なお、規則９－８（初任給、昇格、昇給等の基準）第39条に基づき、人事院の定める研修に参加し、その成績が特に良好であった者については昇給させることができることとされているが、平成21年度においてこの制度の対象として人事院が定めている研修コース数は、31コースであった。

２　各府省研修への支援

人事院では、各府省からの要請に応じて、職員を各府省が実施する研修に講師として派遣している。

平成21年度においては、52機関延べ83研修に職員を派遣した（前述第２節３「評価能力向上研修」に係る講師派遣を含む。）。

第４節　留学費用償還制度

国家公務員の留学の実効性を確保するとともに、留学に対する国民の信頼の確保に資すること等を目的として留学費用償還法が平成18年６月19日から施行された。その内容は国の機関の職員が留学中又はその終了後原則として５年以内に離職した場合、その職員は、留学費用相当額の全部又は一部を償還することとなっている。

平成20年度における同法の償還対象者は３人（特別職国家公務員１人を含む。）であり、留学費用の償還は既に終えている（表２－14）。

［表２－14］　**年度別留学費用の償還状況**

（単位：人）

	償還義務者数	うち留学期間中離職	うち留学期間終了後５年以内離職
平成20年度	3	2	1
平成19年度	1	1	0
平成18年度（平成18年６月19日以降）	1	1	0
合　　計	5	4	1

(注)　人数には、特別職国家公務員を含む。

第３章　職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも１回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に勧告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払いの監理等を行っている。

第１節　給与に関する報告と勧告

１　給与勧告の仕組み

⑴　給与勧告の意義と役割

給与勧告は、公務員が民間企業の勤労者とは異なり、争議権などの憲法上の労働基本権が制約されていることの代償措置として、職員に対し、社会一般の情勢に適応した給与を確保する機能を有するものであり、従来より、公務員の給与水準の適正化についてのみならず、給与制度の見直しについても勧告を行っている。

公務員給与については、納税者である国民の理解を得る必要があることから、代償機関である人事院が、労使当事者以外の第三者の立場に立ち、労使双方の意見を十分に聴きながら、民間給与との精確な比較を基に給与水準及び制度について勧告を行うことにより、適正な公務員給与が確保されている。

また、勧告が実施され、公務員に適正な処遇を確保することは、人材の確保や労使関係の安定に資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

⑵　民間準拠を基本に勧告を行う理由

民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、その給与は、民間企業と異なり、市場原理による決定が困難であることから、労使交渉等によってその時々の経済・雇用情勢等を反映し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であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられるからである。

⑶　民間給与との比較

〔月例給の比較〕

毎年、「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」を実施して公務と民間の４月分の給与を精確に把握し、単純な平均値の比較ではなく、主な給与決定要素である職種、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行い、公務員と民間企業従業員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っている（図３－１）。

［図３－１］　**給与勧告の手順**

