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、人事院の給与勧告は、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

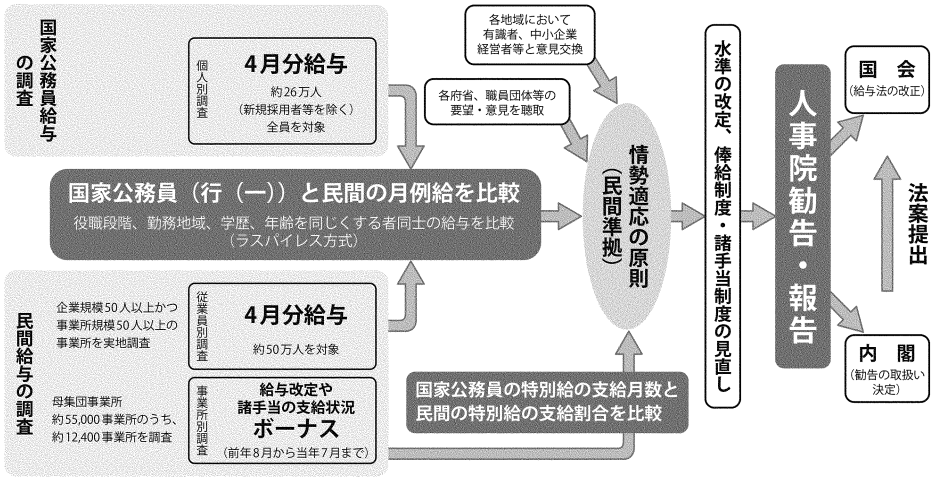
民間準拠を基本に勧告を行う理由は、国家公務員も勤労者であり、勤務の対価として適正な給与を支給することが必要とされる中で、公務においては、民間企業と異なり、市場の抑制力という給与決定上の制約が存しないこと等から、その給与水準は、その時々の経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的であり、職員の理解と納得とともに広く国民の理解を得られる方法であると考えられることによる。

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



〔特別給の比較〕

特別給については、「職種別民間給与実態調査」により、前年８月から当年７月までの直近１年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を精確に把握し、これに公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っている。

２　平成26年の報告と勧告

平成26年８月７日、人事院は国会及び内閣に対して、一般職の職員の給与等について報告及び勧告を行った。その内容は第１部第１章に掲げるとおりである。

３　公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、毎年、各府省の協力を得て「国家公務員給与等実態調査」を実施している。

調査の概要は次のとおりである。

調査の対象：１月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

調 査 項 目：俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

調査の集計：４月１日における給与等の状況を集計

平成26年国家公務員給与等実態調査結果の概要は、次のとおりである。

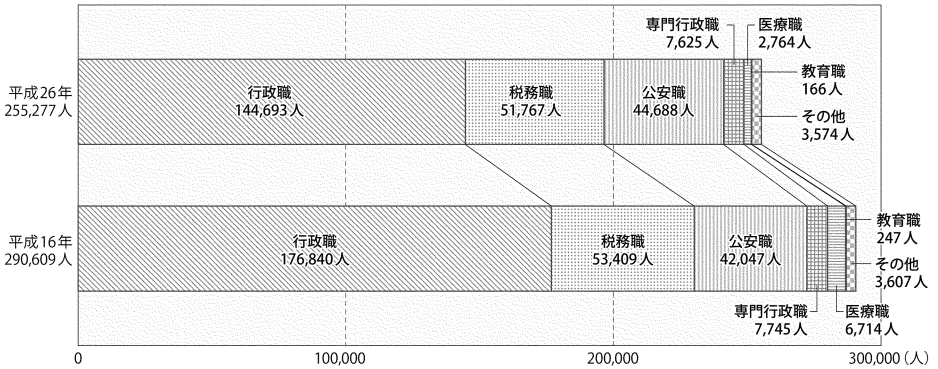
⑴　職員の構成

国家公務員の人数は、平成26年調査では給与特例法の適用を受けていた林野庁の国有林野事業を行う職員が給与法の適用を受けることとなったために若干増加したが、引き続く定員抑制措置などにより年々減少傾向にあり、国立大学の法人化及び国立病院・療養所の独立行政法人化に伴い職員の人員構成が大きく変化した後の平成16年と比べると約４万人減少している（図３－２）。

また、全職員の平均年齢は図３－３のとおりで、近年の傾向としては、在職期間の長期化等により上昇が進んでいる。

図3-2　職種別職員数

（国家公務員給与等実態調査）



（注）１　職員数は、給与法、任期付研究員法及び任期付職員法が適用される４月１日現在の在職者（新規採用者、再任用職員、休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等は含まない。）である（以下図3-3、表3-1及び表3-2において同じ。）。

２　行政職のうち、行政職俸給表（一）適用の在職者は、平成26年が141,574人（55.5%）、平成16年が170,652人（58.7%）である。