

せいそう 労働者速報

2011年9月30日

NO.1011

東京清掃労働組合
中央執行委員会
教育宣伝部

本日、人事院(国)給与勧告を実施

月例給引き下げ改定、ボーナスは改定見送り

本日、人事院は国家公務員の給与について、月例給を平均899円(0.23%)引き下げ、一時金については昨年と同様に3・95月に据え置くという給与勧告・報告と、雇用と年金を接続するための段階的な定年延長の実施に向けた意見の申し出を行いました。

国家公務員の給与については、今年5月の労使交渉により、財政事情や大震災などが国を取り巻く極めて厳しい環境の下、2013年度末までの間、月例給与を5%、一時金を10%それぞれ引き下げることで合意し、国会に「臨時特例法案」として提出されています。このことから、公務員連絡会は、今年の給与勧告を行わないよう求めてきたにもかかわらず、今回人事院が勧告を行ったことに強く反発、抗議の意を表明し、今後、政府に対して5月時点の労使合意を遵守し、人事院勧告に基づく国公給与改定を実施しないよう求めていくとしています。

また、自治労も人事院が勧告を強行したことに強く抗議し、公共サービス提供のための地方財政を確保するとともに、国公給与引き下げの地方財政に対する影響を阻止するために、中央・地方で連携して取り組みを進めていくとしています。また、段階的な定年延長については、地方の実情を踏ま

えた制度となるよう総務省に求めていくとしています。

特別区の人事委員会勧告は、10月下旬となる見込みです。10月12日(水)には特別区人事委員会に対し、要請行動を実施する予定です。月例給与の水準維持と一時金支給月数の確保を基本としながら、段階的な定年延長の制度見直しについては、現行の特別区の制度等を踏まえて、安心して働ける制度の見直しに向けて全力をあげます。

特別区人事委員会勧告、10月下旬の見込み
10月12日(水)、人事委員会に要請を実施



2010年賃金確定闘争勝利 第一波総決起集会
〈2010.10.21 東京しごとセンター講堂〉

給与勧告の骨子

○本年の給与勧告のポイント

月例給は引下げ改定、ボーナスは改定見送り ～ 平均年間給与は△1.5万円（△0.23%）

- ① 東日本大震災のため民間給与実態調査は2か月遅れで、岩手県、宮城県及び福島県を除く44都道府県で実施
 - ・ 月例給については、地域手当の級地区分を単位とした官民比較を行っているため、東北3県の影響は限定的
 - ・ 期末・勤勉手当（ボーナス）は、岩手県、宮城県及び福島県について調査していない中で、国家公務員の特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り
- ② 国家公務員給与が民間給与を上回るマイナス較差（△0.23%）を解消するため、50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ改定
- ③ 給与構造改革における経過措置額は、平成24年度は2分の1（上限1万円）を減額し、平成25年4月1日に廃止。（これにより生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復）

I 給与勧告の基本的考え方

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な報告・勧告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 国家公務員の給与は、市場原理による決定が困難であることから、勧告に当たっては、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与に準拠して定めることが最も合理的

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約10,500民間事業所の約43万人の個人別給与を实地調査（完了率90.5%）
（東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き調査を実施）

〈月例給〉 公務と民間の4月分給与を調査（ベア中止、賃金カット等を実施した企業の状況も反映）し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢の同じ者同士を比較

○ 月例給の較差 △899円 △0.23%

〔行政職俸給表（一）…現行給与397,723円 平均年齢42.3歳〕

（ 俸 給 △816円 はね返り分(注) △83円 ）

（注）地域手当など俸給の月額を算定基礎としている諸手当の額が減少することによる分

〈ボーナス〉 民間の事業所ごとの過去1年間における特別給の支給人員及び支給総額を全国集計し、それを基に支給割合（月数）を算出

○ 期末・勤勉手当（現行3.95月）の改定見送り

本年の調査結果によると、東北3県を除いた民間の支給割合は3.99月（3.987月）であるが、過去3年分について東北3県を除いて集計すると0.004月～0.007月分高くなること、東北3県の今夏の特別給の状況は厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送り

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉 民間給与との較差（マイナス）を解消するため、俸給表の引下げ改定

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一) 民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いた引下げ（50歳台が在職する号俸：最大△0.5%、40歳台後半層が在職する号俸：△0.4%、40歳台前半層が在職する号俸で収れん）

② 指定職俸給表 行政職俸給表(一)の管理職層の引下げ率を踏まえた引下げ改定（△0.5%）

③ その他の俸給表 行政職俸給表(一)との均衡を考慮した引下げ（ただし、医療職俸給表(一)等は除外）

※ 給与構造改革における経過措置額についても、本年の俸給表の改定率等を踏まえて引下げ

(2) その他の手当

○ 委員、顧問、参与等の手当 指定職俸給表の改定状況等を踏まえ支給限度額を引下げ

(35,100円→34,900円)

〔実施時期等〕 公布日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）

本年4月からこの改定の実施の日の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消するため、4月の給与に調整率（△0.37%）（注）を乗じて得た額に4月から実施の日の属する月の前月までの月数を乗じて得た額と、6月に支給された特別給の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整（引下げ改定が行われる俸給月額又は経過措置額を受ける職員を対象）

（注）行政職俸給表(一)適用職員全体に係る民間給与との較差の総額を、減額調整の対象となる同表適用職員で均等に負担する場合の率

III 給与制度の改定等

○ 経過措置額の廃止等

- ・ 給与構造改革における経過措置額について、平成24年度は経過措置額として支給されている俸給の2分の1を減額（減額の上限1万円）して支給し、平成25年4月1日に廃止
- ・ 経過措置額の廃止に伴って生ずる制度改正原資を用いて、若年・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。平成24年4月に、36歳未満の職員を最大2号俸、36歳以上42歳未満の職員を最大1号俸、平成25年4月に、人事院規則で定める年齢に満たない職員

を最大1号俸上位に調整

○ 今後の取組

- ・ 50歳台の官民の給与差が生じている背景には官民の昇進管理等の違いがあるものの、定年延長も見据え、来年度以降、高齢層における官民の給与差を縮小する方向で昇格、昇給制度の見直しを検討
- ・ 民間における産業構造・組織形態の変化等への対応として民間給与実態調査の対象産業の拡大等を検討
- ・ 専門スタッフ職俸給表の級の 신설については、政府における職の整備の取組を待って対応

○ その他

- ・ 本年は、東北3県の民間給与実態調査を実施していないため、北海道・東北地域の較差を用いた地域間給与配分の検証を行っていない。来年以降、全国のデータを基に、最終的な検証

IV 国家公務員の給与減額支給措置に対する本院の考え方

本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」について、現行の給与改定の仕組みとの関係、法案提出過程における職員の合意、給与減額支給措置の期間等の観点から本院の考え方を述べ、国会で審議を尽くしていただきたい旨言及

国家公務員制度改革に関する報告の骨子

I 国家公務員制度改革の前提となる基本認識

国家公務員制度改革は、民間と異なる国家行政や国家公務員の労使関係の特徴を関係者の共通認識としつつ、議論を尽くし、国民の十分な理解と納得を得て進めるべきことを指摘

1 国家行政の特徴と国家公務員の在り方

- ① 具体的な行政組織、行政の果たすべき任務等は、法律や予算に基づき、国会の民主的コントロールの下に置かれていること
- ② 大臣等と国家公務員との関係は、いわば車の両輪ともいえる関係にあり、適切な役割分担と連携が求められること

2 国家公務員の労使関係の特徴

(1) 大臣等の使用者としての権能は国会の民主的コントロールを受ける

勤務条件法定主義、財政民主主義の原則により国会の民主的コントロールを受け、国家公務員の給与等勤務条件は直接の使用者である内閣総理大臣や各省大臣等の決定だけでは完結しないという構造的な特徴が存在

(2) 国家公務員には国民全体の奉仕者としての職務遂行が求められる

国家公務員は、国民全体の奉仕者として、大臣等と一体となり全力で国民のために職務を遂行することが求められること

(3) 公務における勤務条件決定には利潤の分配や市場の抑制力という内在的制約が存しない

公務における勤務条件決定では、民間企業の賃金決定における利潤の分配といった枠組みが当てはまらず、また、基本的には倒産などの市場の抑制力という内在的制約が欠如

II 国家公務員制度改革関連法案に関する論点

1 人事行政の公正の確保に関する論点

人事行政の公正を確保する機能を制度的に確保するため、更に次の措置が必要

(1) 採用試験及び研修の公正な実施の確保

採用試験の出題や合否判定等については、組織的に一定の独立性を有する第三者機関が行うことが必要。また、職員の研修についても、公正な計画・実施のための措置が重要

(2) 幹部職員人事の公正確保

幹部職員の適格性審査に人事公正委員会が適切・実効的に関与することが重要。また、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

2 協約締結権付与に関する論点

改めて労働基本権制約の見直しに関する基本的な論点を整理

(1) 協約締結権付与の必要性和国民の利害・得失の明確化

現行制度の問題や国民にとっての具体的利害・得失等が明らかにされる必要

(2) 勤務条件に対する民主的コントロールと当事者能力の確保

勤務条件についての国会の民主的コントロールという憲法上の要請と、内閣の使用者としての当事者能力の確保との間の整合性をどう図るのか適切な制度設計を行う必要

(3) 複数の労働組合との交渉を通じた勤務条件の決定等

一部の組合に対する仲裁裁定と他の組合との協約の関係を整理する必要。また、非組合員の勤務条件をどう決定するのか整理する必要

(4) 具体的な労使交渉の在り方

予算の事前調整・民間の給与実態の把握、配分交渉の方法、各府省における労使交渉の体制整備について詰める必要

(5) 仲裁裁定の実効性の確保

法案では仲裁裁定は内閣に対する努力義務とされているが、その実施は最大限確保される必要

(6) 引き続き労働基本権が制約される職員の代償措置

警察職員等の労働基本権制約に対する代償措置の確保が必要

Ⅲ 国家公務員制度改革基本法に定める課題等についての取組

1 能力・実績に基づく人事管理の推進

能力・実績に基づく人事管理の推進のため、採用試験の再編、体系的人材育成、ポスト在任期間の確保、競争的かつ公正な選抜手続の整備等に取り組む。人事評価制度の適切な運用を支援

2 職員の勤務環境の整備

男性の育児休業取得促進の一助として短期間の取得者の期末手当の支給割合を見直し。超過勤務縮減のための政府全体としての取組や東日本大震災の惨事ストレス対応を含めた心の健康づくり対策を推進

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の骨子

- 国家公務員制度改革基本法の規定を踏まえ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に 65 歳まで引き上げることが適当
- 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 70%水準に設定
- 能力・実績に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持
- 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60 歳超の多様な働き方を実現

1 検討の背景

- ・ 公的年金の支給開始年齢が、平成 25 年度以降段階的に 60 歳から 65 歳へと引き上げられることに伴い、現行の 60 歳定年制度のままでは無収入となる期間が発生。雇用と年金の接続は官民共通の課題
- ・ 既に民間企業では、高齢者等の雇用の安定等に関する法律において、65 歳までの雇用確保措置を義務付け
- ・ 公務についても、国家公務員制度改革基本法第 10 条に、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規定
- ・ 人事院として、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。平成 21 年 7 月の最終報告を踏まえ、制度と運用の見直し方策を検討

2 段階的な定年の引上げの必要性

- ・ 民間企業における 60 歳定年到達者の再雇用の運用状況をみると、非管理職層を中心に、多くの者が実際に継続雇用され、また、定年前の仕事内容を継続する形が多くなっている
- ・ 政策の立案や行政事務の執行等の業務が主体である公務における再任用は、定年前より職責が低い係長・主任級の短時間勤務のポストで、補完的な職務に従事させることが一般的。今後、再任用希望者の大幅な増加が見込まれ、こうした再任用では、希望者全員を 65 歳まで雇用する仕組みとして十分機能することは困難
- ・ 定年の引上げにより対応する場合、雇用と年金の接続が確実に図られるほか、採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、また、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能
- ・ 民間企業での取組に留意し、60 歳以降の給与の抑制、組織活力維持のための方策等を講じながら段階的に定年を引き上げることで、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくことが適当

3 段階的な定年の引上げのための具体的措置

(1) 段階的な定年の引上げ

- ・ 平成 25 年度から 3 年に 1 歳ずつ段階的に定年を引き上げ、平成 37 年度に 65 歳定年とする
- ・ 段階的な定年の引上げ期間中は、定年退職後、年金が満額支給される 65 歳までの間について、再任用制度の活用の拡大を通じて 65 歳までの雇用を確保
- ・ 60 歳以降の働き方等についての人事当局による意向聴取を通じ、多様な働き方を実現

(2) 60 歳を超える職員の給与制度の設計 — 年間給与は 60 歳前の 70%

- ・ 国家公務員給与は社会一般の情勢に適應するように変更することとされ、また、俸給は職務と責任に応じて職務の級が設定され、同一の職務の級の中でも一定の幅をもって水準が設定
- ・ 定年の引上げに当たり、60 歳前後で同じ職務を行う場合であっても、同一の職務の級を適用した上で、各職務の級における所定の俸給の幅も考慮しつつ、60 歳台前半層の民間企業従業員の年間所得等を踏まえて 60 歳前より低い水準に設定することは、職務給の考え方とも整合

- ・ 60歳台前半層の民間企業従業員（製造業（管理・事務・技術））の年間所得（給与、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金）が60歳前の年間給与の約70%（企業規模100人以上535万円／787万円＝68.0%、同10人以上509万円／719万円＝70.8%）であることを踏まえ、60歳を超える職員の年間給与について、60歳に達した日の属する年度の翌年度から、60歳前の70%に設定
- ・ 具体的には、俸給月額の水準を一定程度確保（60歳前の73%）することとし、その分ボーナス（特別給）の年間支給月数を60歳前の職員に比べて引下げ（年間3.00月分）
- ・ 60歳を超える職員は昇給しない。諸手当は基本的に60歳前と同様の手当を支給
- ・ 医療職（一）等は、60歳以降も現在と同様の給与制度を適用
- ・ 60歳を超えた特例定年が適用されている職員（行政職（二）労務職員等）の給与も引き下げるが、これまで60歳超の定年に達するまで、給与の引下げがなかったことを考慮し、一定の経過措置
- ・ 定年の引上げを行っても、総人員及び級別の人員を増加させないことを前提とすれば、総給与費は減少

(3) 組織活力の維持のための方策

① 役職定年制の導入

- ・ 管理職の新陳代謝を図り組織活力を維持するため、能力・実績に基づく人事管理が徹底されるまでの間の当分の間の措置として、本府省の局長、部長、課長等の一定の範囲の管理職が現行の定年である60歳に達した場合に他の官職に異動させることとする役職定年制を導入
- ・ 60歳に達した日後における最初の4月1日までに他の官職に異動。特別な事情がある場合、例外的に引き続き官職に留まれるよう措置
- ・ 役職定年により異動した職員の俸給は、役職定年による異動前に受けていた号俸の俸給月額の73%とする。ただし、その額は異動後にその者が属する職務の級の最高号俸を超えないものとする

② 短時間勤務制の導入

60歳を超える職員の多様な働き方を実現するため、短時間勤務を希望する職員を短時間勤務ポストに異動させることを可能とし、これにより若年・中堅層の採用・昇進機会を確保

③ 能力・実績に基づく人事管理の徹底と職員のキャリア支援

- ・ 職員の能力・業績の的確な把握、短期間で頻繁に異動させる人事運用の見直し、年次的な昇進管理の打破等、能力・実績に基づく人事管理を徹底。また、職員の専門性を強化
- ・ 節目節目で職員の将来のキャリアプランに関する意向を聴取し、職員の能力を伸ばし多様な経験を付与する機会を拡充する措置を講ずる必要
- ・ 各府省の行政運営の実情に応じ、スタッフ職が政策立案に必要な役割を果たし得るような行政事務の執行体制を構築

※ 上記の施策は、平成25年度以降の段階的な定年の引上げ期間中の制度の運用状況や民間企業の動向も踏まえつつ、諸制度及び人事管理の運用を随時見直していく必要。役職定年制については、人事管理の見直しの状況等を踏まえて、必要な検討を行う

4 定年の引上げを円滑に行うため公務全体で取り組むべき施策

- ・ 公務内外で職員の能力・経験を活用する観点から、専門スタッフ職等の整備、人事交流機会の拡充を図るとともに、自発的な早期退職を支援する退職手当上の措置、定年引上げ期間中も安定的な新規採用を可能とするための定員上の経過措置等を講ずることについて、政府全体での検討が必要
- ・ 加齢に伴う身体機能の低下が職務遂行に支障を来すおそれがある職務に従事する職員の定年の引上げに関し、その職務の特殊性を踏まえた条件整備や所要の措置の検討が必要

声 明

(1) 人事院は、本日、月例給を 899 円、0.23%引き下げるほか、給与構造改革の現給保障について来年度から 2 年間で廃止し、一時金については当然引上げになる調査結果であるにもかかわらず、恣意的な判断に基づき改定を見送るとの本年の給与勧告・報告と、雇用と年金を接続するための段階的定年延長の実施に向けた意見の申出を行った。

(2) 本年 5 月には、政府から国家公務員給与の引下げ提案があり、公務員連絡会は真摯に政府と向き合って交渉を積み重ね、財政事情や大震災などわが国を取り巻く極めて厳しい環境の下、「日本の再生のために被災者・被災地とともに歩む」決意を持って、2013 年度末までの間、月例給与を 5～10%、一時金を 10%それぞれ引き下げることで合意し、国会に法案が提出された。この労使交渉・合意に際し、政府は「人事院勧告制度は、本来労使交渉で給与額や勤務条件を決めるという原則が制約されていることに伴う代償措置である。今回、本来の姿を先取りした形で、交渉を行っており、そのことの意味は相当重い。労使交渉により給与改定が行われた場合には、それを踏まえて対応していきたい」と約束した。また、政府は、地方公務員の給与について、財政上の措置を含めて、国家公務員給与引下げの影響を遮断することを明確に確認した。

本年の取組みに当たって、われわれは、労使合意に基づく国家公務員給与の臨時特例法案が国会に提出されていることを踏まえ、人事院に対し、①民間給与実態調査結果等に基づく給与改定勧告を行わないこと、②超勤縮減やメンタルヘルス対策の強化など賃金以外の労働条件の改善を図ること、③段階的定年延長の意見の申出を行うこと、を重点要求課題に設定し、人事院交渉を強化し、公共サービスキャンペーン、公務員制度改革の取組みとも連携した闘いを進めてきた。

(3) 人事院が、本日、労使合意とその意義をも無視する形で、給与改定勧告を強行したことは、極めて遺憾である。人事院勧告制度を廃止し、公務の労使関係制度を抜本的に改める関連法案が国会に上程される一方、深刻な厳しい財政事情や東日本大震災及び福島第一原発事故という、わが国が未曾有の危機的状況にある中で、従来通り較差を埋める月例給与引下げを勧告しつつ、一時金については当然引上げとなる調査結果を恣意的に判断し改定を見送った人事院の姿勢は自己保身に他ならず、厳しく批判されなければならない。

いずれにしても国家公務員給与については、本来の労使関係を先取った政府との間で決着しており、政府に対し、労使合意における約束を踏まえ、この勧告を実施しないよう求めるものである。また、総人件費削減に関わる定員削減、

退職手当・共済の検討、東日本大震災対応を含めた超勤予算の確保に対しても、取組みを強化していかなければならない。

(4) 段階的な定年延長を実施するための意見の申出について、人事院は昨年中に行うことを約束していたのであり、本年となったことについては遅きに失したと言わざるを得ないが、定年延長は当然のことであり、われわれの粘り強い取組みの成果である。本格的な高齢化社会に移行していく中で、公務員労働者とその能力を十分に発揮し、わが国が直面している困難な諸課題について国民の期待に応えられるよう取り組んで行くためには、雇用と年金を接続する方法としては定年延長が最も相応しい方法である。

60歳超の勤務に対しては、給与水準が大幅引下げとなるなど公務員にとって厳しい内容が含まれ不満が残るが、これを今回の取組みの到達点と受け止め、公務をめぐる極めて厳しい環境の下で、国、地方ともに年金の支給開始年齢の繰り延べに遅れることなく、定年延長を実現していかなければならない。

(5) 地方公務員の給与についての各人事委員会の勧告はこれからであり、あるべき地方公務員の賃金を勧告するよう取組みを強化するとともに、国の取扱いから切り離すことが政府との約束であり、予算編成における地方交付税・義務教育費国庫負担金等の取組みに備えていく必要がある。

また、これから本格化する独立行政法人、政府関係法人等の闘いにおいても統一闘争態勢を堅持した取組みを進めることとする。

さらに、地域主権改革と国の出先機関改革、独立行政法人改革、特別会計の見直し、そして来年度予算の編成など、公務員の雇用や労働条件を直接左右する重要な課題が山積している。

われわれは、民主党を中心とした政権との間において、引き続き緊張と信頼に基づく労使関係を追求するとともに、雇用と労働条件を確保する立場で積極的な取組みを推進する決意である。

(6) 民主党を中心とした政権の下で、労使合意に基づいて国家公務員給与を削減するための法案とともに、労働基本権制約の代償措置としての人事院勧告制度を廃止して、自律的労使関係制度を確立するための国家公務員制度改革関連四法案が国会に上程されている。地方公務員についても、消防職員に対する団結権の付与を含めた自律的労使関係制度を国と同時に措置させるよう法案を提出させなければならない。政権は野田総理大臣に引き継がれたが、衆参ねじれ国会という極めて不安定な政治情勢に変わりはなく、予断を許さない情勢が継続することになる。

公務員連絡会としては、本来あるべき自律的労使関係を実現していくため、公務労協・連合に結集し、関連法案の成立に全力を挙げて行く。また、公共サービス基本法の活用と、公共サービス基本条例制定運動を中心に、国民生活の

安心と安全を確保する公共サービスの再構築に向けた取組みを進めていくこととする。

2011年9月30日

公務員労働組合連絡会

2011 人事院勧告に関わる声明

1. 人事院は9月30日、月例給を平均899円・0.23%引き下げ、一時金については昨年と同様の3.95月に据え置くとの勧告を行った。この中で、月例給の引下げに関して2006年の給与構造改革における現給保障の取扱いについて、2012年度から経過措置額の2分の1を減額し、2013年4月1日に廃止するとしている。また、勧告と同時に段階的定年延長に向けた「意見の申出」を行った。

2. 公務員連絡会は、今年の人事院勧告については、5月の労使交渉により国家公務員給与の取扱いについてすでに合意しており、「臨時特例法案」が国会に提出されていることから、給与勧告を行わないよう求めてきた。それにもかかわらず人事院が勧告を強行したことは遺憾である。

また、一時金は、厚生労働省や連合の民間妥結状況集計等において概ねプラス結果が出ているにも係らず据え置きとしたことは、政治的な勧告と見なさざるを得ない。さらに、公務員連絡会が交渉を続ける中で、現給保障の廃止に係る2012年の削減額の上限を1万円とするとさせたものの、廃止そのものに対する強い反対にもかかわらず勧告したことに強く抗議する。

3. 今後は、政府に対して5月時点の労使合意を遵守し、人事院勧告に基づく国公給与改定を実施しないよう求めていく。

また、国会に提出されている「臨時特例法案」に遅れることなく公務員制度改革関連四法案の成立を求めていくとともに、地方公務員の制度設計についても、残された課題の前進、早期の法案策定、国家公務員との同時実施に全力をあげる。

4. 公共サービス提供のための地方財政を確保するとともに、国公給与引下げの地方財政に対する影響を阻止するために中央・地方で連携して取り組みを進めていく。特に地方交付税、義務教育費国庫負担金を減額しないという交渉合意と閣議決定の確実な履行を求めていく。

5. 段階的定年延長について、今後、総務省による法案作成にステージが移るが、この過程においても公務員連絡会との十分な交渉・協議を求める。

地方公務員の段階的定年延長にむけては、国に遅れることなく実施することに加えて、地方の実情を踏まえた制度となるよう総務省に求めていく。また、それぞれの人事委員会、自治体に対しても段階的定年延長にむけた協議・交渉

をスタートさせなければならない。

6. 2011 自治体確定闘争においては、月例給与の水準維持と一時金支給月数の確保を基本に、2006 年の給与構造改革における現給保障の廃止反対と段階的定年延長のための制度見直しの実現にむけて、総務省、人事委員会、自治体交渉を強化する。さらに、2013 年からの新しい労使関係制度の開始を念頭に、要求－交渉－妥結－協定・協約化の交渉プロセス、年間賃金闘争サイクルの確立に向け、自治労は全力をあげる。

2011 年 9 月 30 日 全日本自治団体労働組合

国家公務員の給与改定の勧告に当たって

人事院総裁談話（平成23年9月30日）

- 1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、国家公務員給与の改定を勧告しました。

本年は、東日本大震災の影響により、勧告の基礎となる民間給与の実態調査を、例年より2か月近く遅れて、岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所を除き、実施しました。

月例給については、東北3県のデータが欠如していることの影響も検討しましたが、地域手当の級地区分ごとに官民給与比較を行っていることから、その影響は限定的でした。このため、例年同様、公務と民間の給与を比較した結果、公務が民間を上回ったため、俸給表を引下げ改定することとしました。改定は、民間の給与水準を上回っている50歳台を中心に、40歳台以上を念頭に置いて行うこととしています。一方、特別給（ボーナス）については、東北3県を除いた民間の支給月数は3.987月となりましたが、全国を一つの単位で集計しているため、東北3県のデータが欠けたことによる影響があることに加え、東北3県の厳しい経済状況に鑑みるとその特別給支給状況も厳しいとみられることから、特別給の改定を行うべきと判断するに至らず、改定を見送ることとしました。

これにより、職員の年間給与は、平均で1.5万円（0.23%）引下げとなり、3年連続の引下げという内容の勧告となっています。

人事院は、これまでも官民給与の比較方法の見直しや給与制度の改革を行ってきており、本年も、高齢層における官民の給与差を考慮して、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止などを行うこととしました。引き続き、高齢層における官民の給与差の縮小を図るため、それらの層の昇格、昇給制度の見直し等を行っていくこととしています。

- 2 本年6月に内閣から国会に提出された「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」については、法案提出時に談話を発表し、遺憾の意を表明しましたが、本年の給与に関する報告の中で、改めて人事院の考え方を述べています。

- 3 また、本年は、国家公務員の定年を段階的に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も意見の申出を行いました。

国家公務員制度改革基本法第10条には、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歳に引き上げるることについて検討することと規定されています。人事院は、以下に述べる組織活力の確保等を図りつつ、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から平成37年度に向けて、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であると考えます。

定年の引上げを行うに当たっては、民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の70%水準に設定することとしています。また、能力・実績に基づく人事管理の徹底や管理職の役職定年制の導入等により組織活力を確保するための方策を講ずるとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を可能とする措置を講ずることとしています。さらに、定年の引上げを円滑に行うため、業務執行体制の見直しや退職手当、定員等の関連制度上の措置について、政府全体で取り組む必要があります。

公的年金の支給開始年齢の引上げは目前に迫っており、段階的に定年の引上げを行うことは喫緊の課題です。この意見の申出に対して、国会及び内閣が、その実現のために所要の措置をとられるよう要請いたします。

- 4 国家公務員制度については、現在、国家公務員制度改革基本法に基づいて改革の具体化が進められており、国家公務員制度改革関連4法案が国会に提出されています。

国家公務員制度は、各行政分野に勤務する全ての国家公務員の志気や能力の発揮に関わることから、行政執行を支える基盤となる制度であり、その改革は国民生活に広く影響します。したがって、国家公務員制度の基本的な枠組みの改革は、国民的な議論を行い、国民の十分な理解と納得を得て進めることが求められます。

今般、その議論に資するよう、国家公務員制度改革の議論の前提となるべき国家行政の特徴や国家公務員の在り方などの基本認識を整理するとともに、改革法案に関し、更に議論を深める必要があると考える主な論点をお示ししました。今後、国家公務員制度改革について、国会等の場で十分な議論

が尽くされることを期待します。

- 5 近時、一部の公務員の不幸事により、国民の信頼を損なうような事態が生じていることは誠に遺憾であります。他方、東日本大震災という未曾有の国難に対して、国民全体が復旧・復興に取り組んでいる中において、被災地を始め、全国各地の公務員が日々職務に奮闘しています。公務員各位の尽力に対し、心からの敬意を表するとともに、引き続き、一層の努力をお願いいたします。

なお、この未曾有の国難からの復旧・復興のための財源確保の一環として、公務員人件費の見直しが議論されており、こうした課題の重要性は認識しております。そのような中、人事院の権能は国家公務員法に定められており、人事院としては、労働基本権制約の代償機関として、その責務を忠実に果たしていくこととなります。

- 6 民間準拠により国家公務員給与を適切に決定することは、職員の努力や実績に報いるとともに、人材の確保にも資するものであり、組織活力の向上、労使関係の安定などを通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものであります。

現在、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」が提出されていますが、国会及び内閣におかれては、人事院勧告の意義と役割に深い理解を示され、勧告どおり実施されるよう要請いたします。

国民各位におかれては、労働基本権制約の代償措置である人事院勧告の意義と、行政各部においてそれぞれの職務を通じ国民生活を支えている多くの公務員が在ることについて、深い御理解を賜りたいと存じます。