

## 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22年8月10日）

- 1 本日、人事院は、国会及び内閣に対し、公務員給与の改定を勧告しました。  
本年も厳しい民間の情勢を反映し、公務と民間の給与比較の結果、月例給、特別給のいずれについても公務が民間を上回ったため、それらを引き下げることにしました。月例給については、今回初めての措置として、民間どの給与差が拡大している傾向にある50歳台後半層の俸給及び俸給の特別調整額（管理職手当）を1.5%減じて支給することとし、併せて俸給表の引下げ改定も行うことにしました。また、特別給（ボーナス）についても、年間で0.2月分引き下げることにしました。これらにより、職員の年間給与は平均で9.4万円（1.5%）引下げという厳しい内容の勧告となっています。
- 2 本年の給与等に関する報告の中では、給与の改定に併せて、公務員の高齢期の雇用問題について報告しています。国家公務員制度改革基本法には、雇用と年金の接続の重要性に留意し、定年を段階的に65歳に引き上げることにについて検討することが規定されています。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ためには、基本法を踏まえ、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度から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。  
定年延長を行うに当たっては、管理職の役職定年制や組織活力の確保のための人材活用方策等に取り組むとともに、短時間勤務を含め多様な働き方を選択できるようにすることも必要です。定年延長後の給与については、職員の職務と責任を考慮しつつ、民間企業の雇用・所得の実態を踏まえて60歳台前半の給与水準を相当程度引き下げなければなりません。今後、関係各方面と幅広く意見交換を重ねながら検討を進め、本年中を目途に成案を得て立法措置のための意見の申出を行ってまいります。
- 3 現在、国家公務員制度改革基本法に基づき、国家公務員制度の改革が進められています。国家公務員制度は国家公務員が国民全体の奉仕者として適切

に行政施策を推進していくための基盤であり、社会経済情勢の変化に対応して実効ある改革を進めていく必要があります。とりわけ公務員の労働基本権の在り方は、現行の公務員制度の枠組みの根幹にかかわる問題であるとともに、見直しの内容によっては行政サービスの水準などを通じて国民生活に大きな影響を与える可能性もあります。したがって、見直しの目的を明確にし、十分な議論を尽くし、国民の理解の下で結論を得ていく必要があります。今般、その議論に資するよう、公務における自律的労使関係制度の在り方について4つのパターンをお示しし、基本的な論点整理を行いました。これを機に、労働基本権問題の議論が一層深まり進展することを望みます。

人事院は、人事行政の専門機関として自ら積極的に公務員制度改革の諸課題に取り組むとともに、公務員人事管理の改善を図ってまいります。

4 本年は月例給及び特別給の引下げという厳しい勧告となりましたが、公務に対する国民の目にはなお厳しいものがあります。国家公務員の皆さんにおかれては、国民全体の奉仕者として、効率的で質の高い行政サービスを提供するという責務を自覚し、国民の期待と要請に応えるべく、使命感と誇りを持って一層職務に精励されることを強く期待します。とりわけ、幹部公務員には、その職責の重さ、その行動が公務や公務員の信頼に与える影響の大きさを十分に自覚して、公務員の意識改革や行政運営体制の改革さらには公務員倫理の保持・実践に率先して取り組まれることを切に望みます。

5 国家公務員の給与に係る人事院勧告は、国家公務員法に規定する情勢適応の原則に基づき、経済・雇用情勢等を反映して決定される民間給与に準拠して行われます。それに基づいて公務員給与を決定することは、国民の理解を得られる適正な給与水準を確保するものとして定着しております。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的確に報いるとともに、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。

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、深いご理解を賜りたいと存じます。