者

※ 21歳未満の者で大学卒業及び卒業見込みの者や、教養区分は20歳の者も受験可

(4) 試験種目

	院卒者試験	大卒程度試験
第1次試験	基礎能力試験(多枝選択式) 専門試験(多枝選択式)	基礎能力試験(多枝選択式) 専門試験(多枝選択式)
第2次試験	専門試験(記述式) 政策課題討議試験 人物試験	専門試験(記述式) 政策論文試験(記述式) 人物試験

※ 法務区分は、第1次試験：基礎能力試験(多枝選択式)

第2次試験：政策課題討議試験及び人物試験

教養区分は、第1次試験：基礎能力試験(多枝選択式)及び総合論文試験(記述式)

第2次試験：政策課題討議試験、企画提案試験(小論文及び口述式)及び人物試験

(5) その他

- ・法務区分及び教養区分は、秋季に実施。また、教養区分は大学卒業後に採用が行われることを前提
- ・採用候補者名簿の有効期間は、院卒者試験・大卒程度試験ともに3年

## 新たな採用試験の全体像 ②

※ 各試験における出題分野、解答題数、解答時間等の試験の方法などの具体的な内容は、別途公表(人事院ホームページ等に掲載)

### 一般職試験

【的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験】

(1) 試験の種類 大卒程度試験と高卒者試験

(2) 試験区分

大卒程度試験：行政、電気・電子・情報、機械、土木、建築、物理、化学、農学、農業農村工学、林学  
高卒者試験：事務、技術、農業、農業土木、林業

(3) 受験資格

大卒程度試験：21歳以上30歳未満の者

※ 21歳未満の者で大学卒業及び卒業見込みの者、短期大学卒業及び卒業見込みの者も受験可

高卒者試験：高等学校卒業見込み及び卒業後2年以内の者

(4) 試験種目

	大卒程度試験	高卒者試験
第1次試験	基礎能力試験(多枝選択式) 専門試験(多枝選択式) 論文試験(事務系) 専門試験(多枝選択式)(技術系)	基礎能力試験(多枝選択式) 適性試験及び作文試験(事務系) 専門試験(多枝選択式)(技術系)
第2次試験	人物試験	人物試験

(5) 社会人試験(係員級)

採用予定がある場合に、社会人試験(係員級)を実施

- ・試験区分：事務、技術、農業、農業土木、林業のうち採用予定があるもの
- ・受験資格：20歳以上40歳未満の者(高卒者試験の受験資格を有する者を除く。)
- ・試験種目：高卒者試験と同じ

(6) その他

採用候補者名簿の有効期間は、大卒程度試験は3年、高卒者試験及び社会人試験(係員級)は1年

### 専門職試験

【特定の行政分野に係る専門的知識を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験】

(1) 試験の種類

<大学卒業程度>

現行の国 専門官採用試験、労働基準 官採用試験、外務省専門職員採用試験、 管制官採用試験に加えて、 護 官採用試験(大 程度)、法務省専門職員(人間 )採用試験、財務専門官採用試験、 生 視員採用試験を 設  
※ 法務省専門職員(人間科学)採用試験は、法務教官、矯正心理専門職、保護観察官を対象

<高校卒業程度>

現行の 護 官採用試験(高 程度)、 務官採用試験、入国備官採用試験、 保安大 生採用試験、 上保安大 生採用試験、 上保安 生採用試験、気象大 生採用試験に加えて、 務職員採用試験を新設するとともに、 務官採用試験に、試験種目として の実 試験を加えて行う試験区分を 設

(2) 受験資格

専門職種の特性等を踏まえ、試験ごとに設定

(3) 試験種目

基 能力試験(多 選 式)(第1次試験)、人 試験(第2次試験)のほか、専門職種の特性等を踏まえ、試験 とに設定

### 経験者採用試験

【民間企業等における有為な勤務経験を有する者を係長以上の職へ採用することを目的として行う中途採用試験】

(1) 試験の種類

必要な府省について、職制段階に応じて設定

(2) 受験資格

対象となる官職を踏まえ、試験ごとに設定

(3) 試験種目

基 能力試験(多 選 式)(第1次試験)、人 試験(第2次試験)のほか、対象となる官職を踏まえ、試験 とに設定

## 2. 時代の要請に応じた公務員の育成

質の高い行政を提供するためには、長期的視点に立って職員の資質・能力を向上させることが重要

人事院の実施する研修について、採用時から各役職段階で必要な研修の体系化、研修内容の充実を推進

本年度の改善例

行政研修(課長補佐級):

- ① 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
- ② 過去の行政事例を多角的に検証する科目などを通じ、自らのあるべき姿を振り返り、深く考察させるカリキュラムに改善

さらに、以下の方策について検討

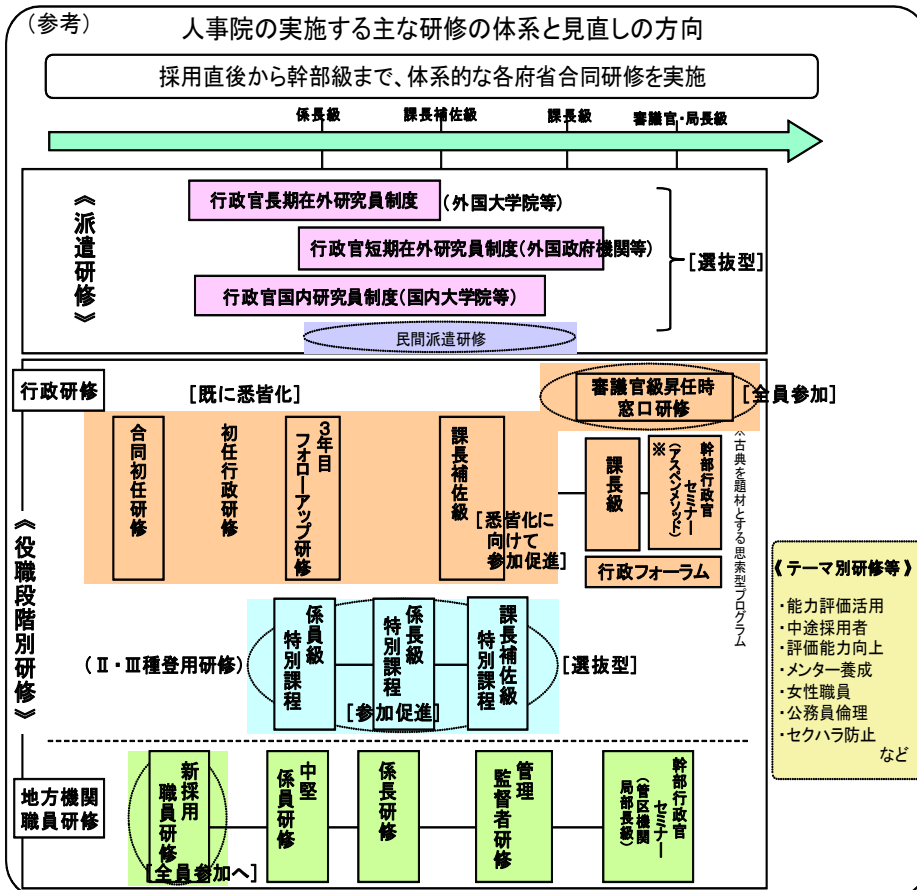
① 行政運営をリードできる若手職員を養成する新たな研修

- 国民全体の奉仕者としての使命感
- 府省を超えて社会の変化に対応した行政運営ができる能力

② 長期在外研究員制度<sup>(※)</sup>における博士号の取得促進

※ 在職期間8年未満の行政官を諸外国の大学院に2年間派遣。通常、修士号を取得

- 国際社会における積極的な貢献
- 特に高度の専門的能力・知識



2 時代の要請に応じた公務員の育成

人事院は、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・能力を向上させるため、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推進しています。

今後は、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や長期在外研究員制度において博士号を取得させるための方策について検討することとしています。

### 3 官民人事交流等の推進

官民人事交流制度については、退職管理基本方針を踏まえ、公務の公正性を確保しつつ、本省庁の部長・審議官等についての交流基準を改めることとし、八月十六日に改正を行いました。

また、退職管理基本方針において本院に検討要請がなされている公益法人等への職員派遣については、職員を公益法人等に派遣することの意義や妥当性の整理、高い公共性が認められる法人等の選定などの内閣における対応を踏まえ、検討を行ってまいります。

## 3. 人事交流の推進

民間部門等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、組織の活性化などの観点から、極めて有意義

#### 官民人事交流制度

退職管理基本方針(本年6月22日閣議決定)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、本省庁の部長・審議官等について交流基準を見直し**

パブリックコメント及び交流審査会(有識者)からの意見聴取を経て、人事院規則を改正

今後、内閣と連携しながら、制度のPRIに努め、交流拡大に努力

#### 公益法人等への職員派遣

<退職管理基本方針>

公益法人やNPO法人等の業務のうち、高い公共性が認められるものの業務支援のために職員を派遣することは有意義として、法人からの求めに応じて職員を派遣できるように本院に検討要請

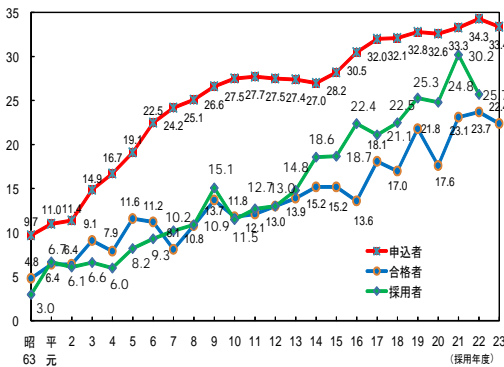
#### 内閣

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等を選定**

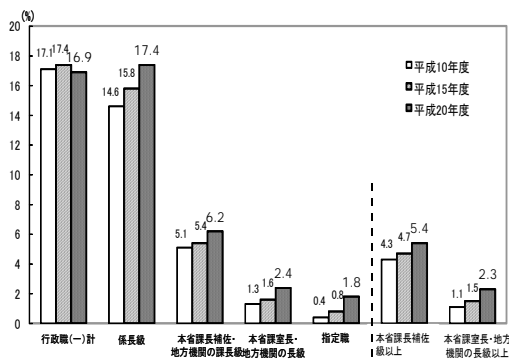
#### 人事院

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のできる仕組みについて検討(本格的交流には法律化が基本)

I種試験事務系(行政・法律・経済)区分の申込者・合格者・採用者に占める女性の割合の推移



役職段階別の女性割合(行政職(-)、指定職)



## 4. 女性の採用・登用の拡大

国の行政への女性の参画は、男女共同参画社会の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

#### 女性の採用・登用の現状

人事院策定の指針に基づき、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

#### 採用

平成21年度には、I種事務系区分の女性採用割合(30.2%)が政府目標(平成22年度頃までに30%程度)に到達したが、本年度は25.7%

→ **引き続き積極的な取組が必要**

#### 管理職への登用

女性職員の割合が依然として低い水準

→ **各府省は、要因分析を行い、環境整備を行い、女性の登用に努めていく必要**

職員の意識調査、各府省に対するヒアリング、有識者の意見聴取等を踏まえ、本年末までに指針を見直すなど、より実効性のある取組を強化

### 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

人事院では、本年末までに「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まいります。

# 1. 日々雇用の非常勤職員の任用・勤務形態の見直し

昨年の勧告時報告で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、政府の関係部局と連携して検討



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に限って、臨時的に置かれる官職に就けるために任用される期間業務職員の制度を新設

## 期間業務職員制度の概要

※ 本年10月1日施行(必要な経過措置)

### 任期

- 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

### 採用

- 面接・経歴評定等を通じた適切な能力判定。
- 原則として公募による。ただし、  
ア:必要な技能等の内容やへき地の官職等の勤務環境などの事情がある場合  
イ:従前の勤務実績に基づき能力実証を行うことができる場合  
には、公募によらないことも可能(イの場合、連続2回を限度とするよう努める)

### 条件付採用期間

- 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する

(注)分限、懲戒、倫理、災害補償など各人事制度が原則適用。  
退職手当や共済制度についても、各制度の要件を満たす場合には、適用。

## Ⅲ その他の課題についての取組

### 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まいります。

日々雇用の非常勤職員は、任用予定期間はあるものの、形式的には任期が一日単位であり、制度上いつでも退職させることができるなど、不安定な地位に置かれていることから、一昨年及び昨年の勧告時報告でこのような任用・勤務形態を見直し、臨時的な業務に一定期間雇用されるという性格に応じた適切な任期や再任のルールを設定する必要がある旨を表明しました。

この問題を解決するためには、業務運営の方法、組織・定員管理、予算、人事管理方針等の関連する課題も含めて検討する必要があります。人事院は政府の関係部局と連携して、各府省をはじめ、関係者の意見を聞きながら検討を進めた結果、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期間業務職員の制度を設けることとし、本年十月一日から実施できるよう、所要の制度改正を行いました。

また、仕事と育児・介護の両立を図る観点から、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行い、あわせて、介護休暇制度の導入について措置することとしています。



## 2. 超過勤務の縮減

### 【これまでの取組】

政府全体として、在庁時間の計画的な削減のため、以下の取組を実施

- ・府省 とに本府省における在庁時間の削減目 を設定（平成 0年度から 年10 削減を基本）
- ・削減目 成のために 体的に取り組む事項を設定
- ・各府省が上 取組を進めるとともに、目 の 成状況と取組の実施状況について定期的に プ

「超過勤務の縮減に関する指針」(人事院職員福祉局長通知)の全部改定(平成21年2月)

- ・他律的な業務の多い部 における超過勤務の上限目安（ 0時間）を設定
- ・超過勤務縮減のための業務の在り方等の見直し

超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設(平成22年4月)

- ・1 か月 0時間を超える超過勤務（日 日 はこれに相当する日の勤務を く。）について、超過勤務手当の支給割合を 1 100 は1 100から1 0 100に引上げ
- ・1 か月に 0時間を超える超過勤務を行 った職員に対して、超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、超勤代休時間の指定が可能



### 【今後の取組】

**在庁状況の把握、必要な指導などの具体的な取組を政府全体として引き続き推進**

**各大臣のリーダーシップの下、政務三役等が自ら率先して超過勤務縮減に取り組むことが重要**

**国会関係業務は、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**

### 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、その縮減は重要な課題となっております。

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、在庁時間の計画的な削減の取組を平成二十年度から政府全体として推進しています。

超過勤務の縮減の取組を有効な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・合理化を図ることが肝要です。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強く求められます。さらに、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す。

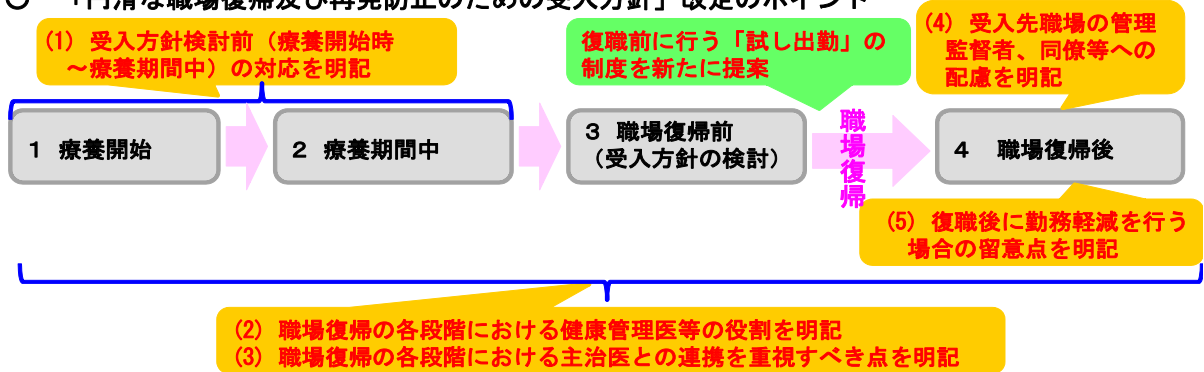
超過勤務手当については、公務員人件費を取り巻く厳しい状況を踏まえつつ、必要に応じた予算が確保される必要があります。

人事院では、超過勤務の運用に当たって留意すべき事項等を示した「超過勤務の縮減に関する指針」を各府省に対して発出しております。また、月六十時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合の引上げ及び超勤代休時間の新設（本年四月施行）等超過勤務の縮減に資する制度改正を行ってきました。

今後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制度等の研究を進めるとともに、各府省における超過勤務の縮減の取組が徹底されるよう支援、協力を行ってまいります。

### 3. 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

#### ○ 「円滑な職場復帰及び再発防止のための受入方針」改定のポイント



#### ○ 「試し出勤」の概要

実施の目的は？	一定期間継続して試験的に出勤することにより、職場復帰に関する不安を緩和するなど、職場復帰を円滑に行うため
誰が？	心の健康問題に係る療養のため長期間職場を離れている職員のうち、実施を希望する者
いつ？	職場復帰前で、主治医、健康管理医及び健康管理者が「復職可能な時期が近い」と判断される程度に回復した時期
どこで？	原則「元の職場」だが、元の職場に発症の要因があると考えられる場合は別の職場でも可能
期間は？	原則1月程度。実施期間の短縮や、必要最小限の範囲で延長することも可能
何を するの？	「実施プログラム」に基づき実務に関連した作業等を実施（職場復帰前なので職務には従事しない）

#### 3 適切な健康管理及び円滑な職場復帰の促進

##### （心の健康の問題に係る円滑な職場復帰・再発防止策）

各府省においては、心の健康の問題による長期病休者（一月以上）が著しく増加しているほか、職場復帰後に再度病休状態となる職員が相当数みられるなど、心の健康の問題による長期病休者の円滑な職場復帰及び再発防止に関する対策の強化が大きな課題となっています。

このため人事院は、本年七月、「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、長期病休者の職場復帰に関する不安を緩和し、職場復帰を円滑に行うことを目的として、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（「試し出勤」）を新たな方策として提示し、各府省が必要に応じ活用できるように周知しました。

##### （病気休暇制度の見直し）

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ります。長期病休者が増加している状況に照らし、

○ 病気休暇の取得日数に関しては制度上の上限が設けられていないため、各府省の取扱いに差異が見られたことから、公務の実態等を踏まえた基準を定める必要があること

○ 断続的に病気休暇を取得する職員に対する適切な健康管理及び服務管理を行う必要があること

○ 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ことが適当であること

等から、一回の病気休暇の上限期間（九十日）を設定することなどを基本とする病気休暇制度の見直しを来年一月一日から実施する予定です。