⑷　研修に関する事項

研修については、これまで各府省がその主体とされるとともに、人事行政の公正確保の事務を担う中央人事行政機関である人事院が専門機関としてその主体とされていたところである。

改正国公法においては、中央人事行政機関としての内閣総理大臣も研修の主体として認められ、各府省、内閣総理大臣及び人事院の三者が研修を実施することとなった。また、人事院は、国民全体の奉仕者としての使命の自覚及び多角的な視点等を有する職員の育成並びに研修の方法に関する専門的知見を活用して行う職員の効果的な育成の観点から、自ら研修を計画し実施することとされ、人事院が専門機関として行う研修に変更はなかった。

法律で定められた研修の根本基準の実施につき必要な事項は、人事院の意見を聴いて内閣総理大臣が政令で定めることとされ、これまで人事院が行ってきた各府省が実施する研修の総合的企画・調整については、政府としての人材戦略を進めていくために全省的調整を行うことがふさわしいとの観点から、内閣総理大臣が行うこととされた。

また、人事院は、これまでと同様に、国家公務員の研修における公正確保の事務を担うこととされ、①内閣総理大臣及び各府省が行う研修の計画の樹立及び実施に関して監視を行うこと、②研修の実施状況の報告を求めること、③法令に違反した研修が行われていた場合には、是正のため必要な指示を行うことができることとされている。

⑸　幹部職員の特例降任

改正国公法においては、任命権者が事務次官や局長等の幹部職に能力等に秀でた別の者を就けたい場合、当該幹部職に任用されている職員は、国公法第78条第１号に規定する「勤務実績がよくない場合」に該当しない場合であっても、改正国公法第78条の２に定める要件のいずれにも該当すれば、意に反して幹部職の範囲内において直近下位の段階の官職に降任を行うことができるという特例降任の制度が導入された。同条には、①同一の任命権者の下で、同じ職制上の段階に属する他の官職を占める幹部職員と比べて勤務実績が劣っていること、②当該幹部職員が現に任命されている官職に他の特定の者を任命すると仮定した場合において、当該他の特定の者が、当該幹部職員より優れた業績を挙げることが十分見込まれること、③転任させるべき適当な官職がないこと等の要件が定められているが、詳細については人事院規則に委任された。

⑹　級別定数等に関する事項

職務の級の定数は、職員の給与決定の土台となる勤務条件であることから、これまでその設定及び改定は、労働基本権制約の代償機能を担う人事院が所掌してきた。

今回の改正では、級別定数の設定・改定が、組織管理の側面を持つことから、改正法により一部改正された一般職の職員の給与に関する法律第８条第１項において、内閣総理大臣の所掌に属するものとされた。しかしながら、同時に、級別定数は勤務条件の側面を持つものであり、その設定・改定に当たって、代償機能が十分に確保される必要があることから、人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重することが定められた。この人事院の意見は、憲法上保障された労働基本権の制約の代償機能として、職員の適正な勤務条件を確保する観点から内閣総理大臣に提出するものであり、国会及び内閣に対し、その完全実施を要請している人事院勧告と同様の性格のものである。

また、級別定数の設定・改定の運用については、代償機能を確保するため、各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院が、労使双方の意見も聴取して作成した設定・改定案を意見として内閣総理大臣に提出し、内閣総理大臣はそれに基づいて級別定数の設定・改定を行うこととなる。

指定職俸給表の適用を受ける職員の号俸の決定の方法についても、組織管理の側面を持つという観点から、内閣総理大臣の所掌に属することになったが、これについても、勤務条件の側面を持つものであることから、人事院の意見を聴取し、これを十分に尊重して定めることとされた。

⑺　官民人事交流

改正法により一部改正された国と民間企業の間の人事交流に関する法律においては、人事交流の対象となる法人の拡大、交流派遣に当たり職員を人事院に異動させる手続を廃止し、任命権者自らが交流派遣を実施する仕組みの導入、国会及び内閣に対する報告事項の拡大等が定められた。

第２章　適正な公務員給与の確保

○　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検討を行い、月例給及び特別給の改定を行わないこととし、平成25年８月８日に、国会及び内閣に対し報告を行うとともに、給与減額支給措置が終了する平成26年４月以降の国家公務員給与については民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。

○　政府においては、人事院の報告のとおり、平成25年度の給与改定は行わないものとし、給与減額支給措置については、法律の規定のとおり平成26年３月31日をもって終了する旨の閣議決定を平成25年11月15日に行った。

１　職員の給与等に関する報告

平成25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

人事院は給与勧告を行うに当たり、例年、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」を行っている。平成25年は、民間給与の状況をできる限り広く把握し、公務員給与に反映するため、従来、調査対象としてこなかった「農業、林業」、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業も含め、調査対象を全産業に拡大して調査を実施した。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、平成25年も、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25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76円（0.02％）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29,282円（7.78％）下回っていた。

勧告の前提となる官民比較については、給与減額支給措置が国公法第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ことを踏まえ、平成24年と同様、給与減額支給措置による減額前の給与額に基づき行うこととした。その結果、官民較差が極めて小さく、俸給表及び諸手当の適切な改定を行うことが困難であることから、平成25年は、月例給の改定を行わないこととした。

イ　特別給

平成24年８月から平成25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3.95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。

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東日本大震災という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25年は、特別給の改定を行わないこととした。