

平成 22 年度

公務員人件費について

主計局給与共済課長
神田 真人

平成 22 年度における国（当初予算案）と地方（地方財政計画）を合わせた公務部門の人件費は、27.6 兆円を計上し、平成 21 年度と比べて 0.6 兆円の減となっている。公務員人件費については、国・地方を合わせた公務部門全体で定員・給与の両面から抑制に努めることが重要であるが、以下、国の人件費を中心に、具体的に説明する。

まず、人件費を論ずる際、公務員の数、人件費の捉え方について様々な整理の仕方があるため、時に混乱を惹起するので、人件費概念を整理することから始める【資料①】。

1. 人件費概念の整理

(1) 国家公務員の数（範囲）の捉え方

① 適用法律の違いからの区分

適用法等の観点からは、公務員は、まず、国家公務員 64.0 万人（平成 22 年度末定員、ただし、特定独立行政法人の役員、職員については、それぞれ平成 20 年 10 月 1 日、平成 21 年 1 月 1 日の実数）と地方公務員 285.5 万人（平成 21 年 4 月 1 日現在の総職員数）に区分される。

国家公務員については、「国家公務員法」第 2 条で、一般職 34.0 万人（狭義の一般職 28.2 万人及び特定独立行政法人役職員 5.8 万人）と国家公務員法が適用されない特別職 30.0 万人に区分されている。

一般職には、行政職、税務職、公安職の職員等の「一般職の職員の給与に関する法律（一般職給与法）」が適用される職員 27.4 万人のほか、検察官 0.3 万人（「検察官の俸給等に関する法律」、

現業職員 0.5 万人（「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法」、及び特定独立行政法人役職員 5.8 万人（「独立行政法人通則法」）が存在する。

他方、特別職については、「特別職の職員の給与に関する法律」が適用される大臣、副大臣、大使等 440 人のほか、裁判官 0.4 万人（「裁判官の報酬等に関する法律」、裁判所職員 2.2 万人（「裁判所職員臨時措置法」、国会職員 0.4 万人（「国会職員法」、自衛官を含む防衛省職員 27.0 万人（「防衛省の職員の給与等に関する法律」）に区分される。

② 行政管理等の観点からの区分

予算や定員の管理等の観点からは、上記の公務員全体から、狭義の国の外にあると観念される特定独立行政法人役職員を除いた人数を狭義の国家公務員（58.2 万人、自衛官実員ベースであれば 56.4 万人）とし、これを対象に人件費の管理等を行っている（以後、単に国家公務員とあるときは、狭義の意味での国家公務員）。

なお、一般職給与法が適用される職員と防衛省職員のうち自衛官を除く事務官等は、総務省において定員管理が行われている行政機関の職員（30.2 万人）として整理されている。

通常、人件費の議論を行うときは、行政機関、特に、一般職給与法の「行政職俸給表（一）」適用職員を中心になされることが多いが、これは、便宜上、精緻な官民比較調査に基づく人事院勧告の直接の対象となっている部分を代表的なモデルケースとして検討しているものである。自衛官、独立行政法人、裁判所職員、国会職員、地方自治体等も議論の対象であることはいうま

(資料①) 公務員人件費

◆ 国・地方を通じて、人員・給与両面から、人件費抑制の取組を推進
 ◆ 給与の減額(月例給▲0.22%、ボーナス▲0.35月)※を予算に反映(※国家公務員の行政職(一)の場合)

➡ ▲6千億円程度の削減

公務部門(国+地方)の人件費

	21年度	22年度	増減
公務部門の人件費(概数)	28.2兆円	27.6兆円	▲0.6兆円

(注) 国の総人件費と地方公務員の人件費の純計。

[公務員の人数]

21年度	国家公務員 57.5万人	地方公務員 237.2万人
	▲1.1万人	▲2.1万人
22年度	国家公務員 56.4万人	地方公務員 235.2万人 [237.7万人]

(注1) 国家公務員は、年度末定員。

ただし、自衛官については実員数で計算。

(注2) 地方公務員は、21年度は地方財政計画、22年度は地方財政収支見直しにおける給与関係経費計上の職員数であり、22年度に一般行政経費から給与関係経費に移し替えた分を含まない。

なお、[] 内は、上記の移し替えた分を含めた職員数。

国

- 国家公務員の定員を▲11,155人(▲1.9%) ※自衛官については実員数で計算(行政機関▲7,660人、自衛官▲3,506人、国会▲42人、裁判所+45人)
- 各種手当(在勤手当等)の見直しによる削減(▲24億円)
- 子ども手当の国家公務員分(+425億円)

	21年度	22年度	増減
国家公務員の人件費	5兆3,195億円	5兆1,795億円	▲1,400億円

(参考) 国家公務員の人件費に議員歳費や義務教育費国庫負担金等を加えた国が負担する人件費(国の総人件費)は、▲1,829億円の7兆5,650億円。

地方

- 定員純減(▲2.1万人)や給与構造改革などの取組を推進

	21年度 地方財政計画	22年度 地方財政収支見直し	増減
地方公務員の人件費	22.1兆円	21.7兆円	▲0.4兆円

(注) 地方財政計画または地方財政収支見直しにおける給与関係経費。

でもなく、基本的には、行政機関における取組が他の範疇でも準用されてきている。

(2) 人件費の捉え方(3つの概念)

① 国家公務員の給与費

まず、一つ目の概念が、最狭義の人件費である「国家公務員の給与費」であるが、これは、国家公務員に対して定期的に支給される給与費目(職員基本給、職員諸手当、超過勤務手当)を集計したものである。平成22年度当初予算案では、3兆8,048億円(対前年度△1,750億円)となっている。

② 国家公務員の人件費

次に、この「国家公務員の給与費」に、退職手当や国家公務員共済組合負担金等を加えたものが、「国家公務員の人件費」である。平成22年度当初予算案では、5兆1,795億円(対前年度△1,400億円)となっている。

③ 国が負担する人件費(国の総人件費)

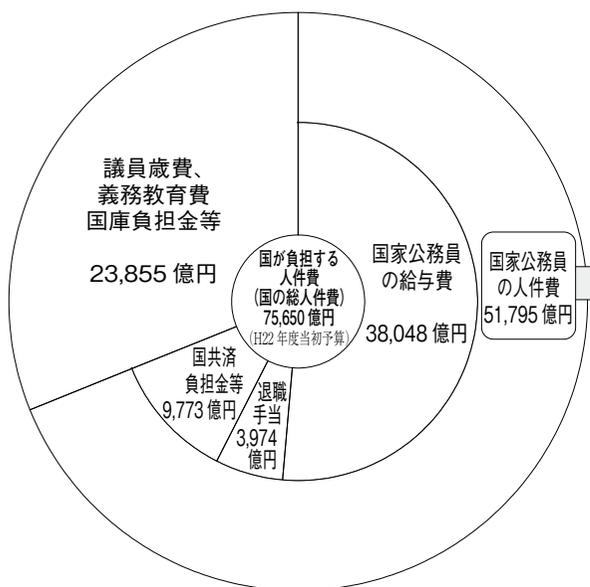
更に、最広義の人件費の概念として、「国家公務員の人件費」に、議員歳費、議員秘書手当や、地方公務員である公立の小中学校の教員の給与に充てられる義務教育費国庫負担金などを加えたものが、国庫で直接負担している人件費という意味で、「国が負担する人件費(国の総人件費)」として整理される。平成22年度当初予算案では、7兆5,650億円(対前年度△1,829億円)となっている【資料②】。

2. 国の人件費の分析

以下、狭義の国家公務員について、「国家公務員の人件費」を中心に分析していきたい。

国家公務員の人件費については、10年前の平成12年度の10兆3,467億円から減少し続け、平成22年度当初予算では、対前年度1,400億

(資料②) 公務部門の person 費の姿 (平成 22 年度当初予算)



(注) 計数は、四捨五入しているため、計において一致しないことがある。

◎国家公務員の person 費 58.2 万人 (56.4 万人 (注))
5 兆 1,795 億円

(注) 自衛官を実員数で計算した場合

○行政機関 30.2 万人 3 兆 863 億円

- ・治安関係 6.7 万人
- ・国税 5.6 万人
- ・労働 2.2 万人
- ・河川・道路・港湾等 2.6 万人
- ・防衛 (自衛官除き) 2.2 万人 等

○自衛官、特別機関 27.9 万人 2 兆 932 億円

- ・自衛官 24.8 万人 (実員数: 23.0 万人)
- ・国会 0.4 万人
- ・裁判所 2.6 万人 等

(注) 平成 22 年度当初予算ベース。

◎地方公務員の person 費 237.7 万人 21.7 兆円

(注) 平成 22 年度地方財政収支見直しにおける給与関係経費ベース。

◎公務部門の person 費 295.8 万人 27.6 兆円

(注) 人数は、上記の国家公務員及び地方公務員の合計。person 費は、国の総 person 費と地方公務員の person 費の純計額。

円減の 5 兆 1,795 億円となっている (一般会計と特別会計の純計ベース)。これは、今から約 30 年前の昭和 52 年度 (4 兆 6,989 億円) 以来の低水準である。この趨勢には、郵政事業の公社化 (平成 15 年度、△ 30.1 万人)、国立学校・国立病院の法人化 (平成 16 年度、△ 17.8 万人) 等が寄与するところが大きい。近年も独立行政法人化に伴う減少が少なく、これには、本来、国が直接、行うべき事業を切り出したばかりではないか、再度、公務に取り込むべきではないか、といった批判もみられる【資料③】。

また、よく言及される一人当たり person 費については、「国家公務員の person 費」の 5 兆 1,795 億円を、国家公務員の定員 (自衛官は実員) の 56.4 万人で除算することで算出すると、918 万円となるが、これには退職手当 (70 万円相当) や国家公務員共済組合負担金 (恩給期間に係る給付への負担や基礎年金の国庫負担分も含む) 等 (173 万円相当) 分が含まれていることに留意が必要であり、これを除いた前述の「国家公務員の給与費」ベースで計算すれば、675 万円となる。

以下、本年の国家公務員の person 費について、person 費が、基本的に、給与単価 (p) × 人数 (q) で成り立っていることから、給与単価、すなわち給与面と、人数、即ち定員面との両面に整理して順に説明する。

(1) 給与面

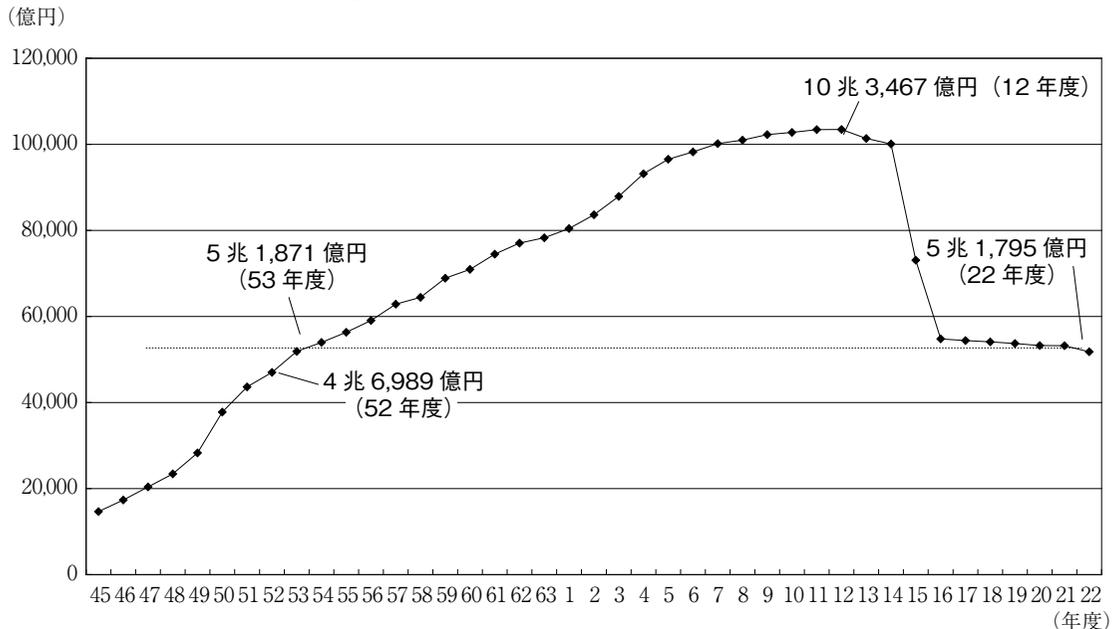
① 給与水準決定の仕組み

1) 国家公務員の給与水準については、人事院が毎年度、国家公務員及び民間の給与の実態を調査し、両者を比較した上で、通常は毎年 8 月に、国会及び内閣に対して給与に関する報告及び勧告を行っている。

具体的には、国家公務員と民間の 4 月分の月例給を調査し、精密に比較し、較差を是正する勧告が行われている。民間給与の調査については、平成 18 年の人事院勧告から、対象企業を、企業規模 100 人以上から、企業規模 50 人以上まで拡大しており、中小企業まで含めた調査を実施している。

また、期末・勤勉手当の特別給についても、過去 1 年の支給実績を精確に把握し、民間の

(資料③) 国家公務員の人件費当初予算額の推移



年間支給割合に公務員の特別給の年間支給月数を合わせることを基本に勧告がなされている。

- 2) 平成21年は、8月11日に、月例給、期末・勤勉手当ともに引き下げる勧告が行われている（月例給は、△0.22%、期末・勤勉手当は、△0.35月）。当該勧告により、年間給与は、平均15.4万円（△2.4%）の削減となるが、これは、人事院勧告制度が始まって以来、2番目に大きな引下げであった（過去最大は、平成15年の△16.5万円）。

人事院勧告については、これまで、財務大臣のほか、官房長官、総務大臣、厚生労働大臣、経済財政政策担当大臣による給与関係閣僚会議が数回開かれ、ここで議論され、その取扱いについて閣議決定されるが、平成21年勧告についても、給与関係閣僚会議が開かれ、平成21年8月25日に勧告通りの実施を閣議決定した。

その後、政権交代となり、新内閣において、平成21年10月20日に総務大臣等により、人事院勧告どおり給与改定を行うこと等内容をとする一般職給与法等の改正法案を国会に

提出する方針が報告され、同月27日に一般職給与法等の改正法案を閣議決定した。

これを受けて、平成21年10月26日から始まった臨時国会において、「一般職の職員の給与に関する法律」、「特別職の職員の給与に関する法律」、「裁判官の報酬等に関する法律」、「検察官の俸給等に関する法律」、「防衛省の職員の給与等に関する法律」の改正案が提出され、平成21年11月30日に成立した。

その施行日は平成21年12月1日（超過勤務関係の部分については、平成22年4月1日）であるが、平成21年4月からの年間の給与において官民の均衡を図ることが適当であることから、平成21年の12月期の期末手当において、平成21年4月から改定実施の日の前日までの間の較差相当分について減額の調整を行ったところである。さらに、平成22年度当初予算案において、この給与水準引き下げを適切に反映しており、影響額は、国家公務員人件費が△850億円、国の総人件費が△1,330億円である。

- 3) 現状では、公務員は憲法上保障された労働基本権が制約されているが、その代償措置と

して人事院が調査に基づく勧告を行っている（「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」全農林警職法事件判決昭和48年4月25日最高裁大法廷）ことから、政府において勧告を基本的に尊重することにより、公務員の給与が適切な水準に調整される仕組みとなっている。なお、労働基本権回復については、引き続き、検討がなされているところ（最近では「自律的労使関係制度の措置に向けて」平成21年12月15日労使関係制度検討委員会）である。

② 給与水準の分析

1) ここ数年は、給与水準は減少傾向にあり、例えば、本省課長級職員の平均俸給月額をみれば、給与構造改革が開始される前の平成17年の49.7万円の水準から平成21年では47.2万円と、約5%減少している（同様に、本省指定職であれば、平成17年から平成21年にかけて、94.1万円から88.0万円へ、本省課長補佐級であれば、43.7万円から42.1万円へ減少）。

これは、民間給与水準の低下に加え、民間賃金が低い地域における官民の給与較差を考慮した制度変更（平成17年人勧）や、前述の比較対象企業を企業規模50人以上まで拡大する制度変更（平成18年人勧）等が影響していると考えられる。

2) 地方においては近年、従来から批判のあった高水準の地方公務員給与について様々な人件費抑制策が行われているところであり、これらの施策により、国家公務員と比較して、総務省が算出したラスパイレス指数でみると、平成元年の103.0、平成11年の101.2、平成21年の98.5と徐々に減少してきているが、政令指定都市においては、101.4、東京都特別区では、101.3となお高水準にある。なお、住民が直接選挙で選ぶ知事等が当該自治体の行政機関の長であるといったガバナンス等の相違があることにも留意が必要という指摘もある。

3) また、国の中で部門ごとに乖離があることが指摘されるが、例えば、高位級（5級以上）職員の割合は、行政機関の29.6%に対し、国会は48.2%、裁判所は32.0%となっている。また、裁判官（平成21年度末定員 3,566人）の約半分が判事であり、その全てが指定職相当の給与水準にある。

4) 更に、国家公務員給与においては、地域間における配分の問題も存在する。

即ち、平成21年において、地域別にみて、公務員給与が民間給与を上回っている地域の中で、その較差が最も大きい地域の官民較差と全国の官民較差の差を人事院が算出したところ、約2.6ポイントとなっており、給与構造改革前（平成15～17年の3年平均値）の約4.8ポイントより2.2ポイント程度、減少しており、地域別の較差は縮小している。しかし、なお、東京都において、国家公務員給与が民間給与を1.39ポイント下回る一方、北海道・東北地域で2.80ポイント、中国・四国地域で2.82ポイント、国家公務員給与が民間給与を上回っている状況である。

このため、内閣としては、人事院に対して、引き続き、来年の勧告時に地域別官民給与の実態を公表し、状況の検証を踏まえつつ、俸給表水準について必要な見直しを速やかに検討するよう要請を行ったところである（平成21年8月25日閣議決定）。

③ 各種手当

1) 地域手当や寒冷地に在勤する職員に支払われる寒冷地手当、配偶者や子ども等扶養している職員に支払われる扶養手当等の手当については、俸給とあわせて月例給として、人事院が官民比較を行い、較差の是正が行われているほか、著しく危険、不快、不健康等の勤務の特殊性に着目した特殊勤務手当などの月例給に含まれない手当についても、必要に応じて人事院規則の改正等の見直しが行われている。

- 2) また、人事院が勧告・報告を行っていない手当についても、その見直しが随時行われている。

例えば、外交官の手当である在勤手当については、平成22年度当初予算案においては、為替・物価水準に配慮しつつ、アフリカ等の勤務・生活環境の厳しい地域等に重点配分を行うことにより、真に必要な部分に配慮し、総額として対前年度と比べ23億円減少の276億円を計上している。これは、円高傾向の影響もあり、対前年度で7.8%の引下げ率に相当し、制度創設以来、2番目に大きな引下げ率となった（過去最大の引下げ率は、平成12年度の14.7%）。

退職手当については、民間の退職金との均衡を基本に設定されており、数年おきに官民比較調査が実施され、水準の見直しが行われている。

そのほか、自衛官に支払われる手当等についても適切な見直しを行っているところである。

- 3) なお、平成22年度に子ども手当が新設されるが、国家公務員へ支給される分については人件費として予算計上しており、最広義の「国の総人件費」が平成22年度当初予算案においては、425億円増加することとなる。

④ 国家公務員共済組合負担金

- 1) 国家公務員共済組合負担金は、主に年金・医療・介護にかかる保険料の事業主である国の負担部分であることから、これも人件費に含めて管理している。

平成22年度の国家公務員共済組合負担金は、前年度に比べて、約730億円増加の約9,420億円となっている。これは、高齢化社会の進展による基礎年金受給者の増に伴う国家公務員共済の基礎年金国庫負担分の増加のほか、被用者年金一元化法案（追加費用の削減）の廃案（第171回通常国会が平成21年7月21日に閉幕したため審議未了により廃案）等に伴う追加費用の増加、約690億円が影響している。

- 2) 公務員年金においては平成21年9月に財政再計算が行われ、平成21年9月から毎年0.354%ずつ保険料率を引き上げ最終的に19.8%とすることで年金の財政が安定的に運営される見通しが示された。保険料率の引上げは、年金受給者の増加とこれを支える現役組合員の減少が見込まれることが主因となっている。このため、年金に係る国家公務員共済組合負担金は年々増加していくことが見込まれている。

また、今回の高齢者医療制度の見直しにより、被用者保険における後期高齢者支援金の負担の方法が見直されることとなった。これは、加入者割により負担している現行の制度に、一部、総報酬割の負担を導入するものであり、被用者保険のなかで比較的総報酬額の高い集団である健保組合と共済組合の負担が増加すること（平成22年度で合計約560億円）が見込まれている。平成22年度においては、国家公務員共済組合では、基本的には積立金の取崩しによりこの負担増を賄うこととしているが、高齢者医療制度への支出増による保険料率の見直しにより国家公務員共済組合負担金の増加が続いているなかで、今回の見直しにより、今後の医療に係る国家公務員共済負担金の一層の負担増は避けられない状況となっている。

(2) 定員面

- 1) 国については、平成22年度予算では、行政機関の定員を7,660人（2.5%）純減するほか、自衛官、国会及び裁判所等においても人員の削減に努めることにより、国家公務員全体で11,155人（1.9%）を純減することにより、国家公務員の人数は、平成21年度の57.5万人から、平成22年度の56.4万人まで削減している（自衛官は実員で計算）。

具体的には、行政機関の定員は、302,294人（対前年度△7,660人）、自衛官は実員で、3,506人減の229,897人、人事院及び会計検査院の特別機関は、13人減の1,938人、国会職員は、42人減の3,901人の一方で、裁判官・裁判所職員は、45人増の25,700人と

なっている。

この5年間で見れば、行政機関が、29,740人の純減（平成17年度は332,034人）、自衛官が実員で7,209人の純減（平成17年度は実員で237,106人）、人事院及び会計検査院の特別機関が54人の純減（平成17年度は1,992人）、国会職員は、219人の純減（平成17年度は4,120人）の一方で、裁判官・裁判所職員は、351人の純増（平成17年度は25,349人）となっているが、全体としては着実に定員の削減が行われてきている。

- 2) これまでは、基本的には、行政機関の定員を中心に削減が行われてきたところであり、行政機関の定員（平成22年度302,294人）は、ここ10年で半分以下の規模（平成12年度840,903人）、ピークであった昭和47年から比べれば三分の一の規模（昭和47年度900,009人）になっている。

この水準は、諸外国と比べても非常に小さい規模となっており、例えば、人口千人当たりの公務部門における職員数（中央政府職員、政府企業職員、地方政府職員及び軍人・国防職員）が、フランス88.8人、アメリカ78.2人、イギリス77.8人、ドイツ54.6人に比して、日本は、32.0人となっている。中央政府職員だけで見ても、フランス30.1人、アメリカ4.0人、イギリス7.3人、ドイツ2.2人に対して、日本は2.6人と、州政府の力の強い連邦制のドイツを若干上回っているものの、同じく連邦制のアメリカを下回り、他のフランス、イギリスよりも極めて小さい規模となっている。

- 3) なお、行政機関においては、これまで、平成21年度には、政府管掌年金事業の日本年金機構への移行により、12,280人の削減、平成22年度においては、国立高度専門医療センターの独立行政法人への移行により、5,680人の削減を行っており、独立行政法人化により、これまで大幅な削減を行ってきたところであるが、独立行政法人については民主党のマニフェストにおいてゼロベースで見

直すこととされており、昨年は、従来から計画されていた国有林野事業（2,041人）や気象研究所（174人）の独立行政法人化が取りやめになっている。

平成21年12月25日の閣議決定においても、独立行政法人のすべての事務・事業について国民的視点で、実態を十分に把握しつつ、聖域なく厳格な見直しを行うこととしており、見直しの結果、独立行政法人の廃止、民営化、移管等を行うべきものについては、必要な措置を講じること、とされている。

他方、民主党マニフェストが掲げる国の出先機関改革についても、地域主権戦略会議（平成21年11月17日閣議決定）により、政府部内での検討が開始されており、地域主権推進による地方移管によって国家公務員の定員がどれだけ削減されるかが、今後の定員抑制の鍵になるという見方が強い。

3. 人件費の今後の課題

- 1) 以上、人件費の現状等について、概括的に説明してきたが、複雑な世界であるという印象を持たれたかもしれない。小職も、給与共済課長に加え、大臣官房参事官（共済）の兼務、主計局総務課（機構・定員）のお手伝いや財務省改革PT等に任せられたことが相まって、人事院や総務省、国家公務員制度改革推進本部事務局等との意見交換の中で、漸く全体像が見えてきたところもある。複雑だからこそ、全体を見失わず、他方、各職場の特殊性にも配慮していくことの双方が求められる。

蓋し、国民が税金等の公的な資金で公務員を雇っている以上、公務サービスが、高い能力と志ある公僕と活力ある政府組織によって効果的、効率的に提供されることが最も重要であり、優秀な人材に志望させ、公務に邁進させうるインセンティブが必要となる。他方、「良いサービスを安価で」と顧客が求める一般則をさておいても、未曾有の危機的財政状況の中で、その財源には限界があり、人件費

を極力、抑制する必要があることも自明である。こうした悩ましい現状のもと、人件費を考えるにあたっては、公務部門全体での公平性の観点から国・地方全体で、また、国の中でも行政機関の職員と他の職員の間等で、バランスを取るという視座が重要であるとともに、公務部門全体での取組により、全体で財源を確保し、財政に貢献していくことが必要であると考えられる。その際、後述する早期退職慣行の廃止との関係からも、より広く独立行政法人等への物件費を含めた国庫支出（税財源）も併せて、広義人件費として観念することが適当であるという見方も強い。

- 2) 最後に、人件費にかかる今後の課題の一つとして、高齢者雇用問題を簡単に紹介しておく。

今後、早期退職慣行が廃止され、従来、勲奨退職していた職員が、定年まで組織に留まると、組織が高齢化する。これにより組織の新陳代謝を図れず、活力が衰退したり、新採抑制により若者の雇用機会を奪い、次世代に経験を引き継ぐことが困難になるという問題が指摘されるが、これに加え、定員を一定に保ったとしても、比較的給与水準の高い（少なくとも初任給より高い）職員が組織に留まることにより、人件費に増大圧力がかかる。

また、平成25年度から段階的に年金支給開始年齢が65歳に引上げられることとなるが、60歳定年のままでは、65歳まで無収入の期間が発生することとなる。そのため、雇用と年金の連携を図ることから、人事院の「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」は最終報告（平成21年7月）において、定年年齢を段階的に65歳まで引上げることが提言している。また、平成21年の人事院勧告においても、「来るべき本格的な高齢社会において、公務能率を確保しながら65歳まで職員の能力を十分活用していくためには、年金支給開始年齢の引上げに合わせて定年年齢を段階的に65歳まで延長することが適当」としているところである。

この定年延長については、定員が一定の場

合でも、人件費は増大することが予想され、単純に延長するだけでは、国民の理解と納得を得ることは困難である。

前述の研究会報告書でも、定年延長を実現するための条件として、組織活力と公務能率を確保するための方策の措置のほか、60歳以降の給与抑制により総給与費の増加を抑制するとともに、60歳までについても年功的な給与カーブの見直しが必要であると示唆している。他方、同報告書では、公務員が退職後に受け取る退職給付の退職前の最終年収に対する割合を示す最終給与代替率において、諸外国の公務員終身年金においては60%～70%という水準になっているのに比べ、我が国の公務員の場合は、事務次官、本府省局長、本府省課長等で30%台、一般職員で40%台と異例に低い状況にあるという問題が指摘されている。

以上のことから、人件費については、今後、増加圧力が加わることが予想される中、いかに人件費抑制に努めていくかが課題となっている。

特に民主党のマニフェストにおいては、人件費の2割削減が目標とされており、政府としては、地方分権推進に伴う地方移管などにより、平成25年度に達成するよう努力することとしており、その具体的な削減方法及びスケジュールについては、今後検討することとされているところである（平成21年11月24日提出の「国家公務員給与法等に関する質問主意書」に対する答弁書（12月4日閣議決定）等）。

末筆ながら、本稿執筆に協力を得た漆畑課長補佐を始めとする同僚に感謝すると共に、文中、意見にわたる部分は神田の私見にすぎないことをお断りして、筆をおく。