現在、国家公務員の給与は、平成24年２月に成立した「給与改定・臨時特例法」により、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出削減が不可欠」との理由で、平成26年３月31日までの間、減額支給措置が講じられているという異例の状況の下にある。人事院としては、このような状況の下、国家公務員法に定められた責務を果たすべく国家公務員の給与改定について勧告を行うとともに、国家公務員制度改革に関しても、特に重要と考える論点を提示するなど必要な意見を表明してきた。平成24年の人事院勧告については、平成25年１月に完全実施の閣議決定が行われ、同年３月、法律案が国会に提出されている。

また、国家公務員制度改革については、平成23年６月、幹部人事の一元管理、非現業国家公務員への協約締結権の付与等を内容とする制度改革関連４法案が国会に提出されていたところ、平成24年11月、衆議院の解散により廃案となった。人事院としては、引き続き公務員制度についての論点整理や情報提供を通じて、人事行政の専門機関としての責務を適切に果たしたいと考えている。

本報告書の構成は、２編からなり、第１編は「人事行政」全般について、第２編は「国家公務員倫理審査会の業務」の状況について記述している。このうち第１編は３部からなり、第１部は平成24年度における人事行政の主な動きについて記述している。次いで第２部では、特別テーマとして「幹部職員等の育成と選抜」と題し、管理職員・幹部職員の育成と選抜のシステムについて現状と課題を整理し、見直しの方策等を提起した。第３部では、平成24年度の人事院の業務状況について資料的要素も含め網羅した。

本報告書により、人事行政及び公務員に対する理解が一層深まることを願うものである。

なお、平成24年度に実施した総合職試験（大卒程度試験）において、本来合格とすべき者を不合格として発表するという重大な誤りがあった。人事院としては、この事態を極めて厳しく受け止め、二度と繰り返されることのないよう細心の注意を払い、国家公務員採用試験への信頼回復に努めていく所存である。

国家公務員制度改革の動向

1　国家公務員制度改革をめぐる動き

国家公務員制度改革については、幹部人事の一元管理等に係る所要の措置を講ずること、非現業の国家公務員に協約締結権を付与し、人事院勧告制度を廃止することなどを内容とする国家公務員制度改革関連４法案（以下「４法案」という。）が、平成23年６月３日に第177回国会（常会）に提出され、その後継続審査となっていたが、平成24年11月16日、第181回国会（臨時会）において衆議院の解散により廃案となった。

政府においては、国家公務員制度改革について、これまで国家公務員制度改革基本法に基づき提出された法案に対して様々な議論があったことも踏まえ、過去の経緯の総括を行った上で、必要な改革を進めていくこととしている。

2　人事院の取組

人事院は、公務の民主的かつ能率的な運営を保障することを目的とする国家公務員法の基本理念の下、人事行政の公正確保の機能及び労働基本権制約の代償機能を担うとともに、人事行政の専門機関として時代の要請に応える人事施策を展開してきた。このような立場から、国家公務員制度改革に関し、人事行政の公正を実現するために必要な機能が確保され、かつ、適切で実効性のある労使関係制度となるよう、長年にわたり蓄積してきた知見と経験に基づき、必要な意見を述べることは本院の責務と考えている。

このような認識の下、人事院は、平成24年６月に国会と内閣に提出した「平成23年度年次報告書」において、諸外国の労使交渉の仕組みと実態を紹介し、これを踏まえた協約締結権の付与に関わる基本的な論点を提示したほか、同年８月の人事院勧告の際の報告においては、国家公務員制度改革の理念と改革に関する人事院の認識を示すとともに、国家公務員制度改革についてのこれまでの経緯を振り返り、今後の議論に資するよう、４法案が定める改革案に関し、特に重要と考える論点を改めて提示した。

同報告では、協約締結権付与については、公務の労使交渉においては給与決定に市場の抑制力が働かないこと、国会の民主的コントロールの下での使用者側の当事者能力には限界があること、労働組合の代表性をいかに確保するかを整理する必要があること、また、人事行政の公正の確保については、採用試験の出題や合否判定等は、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行う仕組みとする必要があること、幹部職員の適格性審査に第三者機関が適切かつ実効的に関与する必要があること、幹部職間の転任には、適性の厳正な検証や異動の合理性・納得性を高めるための措置が必要であることなどを論点として提示した。

国家公務員の使命は、憲法の定める「全体の奉仕者」として、国家・国民のために高い志気を持って公正に職務を遂行することである。国家公務員制度では、長い歴史を経て、メリットシステム（成績主義）等の基本原則が確立されている。人事院としては、憲法の基本理念の下、国家公務員制度の基本原則を踏まえ、今後とも、時代の要請に対応した必要な改革の実現に向けて、引き続き、その使命・責務を適切に果たしていきたいと考えている。

第１編　人事行政

第１部　人事行政この１年の主な動き

第１章　適正な公務員給与の確保

○　平成24年８月８日、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

平成24年８月８日、人事院は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、給与の改定について勧告を行った。その内容は以下のとおりである。

⑴　民間給与との較差に基づく給与改定

ア　月例給

平成24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」を行った。また、「国家公務員給与等実態調査」を実施し、給与法が適用される常勤職員約26万人の給与の支給状況等について全数調査を行った。その際、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第２号、以下「給与改定・臨時特例法」という。）により、平成24年４月１日から平成26年３月31日までの２年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられていることを踏まえ、平成24年４月における平均給与月額について、当該措置による減額前の額と当該措置による減額後の実際の支給額の双方を把握した。

両調査により、給与法に定める本来の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均273円（0.07％）上回っており、他方、給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額後の給与額に基づく官民較差を算出したところ、国家公務員給与が民間給与を平均28,610円（7.67％）下回っていた。

従来、官民給与の較差が小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難な場合には、月例給の改定を見送っている。他方、給与減額支給措置後で見た場合には、国家公務員の月例給が民間給与を7.67％下回っているが、この減額措置は国公法第28条に基づく民間準拠による給与水準の改定とは別に東日本大震災という未曾有の国難に対処するため、平成25年度末までの間、臨時特例として行われているものである。

以上の諸事情を踏まえ、平成24年は、月例給の改定を行わないこととした。

イ　特別給

平成23年８月から平成24年７月までの１年間において、民間事業所で支払われた特別給は、年間で所定内給与月額の3.94月分に相当しており、給与法の定めによる国家公務員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（3.95月）と均衡していた。