期末手当・勤勉手当についても給与減額支給措置の対象となっているが、この給与減額支給措置は、上記のとおり、民間準拠による給与水準の改定とは別に未曾有の国難に対処するため、臨時特例として行われているものである。

これらを踏まえ、平成24年は、特別給の改定を行わないこととした。

㈱　平成24年４月から平成26年３月末まで、給与法適用職員については、以下のとおり給与減額支給措置が講じられている。

１　俸給月額	
⑴　本省課室長相当職員以上（指定職、行㈠10～７級）	△9.77%
⑵　本省課長補佐・係長相当職員（行㈠６～３級）	△7.77%
⑶　係員（行㈠２、１級）	△4.77%
その他の俸給表適用職員については、行㈠職員に準じた支給減額率	
２　俸給の特別調整額（管理職手当）	一律△10%
３　期末手当及び勤勉手当	一律△9.77%
４　委員、顧問、参与等の日当	上限額を△9.77%
５　地域手当等の俸給月額に連動する手当（期末・勤勉手当を除く。）の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出	

⑵　昇給・昇格制度の改正

ア　50歳台における官民の給与差の状況

官民の給与水準は、人事院勧告を通じて全体として均衡させているものの、50歳台、特に後半層における官民の給与差をみると、公務が民間を相当程度上回っている状況にある。このような官民の給与差の要因の一つとなっている給与構造改革における俸給表水準の引下げに伴う経過措置については、平成24年２月に成立した給与改定・臨時特例法において、平成26年３月末に廃止することとされたが、50歳台後半層における官民の給与差はなお相当程度残ることが想定される。

公務と民間では、昇進管理等の人事運用に相違もあることから、年代別の給与差が一定程度生じるのはやむを得ない面もあるが、世代間の給与配分を適正化する観点から、50歳台後半層における給与水準の上昇をより抑える方向で、早急に昇給・昇格制度の改正を行う必要がある。

イ　昇給制度の改正

現行の昇給制度は、平成18年４月からの給与構造改革において導入したものであり、職員の勤務成績に応じて５段階の昇給区分を設け、それぞれの昇給区分に応じて昇給号俸数を設定している。また、55歳を超える職員（行政職俸給表㈡及び医療職俸給表㈠にあっては、57歳を超える職員）の昇給号俸数については、他の職員の半分程度に抑制している。

今回、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため、給与法を改正し、昇給制度の見直しを行うこととした。具体的には、55歳を超える職員（行政職俸給表㈡及び医療職俸給表㈠にあっては、57歳を超える職員）については、標準の勤務成績では昇給しないこととし（現行は２号俸の昇給）、特に良好の場合には１号俸（現行は３号俸）、極めて良好の場合には２号俸以上（現行は４号俸以上）の昇給に、それぞれ抑制することとした。

ウ　昇格制度の改正

現行の昇格制度においては、職務と職責に応じた給与の観点から、昇格に伴い俸給月額が増加するよう昇格後の号俸を設定している。地方機関等では、50歳台において上位の職務の級への昇格が多いという人事運用があり、このことが特に後半層における給与水準の上昇の要因の一つとなっている。

このため、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額の増加額を縮減するよう昇格後の号俸を設定することとし、規則に定める昇格時号俸対応表の見直しを行うこととした。行政職俸給表㈠の場合、３級以上の職務の級への昇格における号俸決定に当たり、昇格前の職務の級の高位の号俸から昇格する場合には現行より下位の号俸となるよう改正することとした。他の俸給表についても、同様の観点から改正を行う。

エ　改正の実施時期

昇給・昇格制度の改正は、平成25年１月１日から実施することとした。

オ　今後の取組

今回の昇給・昇格制度の見直しは、昇給や昇格に伴う俸給月額の増加を抑制することにより、今後の50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するものである。現在の50歳台の給与水準は、上記アのとおり、公務が民間を上回っており、今後とも、民間賃金の動向を踏まえ、毎年の給与改定における措置等、必要な対応について検討を進めることとした。

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24年８月10日及び11月16日に開催して、給与勧告の取扱いを協議し、平成24年11月16日の閣議決定で、給与改定・臨時特例法により、厳しい給与減額支給措置が講じられており、国家公務員の月例給の水準は、民間と比較して平均7.67％低い状況にあるとされていること、特に高齢層職員については、若年層職員に比較して、相対的に厳しい給与減額支給措置を受けている状況にあることを踏まえ、昇給制度の見直しを含めた高齢層職員の給与水準の見直しについては、幅広く検討を行い、「給与減額支給措置期間が終了する平成26年４月から実施する方向で、平成25年中に結論を得る」こととされた。

これに対し、人事院は、同日に、国家公務員の給与改定を本院の勧告を踏まえて行うという現行の法体系の下で、平成25年１月１日から昇給制度を改定するとの本院の勧告を実施せず、改定の実施について結論を翌年に持ち越すものであり、極めて遺憾である旨の人事院総裁談話を発表した。

その後、平成24年12月26日に発足した新内閣は、平成25年１月24日に給与関係閣僚会議を開催した後、「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与については、平成24年８月８日に高齢層職員の昇給抑制に関する人事院勧告が行われたところであるが、平成25年度（直近の昇給日である平成26年１月１日）から人事院勧告どおり改定を行うものとする」ことを閣議決定し、平成25年３月12日に「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案」を閣議決定した。上記法律案は、同日、第183回国会に提出された。

⑵　規則の改正

勧告時の報告において平成25年１月１日から実施する旨言及した昇格制度の見直しを行うため、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）別表第７の昇格時号俸対応表の一部を改正した（平成24年12月10日公布、平成25年１月１日施行）。

第２章　公務員の高齢期の雇用問題等

○　雇用と年金の接続を図るため、定年退職する職員が再任用を希望する場合に年金支給開始年齢に達するまで再任用する旨の閣議決定が、平成25年３月に行われた。

○　人事院が示した退職給付に係る官民比較調査の結果及び見解等を受けて、政府において、国家公務員の退職給付について具体的検討がなされ、その後、国家公務員の退職手当を段階的に約400万円引き下げること等を内容とする国家公務員退職手当法等の一部改正法律案が平成24年11月に成立し、公布された。

１　雇用と年金の接続

⑴　平成23年度までの動き

平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が60歳から65歳へと段階的に引き上げられることに伴い、60歳定年制の下では定年退職後無収入となる期間が生ずることから、雇用と年金の接続が課題となっている。この課題に対処するため、人事院は、平成23年９月30日、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。

これに対し、政府は、平成24年３月23日、平成25年度以降に定年退職する職員が再任用を希望する場合には任命権者が再任用（フルタイム）を行うものとし、これにより雇用と年金の接続を図ることとするとの基本方針を決定した。