

今般の人事院勧告の取り扱いに関する質問主意書

右の質問主意書を提出する。

平成二十四年 十月二十九日

提出者 橘 慶一郎

衆議院議長 横 路 孝 弘 殿

### 今般の人事院勧告の取り扱いに関する質問主意書

本年八月八日に出された人事院勧告では、給与の官民較差が給与法に基づく本来の給与額で一人当たり平均〇・〇七%上回り、四月から二年間の給与減額措置後の給与額で七・六七%下回っていることから、月例給及び特別給の改定は行わないこととされた。一方、五十歳台後半層において、官民の給与格差が相当程度存在することに鑑み、この年代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として、所要の措置を取るよう勧告がなされたところである。しかるに、この勧告の内閣としての取り扱いが、賛否を含めて意思決定されないまま今国会の召集を見たことは、現下の内閣の責務遂行の停滞の一例であり、残念に思うところである。ついては、今般の人事院勧告の取り扱いに関する野田内閣の基本的見解及び方針について、以下十項目にわたり質問する。

一 現行法制下において、内閣は人事院勧告を尊重する立場にあると理解しているが、改めて内閣の人事院勧告の取り扱いに関する見解を確認する。

二 過去、内閣が例年夏に出される人事院勧告の取り扱いを閣議決定する際、一番遅かった事例について、その月日を伺う。

三 本日現在、内閣において人事院勧告の取り扱いが決まらない理由を伺う。

四 樽床総務大臣は、去る十月十六日の記者会見で、人事院勧告について与野党間の意見がまだ一致していないのではないかと想定していると発言したとのことであるが、事実であるか、また、事実であれば、その想定は現在も変わらないのか、確認する。

五 与党内には人事院勧告の実施に反対する考えがあるのか、その理由を含め、内閣の把握されているところを伺う。

六 例年、人事院勧告を参酌しつつ、都道府県の人事委員会は年度内の議会に向けて都道府県職員の給与の改正案について勧告しているところであるが、現状、勧告がなされた都道府県数及び五十歳台後半の昇給・昇格抑制措置が勧告された都道府県数を伺う。

七 例年、内閣として人事院勧告の取り扱いを定める際に、地方自治体に対し、総務省から技術的助言の通知が発出されている旨、確認する。また、当該通知の本年の取り扱いについて、現状を確認する。

八 勧告は、その実施時期を平成二十五年一月一日とするよう求めており、野田内閣として給与関係閣僚会議等の場を通じ、早急に結論を出すべきと考えるが、方針を伺う。

九 仮に勧告を実施しないとすれば、五十歳台後半層において、官民の給与格差が相当程度残ることとなるが、この点、二年間の給与減額措置の下での今次勧告の基本的な視点と併せ、人事院の見解を伺う。

十 勧告で求められている措置のうち、昇格制度に係るものは人事院規則で措置されるところであるが、仮に内閣の決定が遅れる場合、人事院の措置が先行することとなるのか、確認する。  
右質問する。

内閣衆質一八一第二号

平成二十四年十一月六日

内閣総理大臣臨時代理

国 務 大 臣 岡田 克也

衆議院議長 横路 孝弘 殿

衆議院議員橘慶一郎君提出今般の人事院勧告の取り扱いに関する質問に対し、別紙  
答弁書を送付する。

内 閣

衆議院議員橘慶一郎君提出今般の人事院勧告の取り扱いに関する質問に対する答弁書

一について

政府としては、国家公務員の労働基本権がなお制約されている現行制度の下においては、人事院勧告制度を尊重することが基本であると考えている。

二について

給与関係閣僚会議が開催されるようになった昭和三十六年以降では、昭和五十六年の人事院勧告の取扱いについて、同年十一月二十七日に閣議決定した例が、最も遅かった事例である。

三及び八について

本年の人事院勧告の取扱いについては、国家公務員の労働基本権がなお制約されている現行制度の下においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるが、本年四月から国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成二十四年法律第二号。以下「給与改定・臨時特例法」という。）に基づく給与減額支給措置が講じられていること等を勘案する必要があることから、政府において、現在、鋭意検討を行っているところである。

## 四及び五について

御指摘の樽床総務大臣の発言は、給与改定・臨時特例法を国会に提出した各政党において本年の人事院勧告の取扱いについての意見が取りまとめられているとは承知していないという同大臣の認識を述べたものである。

各政党の人事院勧告に関する見解については、政府としてお答えする立場にない。

## 六について

本年十月二十六日時点で、人事委員会の勧告がなされた都道府県の数は四十一であり、本年の人事院勧告等を踏まえ、五十歳台後半層の職員の昇給制度の改正をすべきとの旨の勧告がなされた都道府県の数は二十七、昇格制度の改正をすべきとの旨の報告等がなされた都道府県の数は三十二である。

## 七について

例年、国家公務員の給与改定に関する取扱いの閣議決定に合わせて、総務省としては、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十九条等に基づく技術的助言として、地方公共団体に対し、地方公務員の給与改定に関する取扱いの通知を发出しているところである。

本年については、十一月六日現在で、地方公務員の給与改定に関する取扱いの通知は発出していません。  
九について

五十歳台後半層における官民の給与差の是正については、一般職の国家公務員の給与（以下「国家公務員給与」という。）についての重要な課題の一つとして近年重点的な取組が行われてきているが、なお給与差は相当程度存在している状況にある。

人事院としては、世代間の給与配分を適正化する観点から、本年勧告を行った五十歳台後半層における給与水準の上昇をより抑制する方向での昇給制度の改正（以下「昇給制度改正」という。）は、早急に取組むべき課題であり、国家公務員給与について本年四月から給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置が実施されている中ではあるが、人事院勧告どおり直近の昇給日である平成二十五年一月一日から実施することが必要であると考えている。

十について

本年の人事院勧告の取扱いについては、三及び八について述べたとおり、現在、政府において、鋭意検討を行っているところである。



人事院としては、現時点で、「内閣の決定が遅れる場合」を前提としたお尋ねにお答えすることは困難であるが、昇給制度改正及び本年の職員の給与に関する報告で示した昇格制度の改正は、共に平成二十五年一月一日から実施することが必要であると考えている。