

国家公務員の給与改定の勧告に当たって

人事院総裁談話（平成23年9月30日）

- 1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員給与の改定を勧告しました。

本年は、東日本大震災の影響により、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を、例年より2か月近く遅れて、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き、実施しました。

月例給については、東北3県のデータが欠如していることの影響も検討しましたが、地域手当の級地区分ごとに官民給与比較を行っていることから、その影響は限定的でした。このため、例年同様、公務と民間の給与を比較した結果、公務が民間を上回ったため、俸給表を引下げ改定することとしました。改定は、民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いて行うこととしています。一方、特別給（ボーナス）については、東北3県を除いた民間の支給月数は3.987月となりましたが、全国を一つの単位で集計しているため、東北3県のデータが欠けたことによる影響があることに加え、東北3県の厳しい経済状況に鑑みるとその特別給支給状況も厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送ることとしました。

これにより、職員の年間給与は、平均で1.5万円（0.23%）引下げとなり、3年連続の引下げという内容の勧告となっています。

人事院は、これまでも官民給与の比較方法の見直しや給与制度の改革を行ってきており、本年も、高齢層における官民の給与差を考慮して、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止などを行うこととしました。引き続き、高齢層における官民の給与差の縮小を図るため、それらの層の昇格、昇給制度の見直し等を行っていくこととしています。

- 2 本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」については、法案提出時に談話を発表し、遺憾の意を表明しましたが、本年の給与に関する報告の中で、改めて人事院の考え方を述べています。

3 また、本年は、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についても意見の申出を行いました。

国家公務員制度改革基本法第10条には、雇用と年金の接続の重要性に留意して定年を段階的に65歳に引き上げることにについて検討することと規定されています。人事院は、以下に述べる組織活力の確保等を図りつつ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であると考えます。

定年の引上げを行うに当たっては、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定することとしています。また、能力・実績に基づく人事管理の徹底や管理職の役職定年制の導入等により組織活力を確保するための方策を講ずるとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を可能とする措置を講ずることとしています。さらに、定年の引上げを円滑に行うため、業務執行体制の見直しや退職手当、定員等の関連制度上の措置について、政府全体で取り組む必要があります。

公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、段階的に定年の引上げを行うことは喫緊の課題です。この意見の申出に対して、国会及び内閣が、その実現のために所要の措置をとられるよう要請いたします。

4 国家公務員制度については、現在、国家公務員制度改革基本法に基づいて改革の具体化が進められており、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されています。

国家公務員制度は、各行政分野に勤務する全ての国家公務員の志気や能力の発揮に関わることから、行政執行を支える基盤となる制度であり、その改革は国民生活に広く影響します。したがって、国家公務員制度の基本的な枠組みの改革は、国民的な議論を行い、国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められます。

今般、その議論に資するよう、国家公務員制度改革の議論の前提となるべき国家行政の特徴や国家公務員の在り方などの基本認識を整理するとともに、改革法案に関し、更に議論を深める必要があると考える主な論点をお示ししました。今後、国家公務員制度改革について、国会等の場で十分な議論

が尽くされることを期待します。

- 5 近時、一部の公務員の不幸事により、国民の信頼を損なうような事態が生じていることは誠に遺憾であります。他方、東日本大震災という未曾有の国難に対して、国民全体が復旧・復興に取り組んでいる中において、被災地を始め、全国各地の公務員が日々職務に奮闘しています。公務員各位の尽力に対し、心からの敬意を表するとともに、引き続き、一層の努力をお願いいたします。

なお、この未曾有の国難からの復旧・復興のための財源確保の一環として、公務員人件費の見直しが議論されており、こうした課題の重要性は認識しております。そのような中、人事院の権能は国家公務員法に定められており、人事院としては、労働基本権制約の代償機関として、その責務を忠実に果たしていくこととなります。

- 6 民間準拠により国家公務員給与を適切に決定することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものであります。

現在、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が提出されていますが、国会及び内閣におかれては、人事院勧告の意義と役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告の意義と、行政各部においてそれぞれの職務を通じ国民生活を支えている多くの公務員が在ることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。