

## 人事院給与勧告制度の概要

非現業の国家公務員については、民間企業の勤労者と異なり、労働基本権が制約されており、民間のように労使の交渉により自らの勤務条件を決定することできないことから、その**代償措置として人事院の給与勧告が設けられている。**

人事院は、国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、国家公務員の給与について民間に準拠すること、すなわち**国家公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること**を基本として勧告を行ってきた。公務員給与と民間給与との比較においては、単純な給与の平均値によるのではなく、**同種同等の者同士を比較**している。また、民間企業従業員の給与をできる限り広く把握し、公務員の給与に反映させるため、平成18年から比較対象企業規模を100人以上から50人以上に変更している。このような勧告が実施され、職員に適正な給与が確保されることは、労使関係の安定を図り、能率的な行政運営を維持する上で不可欠なものである。

また、給与勧告では、国家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**にも努めてきている。

最近では、国家公務員給与に民間の地場賃金を反映させるための地域間給与配分の見直し、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績の給与への反映の推進など、**俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革である給与構造改革**を行うこととし、**平成18年度から22年度までの5年間で逐次実施**しているところである。

公的年金の支給開始年齢の引上げに対応する公務員の高齢期の雇用問題の検討においても、給与制度の見直しに向けた検討を行っている。