ア　給与制度

上級公務員の給与制度は法律に定めはないが、各省共通のものとして、枢密院令の委任を受けて内閣府が定める国家公務員管理規範（Civil Service Management Code）に示された枠組みの下で政府によって決定されている。

上級公務員の給与は、政府が決定し、その決定に際し、上級公務員給与審議会（Review Body on Senior Salaries : SSRB。民間企業の人事担当経験者、学識経験者等10名から成る。）が勧告を行うこととされている。上級公務員給与審議会は勧告に当たり、関係者の意見を聴取した上で、(a)給与が労働市場における人材獲得競争の観点から十分な水準か、(b)公務サービスの向上に資するものであるか、(c)各省における人件費予算や政府のインフレーション目標に沿ったものであるか等を考慮することとされている。

イ　給与決定過程

上級公務員が組合員となっている労働組合には、技術者・科学者（一般職員も含む。）で組織される専門職国家公務員組合（Prospect）や上級公務員及びファーストストリーム㊟の職員（幹部候補職員）で構成される第一部門公務員組合（ＦＤＡ）がある。

㊟　将来の幹部候補者を採用・育成するための仕組み。ファーストストリームの試験には、大学卒業者を対象とする外部試験と公務内部からの登用者を対象とする内部試験とがある。この試験に合格して採用された者は、各省の企画立案部門やエージェンシー、外国政府等でのＯＪＴ期間を経て、通常採用後４～５年程度で課長補佐級に昇進する。その後は、空席ポストに応募して昇進していく。

上級公務員給与審議会は、毎年、首相に対して上級公務員の給与に関する勧告を行う。その過程で、政府内の担当機関（内閣府）、公務員労働組合及び人事委員会から、採用、人材確保についての情報を得るため、意見を聴取し、資料提供を求めるほか、課長級、局長級等の階層別のグループ等との意見交換を実施している。また、財務省も労働組合と意見交換を行う機会を持っている。しかし、上述のように、上級公務員の給与は政府が決定することとされており、給与改定について労使交渉は行われていない。また、上級公務員であってもストライキを行うことは否定されていないが、実際に行われた事例はない。

上級公務員給与審議会が勧告を行う過程では、民間部門での給与水準も考慮対象としており、できるだけ広範囲の企業からデータを収集することとしている。

勧告案は、上級公務員給与審議会議長から政府に提出され、財務省を含む関係各省において勧告案が受け入れられるものか否かが検討される。勧告案について政府部内の合意が得られた後に上級公務員給与審議会から正式に首相に勧告・報告が提出される。勧告・報告の公表時期は最終的に政府が決定する。

最近の例をみると、2009年４月からの給与改定について、政府は当初上級公務員給与審議会に提出した意見において2.1%の引上げを提案し、上級公務員給与審議会もこの引上げ率を勧告したが、勧告を受け取った政府はその後の世界的な金融危機等によって経済情勢が悪化したためそれを考慮すると2.1%の引上げ率は高すぎるとして、最終的に1.5%の引上げにとどめる決定を行った。

また、2010年４月からの給与改定についても、上級公務員給与審議会は課長級の給与の最低額を0.12%引き上げるよう勧告を行ったものの、政府は上級公務員の給与について全体として引上げを行わないこととした。

なお、過去数十年において、上級公務員等の幹部公務員について給与水準の引下げが行われたことはない。

ウ　給与制度への議会の関与

上級公務員の給与制度は法律で定められておらず、国家公務員管理規範に示された枠組みの下で政府によって決定されるため、議会が関与することはない。

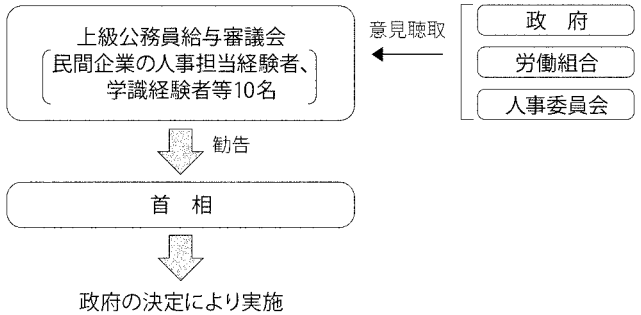
エ　給与の予算面における取扱い

政府は隔年ごとに３か年の支出計画（Spending Review）を政府部内での取決めとして策定しており、この中で上級公務員の給与を含む人件費予算の枠についても決定している。予算は単年度制であるため、この支出計画を受けて政府は、人件費を含む予算案を毎年作成し、予算書として議会に提出する。予算は個別の法律で恒久的に支出権限を与えられたものを除き議定費歳出予算法という法律として制定されるが、法案の提出権は議員に限られているため、議員である財務大臣が法案を提出することとなる。

議定費歳出予算法案の議会における審議は下院に先議権があり、上院には修正権も拒否権も認められていない。議院内閣制の下で下院の多数を占める与党の支持により、原案どおり可決、成立している。

このように、上級公務員の給与については、政府の支出計画のとおり予算が成立し、執行される現状にある。

［図１］　イギリスの上級公務員の給与決定過程



(3)　労使交渉により給与改定が行われている公務員【一般職員】

○　一般職員については、給与に関する権限が大幅に各省に委譲されており、各省が独自にそれぞれの人件費予算に応じて給与制度を設計している。なお、一般職員の給与について法律の定めはない。

○　一般職員の給与は、各省があらかじめ財務省から承認された給与歳出の範囲内で労働組合と等級ごとの俸給額の改定などの配分について交渉し、決定している。その決定内容に従って労働協約が締結される。

○　労使交渉が不調の場合には、各省が自ら給与改定を決定し、実施。このような場合、ストライキになることもある。

なお、仲裁機関として助言斡旋仲裁局や公務員仲裁裁判所が存在するが、事実上機能していない。(2008年には公務員数十万人が参加する２日間のストライキが実施された。)

○　一般職員の給与制度については、労使交渉により決定されていることから、議会が関与することはない。

○　予算面においては、労使交渉自体が財務省の承認を受けた給与歳出の枠内で行われる。給与歳出の内容を盛り込んだ政府予算案は、政府与党が多数を占める議会において原案どおり成立している。

ア　給与制度

一般職員については、国家公務員管理規範に規定されている共通の給与決定原則の下で各省が独自の給与制度を定めており、法律の定めはない。

国家公務員管理規範では、一般職員の給与決定原則として、各省は、その業務内容及び政府の方針に適合するように給与を設定しなければならないとされており、具体的には、成績主義原則を反映するとともに、給与、年金、休暇及び他の勤務条件相互の関係を考慮に入れなければならないことなどが定められている。