

給与勧告の仕組み

令和6年8月
人 事 院

目次

▶ 給与勧告制度の基本的考え方	1
▶ 給与勧告の対象職員	2
▶ 給与勧告の手順	3
▶ 民間給与との比較	4
▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）	5
▶ 民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）	6

給与勧告制度の基本的考え方

労働基本権制約の代償措置

国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき給与を決定しています。

情勢適応の原則（民間準拠）

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必要があることから、給与勧告では、国家公務員法第28条に定める情勢適応の原則に基づき、その時々¹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常勤の民間企業従業員の給与水準と常勤の国家公務員の給与水準を均衡させること（民間準拠）を基本としています。

精緻な調査に基づく民間給与との比較

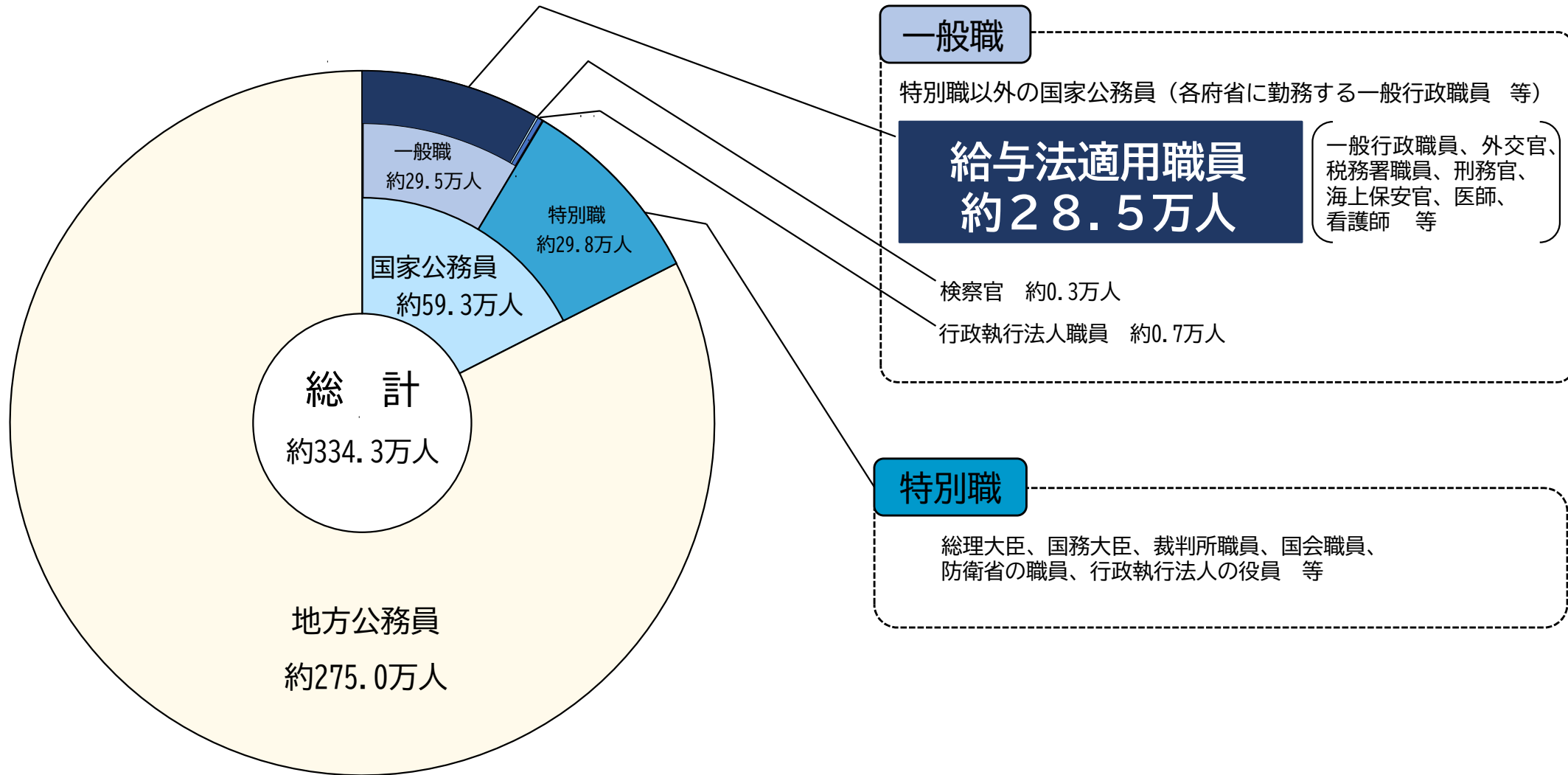
人事院では、毎年、公務と民間の給与を調査し、公務は一般の行政事務を行っている常勤の行政職俸給表(一)適用職員、民間は公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の常勤の従業員（企業規模・事業所規模50人以上）の給与額について、主な給与決定要素を揃えた精密な比較を実施し、給与勧告を行っています。

（参考）国家公務員法第28条第1項

この法律及び他の法律に基づいて定められる職員の給与、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應するように、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つてはならない。

給与勧告の対象職員

公務員には、国家公務員約59.3万人と、地方公務員約275.0万人がいます。このうち、人事院の給与勧告の対象となるのは、「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」の適用を受ける一般職の国家公務員約28.5万人です。

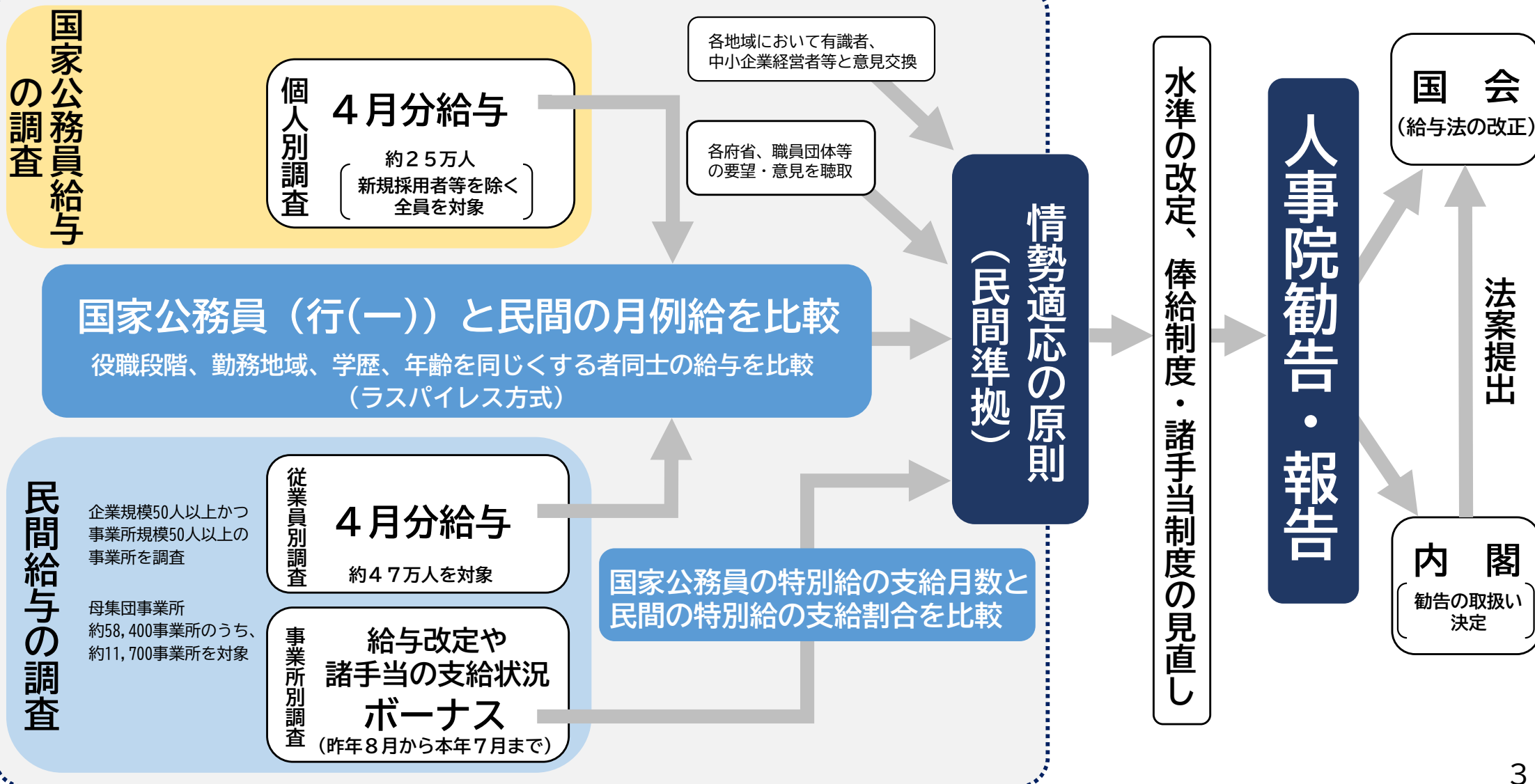


（注1）国家公務員の数令和6年度末予算定員等による。

（注2）地方公務員数は総務省「令和5年地方公務員給与実態調査」に基づいて推計したものである。

給与勧告の手順

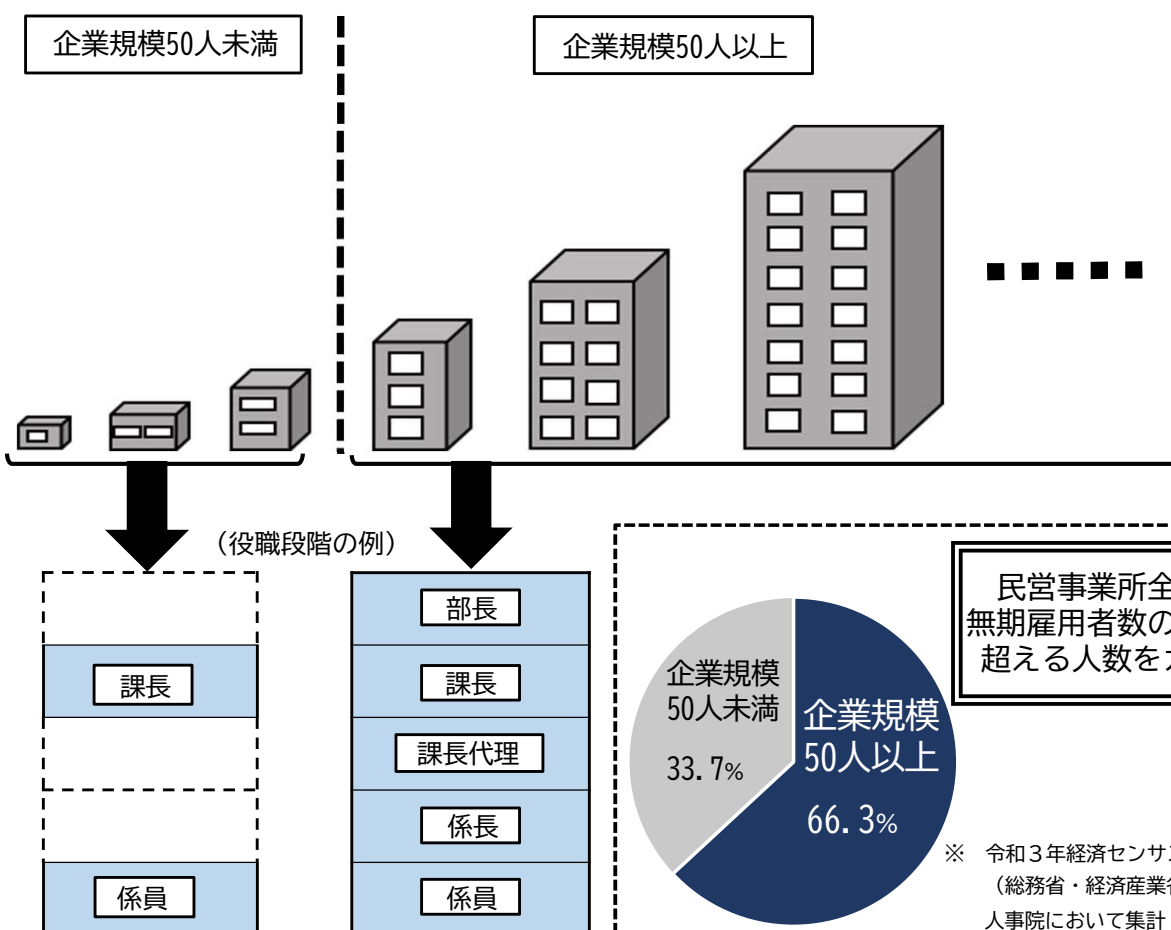
- 人事院では、国家公務員の給与水準を決定するため、常勤の国家公務員と常勤の民間従業員の4月分の給与（月例給）を調査した上で、精密に比較し、得られた較差を埋めることを基本に勧告を行っています。
- また、民間の特別給（ボーナス）の直近1年間（前年8月から当年7月まで）の支給実績を調査した上で、民間の年間支給割合を求め、これに国家公務員の特別給（期末・勤勉手当）の年間支給月数を合わせることを基本に勧告を行っています。



民間給与との比較

調査対象

- 企業規模50人以上の多くの民間企業においては、公務と同様、課長、係長等の役職段階があることから、同種・同等の者同士による比較が可能
- 現行の調査対象であれば、精緻な調査が可能



比較方法

- 民間給与との比較は、主な給与決定要素を同じくする者同士で比較する必要
- ※ 国家公務員の人員数のウェイトを用いたラスパイレス比較

<主な給与決定要素>

役職段階

(部長、課長、係長、係員等)

勤務地域

(地域手当1級地(東京23区)～7級地、地域手当非支給地)

年 齢

学 歴

※ 詳細は「民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）」を参照

(参考) 総合職試験等からの新規採用者が内定を受けた民間企業の規模



※ (出典)人事院「令和5年度総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート」

民間給与との比較方法（ラスパイレス比較を採用する理由）

- 給与は、一般的に、職種を始め、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の要素を踏まえてその水準が定まっていますが、国と民間企業では、給与決定要素ごとに見た場合の人員構成が異なっているため、単純な平均による比較では、このような人員構成の違いによる影響を大きく受けてしまい、適切な比較を行うことができません。
- このため、人事院勧告における国家公務員給与と民間給与との比較においては、国と民間企業の類似職種（事務・技術関係職種）の常勤職員について、主な給与決定要素である①役職段階、②勤務地域、③学歴、④年齢を同じくする者同士の4月分の給与を対比させ、比較対象とする民間企業の人員構成ではなく、比較基準とする国家公務員の人員構成によって加重平均する、いわゆるラスパイレス方式を採用しています。

< 「①役職段階」によるラスパイレス比較のイメージ ～A社【基準】の給与をB社と比較する～ >

役職 段階	A社【基準】		B社	
	平均給与額	人員	平均給与額	人員
	円	人	円	人
部長	500,000	5	520,000	3
課長	400,000	15	420,000	6
係長	300,000	25	320,000	16
係員	200,000	55	220,000	75
計 (単純平均)	270,000	100	257,000	100

役職段階別では全ての階層で
A社が2万円低い、単純な平均
ではA社が1.3万円高い
その理由は両社の人員構成の違い

人員構成を揃えて比較
【ラスパイレス方式】

B社の人員構成を
A社の人員構成に置き換え

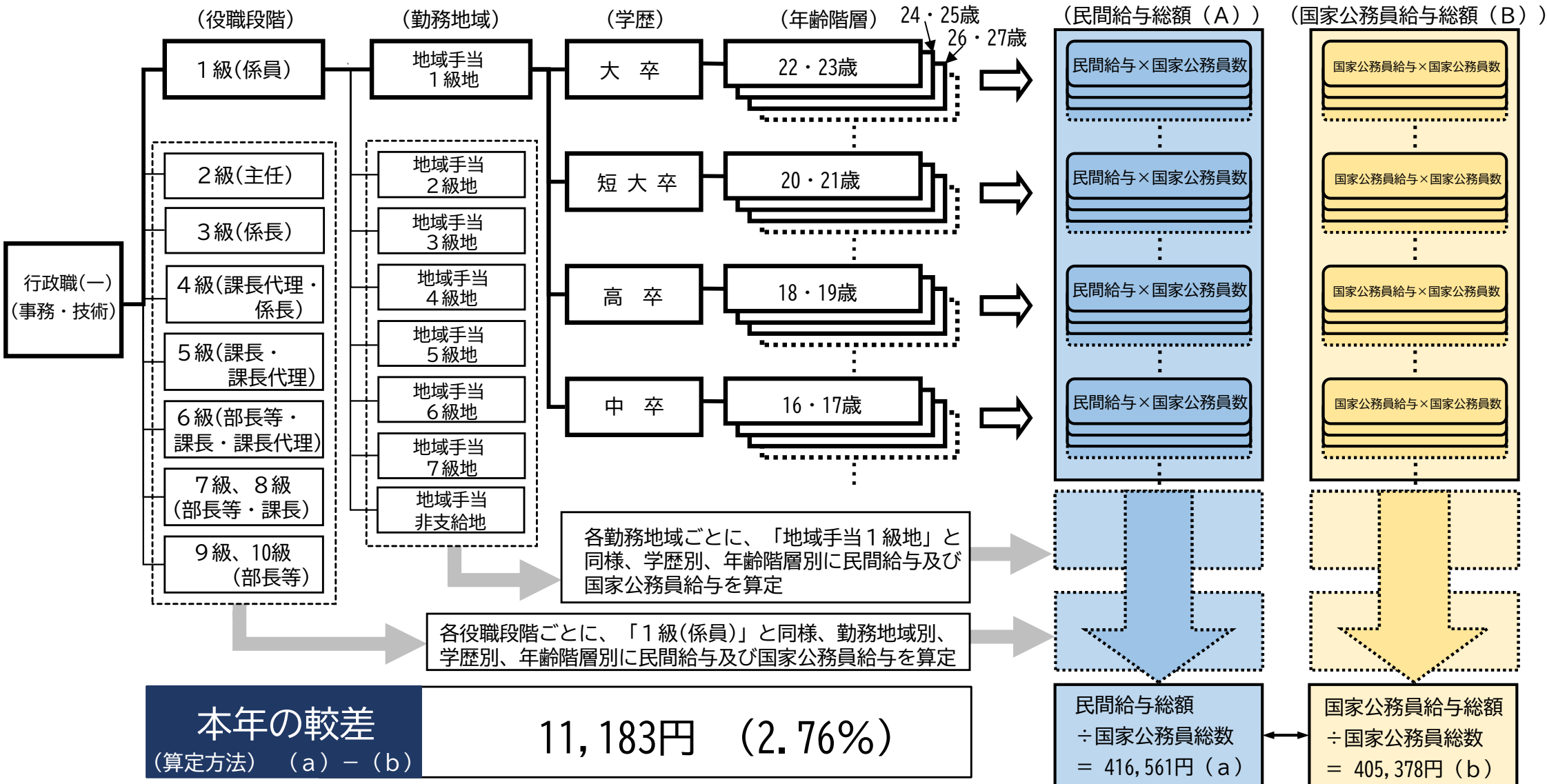
人員構成の違いによる
影響が除去された
この数値で比較
(A社の方が2万円低い)

役職 段階	B社（人員構成をA社に置換え）	
	平均給与額	人員
	円	人
部長	520,000	5
課長	420,000	15
係長	320,000	25
係員	220,000	55
計 (ラスパイレス方式)	290,000	100

※ 実際には、①役職段階に加え、②勤務地域、③学歴、④年齢についても、条件を揃えて国家公務員の人員構成に基づいて加重平均し、比較を行っています。

民間給与との比較方法（ラスパイレス比較）

- 月例給の民間給与との比較（ラスパイレス比較）においては、個々の国家公務員に民間の給与額を支給したとすれば、これに要する支給総額（A）が、現に支払っている支給総額（B）に比べてどの程度の差があるかを算出しています。
- 具体的には、以下のとおり、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（注1）と、これと条件を同じくする民間の平均給与（注2）のそれぞれに国家公務員数を乗じた総額を算出し、両者の水準を比較しています。



(注1) 令和6年国家公務員給与等実態調査の結果を基に算出

(注2) 令和6年職種別民間給与実態調査の結果を基に算出