イ　地域別の民間給与との較差の状況

平成22年において、地域別の較差と全国の較差との率の差は、約2.0ポイントとなり、給与構造改革前と比べると2.8ポイント程度減少している。地域別較差の算定基礎となる地域の国家公務員の平均給与月額には、給与構造改革による俸給引下げに伴う経過措置額や地域手当の異動保障等の額が反映されていることも考慮すれば、地域の民間賃金を反映させるための地域ブロック間の給与配分の見直しについては、これまでのところ、着実に成果を挙げてきているものと考えられる。

地域間給与配分の見直しについては、今後、公務における経過措置額の状況や地域手当の異動保障の支給状況及び各地域の民間賃金の動向等を踏まえつつ、また、民間給与については調査対象企業の入替えによる変動要素があることから、安定的なデータを得るためには複数年の傾向をみていく必要があることを念頭に置いて、最終的な検証を行う必要がある。

ウ　給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革において俸給表水準の引下げを行う際、個々の職員の俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に行い、その間の制度改正に必要な原資は、全職員の昇給を抑制することによって確保した。この経過措置が平成23年４月にかけて段階的に解消されることに伴って生ずる制度改正原資については、これを用いて、若年・中堅層（43歳未満の職員）に対して、これまで抑制してきた昇給を同年４月に１号俸回復することとした。

また、高齢層の給与水準については、⑵で述べたとおり50歳台後半層の職員の給与抑制措置を講ずることとした。これらの職員の給与については、公務と民間は昇進・退職の実態や再就職の在り方が異なっており、機械的な比較にはなじまないが、マクロ的水準としての民間の動向を踏まえながら、適切な均衡を図っていく必要がある。第３章で述べるとおり、高齢期の雇用問題の検討の中で、60歳台前半の給与について、民間の状況等を踏まえ、職務と責任を考慮しつつ、具体的な給与水準及び給与体系を設計することとしているが、このように定年延長に伴う給与制度の見直しを行うことも念頭に置きつつ、50歳台の職員の給与の在り方について必要な見直しを行うよう検討することとしている。

その他、勤務実績の給与への反映等についても、各府省における評価結果の活用状況等を引き続き把握し、必要な対応を行うこととする。

2　給与勧告の取扱い及び給与勧告に伴う給与法等の改正

⑴　給与勧告の取扱い

政府は、給与勧告の取扱いを協議するため、給与関係閣僚会議を平成22年８月10日及び11月１日に開催した。同年11月１日の第２回給与関係閣僚会議において平成22年度の国家公務員の給与改定は勧告どおり実施する方針が了承され、同日の閣議において国家公務員の給与改定を勧告どおり実施する方針が決定された。また、同日、「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案」が閣議決定された。

なお、この公務員の給与改定に関する閣議決定には、「国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。なお、その実現までの間においても、人件費を削減するための措置について検討し、必要な法案を次期通常国会から、順次、提出する。」との文言が盛り込まれた。

⑵　給与法等の改正

上記法律案は、平成22年11月１日、第176回国会に提出された。同法案は、衆議院本会議、衆議院総務委員会、参議院総務委員会における審議を経て、同年11月26日の参議院本会議で可決・成立し、同年11月30日に公布（平成22年法律第53号）され、同年12月１日（一部の改正については平成23年４月１日）から施行された。

⑶　規則の改正等

給与法の改正に伴う関連規則（昇給抑制の回復措置、平成23年度以降の期末手当・勤勉手当に関するものを除く。）は、改正法の公布に合わせて平成22年11月30日に公布し、同年12月１日から施行した。また、昇給抑制の回復措置、平成23年度以降の期末手当・勤勉手当及び超過勤務手当に関する規則は、平成23年２月１日に公布し、同年４月１日から施行した。

主な改正内容は、次のとおりである。

ア　期末・勤勉手当

勤勉手当の支給割合が引き下げられたことに伴い、平成22年12月期及び平成23年度以降の成績率の基準を定めるため、規則９―40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

イ　非常勤の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当については、平成22年給与勧告により指定職俸給表引下げを踏まえて支給限度額が引き下げられたことに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす範囲の額を引き下げるため、規則９－１（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

ウ　年間調整

改正法では、給与の年間調整として、平成22年４月から施行日の前日までの期間に係る較差相当分を同年12月に支給する期末手当により調整することとしている。この措置の実施に関し、同年４月１日から改正法施行日の前日までの期間において在職しなかった期間等がある職員の取扱いなどを定めるため、新たに規則９―127（平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置）を制定した。

エ　昇給抑制の回復措置

平成23年４月１日における号俸の調整措置の対象となる職員等を規定するため、新たに規則９―128（平成23年４月１日における号俸の調整）を制定した。

オ　その他

俸給表の引下げ改定等に伴い、規則９―120（平成17年改正法附則第11条の規定による俸給）の一部を改正するとともに、新たに規則９―126（平成22年改正法附則第２条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受ける任期付研究員等の俸給月額の切替え）を制定した。

また、月60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に関し、平成23年４月１日から、日曜日又はこれに相当する日における勤務の時間を月60時間の積算の基礎に含めるよう改めるため、規則９―97（超過勤務手当）の一部を改正した。

第３章　公務員の高齢期の雇用問題

□　公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から定年を段階的に65歳まで延長するとの考え方の下、平成22年８月に「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を提示し、次いで同年12月に「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」を公表した。

□　これらに基づき、関係各方面から意見聴取をしつつ、定年延長の下での人事管理の在り方、適切な高齢層の給与水準の設定、組織活力の確保を維持し、多様な働き方を可能とする制度について検討を進めた。

1　65歳までの段階的な定年延長の提言とその実現に向けた取組

平成25年度以降、現在60歳から支給されている公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、官民ともに60歳で定年退職しても年金支給開始までの間に無収入となる期間が発生することとなる。

既に民間企業に関しては、65歳までの雇用確保措置が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって義務付けられており、公務についても、65歳までの雇用確保措置が必要となる。この点については、国家公務員制度改革基本法により、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ついて検討することとされている。人事院としては、同法の趣旨を踏まえるとともに、各府省による再就職のあっせんが禁止され再就職によることなく公務内で能力を発揮させることができる人事管理への転換が求められていることも考慮すると、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、定年を段階的に65歳まで延長することが適当であると考えている。

こうした考え方の下、平成22年８月の給与勧告時の報告では、「定年延長に向けた制度見直しの骨格」を示し、平成22年中を目途に成案を得るよう検討を進めた。骨格のポイントは以下のとおりである。

⑴　平成25年度に60歳に達する者から３年に１歳ずつ定年を引上げ