

第3章 職員の給与

職員の給与は、国公法上、法律に基づき定められることとされ（給与法定主義）、社会一般の情勢に適応するよう国会により随時変更でき、その変更に関して人事院は勧告を怠ってはならないとされている。このため、人事院は、俸給表が適当であるかどうかについて、毎年少なくとも1回、国会及び内閣に同時に報告しなければならないとされており、その際、給与を決定する諸条件の変化に応じて適当な勧告をする義務を負っている（情勢適応の原則）。給与法においても、職員の給与額を研究して適当と認める改定等を国会及び内閣に同時に報告することが定められている。

また、人事院は、給与制度の実施の責めに任じることとされており、その公正妥当な運用を確保するため、所要の規則の制定、給与支払の監理等を行っている。

第1節 給与に関する勧告と報告

1 給与勧告制度の仕組み

(1) 給与勧告制度の意義と役割

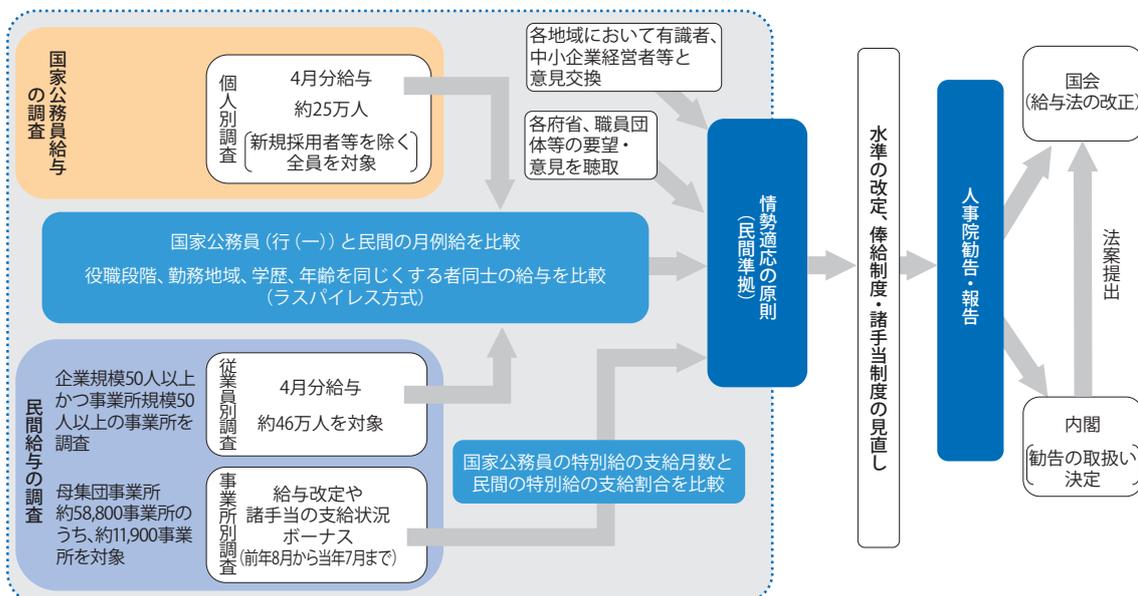
国家公務員は、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院の勧告（給与勧告）に基づき、給与改定が行われる仕組みとなっている。

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。人事院が給与勧告を通じて国家公務員に適正な処遇を確保することは、公務における人材の確保等にも資するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤となっている。

(2) 民間準拠による給与水準の改定等

給与勧告では、情勢適応の原則に基づき、その時々々の経済・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）を基本としている。また、給与勧告では、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行っている。

図3-1 給与勧告の手順



(3) 民間給与との比較

民間給与との比較は、人事院が実施する「国家公務員給与等実態調査」及び「職種別民間給与実態調査」の結果に基づいて行っている（図3-1）。

「職種別民間給与実態調査」の調査対象は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所としている。これは、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様の役職段階を有し、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能であることに加え、現行の調査対象となる事業所数であれば、調査の精確性を維持することができること等によるものである（図3-2）。

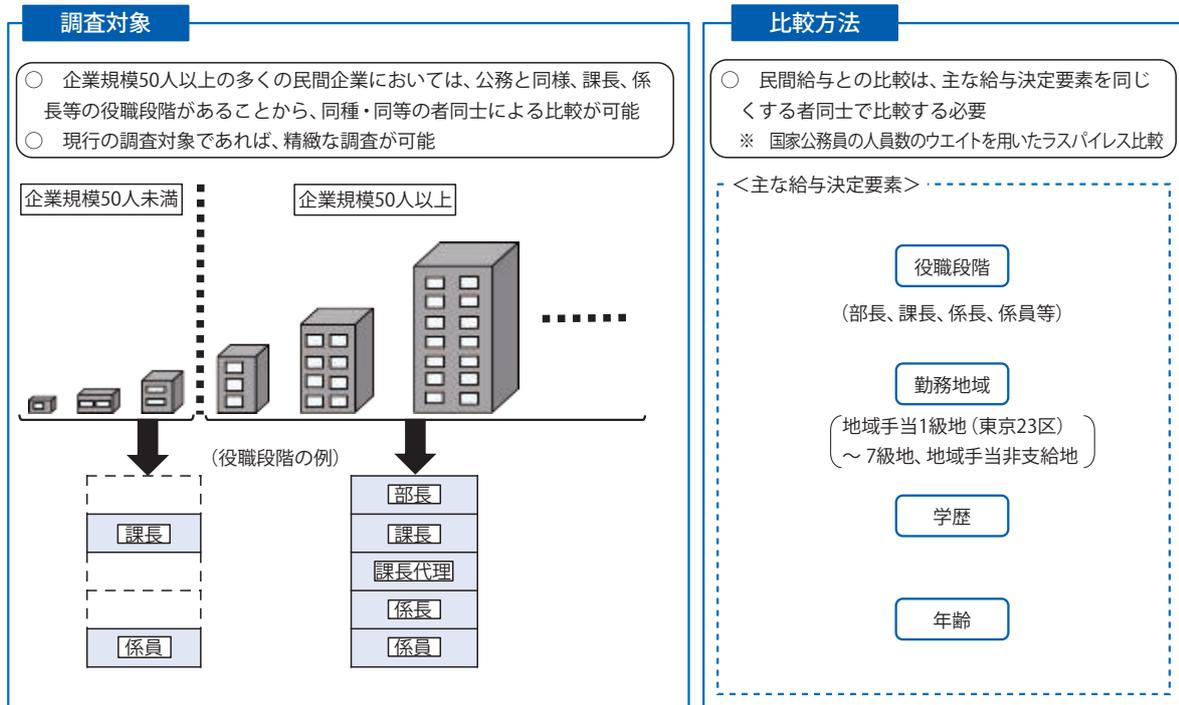
〔月例給の比較〕

月例給については、主な給与決定要素を同じくする者同士の4月分給与を比較している。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ることから、比較に際しては、両者の給与の単純な平均値ではなく、給与決定要素を合わせた精密な比較（同種・同等比較）を行っている（図3-2）。

〔特別給の比較〕

特別給については、前年8月から当年7月までの直近1年間の民間の特別給（ボーナス）の支給実績を、公務員の特別給（期末手当及び勤勉手当）の年間支給月数と比較している。

図3-2 民間給与との比較



2 令和5年の給与に関する勧告・報告

令和5年8月7日、人事院は国会及び内閣に対し、一般職の職員の給与について報告及び勧告を行った。その内容は第1部Ⅰ第2章第1節に掲げるとおりである。

3 公務員給与の実態調査

民間給与との比較のための基礎となる国家公務員の給与の状況を把握するため、各府省の協力を得て実施した「令和5年国家公務員給与等実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和5年調査の概要

ア 調査の対象

令和5年1月15日現在に在職する給与法、任期付研究員法、任期付職員法の適用を受ける職員（休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等を除く。）

イ 調査項目

俸給、諸手当の受給状況、年齢、学歴、採用試験の種類等

ウ 調査の集計

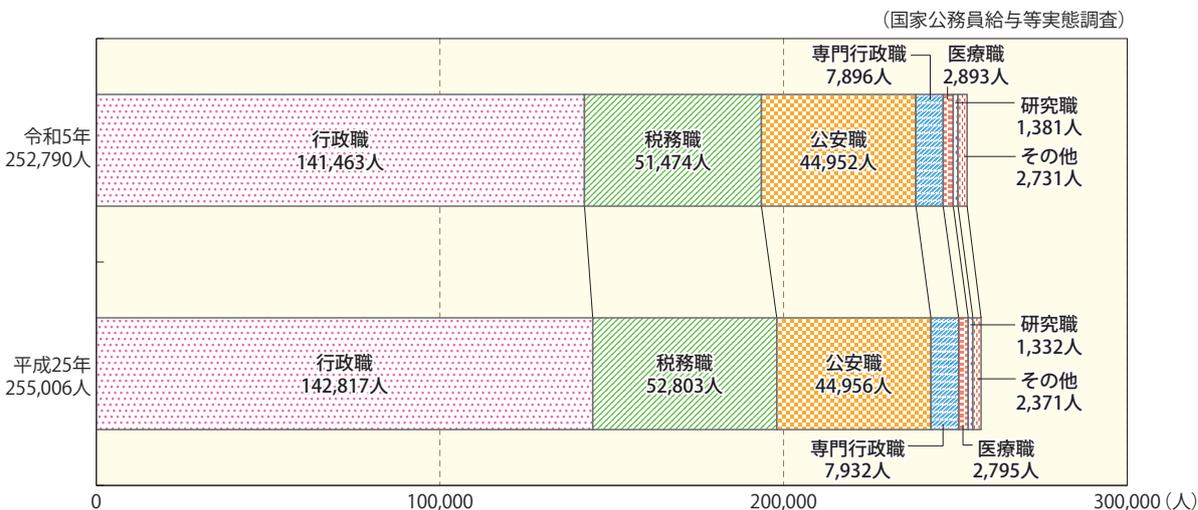
令和5年4月1日における給与等の状況を集計

(2) 令和5年調査結果の概要

ア 職員の構成

国家公務員の人数は、252,790人となっている（図3-3）。また、全職員の平均年齢は42.3歳であり、昨年と比べ0.2歳低くなっている（図3-4）。

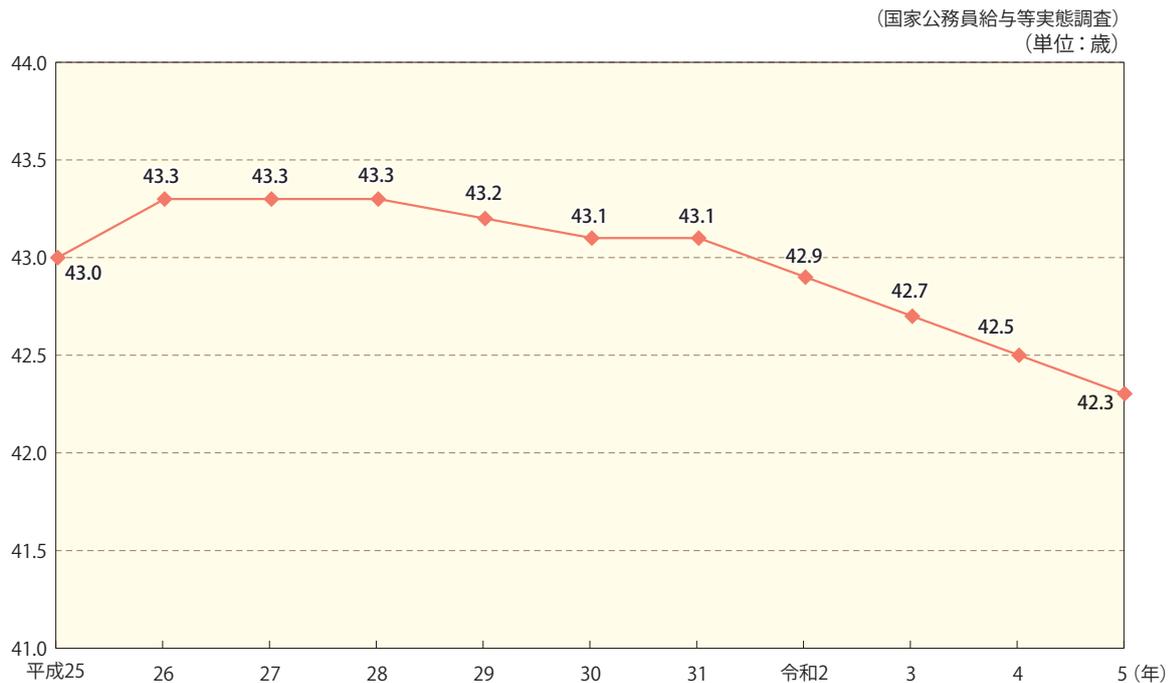
図3-3 職種別職員数



(注) 1 職員数は、給与法、任期付研究員法及び任期付職員法が適用される4月1日現在の在職者（新規採用者、再任用職員、休職者、派遣職員（専ら派遣先の業務に従事する職員に限る。）、在外公館勤務者等は含まない。）である（以下、図3-4、表3-1及び表3-2において同じ。）。

2 行政職のうち、行政職俸給表(一)適用の在職者は、令和5年が139,522人（55.2%）、平成25年が139,545人（54.7%）である。

図3-4 平均年齢の推移



イ 職員の給与

令和5年4月1日における平均給与月額及び諸手当の受給状況は、表3-1及び表3-2のとおりである。

表3-1 給与種目別平均給与月額

(令和5年国家公務員給与等実態調査)

給与種目	全職員		行政職俸給表(一)適用職員	
	平均月額 (構成比)		平均月額 (構成比)	
	円	%	円	%
俸給	334,218	(81.0)	322,487	(79.8)
地域手当等	43,290	(10.5)	43,800	(10.8)
俸給の特別調整額	11,994	(2.9)	12,688	(3.1)
扶養手当	9,027	(2.2)	8,602	(2.1)
住居手当	6,769	(1.6)	7,447	(1.8)
その他	7,449	(1.8)	8,991	(2.2)
合計	412,747	(100.0)	404,015	(100.0)

- (注) 1 「俸給」には、俸給の調整額を含む。
 2 「地域手当等」には、異動保障による地域手当及び広域異動手当を含む。
 3 「その他」は、本府省業務調整手当、単身赴任手当(基礎額)、寒冷地手当、特地勤務手当等であり、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当等の実費弁償又は実績給である給与は含まない。

表3-2 主な手当の受給者数、受給者割合及び受給者平均手当月額

(令和5年国家公務員給与等実態調査)

給与種目	受給者数	受給者割合	受給者平均手当月額
地域手当	206,721人	81.8%	49,629円
通勤手当	203,468人	80.5%	13,981円
扶養手当	114,080人	45.1%	20,003円
住居手当	66,776人	26.4%	25,625円
俸給の特別調整額	43,594人	17.2%	69,548円
広域異動手当	34,204人	13.5%	19,993円
寒冷地手当	25,086人	9.9%	6,635円
単身赴任手当	18,087人	7.2%	46,640円

4 民間給与の実態調査

公務員給与を適切に決定するための基礎資料を得ることを目的として、都道府県、政令指定都市等の人事委員会と共同で実施した「令和5年職種別民間給与実態調査」の概要は、次のとおりである。

(1) 令和5年調査の概要

ア 調査対象事業所

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所58,818事業所。

イ 調査事業所

調査対象事業所を都道府県、政令指定都市等別に組織、規模、産業により911層に層化し、これらの層から無作為に抽出した11,864事業所。

ウ 調査方法・内容

令和5年4月24日から同年6月16日までの間において、令和5年4月分として支払われた給与月額等について、人事院及び人事委員会の職員による調査を実施。

エ 集計の方法

総計及び平均値の算出に際しては、母集団に復元。

(2) 令和5年調査結果の概要

ア 調査完了事業所

調査完了事業所は、資料3-1のとおりであり、調査完了率は82.6%となっている。

イ 調査実人員

公務と類似すると認められる76職種（行政職（一）相当職種22職種、その他の職種54職種）の調査実人員は、行政職（一）相当職種が413,737人（初任給関係26,406人、初任給関係以外387,331人）であり、その他の職種が47,327人（初任給関係2,064人、初任給関係以外45,263人）である。

なお、初任給関係以外の調査職種該当者の推定数は4,153,876人であり、このうち、行政職（一）相当職種は3,413,516人である。

ウ 初任給、職種別給与及び給与改定等の状況

初任給、職種別給与及び給与改定等の状況については、資料3-2から資料3-4までのとおりである。

第2節 給与法の実施等

1 給与法の改正に伴う規則改正等

民間給与との較差に基づく給与改定に関する規則は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」（令和5年法律第73号）の公布日に公布・施行し、下記（1）ア、ウ及びエ（特定任期付職員の俸給月額の変更に関する規則を除く。）は令和5年4月1日に遡及して適用した。ただし、下記（1）イのうち令和6年度以降の勤勉手当に関する規則改正は、令和6年4月1日から施行した。また、在宅勤務等手当の新設に関する規則については、同年1月23日に公布し、同年4月1日から施行した。

主な制定・改正の内容は次のとおりである。

（1）民間給与との較差に基づく給与改定に関するもの

ア 初任給調整手当

医療職俸給表（一）の平均改定率を踏まえた手当額の引上げを行うため、規則9-34（初任給調整手当）の一部を改正した。

イ 期末・勤勉手当

期末・勤勉手当の支給月数が引き上げられたことに伴い、令和5年12月期及び令和6年度以降の勤勉手当の成績率の基準を定めるため、規則9-40（期末手当及び勤勉手当）の一部を改正した。

ウ 非常勤職員の委員等の手当

非常勤の委員、顧問、参与等に支給される手当について、指定職俸給表の改定状況を踏まえた支給限度額の引上げに伴い、あらかじめ人事院の承認を得たものとみなす額の引上げを行うため、規則9-1（非常勤職員の給与）の一部を改正した。

エ その他

俸給表の引上げ改定に伴い、職員が昇格等をした場合に決定される号俸を変更するため、規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正するとともに、新たに規則9-150（令和5年改正法附則第2条の規定による最高の号俸を超える俸給月額を受けるとする特定任期付職員の俸給月額の変更）を制定した。

（2）在宅勤務等手当の新設に関するもの

ア 在宅勤務等手当

在宅勤務等手当の新設に伴い、「在宅勤務等の場所」、「正規の勤務時間から除かれる時間」及び「1箇月当たりの在宅勤務等の平均日数を算出するための基礎となる期間」等について規定するため、規則9-151（在宅勤務等手当）を制定した。

イ 通勤手当

在宅勤務等手当の新設に伴い、回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等の場合は、在宅勤務等手当を支給される職員には、1か月当たりの平均通勤所要回数分に応じた運賃等の額を支給するため、規則9-24（通勤手当）の一部を改正した。

2 行政組織の新設等に伴う規則改正

行政組織の新設・改廃、官職の新設等に伴い、俸給の特別調整を行う官職の新規指定を行う

ため規則9-17（俸給の特別調整額）の一部を改正したほか、規則9-123（本府省業務調整手当）等の一部を逐次改正した。

3 級別定数の設定・改定等

(1) 級別定数の設定・改定等に関する意見の申出等

職員の給与は、その職務と責任等に応じて決められる俸給表及び職務の級に基づいて支給され、職員の職務の級は級別定数の枠内で決定することとされている。級別定数は、府省ごとに、職員の職務をその複雑、困難及び責任の度に応じて各俸給表の職務の級別に分類し、その職務の級ごとの適用職員数（枠）を、会計別、組織別及び職名別に定めたものであり、各府省において、適正・妥当な職務の級の決定が行われるよう、給与格付の統一性、公正性を確保する役割を担っている。具体的には、各俸給表の職務の級ごとに定められた標準的な職務を基準とし、職員の担当する職務の困難度や責任の程度等を踏まえ、当該職務の遂行に必要な資格、能力や経験等の内容も考慮して級別定数が設定される。

級別定数の設定・改定及び指定職俸給表の号俸の決定は、組織管理の側面を持つことから内閣総理大臣の所掌に属するものとされているが、級別定数等は、職員の給与決定の基礎となる勤務条件であり、その設定・改定等に当たって、労働基本権制約の代償機能が十分に確保される必要があることから、「内閣総理大臣は、職員の適正な勤務条件の確保の観点からする人事院の意見については、十分に尊重するもの」と給与法で定められている。この人事院の意見は、憲法上保障された労働基本権制約の代償機能として、職員の適正な勤務条件を確保する観点から内閣総理大臣に提出するものであり、国会及び内閣に対し、その完全実施を要請している人事院勧告と同様の性格を有するものである。

級別定数等については、行政需要の増大や行政の複雑・多様化等に伴う業務の変化に対応し、能率的な行政運営を推進するとともに、適正かつ安定した人事運用を確保するため、毎年、所要の見直しを行ってきている。令和5年度においても、令和5年8月末の各府省要求に始まる予算編成過程において、人事院は労使双方の意見を聴取して級別定数の設定・改定等に関する案を作成し、予算概算閣議決定前の令和5年12月21日に意見として内閣総理大臣に提出した。この人事院の意見を反映した予算の成立を視野に、人事院は各府省における級別定数の運用に必要な事項等を加えた級別定数等に係る意見の申出を令和6年3月28日に内閣総理大臣に行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

意見の作成に当たって、人事院は、公務組織の円滑な運営及び職員の士気の維持・高揚を図る必要性並びに職員構成の変化による世代間の大きな不公平や府省間の著しい不均衡が生じないこと等に配慮しつつ、職務・職責の内容・程度、職務の遂行に必要な資格、能力や経験等の内容に応じた適切な給与上の評価を行うとともに、必要性の薄くなった定数については積極的に回収を進めるなど、各府省の実情を踏まえたものとしている。

このほか、令和5年度の年度途中において政府が行った機構の新設及び定員の増減等に対応して、人事院は、級別定数の設定・改定等に関する意見の申出を2件行った。人事院の意見の申出を受けて、内閣総理大臣は、いずれも意見の申出どおり級別定数の設定・改定等を行った。

(2) 職務の級の決定等の審査

職員の採用、昇格、昇給に当たっての給与決定については、規則9-8等に定める基準に従い、各府省において決定できることとしている。ただし、本府省の企画官等の標準的な職務の級である行政職俸給表（一）7級以上の上位級への決定において基準どおりでない例外的な給与決定に係る案件や、民間における特に有用な知識・経験を有する者の初任給決定における特例的な決定を行う案件等については、人事院への協議を必要としている。このため、人事院は各府省からの個別の協議に応じ、審査を行った。

4 独立行政法人等の給与水準の公表

総務大臣が定める給与水準公表のガイドライン等に基づき、独立行政法人、国立大学法人、特殊法人及び認可法人等の給与水準が公表されている。人事院は、これら法人（令和5年度188法人）による給与水準の公表に当たり、各法人と国家公務員との給与の比較指標等を作成、提供するなど、専門機関として必要な協力を行った。

第3章 補足資料

資料3-1 令和5年職種別民間給与実態調査の産業別、企業規模別調査事業所数

(単位：所)

産業	企業規模					
	規模計	3,000人以上	1,000人以上 3,000人未満	500人以上 1,000人未満	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
産業計	9,659	1,644	1,237	1,249	3,894	1,635
農業、林業、漁業	26	0	0	0	8	18
鉱業、採石業、砂利採取業、 建設業	756	141	83	78	261	193
製造業	4,012	465	529	555	1,760	703
電気・ガス・熱供給・水道業、 情報通信業、運輸業、郵便業	1,683	315	223	198	632	315
卸売業、小売業	762	130	113	126	300	93
金融業、保険業、 不動産業、物品賃貸業	385	145	91	49	85	15
教育、学習支援業、 医療、福祉、サービス業	2,035	448	198	243	848	298

- (注) 1 上記調査事業所のほか、企業規模、事業所規模が調査対象となる規模を下回っていたため調査対象外であることが判明した事業所が174所、調査不能の事業所が2,031所あった。
- 2 調査対象事業所11,864所から企業規模、事業所規模が調査対象外であることが判明した事業所174所を除いた11,690所に占める調査完了事業所9,659所の割合(調査完了率)は、82.6%である。
- 3 「サービス業」に含まれる産業は、日本標準産業大分類の「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」(宗教及び外国公務に分類されるものを除く。)である。

資料3-2 民間の職種別、学歴別、企業規模別初任給

(令和5年職種別民間給与実態調査)

(単位：円)

職種		学歴	企業規模計	500人以上	100人以上 500人未満	50人以上 100人未満
事務・技術関係	新卒事務員	大学院修士課程修了	233,806	240,572	227,706	212,799
		大学卒	211,094	214,418	207,301	209,280
		短大卒	184,336	187,052	181,785	183,421
		高校卒	173,442	176,228	171,834	169,638
	新卒技術者	大学院修士課程修了	239,965	246,309	232,493	218,601
		大学卒	215,365	222,712	212,648	203,552
		短大卒	197,063	202,243	193,734	190,593
		高校卒	176,793	178,723	175,346	175,791
	新卒事務員・技術者計	大学院修士課程修了	238,061	244,580	231,046	216,194
		大学卒	212,716	216,996	209,630	206,715
		短大卒	191,186	195,079	188,254	187,465
		高校卒	175,370	177,647	173,850	173,347
その他	新卒船員	海上技術学校卒	x	—	—	x
	新卒大学助教	大学卒	* 321,894	x	x	—
	新卒高等学校教諭	大学卒	216,137	* 233,650	213,603	—
	新卒研究員	大学卒	219,146	222,868	* 215,945	x
	新卒研究補助員	短大卒	* 192,749	* 193,341	x	—
		高校卒	* 172,966	* 175,778	* 171,885	—
	準新卒医師	大学卒	404,210	408,244	* 327,575	—
	準新卒薬剤師	大学卒	230,462	229,941	* 234,248	—
	準新卒診療放射線技師	養成所卒	211,337	* 202,324	* 223,942	—
	新卒栄養士	短大卒	166,270	* 167,282	* 161,370	—
	準新卒看護師	養成所卒	217,012	221,236	212,791	x
準新卒准看護師	養成所卒	182,737	* 191,228	176,726	—	

- (注) 1 金額は、基本給のほか事業所の従業員に一律に支給される給与を含めた額（採用のある事業所の平均）であり、時間外手当、家族手当、通勤手当等、特定の者にのみ支給される給与は除いている。
- 2 「準新卒」とは、令和4年度中に資格免許を取得し、令和5年4月までの間に採用された者をいう。
 なお、医師については、令和2年3月大学卒業後、令和2年度中に免許を取得し、2年間の臨床研修を修了した後、令和5年4月までの間に採用された者に限っている。
- 3 「x」は、調査事業所が1事業所の場合である。
- 4 「*」は、調査事業所が10事業所以下であることを示す。

資料3-3 民間の職種別従業員数、平均年齢及び平均支給額

(令和5年職種別民間給与実態調査)

職種名	調査 実人員	調査人員 (復元後)	平均年齢	令和5年4月分平均支給額				備考
				きま って 支給 する 給与 (A)	うち時間 外手当 (B)	(A-B)	うち 通勤 手当	
	人	人	歳	円	円	円	円	
支店長	763	4,341	53.8	776,427	4,451	771,976	24,553	構成員50人以上の支店(社)の長(取締役兼任者を除く。)
事務部長	13,716	113,602	52.5	731,547	4,752	726,795	14,507	2課以上又は構成員20人以上の部の長 職能資格等が上記部の長と同等と認められる部の 長及び部長級専門職(取締役兼任者を除く。)
事務部次長	5,227	40,453	52.1	646,099	4,329	641,770	14,267	上記部長に事故等のあるときの職務代行者 職能資格等が上記部の次長と同等と認められる部の 次長及び部次長級専門職 中間職(部長-課長間)
事務課長	27,319	246,488	49.2	625,246	14,418	610,828	16,128	2係以上又は構成員10人以上の課の長 職能資格等が上記課の長と同等と認められる課の 長及び課長級専門職
事務課長代理	11,478	103,415	46.1	555,992	71,399	484,593	23,603	上記課長に事故等のあるときの職務代行者 課長に直属し部下に係長等の役職者を有する者 課長に直属し部下4人以上を有する者 職能資格等が上記課長代理と同等と認められる課 長代理及び課長代理級専門職 中間職(課長-係長間)
事務係長	28,688	219,795	45.3	483,577	60,886	422,691	15,608	係の長及び係長級専門職
事務主任	25,842	203,849	42.3	418,932	54,537	364,395	15,284	係長等のいる事業所における主任 係長等のいない事業所における主任のうち、課長 代理以上に直属し、部下を有する者 係長等のいない事業所において、職能資格等が 上記主任と同等と認められる主任 中間職(係長-係員間)
事務係員	103,223	944,597	37.5	345,272	42,962	302,310	12,406	
工場長	458	2,111	54.3	731,657	2,192	729,465	10,263	構成員50人以上の工場の長(取締役兼任者を除く。)
技術部長	8,912	56,947	52.9	704,930	4,285	700,645	11,599	事務部長に同じ。
技術部次長	3,057	19,813	52.3	646,766	7,906	638,860	14,068	事務部次長に同じ。
技術課長	23,269	174,722	49.7	606,279	12,159	594,120	11,251	事務課長に同じ。
技術課長代理	7,921	64,810	46.7	533,093	46,553	486,540	11,538	事務課長代理に同じ。
技術係長	23,708	176,387	45.9	511,739	78,431	433,308	11,056	事務係長に同じ。
技術主任	23,580	172,150	42.8	439,393	69,867	369,526	11,142	事務主任に同じ。
技術係員	80,170	870,037	35.9	363,416	56,153	307,263	8,790	

- (注) 1 「中間職(部長-課長間)」とは、部長と課長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級(格付)から職責が部長と課長の間位置付けられる者をいう。
 2 「中間職(課長-係長間)」とは、課長と係長の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級(格付)から職責が課長と係長の間位置付けられる者をいう。
 3 「中間職(係長-係員間)」とは、係長と係員の両方がいる場合で、役職、職能資格又は給与上の等級(格付)から職責が係長と係員の間位置付けられる者をいう。

資料3-4 民間の給与改定等の状況

(令和5年職種別民間給与実態調査)

(単位：%)

1 ベース改定の状況

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベース改定の慣行なし
係員		47.3	3.5	0.3	48.9
	課長級	42.4	4.2	0.2	53.3

(注) ベース改定の慣行の有無が不明及びベース改定の実施が未定の事業所を除いて集計した。

2 定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり	定期昇給実施			定期昇給中止	定期昇給制度なし	
			定期昇給実施	増額	減額			変化なし
係員		87.1	86.5	37.4	2.7	46.4	0.6	12.9
	課長級	81.2	80.4	33.1	2.3	45.0	0.8	18.8

(注) 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベース改定と定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。