

# 講座4 公務員給与決定の 原則と基準

---

## 日本の公務員制度の特徴

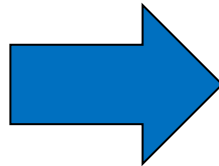
憲法28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する

しかし、日本の公務員労働者は、国・自治体を問わず

公共の福祉

全体の奉仕者



**労働基本権の制限**

協約締結権と争議権の否認

その代償措置として、国家公務員法及び地方公務員法上、労働条件に関する利益を保障する定めがなされ、

**人事院(国)、人事委員会(都道府県、政令指定都市など)の給与勧告制度により賃金労働条件が決定**

自治労の  
基本要  
求

**団体交渉による賃金・労働条件決定制度の確立！**

## 2. 国家公務員の給与決定の原則

- 平等取り扱いの原則及び人事管理の原則、情勢適応の原則（国公法第27条、第27条の2、国公法第28条第1項）
- 職務給の原則（国公法第62条）
- 均衡の原則（国公法第64条）
- 給与法定主義（国公法第63条）

### (1) 平等取り扱いの原則及び人事管理の原則、情勢適応の原則

「すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、(中略)政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない」

「職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次及び合格した採用試験の種類にとらわれてはならず、(中略)、人事評価に基づいて適切に行われなければならない」

「この法律に基づいて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一般の情勢に適応するように随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠ってはならない」

### (2) 職務給の原則

「職員の給与は、その官職の職務と責任に応じてこれをなす」

### (3) 均衡の原則

「俸給表は、生計費、民間における賃金その他人事院の決定する適当な事情を考慮して定められ、かつ、等級ごとに明確な俸給額の幅を定めていなければならない」

### (4) 給与法定主義

「職員の給与は、別に定める法律に基づいてなされ、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も支給することはできない」

※「別に定める法律」とは「一般職の職員の給与に関する法律」など

### 3. 地方公務員の給与決定の原則

- 平等取り扱いの原則及び人事管理の原則、情勢適応の原則（地公法第13条、第23条第2項、14条第1項）
- 職務給の原則（地公法第24条第1項）
- 均衡の原則（地公法第24条第3項、第5項）
- 給与条例主義（地公法第24条第6項）

#### (1) 平等取り扱いの原則及び人事管理の原則、情勢適応の原則

「すべて国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない、(中略)政治的意見若しくは政治的所属関係によって差別されてはならない」

「任命権者は、人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」

「地方公共団体は、この法律に基いて定められた給与、勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように、随時、適当な措置を講じなければならない」

#### (2) 職務給の原則

「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」

#### (3) 均衡の原則

「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」  
「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当っては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」

#### (4) 給与条例主義

「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める」

## 4. 職階制は何故実現しなかったのか

### 職階制とは

職員の職を一定の基準によって分類整理し、個々の職、すなわちこれに充てられる個々の職員に割り当てられる職務の内容と責任を明確にする制度。この制度はアメリカで研究、実施され、広く普及しているが、戦後の日本の公務員制度において、この影響を強く受けて制定されてきているため、国家公務員法や地方公務員法へ取り入れられてきた。

### 職階制が実現しなかった理由

#### その1

人事当局の任命権を制約するものとして受け入れられず、人事院・人事委員会も職務分析についての知識や経験の蓄積が無く、給与勧告や採用試験に追われ職階制まで手が回らなかった。

#### その2

職員団体の反対があったこと

### 一番の理由は

アメリカでは、雇用契約が商品取引と同様に詳細を究め、職の分類が細分化し、個々の職の職務内容が職務記述書によって明確に規定されているのが一般的であるが、日本は終身雇用による身分的帰属の意識が労使双方に根強く残っているために、職務の内容にも明確な限界がなく、組織が一体となって目的を追求するやり方が一般的となっている。このため、アメリカの方式をほとんどそのまま日本の公務員制度に導入させようとしたことに無理があった。

### 職階制に替わるやり方として

役職段階に着目した職務分類を基本として職務給の考え方に基づいた新しい給与制度の導入(昭和32年以降)

※ 給与法は国家公務員法との関係では、形式的には同法が本来予定しているものではなかったが、実質的には職階制を基礎としていない点を除いて、国家公務員法の定める給与についての基準を十分に体现するものとなっており、給与準則に代わる暫定的な制度として機能していると認められてきた。

# 5. 地方公務員の給料と諸手当

