

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会 意見交換のテーマ

(国家公務員の給与に関する現状認識)

- 国家公務員の給与の現状について、どのように考えるか。また、国家公務員の給与に関する人事院の取組や人事院勧告の内容について、どのような問題意識があるか。

1-1 国の公務及び国家公務員の役割

- 近年、経済におけるグローバル化の進展、少子高齢化など社会構造の急激な変化、行政のスリム化の要請などを背景として、官と民の役割分担や地方分権に関する様々な議論が行われているが、今後、国の公務及び国家公務員は、どのような役割・機能を果たすべきか。
- 近年、政官関係の在り方に関する様々な議論が行われているが、今後、大臣等の政治家と国家公務員との役割分担はどうあるべきか。

1-2 国家公務員に求められる人材

- 国家公務員には、本府省において企画立案の中核を担う職員（例えば、TPP交渉を担当する職員）と、全国の地方機関において執行業務を担う職員（例えば、国土交通省の河川・道路の管理を担当する職員や国税庁の税務署の職員）が存在するが、それぞれの業務に、どのような人材が求められているか。
- 現在、国家公務員として求められる能力や資質を有する優秀な人材が確保できているか。また、採用後において、十分な人材育成が図られているか。

1-3 国家公務員にふさわしい給与の在り方

- 上記1-1、1-2を踏まえ、国家公務員に求められる能力や資質にふさわしい給与（人材確保に資する給与）は、どうあるべきか。また、給与原資に制約がある中、どのような職員に重点的に給与を配分すべきか。

2-1 国家公務員給与の水準決定の在り方

現行の国家公務員給与は、情勢適応の原則に基づき、国家公務員給与を民間企業従業員の賃金水準と均衡させること（民間準拠）を基本として給与改定を行っているが、国家公務員給与の水準決定の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 公務は民間企業のような「倒産」がないこと、また、公務の公正性確保のため、法律上、国家公務員に身分保障がなされていることから、その分、民間の給与水準よりも低くてもよいとの議論があること。
- ② 人事院勧告は、国家公務員に対し、適正な給与を確保する機能を有するものであるが、その勧告においても、国の財政事情を考慮すべきとの議論があること。
- ③ 労働基本権制約の代償措置である人事院勧告を受けた政府において、厳しい財政事情等を理由として、勧告どおりの給与改定を実施しない場合があること。
※ 現在、国家公務員は、「我が国の厳しい財政事情及び東日本大震災に対処する」ため、人事院勧告とは別に、給与が減額されている。

2-2 官民給与の比較方法の在り方

民間準拠により給与改定を行う場合、本府省や地方機関における国家公務員の役割や人材の確保等を踏まえると、官民給与の比較方法の在り方について、以下の観点を含め、どのように考えるか。

- ① 現行の官民比較の企業規模（企業規模50人以上）は適当でないとの議論があること。
※ 企業規模50人未満の事業所を含めるべきとの議論や、もっと大きな企業の事業所と比較すべきとの議論がある。
- ② 近年、民間事業所において、いわゆる非正規雇用労働者の比率が高まる中で、非正規雇用労働者を含む雇用者全体の給与と比較して、公務の給与が高いとの議論があること。
※ 現行の官民比較は、公務の常勤職員と民間の常勤従業員の給与を比較している。
- ③ 現行は、公務と民間の同種の職種について、主な給与決定要素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）を行っているが、民間従業員の単純平均との比較でよいといった議論があること。

3 国家公務員給与制度の在り方

① 能力・実績の給与への反映の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 新規採用後、長期間にわたる雇用、人材育成が基本となる公務において、職員の能力や実績を給与にどのように反映させるべきか。
※ 一部の優秀な職員のみが常に高い処遇を受けていると、全体の人事管理や他の職員の士気への影響が懸念される一方で、平等主義的な処遇を行うことは、能力・実績主義に反し、優秀な職員の士気に影響するおそれがある。

② 世代間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

- ・ 特に、今後、公務、民間を通じて65歳までの雇用確保が義務づけられる中で、50歳台、60歳台の給与は、それぞれどうあるべきか。

③ 地域間の給与配分の在り方について、どのように考えるか。

地域間の給与差に関しては、

- ・ 東京都特別区等の都市部と他の地域の賃金格差が十分には反映されていないとして、それぞれの地域の地場の民間賃金の水準に合わせるべきとの議論や、
- ・ 他方で、国は、全国において同水準の行政サービスを提供する必要があることから、それほど大きな賃金格差を設ける必要はないとの議論、
- ・ さらに、本府省については、優秀な人材を確保する必要があることから、本府省以外の地方機関との給与差を考慮すべきとの議論など、様々な議論がある。

* 上記1～3のテーマについては、懇話会における意見等を踏まえ、今後適宜修正を行うことがあり得ます。

国家公務員の給与の在り方に関する懇話会（第2回）

説 明 資 料

〔国家公務員の給与水準の在り方に関する資料〕

平成25年6月6日

給与制度の基本原則

情勢適応の原則（国家公務員法第28条）

- ・ 国家公務員の給与は、法律に基づいて定められ（勤務条件法定主義）、社会一般の情勢に適応することが求められています。
- ・ 国家公務員の給与の変更は、労働基本権制約の代償措置である人事院の勧告により、国家公務員の給与水準を民間の給与水準に合わせる（民間準拠）を基本としています。

（参考）民間準拠により給与改定を行う理由（平成24年勧告時報告抜粋）

本院の給与勧告は、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（民間準拠）を基本としている。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ると考えられることによる。

職務給の原則（国家公務員法第62条）

- ・ 国家公務員の給与は、基本的に職員の仕事の種類や責任の度合いに応じて決定され、職員の仕事の種類（行政職、公安職、医療職など）に応じた17の俸給表のうちいずれかの俸給表が適用されます。
- ・ 俸給表には職務の困難さや責任の度合い（係員、係長、課長など）に応じた職務の級が定められ、それぞれの職務の級ごとに一定の幅で号俸が定められていて、その中で勤務成績に応じて昇給します。

成績主義の原則

- ・ 国家公務員の給与は、勤務成績・能力に応じて昇格・昇給が決定され、勤勉手当（ボーナス）についても、勤務成績に応じて支給される仕組みとなっています（一般職の職員の給与に関する法律第8条第5項、第19条の7等）。

公務員の身分保障と給与の関係(参考)

「公務員は身分保障が厚いから、給与が低くてもよいのではないか」との意見があることは承知しています。しかしながら、公務員の身分保障は、守秘義務、政治的行為の禁止、私企業からの隔離などの厳しい服務規律とともに、公務の中立性、安定性の確保を目的とするものであり、公務員が安んじて職務に専念する上で重要なものです。一方、身分保障があるから給与は低くてもよいかと考えると、やはり国民に対し質の高い行政サービスを提供するためには、適正な処遇を確保することが不可欠であり、身分保障という公務員制度の基本と給与水準はそれぞれの次元で判断される問題です。特に、国際関係、政治との関係など行政を取り巻く環境が複雑となってきた中、行政の公正性、専門性の確保のため、良質の人材確保が必要です。

民間の賃金水準は、失業率も含めてその時々々の雇用情勢をも反映して決定されるものであり、国が公務員を働かせる以上、人事院勧告を通じて、公務員給与をこれに合わせていくことが、最も客観的・合理的と考えられます。

(人事院月報「給与勧告の説明」より)

全農林警職法事件最高裁判決(昭和48年4月25日)のポイント

(多数意見要旨)

公務員は、私企業の労働者とは異なり、使用者との合意によって賃金その他の労働条件が決定される立場にないとはいえ、勤労者として、自己の労務を提供することにより生活の資を得ているものである点において一般の勤労者と異なるところはないから、憲法28条の労働基本権の保障は、公務員に対しても及ぶ。

公務員についても憲法によってその労働基本権が保障される以上、この保障と国民全体の共同利益の擁護との間に均衡が保たれることを必要とすることは、憲法の趣意であると解されるのであるから、その労働基本権を制限するにあたっては、これに代わる相応の措置が講じられなければならない。

- ・ 国公法は、身分・任免・服務・給与その他に関する勤務条件についての周到詳密な規定を設け、さらに中央人事行政機関として、準司法機関的性格をもつ人事院を設けている。
- ・ 人事院は、公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件について、いわゆる情勢適応の原則により、国会及び内閣に対し勧告又は報告を義務づけられている。

したがって、公務員の従事する職務には公共性がある一方、法律によりその主要な勤務条件が定められ、身分が保障されているほか、適切な代償措置が講じられているのであるから、国公法の争議行為の禁止の規定は、憲法28条に違反するものではない。

(追加補足意見要旨)

…この代償措置こそは、争議行為を禁止されている公務員の利益を国家的に保障しようとする現実的な制度であり、公務員の争議行為の禁止が違憲とされないための強力な支柱なのであるから、それが十分にその保障機能を発揮しうるものでなければならず、また、そのような運用がはからなければならないのである。…もし仮りにその代償措置が迅速公平にその本来の機能をはたさず實際上画餅にひとしいとみられる事態が生じた場合には、公務員がこの制度の正常な運用を要求して相当と認められる範囲を逸脱しない手段態様で争議行為にでたとしても、それは、憲法上保障された争議行為であるというべきである。

昭和57年の人勧凍結反対闘争事件最高裁判決のポイント

昭和57年の人勧凍結反対闘争事件最高裁判決(平成12年3月17日)は、結論として人事院勧告の凍結について合憲とした。

その判断の根拠として次のことを挙げている。

- 政府は、人事院勧告を尊重するという基本方針を堅持し、将来もこの方針を変更する考えはなかったものである
- 昭和57年当時の国の財政が未曾有の危機的な状況にあったため、やむを得ない極めて異例の措置として同年度に限って人事院勧告の不実施を決定した

(注) 昭和57年は、人事院勧告(4.58%の引上げ)の凍結のみならず、生産者米価の抑制、年金・恩給の物価スライド(2.4%)の停止等が行われた。

以上を踏まえ、「公務員の争議行為等を制約することに見合う代償措置が画餅に等しいと見られる事態が生じたということとはできない」とした原審(東京高裁判決(平成7年2月28日))の考え方を是認している。

(参考)主要国(英・米・独・仏)の人件費抑制の例

主要国においては、人件費抑制を行う場合においても、給与水準を引き下げた例はなく、人員削減、改定の見送りや改善率の抑制により対応している。

人事院勧告の内容と国会の決定が異なった事例

○ 昭和35年～昭和44年

較 差 6.9%～12.4%

国会決定 勧告どおり。ただし実施時期は1月～5月遅れ。

○ 昭和54年～昭和56年

較 差 3.70%～5.23%

国会決定 勧告どおり。ただし昭和54年及び昭和55年の指定職は半年遅れで実施。昭和56年の管理職員等に係る改定及び調整手当の改定(全職員)は1年遅れで実施。昭和56年の期末・勤勉手当(全職員)は旧ベースで算定

○ 昭和57年～昭和60年

較 差 4.58%～6.47%

(注) 昭和58年は前年の実施見送り、昭和59年及び60年は前年の改定率の抑制分の較差相当分が含まれている。

国会決定 昭和57年は実施見送り。昭和58年及び昭和59年は改定率を抑制して実施。昭和60年は勧告どおりであったが、実施時期は3月遅れ。

○ 平成9年・平成19年

較 差 0.35%・1.02%

国会決定 勧告どおり。ただし平成9年は指定職について1年遅れ、平成19年は指定職について実施見送り。

給与改定・臨時特例法成立までの経緯

- 平成23年6月3日 給与臨時特例法案閣議決定
- 平成23年9月30日 平成23年人事院勧告
- 平成23年10月28日 人事院勧告を実施するための給与改正法案を提出しない閣議決定

【閣議決定のポイント】

- 労働基本権が制約されている現行制度においては人事院勧告制度を尊重することが基本であるとの考え方の下、真摯に検討を進めてきた
- 給与臨時特例法案が、今般の人事院勧告による給与水準の引下げ幅と比べ、厳しい給与減額支給措置を講じようとするものであり、また、総体的にみれば、その他の人事院勧告の趣旨も内包しているものと評価できる
- これらの事情などを総合的に勘案し、既に提出している給与臨時特例法案の早期成立を期し、人事院勧告を実施するための給与法改正法案は提出しない

- 平成23年10月28日 人事院総裁談話

【総裁談話のポイント】

- 人事院勧告と給与臨時特例法案は、趣旨・目的を全く異にするものであり、国家公務員の労働基本権制約の代償措置である人事院勧告は完全実施するとともに、給与臨時特例法案については別の問題として検討されるべき
- 国家公務員は労働基本権の一部が制約され、その代償として人事院勧告制度が設けられており、国家公務員給与の改定に当たり人事院勧告を尊重することは、憲法上の責務というべき
- 人事院勧告は、給与臨時特例法案と趣旨・目的及び内容を異にし、「内包」されるという関係にはない
 - ・ 人事院勧告は情勢適応の原則に基づき毎年の官民給与の均衡を図るため俸給表の改定を行うものである
 - ・ 給与臨時特例法案は平成25年度までの時限立法として支給額を大幅に減額するものであり、平成26年度からは、今回の勧告による給与引下げが反映されていない俸給に戻る事となる
 - ・ 人事院勧告の求めている給与構造上のゆがみの是正は、給与臨時特例法案では実現できない
- 給与臨時特例法案は、現行の法律が定める国家公務員給与の改定の仕組みによらないもの
- 国会への提出の経緯をみても、一部の職員団体との合意を重視し、多くの国家公務員の理解を得るための手続は採られていない

- 平成24年2月17日 3党(民主・自民・公明)合意
人事院勧告を実施した上で、給与削減を行うことを内容とする自民・公明提出の給与改定・臨時特例法案に一部修正を行うことで3党合意
- 平成24年2月29日 給与改定・臨時特例法成立

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の概要(抄) (平成24年法律第2号)

平成23年9月30日付けの人事院勧告に鑑み、給与の改定について定めるとともに、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、一層の歳出削減が不可欠であることから、国家公務員の人件費を削減するため、国家公務員の給与に関する特例を定めるもの

I 人事院勧告に係る給与改定

- 1 俸給月額引下げ 平均▲0.23%
※ 平成23年4月から法施行までの較差相当分は、平成24年6月期の期末手当で調整
- 2 給与構造改革の経過措置額を平成26年4月に全額廃止、それを原資に昇給回復措置
(平成24年4月、平成25年4月は自然減少分を原資に昇給回復措置)
- 3 特別職給与法及び防衛省職員給与法の適用者についても、一般職に準じて改定

II 給与減額支給措置(措置期間:平成24年4月～平成26年3月末)

1 一般職給与法適用者

- (1) 俸給月額
 - ① 本省課室長相当職員以上
(指定職、行(一)10～7級) ▲9.77%
 - ② 本省課長補佐・係長相当職員
(行(一)6～3級) ▲7.77%
 - ③ 係員(行(一)2、1級) ▲4.77%
その他の俸給表適用職員については、行(一)に準じた支給減額率
- (2) 俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%
- (3) 期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%
- (4) 委員、顧問、参与等の日当 上限額を▲9.77%
- (5) 地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末・勤勉手当を除く。)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

2 特別職給与法適用者

- (1) 俸給月額等
 - ① 内閣総理大臣 ▲30%

- ② 国務大臣クラス・副大臣クラス ▲20%
- ③ 大臣政務官クラス、常勤の委員長等・大公使等
(②以外の者) ▲10%

(2) 期末手当

- ① 内閣総理大臣、国務大臣・副大臣クラス俸給月額の支給減額率と同じ
- ② ①以外の者 一律▲9.77%

(3) 非常勤の委員等の日当 上限額を▲9.77%

(4) 秘書官一般職給与法適用対象者に準じて措置

3 防衛省職員給与法適用者

(略)

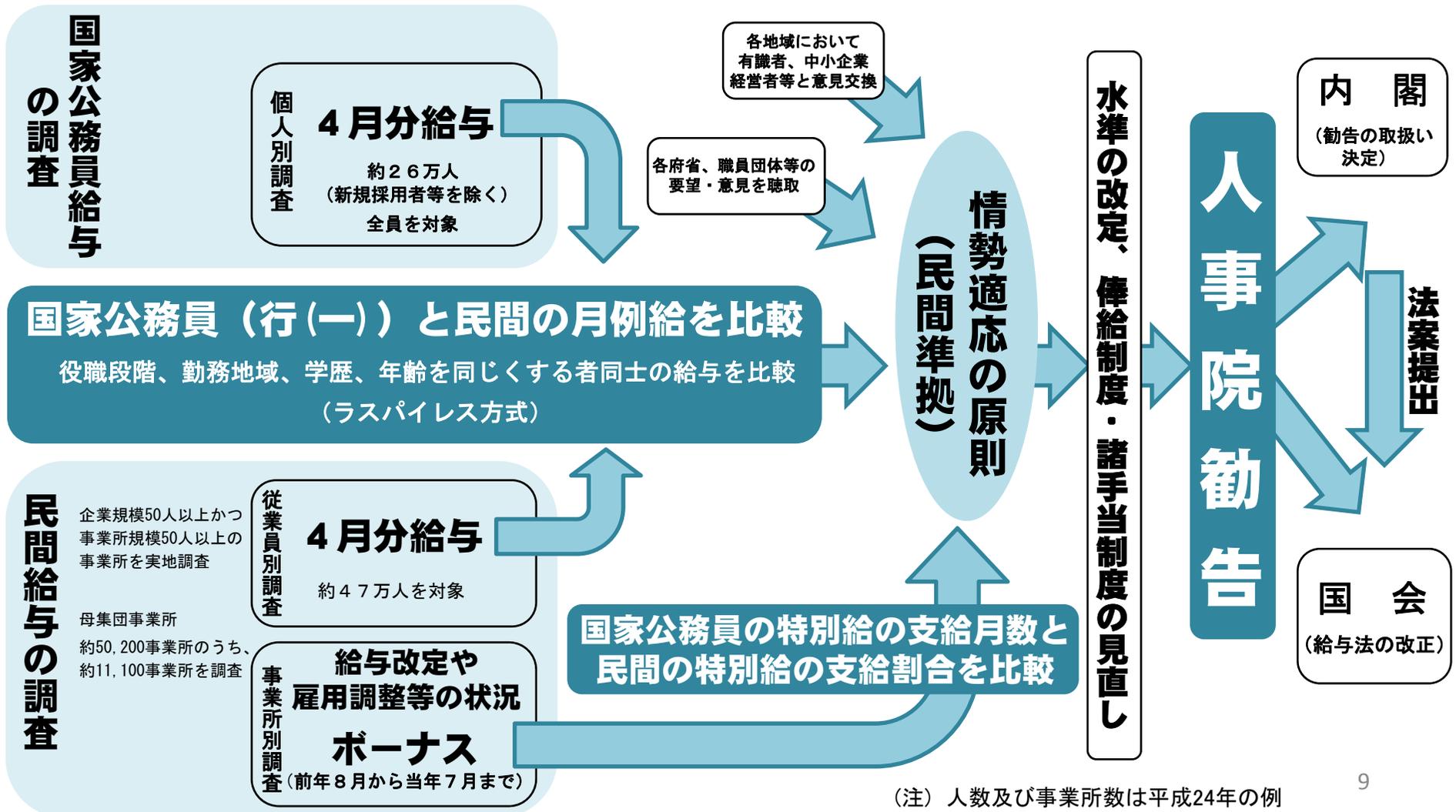
4 その他

地方公務員の給与については、地方公務員法及びこの法律の趣旨を踏まえ、地方公共団体において自主的かつ適切に対応

給与勧告の手順

人事院では、国家公務員と民間の4月分の給与(月例給)を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本的に勧告を行っています。

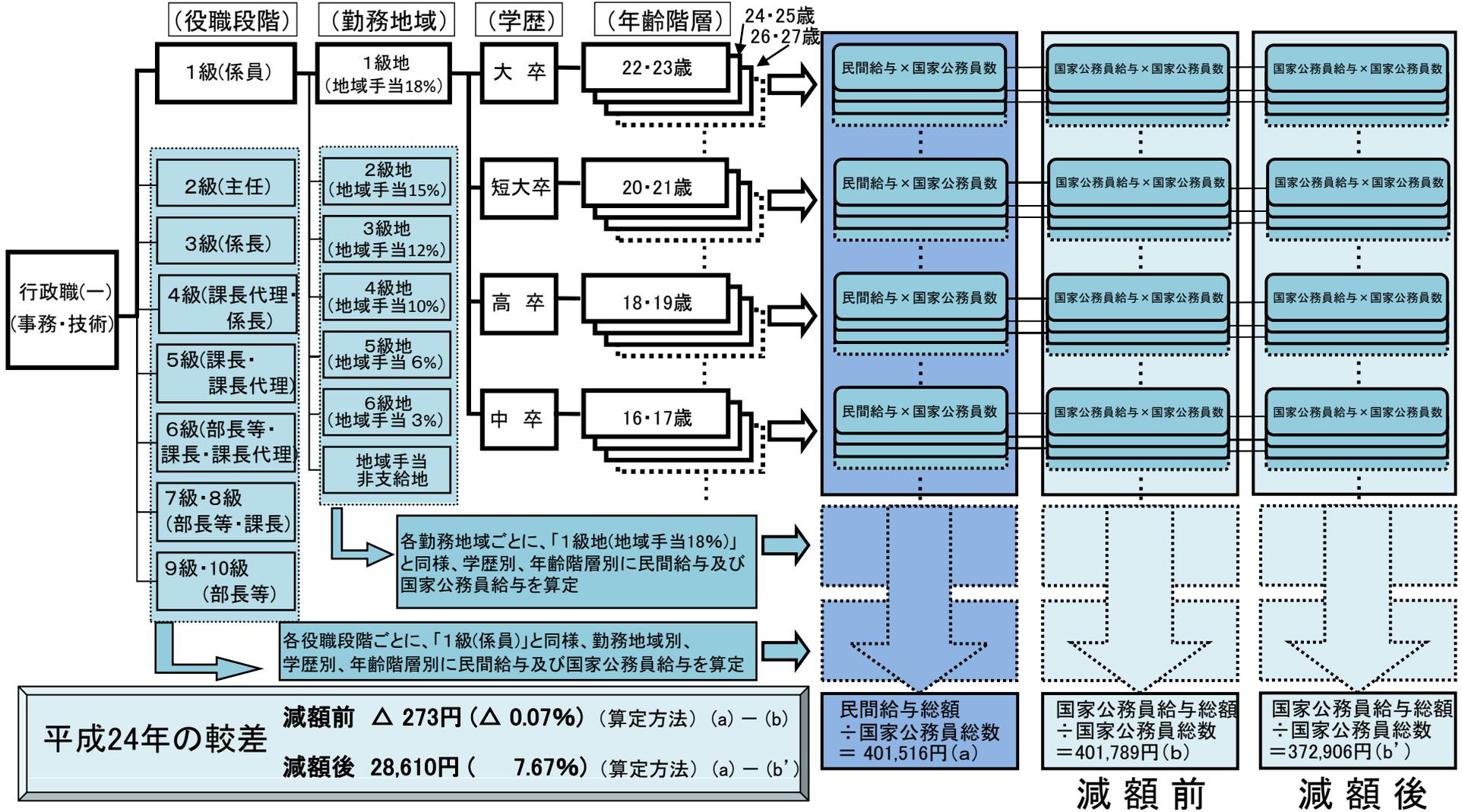
また、特別給についても、民間の特別給(ボーナス)の過去1年間(前年8月から当年7月まで)の支給実績を精確に把握し、民間の年間支給割合に国家公務員の特別給(期末・勤勉手当)の年間支給月数を合わせることを基本的に勧告を行っています。



(注) 人数及び事業所数は平成24年の例

民間給与との比較方法(ラスパイレス比較)

〈官民を通じて主要な給与決定要素ごとに対比させ、公務員の人員構成(ウエイト)で総合〉



(注1) 役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の国家公務員の平均給与は、平成24年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出
 (注2) 役職段階、勤務地域、学歴、年齢階層別の民間の平均給与は、平成24年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出
 (注3) 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

官民給与の比較対象

比較対象企業

○ 企業規模50人以上

常勤・無期雇用の従業員の数が50人以上の企業

※ 企業規模の基礎となる従業員については、職種は問わない

(参考)平成17年までは企業規模100人以上

当初は「企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上」であったが、昭和39年に池田首相・太田総評議長会談を受けた公労委の仲裁裁定において、現業職員の比較対象が企業規模100人以上とされたことを踏まえ、非現業職員に係る人事院勧告においても比較企業規模を引き上げた。

企業規模50人以上とする考え方

- ・ 同種・同等の者同士の比較の原則
- ・ 民間従業員の給与をより広く把握し反映
- ・ 実地調査による調査の精確性の確保

月例給の比較対象職種

○ 事務・技術関係職種

職種は、給与決定に大きな与える要素であるため、官民の同職種の者同士を比較する必要

➡ 官民に共通する一般的職種である事務・技術関係職種の者の給与を比較

※ 国の行政職俸給表(一)適用職員と、民間企業の事務・技術関係職種の従業員の給与を比較

官民給与の比較方法に関する主な批判

1 比較方法、比較対象等

- ① 国税庁調査等の他の民間賃金調査に比べて、人事院の職種別民間給与実態調査(民調)の結果(国家公務員給与)が高いのではないか。
- ② 民調の対象企業には、企業規模50人未満の中小・零細企業が含まれていないなど、民調は企業規模の大きい企業に偏った調査となっているのではないか。
- ③ 民調の対象従業員は正社員のみであり、非正規職員が含まれていないのは問題ではないか。
- ④ 課長等の役職の定義に部下数要件を設けることにより、民調による給与は高くなっているのではないか。
- ⑤ 調査対象産業が絞られており、特にサービス業で調査対象に含められている業種が少ないのではないか。
→ 平成25年民調から、公務、外国政府・国際機関等を除く民間の全ての産業に拡大
- ⑥ 比較対象外の職種、特に行政職(二)(技能・労務関係職種)の給与は、民間に比べて高いのではないか。

2 比較等に当たっての考慮要素

- ① 現行の比較方法では、民間における倒産の状況が考慮されていないのではないか。国家公務員に身分保障があることを比較において考慮すべきではないか。
- ② 人事院勧告には、国の財政事情が考慮されていないのではないか。人事院勧告に当たっては、そのような事情も考慮すべきではないか。

人事院調査、厚生労働省調査、国税庁調査の違い

調 査 名		人 事 院	厚 生 労 働 省	国 税 庁
		職種別民間給与実態調査	賃金構造基本統計調査	民間給与実態統計調査
調査対象事業所		企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所	常用労働者10人以上の事業所	従事員1人以上の事業所
調 査 時 点		毎年4月分	6月30日現在 (6月における最終給与締切日)	発表の前年の12月31日現在の給与所得者
対 象 労 働 者		公務と同職種の常勤従業員（雇用期間の定めのない者に限る） ・パート労働者は除く	常用労働者 ・有期雇用者（1か月超の雇用期間の者、月18日以上雇用された者等）、非正規雇用者を含む (生産労働者、販売員等を含む)	給与所得者 ・有期雇用者、パート・アルバイト等を含む ・「1年を通じて勤務した給与所得者」の集計は、毎月1日以上勤務し給与を受けた月数が12か月の者が対象 (生産労働者、販売員等を含む)
個人別給与の調査項目の有無	役 職	有	有	無
	学 歴	有	有	無
	年 齢	有	有	有
年 間 給 与 (平成23年)		〈参 考〉 6,370,000 円 (行政職(一)、平成23年勧告後)	4,380,900 円 (事業所規模10人以上・一般労働者) (製造業の管理・事務・技術・男性) 5,952,200円 (事業所規模10人以上) 6,271,000円 (事業所規模100人以上)	4,090,000 円 (1年を通じて勤務した給与所得者)

国家公務員(行政職(一)及び指定職)モデル給与例(平成24年の例)

職務段階	年齢	家族構成等	減額前		減額後		減額前と減額後の 年間給与の差
			月額	年間給与	月額	年間給与	
			円	円	円	円	円
係員	18歳	独身 Ⅲ種採用(初任給)	140,100	2,226,000	133,418	2,093,000	△ 133,000
	22歳	独身 Ⅱ種採用(初任給)	172,200	2,736,000	163,987	2,572,000	△ 164,000
	25歳	独身	182,400	2,898,000	173,700	2,725,000	△ 173,000
	30歳	配偶者	229,500	3,630,000	219,173	3,420,000	△ 210,000
係長	35歳	配偶者、子1人	289,100	4,621,000	268,153	4,257,000	△ 364,000
	40歳	配偶者、子2人	323,400	5,163,000	300,293	4,761,000	△ 402,000
地方機関課長	50歳	配偶者、子2人	447,800	7,040,000	414,383	6,476,000	△ 564,000
本府省課長補佐	35歳	配偶者、子1人	456,448	7,301,000	425,817	6,755,000	△ 546,000
本府省課長	45歳	配偶者、子2人	732,662	11,870,000	663,726	10,742,000	△ 1,128,000
行政職(一)平均	—	—	401,789	6,450,000	372,906	5,944,000	△ 506,000
本府省局長	—	—	1,076,160	17,244,000	971,020	15,559,000	△ 1,685,000
事務次官	—	—	1,413,640	22,652,000	1,275,528	20,439,000	△ 2,213,000

(注) 1 モデル給与例の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当及び地域手当を基礎に算出

- 地方機関課長：俸給の特別調整額（減額前 46,300円、減額後 41,670円）
- 本府省課長補佐：本府省業務調整手当（39,200円）及び地域手当（18%）
- 本府省課長：俸給の特別調整額（減額前 130,300円、減額後 117,270円）及び地域手当（18%）
- 本府省局長・事務次官：地域手当（18%）

2 「減額前」は給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置による減額前のもの、「減額後」は同措置による減額後のものをいう。

最近の給与勧告の実施状況(行政職(一)関係)

国家公務員の給与は、民間賃金が厳しい状況にあったことを反映して、平成19年を除き、月例給又は特別給の減額による年間給与の減少又は据置きが続いています。

	月例給	特別給(ボーナス)		行政職(一)職員の 平均年間給与	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減	増減額	率
平成11年	0.28%	4.95月	△ 0.30月	△ 9.6万円	△ 1.5%
平成12年	0.12%	4.75月	△ 0.20月	△ 7.0万円	△ 1.1%
平成13年	0.08%	4.70月	△ 0.05月	△ 1.6万円	△ 0.2%
平成14年	△ 2.03%	4.65月	△ 0.05月	△ 15.2万円	△ 2.3%
平成15年	△ 1.07%	4.40月	△ 0.25月	△ 16.5万円	△ 2.6%
平成16年	-	4.40月	-	-	-
平成17年	△ 0.36%	4.45月	0.05月	△ 0.4万円	△ 0.1%
平成18年	-	4.45月	-	-	-
平成19年	0.35%	4.50月	0.05月	4.2万円	0.7%
平成20年	-	4.50月	-	-	-
平成21年	△ 0.22%	4.15月	△ 0.35月	△ 15.4万円	△ 2.4%
平成22年	△ 0.19%	3.95月	△ 0.20月	△ 9.4万円	△ 1.5%
平成23年	△ 0.23%	3.95月	-	△ 1.5万円	△ 0.2%
平成24年(注)	-	3.95月	-	-	-

(注) 国家公務員給与は、給与改定・臨時特例法により、平成24年4月1日～平成26年3月31日の2年間、「我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み」給与減額支給措置が講じられ、上記とは別に、年間で50.6万円の減額となっている(行政職(一)平均)。