2　指導者養成研修等

人事院が平成24年度に実施した研修担当官研修・研修教官研修及び指導者養成研修のねらい及び実施状況は、表２―14及び表２―15のとおりである。

表２―14　指導者養成研修等のねらい

研　修　名	ね　ら　い
研修担当官研修 研修教官研修	各府省等の新任の研修企画担当官、研修教官を主たる対象に、その職務遂行に必要な基礎的知識の修得、企画能力や指導能力の向上等を図る。
セクシュアル・ハラスメント防止研修	セクシュアル・ハラスメントに関する意識を高め、また、管理・監督者として果たすべき責務・役割について理解を徹底する。
討議式研修「公務員倫理を考える」（ＪＫＥＴ）	公務員倫理について考えることにより、倫理観のかん養を図る。
ＪＳＴ基本コース （仕事と人のマネジメント研修）	仕事の管理や部下の指導等に関する原則を組織的、体系的に理解させるとともに、実践的能力を付与する。
接遇研修	「国民全体の奉仕者」たる公務員として、相応しい接遇のポイントを修得させる。

表２―15　指導者養成研修等の実施状況

研　修　名 ＼ 項　目	研修日数（日）	実施回数（回）	修了者数（人）
研修担当官研修	2	1	27
研修教官研修	2	1	29
セクシュアル・ハラスメント防止研修指導者養成コース	1	8	371
ＪＫＥＴ指導者養成コース	3	6	92
ＪＳＴ基本コース指導者養成課程	5	9	135
接遇研修指導者養成コース	1	6	211
合　計	―	31	865

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

国公法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができると規定し、本院には、その変更に関して勧告をすることを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも１回、俸給表が適当であるかどうかについて報告し、必要な勧告を行う責務を課している。

国家公務員については、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、その労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、従来より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

国公法第３条は職員の利益の保護を人事院の基本的役割としており、勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定にも資するものであり、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、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないことから、その給与水準は、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準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ことによる。

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

