2　給与勧告の取扱い等

⑴　給与勧告の取扱い

政府は、給与関係閣僚会議を平成23年９月30日、10月25日及び10月28日に開催して、給与勧告の取扱いを協議したが、我が国の厳しい財政状況と東日本大震災に対処する必要性に鑑み、平成23年６月３日に閣議決定された国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案（以下「給与臨時特例法案」という。）が、「今般の人事院勧告による給与水準の引下げ幅と比べ、厳しい給与減額支給措置を講じようとするものであり、また、総体的にみれば、その他の人事院勧告の趣旨も内包しているものと評価できることなど」を理由に、人事院勧告を実施するための給与法改正法案を提出しないことを平成23年10月28日に閣議決定した。

これに対して、人事院は、同日に、人事院総裁談話を発表し、人事院勧告と給与臨時特例法案は、趣旨・目的を全く異にするものであり、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告は完全実施するとともに、給与臨時特例法案については別の問題として検討されるべきであるとの人事院の基本的考え方を述べた。その上で、給与臨時特例法案が本年の人事院勧告の趣旨を内包するとの考え方について、次のような観点、すなわち、

①　人事院勧告は情勢適応の原則に基づき毎年の官民給与の均衡を図るため俸給表の改定を行うものであるのに対し、給与臨時特例法案は平成25年度までの時限立法として支給額を大幅に減額するものであり、平成26年度からは、今回の勧告による給与引下げが反映されていない俸給に戻ること

②　人事院勧告の求めている給与構造上のゆがみの是正は、給与臨時特例法案では実現できないこと

から人事院勧告は、給与臨時特例法案と趣旨・目的及び内容を異にし、内包関係にはない旨見解を表明した。

なお、給与臨時特例法案については、平成23年６月３日の閣議決定と同日に、人事院総裁談話を発表し、現行の国家公務員法体系における給与改定の仕組みとの関係などの観点から懸念を示して、遺憾の意を表明したほか、同年９月30日の人事院勧告時の報告でも、改めて本院の考え方を述べたところである。

⑵　国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の成立

自民党・公明党は、人事院勧告を実施した上で給与臨時特例法案の内容を実現させるべきとして、平成23年12月７日に「一般職の国家公務員の給与の改定及び臨時特例等に関する法律案」を提出した。

その後も、民主党、自民党、公明党の３党による協議が継続的に行われた結果、平成24年２月22日、人事院勧告に基づいて平均0.23%の引下げを実施した上で、東日本大震災に対処する必要性等に鑑み、平成24年４月から２年間にわたり国家公務員給与の支給額を、俸給月額について、係員4.77%、本省係長及び課長補佐相当職員7.77%、本省課室長相当職員以上9.77%、俸給の特別調整額（管理職手当）について一律10%、期末手当及び勤勉手当について一律9.77%、それぞれ減額すること等を内容とする「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」（給与改定特例法）が、３党共同で提出され、平成24年２月29日に成立し、同日に公布（平成24年法律第２号）された。

なお、人事院勧告にかかる部分については同年３月１日、臨時特例にかかる部分については同年４月１日から施行された。

⑶　規則の改正等

給与改定特例法の施行に伴う関連規則は、給与改定特例法の公布に合わせて平成24年２月29日に公布し、同法の定める施行日から施行することとした。すなわち、昇給抑制の回復措置を除く部分は、同年３月１日から施行し、昇給抑制の回復措置に関する規則は、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　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23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。

イ　年間調整

給与改定特例法では、給与の年間調整として、平成23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平成24年６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、平成23年４月１日から平成24年２月29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―131（平成24年６月に支給する期末手当に関する特例措置）を制定した。

ウ　昇給抑制の回復措置

平成24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―132（平成24年４月１日における号俸の調整）を制定した。

エ　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―130（国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律附則第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。

第２章　公務員の高齢期の雇用問題等

○　平成23年９月30日、公的年金の支給開始年齢が65歳へと段階的に引き上げられることに対応し、60歳を超える職員の給与の抑制や組織活力の確保のための措置を講じながら、平成25年度から３年に１歳ずつ定年を段階的に65歳まで引き上げることを内容とする意見の申出を国会及び内閣に対して行った。

○　総務大臣及び財務大臣からの要請を受けて民間企業の退職給付の調査及び退職給付の官民比較を実施し、平成24年３月７日、国家公務員の退職給付額が民間を4,026千円上回っているとの結果を示すとともに、官民均衡の観点から国家公務員の退職給付について見直しを行うことが適切であることなどの見解を両大臣に対して表明した。

1　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の意見の申出

⑴　意見の申出に至る経緯

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。

人事院では、平成19年から「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」（座長：清家篤慶應義塾長）を開催し、公務員の高齢期の雇用確保の在り方について幅広く検討が進められた結果、段階的に定年年齢を65歳に引き上げるべきことを基本とした研究会最終報告が平成21年７月にまとめられた。その後、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」、同年12月には「高齢期雇用問題に関する検討状況の整理」を示し、関係各方面から意見を聴取しつつ、定年の段階的引上げを行うために必要な制度見直しの具体案について検討を進めてきた。

⑵　意見の申出のポイント

平成23年９月30日、人事院は、国会及び内閣に対して、「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の意見の申出」を行った。そのポイントは、以下のとおりである。