(エ) 給与

給与は、職務の内容と責任に応じて支給され、その前提として、当該職務を遂行する職員には、その職務に必要な資格と研修受講が求められる。また、各職種の等級への格付は、公正な処遇という観点に立ち、職種間の相関性や同等性を考慮して決定される。

俸給表は、原則として類似の職種をまとめた21の職群ごとに設定されており、俸給表ごとに責任の度合いと職務の複雑性に基づいて等級が設定されている。給与は、基本給、固定的手当及び変動要因のある手当で構成され、公務員の給与水準は、民間賃金水準と同程度以上とみられており、公務の魅力の一つとなっている。

(4) ミャンマー

ア　公務員制度の概要及び改革の状況

ミャンマーでは1948年の独立後、1962年の軍事クーデターにより社会主義政権が成立したが、1988年に始まった民主化運動により、同政権は崩壊した。しかしながら、その収拾の過程で再び国軍が政権を掌握した。2003年、政府は、民主化要求に応えるため、国民投票による憲法の承認や公正な選挙の実施等、民主化に向けた７段階の「ロードマップ」を発表し、近代的で民主的な国家を目指す取組を進めた。2008年に国民投票により新憲法が承認され、2011年には総選挙により現テイン・セイン政権が発足した。同政権は、民主化、法の支配の強化、国民和解、経済改革等に取り組んでおり、社会基盤と各種法制度等の整備の一環として、2013年に公務員の人事管理の基本的事項を定めた公務員法を制定した。公務員法には、職員の採用や給与、服務のほか、試験に基づく昇進や人事評価等を規定しており、能力・実績に基づく人事管理を目指しているが、幹部公務員に占める軍人出身者の割合が高く、公務員制度は整備の途上にあるといえる。

イ　人事行政上の取組

(ア) 採用試験

各省庁において施策の企画・立案、管理・執行に携わる「官報掲載公務員」の採用について、公平・公正な試験の実施を図るため、連邦公務院が一括して筆記試験、心理テスト、個別面接を実施している。「官報掲載公務員」の採用試験倍率は10倍を超え、人気は高いといえるが、より有為な人材確保のため、給与改善等の取組が行われている。

各省庁における事務補助、労務・技能職の職員等の「官報非掲載公務員」の採用は、各省庁単位で行われている。なお、職員の約９割は「官報非掲載公務員」に該当している。

(イ) 人材育成等

公務員の能力向上のため、連邦公務院の下に設置された中央公務員研修所において各階層の公務員を対象とする研修を行っており、こうした研修への参加は、昇進に当たり有利に考慮されることとなっている。政府は、グッド・ガバナンス、公共サービスの向上、清廉な行政等の実現のため、幹部公務員の能力開発に力を入れており、マネジメント能力の向上、戦略的企画立案能力の強化、公務員倫理への理解等のための研修コースがある。このうち、マネジメント能力の向上に焦点を当てた研修については、連邦政府の指示・監督の下、職員の業務効率と一般教養を高めること等を目的として、2013年に課長級を対象とした研修が、2014年には部長級を対象とした研修が実施された。研修期間はそれぞれ２か月間で、前半の１か月間は各省大臣、副大臣、国内の専門家等が講義を行っているが、現状では十分な知見・能力を持つ講師の確保が難しい状況であることから、後半の１か月間は海外から専門家を招いて講義を行っている。今後、研修講師の育成や研修教材の開発・充実が必要であるとされている。

(ウ) 公務員倫理

職員の倫理意識向上の対策として、中央公務員研修所において「公務員倫理の維持と腐敗防止」等の倫理研修が実施されている。

政府としては、職員の倫理意識の向上のための研修に力を入れているが、現状では、教材の作成や研修講師の確保が難しいため、独自の倫理研修の実施が困難な状況である。

(エ) 給与水準の引上げ

公務員の給与は、公務員法に定められた同一労働同一賃金の原則の下、職員は、規則等に従い、俸給、通勤手当、その他の手当を等しく得る権利を有することとされている。

公務員給与は民間と比較して低いとされているが、2011年の新政権発足後は徐々に給与が引き上げられており、今後も改善の方向で進められる予定である。

(5) フィリピン

ア　公務員制度の概要及び改革の状況

フィリピンの公務員制度の歴史は古く、1898年の米国統治開始後、1900年には米国の統治機関によって、メリットシステムに基づく公務員法が制定された。1901年、給与に関する法律が制定されるとともに、公務員試験が開始された。1935年、独立準備政府の下で、1935年憲法が制定され、メリットシステムが公務員の任用の基本原則として明記された。

中央人事行政機関である人事委員会は、1973年、憲法改正に伴い憲法上の独立機関として位置付けられた。人事委員会は、終身職公務員が政治任用にならないよう、メリットシステムの確保を図っている。1976年に導入された上級管理職制度の下でも、幹部への任用に当たり、人事委員会委員も加わって任用資格の審査を行っている。

1986年の２月革命後、1987年の新憲法の制定とともに公務員法も改正され、地方政府への権限委譲、国営企業の民営化等により人事権限の分権化、公務員数の削減等が行われた。

フィリピンにおいては、上述のように20世紀の初めから公務員制度の整備が図られたが、現在においても汚職や行政の非効率が課題とされている。

イ　人事行政上の取組

(ア) 採用試験

① 公務員の種類

公務員は、身分保障があり任期の定めのない終身職公務員と身分保障がなく任期に定めのある非終身職公務員から成る。

終身職公務員の採用は、メリットシステムに基づき競争試験により行われる。一方、非終身職公務員は、メリットシステムの例外として、競争試験以外の方法により採用される者であり、各省庁の長、契約職員、緊急に採用された者等の任期付公務員がこれに該当する。非終身職公務員の人数は全公務員数の１割ほどである。なお、上級管理職（局次長級以上、次官以下の職員）においては、非終身職公務員が約半数を占めている。

② 専門職採用試験等

終身職公務員は、原則として、人事委員会が行う専門職採用試験等に合格し任用資格を取得した上で、各省庁が実施する採用試験（面接等）を経て採用される。

人事委員会が行う専門職採用試験等の受験資格は、フィリピンの市民権を有する18歳以上の者であり、学歴は問われない。試験内容は、語彙、読解、数的推理、量的思考等の基礎的能力を測るものとなっている。この試験に合格すると、公務員としての任用資格を得ることができる。