ウ　適正な給与の確保の要請

平成25年は、給与減額支給措置による減額前の月例給及び特別給の水準が民間給与と均衡していたことから、給与水準改定のための勧告は行わないこととしたが、労働基本権制約の代償機関として、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の給与については、民間準拠による水準が確保される必要がある旨表明し、国会及び内閣に対し、人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示し、民間準拠による適正な給与を確保するよう要請した。

㈱　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講じられた給与減額支給措置の概要は次のとおりである。

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％

⑵　給与制度の総合的見直し

平成18年度から平成22年度にかけて、給与構造改革において俸給及び諸手当の制度全般にわたる改革を行うなど、これまでも必要な取組を進めてきたところであるが、その後の社会経済情勢の変化を踏まえると、一層の取組を進めるべき課題が種々生じてきている。

平成25年は、民間の産業構造の変化への対応として「職種別民間給与実態調査」の調査対象産業の拡大を行ったところであるが、引き続き民間企業の組織形態の変化への対応が必要である。また、民間賃金の低い地域を中心に、地域の公務員給与が高いのではないかとの指摘が依然としてあることを踏まえると、地域間の給与配分の見直しを進める必要がある。さらに、50歳台後半層の給与水準については、公務が民間を上回っている状況が続いており、このような官民の給与差等を踏まえると、世代間の給与配分を更に適正化する観点から、給与カーブの見直し等が必要である。このほか、昇給効果の在り方、技能・労務関係職種の給与や諸手当の見直しについて検討する必要がある。

また、国家公務員の給与の在り方を中心に、基本に立ち返って検討を行うため、平成25年４月から人事院において開催した、各界の有識者から成る「国家公務員の給与の在り方に関する懇話会」（座長：清家篤慶應義塾長）においては、国家公務員の給与の在り方について、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から検討を行うべきである等の意見が示されている。

こうした状況を踏まえ、人事院としては、国家公務員の給与に対する国民の理解を得るとともに、公務に必要な人材を確保し、職員の士気や組織の活力の維持・向上を図っていくために、給与カーブの設定等の俸給表構造の在り方、俸給を補完する諸手当の在り方を含め、給与制度を総合的に見直していくこととし、給与減額支給措置終了後に見直しを実施することができるよう、所要の準備を進めることとした。

㈱　平成26年３月に上記懇話会の報告が取りまとめられ、同報告においても、国民にとっては、国家公務員に国民の生活を支え、安全・安心を守る等の役割をしっかりと果たしてもらうことが重要であり、国家公務員の給与水準については、その役割や仕事にふさわしい適正な処遇を行うという観点から考えるべきである等の意見が示されている。

⑶　雇用と年金の接続

国家公務員の雇用と年金の接続については、平成25年３月に閣議決定された「国家公務員の雇用と年金の接続について」によって、現行の再任用の仕組みにより年金支給開始年齢に達するまで希望者を再任用するものとされた。年金支給開始年齢が62歳に引き上げられる平成28年度までには、平成26年度からの再任用の運用状況を随時検証しつつ、人事院が平成23年に行った意見の申出に基づく段階的な定年の引上げも含め再検討がなされる必要があるが、それまでの間、同閣議決定を踏まえ、雇用と年金の確実な接続を図るためには、各府省において、再任用の円滑な実施に向けた取組を行う必要があるとともに、能力・実績に基づく人事管理を徹底するなどの60歳前の職員も含めた人事管理全体の見直しや、中長期的な人事配置を見据えた行政事務の執行体制の再構築等の取組を行う必要がある。

また、再任用職員の給与については、同閣議決定において、人事院に対し、再任用職員の今後の職務や働き方の実情等を踏まえ、給与制度上の措置について必要な検討を行うよう要請がなされている。民間においては、公的年金が全く支給されない再雇用者の給与水準を公的年金が一部支給される再雇用者の給与水準から変更しないとする事業所が多くなっており、また、再雇用者が転居を伴う異動を行う場合に単身赴任手当を支給する事業所が大半となっている。再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、「平成26年職種別民間給与実態調査」において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、再任用職員の職務や働き方等の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進めることとしている。

２　給与改定に関する取扱い

政府は、給与関係閣僚会議を平成25年８月15日、９月27日及び11月15日に開催して、平成25年度の公務員の給与改定に関する取扱いを協議し、平成25年11月15日の閣議決定において、国家公務員の給与については、「人事院報告どおり、平成25年度の給与改定は行わないものとする」とともに、給与改定・臨時特例法に基づき実施されている給与減額支給措置については、「同法の規定のとおり平成26年３月31日をもって終了する」ものとされた。また、「総人件費の抑制など行財政改革を引き続き着実に推進」することとし、「国家公務員の給与については、①地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、②50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直し、③職員の能力・実績のより的確な処遇への反映など給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移す」こととされ、早急に具体的な措置を取りまとめるよう、人事院に対し要請がなされた。

人事院は、同閣議決定が行われた11月15日に、「公務において人材を確保し、国家公務員の士気を維持・向上させ、能率的な行政運営を図るためには、民間準拠による適正な給与水準を確保していくことが必要」であり、また、今後の公務員給与については、「俸給表構造や諸手当制度の在り方を含めた給与制度の総合的見直しに向けた検討を早急に進め、必要な勧告を行っていく」との人事院総裁談話を発表した。

第３章　配偶者同行休業制度の創設等

○　平成25年８月８日、国公法第23条の規定に基づき、有為な職員の継続的な勤務を促進するため、外国で勤務等することとなった配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員としての身分を保有しつつ職務に従事しないことを認める休業制度に関する法律の制定について、国会及び内閣に対し意見の申出を行った。

○　この意見の申出に基づく国家公務員の配偶者同行休業に関する法律が平成25年11月に成立し、公布され、平成26年２月21日から施行された。

１　配偶者同行休業制度の創設

⑴　法律の制定に関する意見の申出

我が国の少子・高齢化が急速に進展する中、社会全体として育児や介護を含め両立支援制度の拡充に取り組むことが求められている。このような中で、公務において今後の活躍が期待される職員について、配偶者の外国への転勤に伴い、配偶者に同行するために退職せざるを得ない事例が生じているとして、複数の府省等から人事院に対し、そうした職員が退職することなく転勤する配偶者に同行することを可能とする休業制度の創設について、従前から要望が寄せられてきた。人事院としても、民間企業におけるこのような制度の導入状況について調査を行うなど、検討を行ってきたところである。

また、「日本再興戦略」（平成25年６月14日閣議決定）において、「女性の採用・登用の促進や、男女の仕事と子育て等の両立支援について、まずは公務員から率先して取り組む」こととされ、その具体策の一つとして「配偶者の転勤に伴う離職への対応」が掲げられた。これを受けて、同月17日、森内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から人事院総裁に対し、配偶者の転勤に伴う国家公務員の離職への対応として、休業制度など制度面も含め、必要な対応を検討するよう要請がなされた。