

図表5 両立支援制度の意見の申出・勧告等の概要  
民間労働法制(2017年1月1日施行)に即した見直し

法律改正	
1. 介護休暇(現行)1回のみ	→ 3回まで分割可能
2. 介護時間【新設】最長3年、1日2時間まで介護のため勤務しないことを承認可能	
3. 育児休業等の育児支援制度の対象(現行)法律上の親子関係のある子のみ	→ 特別養子縁組の監護期間中の子等も追加
人事院規則等改正	
4. 介護を行う職員の超過勤務(現行)請求があった場合は一定時間以下に制限	→ 免除も可能
5. 介護休暇等の対象家族(現行)祖父母、孫及び兄弟姉妹については同居が必要	→ 同居要件を撤廃
6. 上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等防止(現行)意識啓発等 妊娠、出産、育児休業・介護休暇等の制度の利用等に関する言動で勤務環境が害されること	→ マタハラ等防止策を整備
7. 非常勤職員の育児休業・介護休暇(現行)一定の取得要件	→ 取得要件を一部緩和

# 両立支援制度を拡充

## 介護休暇・育児休業など見直し

人事院は、今回の給与勧告にあわせて、「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と「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」の改正についての勧告を行いました(図表5)。

少子高齢化の進展に伴い、育児や介護と仕事の両立がしやすい就業環境の整備を行うため、今年3月、民間労働者を対象とする育児・介護休業法が改正され、来年1月に施行されます。これにともない公務員においても、民間法制の改正に即して、育児休業等に関する制度、勤務時間及び休暇に関する制度の改正を求められています。



制度改正の概要は、①介護休暇の分割：要介護状態ごとに3回以内、合計6月以下の範囲で取得可能②介護時間(無給)

の新設：連続する3年以上、1日につき2時間以内③育児休業等に係る子の範囲の拡大：特別養子縁組の監護期間中の子等の法律上の親子関係に準ずる関係にある子を追加

「公務員人事管理に関する報告」では、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)などに関する人事院の方策を示しています。

「公務員人事管理に関する報告」では、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)などに関する人事院の方策を示しています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。



全国統一行動・第2次最賃デーで「最賃1500円以上」を訴え

また、その他の人事院規則改正措置として、介護休暇等の対象家族の要件緩和(祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃)、介護を行う職員の超過勤務の免除、いわゆるマタハラ等の防止策の整備、非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件緩和(養育する子の年齢が1歳に達する日ま

だだったのが1歳6カ月未満に達するまでに)がはかられます。施行時期は、民間法制の施行とあわせ来年1月としています(ただし、養子縁組等にかかる改正は来年4月実施)。

「公務員人事管理に関する報告」では、人材の確保及び育成、働き方改革と勤務環境の整備、高齢層職員の能力及び経験の活用(雇用と年金の接続)などに関する人事院の方策を示しています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。

「フルタイム中心の勤務と勤務環境の整備」として、勧告・意見の申し出が行われた両立支援の充実のほか、長時間労働の是正、心の健康づくりの推進、ハラスメント防止対策についてふれられています。

## 人事管理に関する報告 現行再任用制度の問題点に言及

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

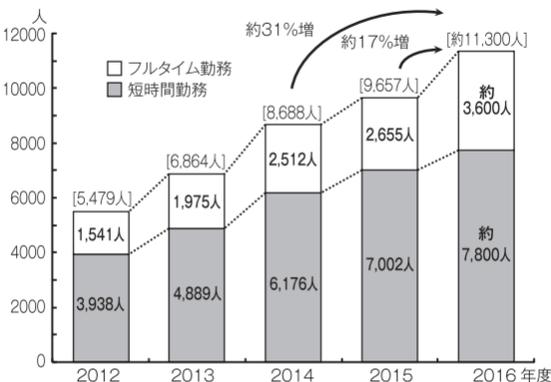
無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

無給とされましたが、当該時間については昇給区分の決定にあたって「勤務していない日数」にカウントしないこと、勤

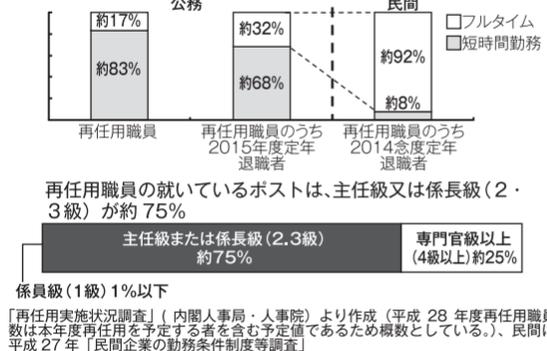
図表6 再任用職員数の推移

平成28年度再任用職員数の総数は約11,300人であり、昨年度比約17%増(一昨年度比約31%増)



図表7 勤務形態・就いているポスト(行(一))

再任用職員のうち短時間勤務職員は約83%。平成27年度定年退職者に限ると短時間勤務職員は約68%(そのうち、希望に応じて短時間勤務となっている者が約27%)。一方、民間の再雇用者は、約92%がフルタイムで勤務



再任用職員の就いているポストは、主任級又は係長級(2・3級)が約75%。主任級または係長級(2.3級)約75%。専門官級以上(4級以上)約25%。係員級(1級)1%以下