⑵　指針の改定と今後の課題

政府において、平成22年12月17日、「第３次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、平成27年度末までの政府全体としての成果目標が定められた。具体的には、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合を30％程度、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合を10％程度、同様に、本省課室長相当職以上を５％程度、指定職相当を３％程度とすることなどの目標が定められている。人事院は、有識者の意見を聴取しつつ、同基本計画を踏まえ、平成23年１月、人事院会議決定で指針の改定を行い、同14日、各府省に通知した。

主な改定内容は、①府省全体及び部局等の適切な区分について、目標、目標達成に向けての具体的取組等を定めること、②登用を阻害する要因の見直しや転勤自体の必要性の見直し、キャリアパスの多様化等についても検討を行うこと、③各府省は、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行うことなどである。

人事院は、指針の改定に併せ、各府省や職員にとって参考となるよう、官民双方における先行事例等をまとめた冊子を作成、配布し、ホームページでも公開した。さらに、平成23年２月15日に各府省人事担当課長からなる「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、指針の周知、徹底を図るとともに、意見交換を行った。

改定された指針に基づき、各府省は平成27年度（2015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」(以下「計画」という。)を策定し、計画的に取組を推進していくこととなる。

人事院としては、各府省の策定した計画の進捗状況について定期的に把握、公表していくこととなる。また、各府省での実効ある取組につなげていくよう、実効性のある募集・啓発活動に取り組むとともに、女性職員研修やメンター導入のための研修の実施、意識啓発や女性職員が働きやすい勤務環境の整備を行うなど、各府省と連携して女性職員の採用・登用の拡大を目指した具体的な取組を一層強化していくこととしている。

第２章　適正な公務員給与の確保

□　人事院は、平成22年８月10日、例年同様、国公法に定める情勢適応の原則に基づき、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に給与改定について勧告を行った。

1　報告と勧告

⑴　勧告のポイント

平成22年８月10日、国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与等について報告し、給与等の改定について勧告を行った。そのポイントは、以下のとおりである。

1　公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.19％）を解消するため、55歳を超える職員（行政職俸給表㈠５級以下の職員及びこれに相当する級の職員等を除く。）の俸給・俸給の特別調整額の支給額の1.5％減額及び俸給月額の平均0.1％引下げ（若手職員は据置き）
2　期末・勤勉手当（ボーナス）の引下げ（△0.2月分）

この勧告を行うに当たって、人事院は、職員団体や各府省の人事当局から、例年同様、きめ細かく意見聴取を行った。また、東京を含む全国45都市で有識者との懇話会、中小企業経営者等との意見交換を行ったほか、人事院が委嘱している「国家公務員に関するモニター」(全国から募集した500人）に対するアンケート調査を実施するなど、広く国民の意見の聴取に努めた。

⑵　民間給与との較差に基づく給与改定

ア　月例給の改定

㋐　民間給与との較差

平成22年の給与勧告を行うに当たり、例年同様、春季賃金改定後の民間企業の給与実態を把握するため、「職種別民間給与実態調査」を行うとともに、「国家公務員給与等実態調査」を行った。

これらの結果に基づき、平成22年４月分の公務員の月例給と民間給与とを同種・同等の者同士で比較したところ、公務員の月例給が民間給与を757円（0.19％）上回っていたため、これに見合うよう公務員の月例給の引下げ改定を行うこととした。

㋑　50歳台後半層の給与の抑制措置

官民の給与水準は、毎年、全体として均衡させてきているが、これを年齢別にみると、30歳台までは民間の給与水準が公務を上回っているのに対し、50歳台では公務が民間を上回っている実態にある。特に50歳台後半層の平均給与額をみると、公務では50歳台前半層よりも高くなっているのに対し、近年民間では50歳台前半層よりも低くなっており、官民の給与差は拡大している傾向にある。このような官民の給与差の生じる背景には、公務では50歳台後半で地方機関の管理職に昇進するなどの事情があるが、それらを考慮してもなお、大きな官民の給与差を放置することは適当でなく、早急に一定の対応を行うことが適当と考えられた。そこで、当面の措置として、55歳を超える職員（行政職俸給表㈠５級以下の職員及びこれに相当する級の職員を除く。）について、俸給及び俸給の特別調整額の支給額を一定率（△1.5％）で減額することとした。ただし、人材確保上の観点から給与水準の引下げが適当でない医療職俸給表㈠適用職員、官職に応じて俸給月額が決定される指定職俸給表適用職員等については、この方策は適用しないこととした。

㋒　俸給表の引下げ改定

さらに、併せて、月例給について40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定を行うこととした。なお、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成17年法律第113号）附則第11条の規定による俸給（給与構造改革の俸給水準引下げに伴う経過措置額）についても、医療職俸給表㈠適用職員及び任期付研究員（若手育成型）を除き、引き下げることとした。

㋓　改定の実施時期等

上記の改定については、遡及することなく施行日からの適用とするが、平成22年４月から改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を解消し、年間給与で公務と民間の均衡を図る観点から、引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員について、４月の給与に100分の0.28（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員によって行政職俸給表㈠適用職員全体の民間給与との較差の総額を負担することとして求められる率）を乗じて得た額に４月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、６月期に支給された特別給の額に100分の0.28を乗じて得た額の合計額に相当する額を、平成22年12月期に支給する期末手当の額で減額調整することとした。

イ　特別給の改定

特別給について、「職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、前年８月から当年７月までの１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給割合に見合うよう、0.2月分引き下げることとした。なお、民間では平成21年の夏及び冬のボーナスが、世界的な金融危機を契機とした景気の悪化に伴って大幅に低下したのに、公務の下げ幅が小さいのではないかとの指摘がみられた。しかし、公務員の特別給は民間の平成20年冬及び平成21年夏のボーナスが平成21年勧告（△0.35月分）に反映され、民間の平成21年冬及び平成22年夏のボーナスは平成22年勧告（△0.2月分）に反映され、その結果として、２年間で0.55月分の引下げとなっている。

⑶　給与構造改革

ア　給与構造改革の進捗状況

国家公務員給与については、地域の民間賃金をより適切に反映させるための地域間給与配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進などの実現のため、俸給制度、諸手当制度全般にわたる給与構造改革を、平成18年度から平成22年度までの５年間で段階的に実施してきたところであり、当初導入することとした制度改正は平成22年度までに終了した。