一般俸給表適用者には、基本給である俸給に加え、地域均衡給が支給される。地域均衡給は、官民給与の較差が５％を超える地域について、地域ごとに俸給の一定割合を支給することとされており、実際には全地域で支給されている（2010年においては原則として俸給の14.16～35.15％）。また、俸給と地域均衡給に加えて、特別な業務を遂行した場合などの特別報償（原則として１万ドルまで）、業績評価に基づく報償（原則として基本給の年額の10％まで）、各機関のニーズが高い資格を持つ人材等を確保するための人材確保手当（原則として基本給の25％まで）、遠隔地に勤務する職員に支給される生計費手当（基本給の25％まで）等が設けられている。

イ　給与決定過程

⑺　給与改定の方式

給与水準は、上述のとおり、官民給与均衡の原則に基づくことが基本的な考え方である。具体的には、一般俸給表の俸給は、雇用経費指数（労働省労働統計局が発表する民間賃金の指標）の増加分から0.5％を引いた割合が改定率として法定されている。また、地域均衡給については、連邦給与評議会（専門家３名、労働組合代表６名から成る。）の意見及び勧告を受けて、大統領の給与エージェント（労働省長官、行政管理予算局長官、人事管理庁長官から成る。）が、大統領に対して勧告を行う。なお、人事管理庁は、全国報酬調査（労働省労働統計局が実施）のデータを用いて地域ごとに官民の給与比較を行っている。大統領は給与エージェントの勧告を考慮して地域均衡給の案を決めることとされている。

ただし、俸給についても地域均衡給についても、国家の緊急事態又は深刻な経済情勢のためその率が適当でないと大統領が考える場合は、別の案を議会に提出することができる。議会は大統領の方針を踏まえて歳出予算法案を作成、審議する。最終的に法案が成立すると、それに基づいて給与改定が行われる。高級管理職俸給表など一般俸給表以外の俸給表も、一般俸給表に準じて改定が行われる。

給与改定は、毎年１月から実施され、地域均衡給に関する給与エージェントの勧告は、給与改定の13か月前までに行われることとされている。また、大統領の代替案の提出は、議会への書簡の形で行われ、俸給の改定率については前年８月末まで、地域均衡給の改定率については前年11月末までに行うこととされている。ただ、実際には、例年、前年２月に議会に提出される予算教書において、大統領のおおまかな方針が明らかになる。

⑴　給与改定の例

2010年の改定の場合、法定の方式によれば俸給の改定率は2.4％、地域均衡給の改定率は平均16.5％であった。しかし、大統領は、２月の予算教書で連邦公務員の改定率を2.0％にする方針を示し、次いで８月及び11月に、2001年９月11日（同時多発テロ）以後国家の緊急事態にあること、失業率の高さにも表れているように深刻な経済情勢にあることを理由に挙げて、代替案の提出権を行使した。大統領が議会に伝えた代替案は、俸給改定率2.0％、地域均衡給は凍結（前年のまま）であった。最終的に実施された改定率は、俸給が1.5％、地域均衡給が平均0.5％で、合計すると平均2.0％である。

最近10年間の改定率をみると、ほとんどの場合、大統領の代替案が提出されており、俸給の改定率が２～３％台、地域均衡給の平均改定率を合わせた合計の改定率は３～４％台の年がほとんどであり、2010年の改定率は近年で最も低いものとなっているが、過去数十年において、連邦公務員の給与水準の引下げが行われたことはない。

⑼　争議行為

上記のとおり、連邦公務員の争議行為は禁止されており、近年は発生していない。

アメリカの官民全体をみると、2009年に1,000人以上が参加して行われた労働争議は近年で最も少ない５件であり、そのうち公務部門は３件となっている。これらは、州又は地方政府の教育機関、交通局におけるものである。公務部門の労働争議は毎年数件発生しており、2005年に起きたニューヨーク市都市交通局の（違法）ストライキは、約３万5,000人の職員が参加して３日間実施され、参加人数の点ではこの年で全米最大規模であった。

ウ　給与制度への議会の関与

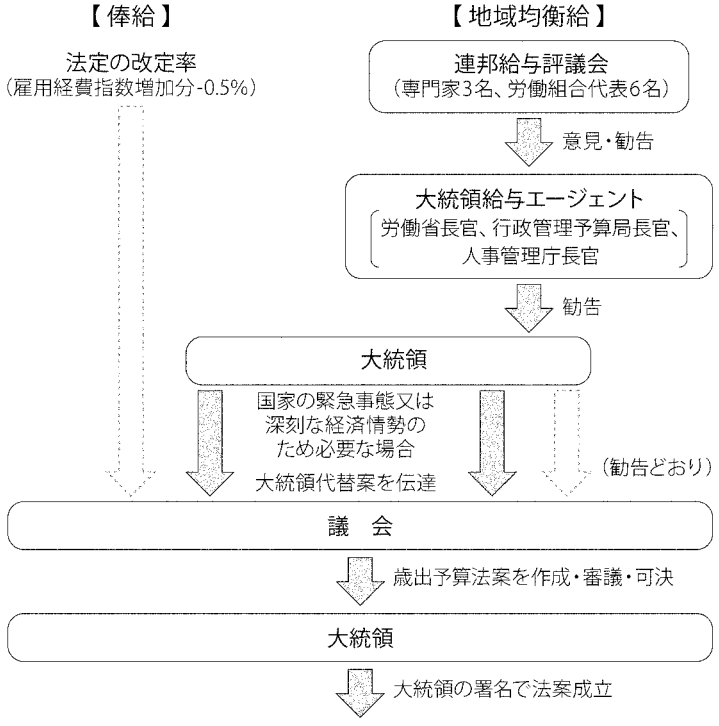
連邦公務員の給与制度は法令で定められており、そのうち法律で定められている部分については、議会が関与する。

エ　給与の予算面における取扱い

連邦公務員の給与は人件費として予算に計上されている。予算は、個別の法律で恒久的に支出が認められているものを除き、毎年おおむね省庁の所管ごとに個別の歳出予算法によって定められる。

大統領は議会における予算の審議に当たって予算教書を提出するが、議決の対象ではない。予算は下院の先議権が認められている。議会で可決された歳出予算法案は、大統領の署名をもって正式に法律となる。

［図６］　アメリカ連邦公務員の給与決定過程



アメリカにおける政権交代に伴う労使関係の変化

○　政権による違い

アメリカにおいて、公務の労使関係に対する姿勢は大統領によって異なっている。

例えば、クリントン大統領は、公務の効率性向上のために労使双方の関係者によるパートナーシップ協議会を設け、また、連邦法規上交渉可能である事項については交渉事項とすべき旨の大統領令を出した。W・ブッシュ政権時代にこの大統領令は廃止され、後述するとおり、国防総省及び国土安全保障省に独自の人事制度を構築する権限が与えられた。これらの省では、労働協約を長官の判断で変更できることなど労使関係制度の変更が制度に盛り込まれ、労働組合による訴訟が相次いだ。さらに、W・ブッシュ政権は連邦政府すべてに同様の制度を広げる法案も発表したが、実現には至らなかった。オバマ大統領は、就任前から国防総省の新制度の見直しの必要性を主張しており、また2009年12月には、政府の生産性・効率性を向上させるために労使間の意思疎通を促進する労使フォーラムを設置するよう各省庁に求めるなど、良好な労使関係を比較的重視しているといわれている。