別紙第１

職員の給与に関する報告

第１　給与勧告制度の基本的考え方

国家公務員法第28条は、国家公務員の給与について、国会により社会一般の情勢に適応するように随時変更することができるとしており、本院には、その変更に関して勧告することを怠ってはならないとするとともに、国会及び内閣に対し、毎年、少なくとも１回、俸給表が適当であるかどうかについて報告を行う責務を課している。

国家公務員は、その地位の特殊性及び職務の公共性に鑑み、憲法で保障された労働基本権が制約されており、本院の給与勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものである。給与勧告においては、従前より、給与水準の改定のみならず、俸給制度及び諸手当制度の見直しも行ってきている。

本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、職務に精励している国家公務員の士気の向上、公務における人材の確保や労使関係の安定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。

給与勧告では、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。民間準拠を基本とするのは、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。

国家公務員給与と民間給与との比較においては、主な給与決定要素を同じくする者同士の４月分の給与を比較している。また、「職種別民間給与実態調査」は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所を調査対象として実施している。

比較方法については、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、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て比較（同種・同等比較）することとしている。

また、調査対象については、企業規模50人以上の多くの民間企業は公務と同様、部長、課長、係長等の役職段階を有しており、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、精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持することができること等から、現行の調査対象としている。

本年の勧告においても、従来と同様の方法を用いて民間給与との比較を行うことにより、国家公務員に対し、社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保していくこととする。

第２　公務と民間の給与の状況と本年の給与改定

１　本年の給与改定を取り巻く諸情勢

(1) 本年の春季賃金改定

本年に入ってからの企業収益については、引き続き新型コロナウイル

ス感染症の影響を受ける企業がある一方で、製造業などでは、業績が新型コロナウイルス感染症拡大前の水準を回復した企業もあるなど、個々の産業や企業によって区々の状況にあり、本年の春季賃金改定期に当たる３月の「月例経済報告」（内閣府）では、「企業収益は、感染症の影響が残る中で、非製造業の一部に弱さがみられるものの、総じてみれば改善している」とされていた。

また、エネルギー価格や原材料価格等の高騰により、物価は上昇しており、同報告では、「国内企業物価は、このところ上昇している。消費者物価は、このところ緩やかに上昇している」とされていた。

このような状況を背景に、本年の春季賃金改定では、昨年を上回るベースアップの実施や、一時金の増額を行うこととした企業がある一方で、ベースアップの見送りや新型コロナウイルス感染症拡大の業績への影響により大幅に削減された一時金の支給が回復していない企業も見られた。

(2) 民間における最近の賃金・雇用情勢及び物価の動向等

国家公務員給与と民間給与との比較時点である本年４月の民間における賃金・雇用情勢及び物価の動向等は次のとおりである。

「毎月勤労統計調査」（厚生労働省、事業所規模30人以上）によると、本年４月の一般労働者の所定内給与は、昨年４月から1.8％増加している。

「労働力調査」（総務省）によると、本年４月の完全失業率は、昨年４月から0.3ポイント低下して2.5％（季節調整値）となっている。

「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、本年４月の有効求人

倍率は昨年４月から0.14ポイント上昇して1.23倍（季節調整値）、本年４月の新規求人倍率は昨年４月から0.29ポイント上昇して2.19倍（季節調整値）となっている。

本年４月の消費者物価指数（総務省）は、昨年４月に比べ2.5％上昇している。また、本年４月の国内企業物価指数（日本銀行）は、昨年４月に比べ9.9％上昇している。

本院が「全国家計構造調査」（総務省）及び「全国単身世帯収支実態調査」（総務省）を基礎に算定した本年４月における全国の１人世帯の標準生計費は114,480円、「家計調査」（総務省）を基礎に算定した同月における全国の２人世帯、３人世帯及び４人世帯の標準生計費はそれぞれ178,930円、196,090円及び213,240円となっている。

このように、最近の民間における賃金・雇用情勢及び物価の動向等を見ると、新型コロナウイルス感染症の影響からの持ち直しの動きが見られるとともに、物価が上昇しており、こうした状況の下で本年の民間給与の改定が行われているものと考えられる。他方、最近の物価の上昇は２％を超える大きなものとなっており、今後、物価の動向や、これを受けた民間給与の状況や生活面への影響がどうなっていくのか、注視していく必要がある。

（参考資料　３　生計費関係　参照）
（参考資料　４　労働経済関係　参照）

(3) 行政執行法人（旧現業）の給与改定

行政執行法人のうち、かつて国の現業であった独立行政法人造幣局及び独立行政法人国立印刷局の職員の給与改定については、中央労働委員

会に対して調停の申請がなされ、本年４月から基準内賃金を１人当たり0.41％相当額の原資をもって引き上げることを内容とする調停案を労使双方が受諾して決着した。

(4) 各界の意見

本院は、例年、全国各地で経済界、学界、労働界等の各界からの参加による公務員問題懇話会や中小企業経営者等との意見交換を実施しており、これらの場において、給与勧告の仕組み等について説明し、意見を聴取している。

本年の懇話会等においては、地方において本院の「職種別民間給与実態調査」の対象となるような規模の企業は少ない、地場の中小零細企業の賃金と比べると高く安定しているとの指摘もある一方、優秀な人材を確保するためには相応の給与水準が必要であり、現行より大きい規模の企業と比べるべきとの意見もあった。このほか、国家公務員は諸外国に比べて人数も少なく、少数精鋭で業務を行っているとの意見や、若者にとって国家公務員が憧れの職業となるよう、ふさわしい給与が支給されるようにしてほしいとの意見もあった。

２　本年の国家公務員給与と民間給与の実態

(1) 国家公務員給与の状況

本院は、「令和４年国家公務員給与等実態調査」を実施し、一般職の職員の給与に関する法律（給与法）が適用される常勤職員の給与の支給状況等について全数調査を行った。

民間給与との比較を行っている行政職俸給表(一)適用職員（139,947

人、平均年齢42.7歳）の平均給与月額は405,049円となっており、昨年４月と比較して若年層の人数が増加したこと等により2,104円減少している。

なお、税務署職員、刑務官等を含めた職員全体（253,401人、平均年齢42.5歳）の平均給与月額は413,064円となっている。

（注） 平均給与月額とは、俸給、地域手当、俸給の特別調整額（管理職手当）、扶養手当、住居手当等（所定外給与である超過勤務手当等及び実費弁償的な性格の通勤手当等の手当を除く。）の全ての給与の平均月額をいう。

（参考資料　１　国家公務員給与関係　参照）

(2) 民間給与の状況

ア　職種別民間給与実態調査

本院は、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約54,900（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した約11,800の事業所を対象に、「令和４年職種別民間給与実態調査」を実施した。なお、新型コロナウイルス感染症をめぐる医療現場の厳しい環境に鑑み、一昨年、昨年に引き続き、病院は調査対象から除外した。

この調査では、公務の行政職俸給表(一)と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約43万人及び研究員、教員等32職種の約２万人について、本年４月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び当該従業員の役職段階、学歴、年齢等を詳細に調査するととも

に、各民間企業における給与改定の状況等を調査している。また、民間事業所における昨年冬と本年夏の特別給の状況等を把握するため、昨年８月から本年７月までの直近１年間の支給実績についても調査している。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、83.2％と非常に高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものといえる。

イ　調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」により把握した民間給与の状況は、次のとおりである。

(ア) 初任給の状況

企業全体として見た場合に新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で50.8％（昨年48.1％）、高校卒で28.7％（同29.2％）となっている。そのうち、初任給について、増額した事業所の割合は、大学卒で32.9％（同25.3％）、高校卒で38.6％（同29.3％）、据え置いた事業所の割合は、大学卒で66.3％（同74.2％）、高校卒で61.1％（同70.0％）となっている。

(イ) 給与改定の状況

別表第１に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は31.5％（昨年23.5％）、ベースダウンを実施した事業所の割合は0.3％（同0.6％）となっている。

また、別表第２に示すとおり、一般の従業員（係員）について、

定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は84.0％（昨年82.1％）となっている。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は30.4％（同22.5％）、減額となっている事業所の割合は2.8％（同8.4％）となっている。

このように、初任給の引上げやベースアップを実施した事業所の割合は昨年に比べて増加しており、業績や人材確保上の必要性等を踏まえて相応の賃金水準を確保しようとする動きが見られる。

（参考資料　２　民間給与関係　参照）

３　本年の国家公務員給与と民間給与との比較

(1)　月例給

本院は、「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」の結果に基づき、公務において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、民間において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）の常勤の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴及び年齢を同じくする者同士の４月分の給与額（公務にあっては平均給与月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じた額）を対比させ、国家公務員の人員数のウエイトを用いて精密に比較（ラスパイレス方式）を行ってきている。

本年４月分の給与について、民間給与との較差を算出したところ、別表第３に示すとおり、国家公務員給与が民間給与を１人当たり平均921円（0.23％）下回っていた。

(2) 特別給

本院は、民間における特別給の支給割合（月数）を算出し、これを国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数と比較した上で、0.05月単位で改定を行ってきている。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果、昨年８月から本年７月までの１年間において、民間事業所で支払われた特別給は、別表第４に示すとおり、年間で所定内給与月額の4.41月分に相当しており、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30月）が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

４　本年の給与の改定等

(1) 改定の基本方針

ア　月例給

前記３(1)のとおり、本年４月時点で、国家公務員の月例給が民間給与を921円（0.23%）下回っていることから、民間給与との均衡を図るため、月例給の引上げ改定を行う必要がある。この改定は、本年４月時点の比較に基づいて公務員給与と民間給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する必要がある。

月例給の改定に当たっては、人材確保の観点等を踏まえ、若年層について、基本的な給与である俸給を引き上げることとする。

イ　特別給

前記３(2)のとおり、国家公務員の期末手当及び勤勉手当の年間の

平均支給月数が民間事業所の特別給の支給割合を0.11月分下回っていた。

このため、特別給については、昨年８月から本年７月までの１年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げる必要がある。

支給月数の引上げ分の期末手当及び勤勉手当への配分に当たっては、民間の特別給の支給状況等を踏まえつつ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分することとする。

(2) 改定すべき事項

ア　俸給表

（行政職俸給表(一)）

民間との給与比較を行っている行政職俸給表(一)について、平均0.3%引き上げることとする。

具体的には、民間企業における初任給の動向等を踏まえ、総合職試験及び一般職試験（大卒程度）に係る初任給について3,000円、一般職試験（高卒者）に係る初任給について4,000円、それぞれ引き上げることとする。

また、これを踏まえ、20歳台半ばまでの職員が在職する号俸に重点を置き、初任の係長級（３級）の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について、所要の改定を行うこととする。この結果、１級、２級及び３級の平均改定率はそれぞれ1.7%、1.1%及び0.2%となる。

（行政職俸給表(一)以外の俸給表）

行政職俸給表(一)以外の俸給表についても、行政職俸給表(一)との均衡を基本に所要の改定を行う。なお、専門スタッフ職俸給表及び指定職俸給表については、本年の俸給表改定が若年層を対象としたものであることから改定を行わない。

イ　期末手当及び勤勉手当

期末手当及び勤勉手当については、昨年８月から本年７月までの１年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、4.40月分とする。支給月数の引上げ分は、本年度については、12月期の勤勉手当に配分し、令和５年度以降においては、６月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

なお、勤務実績をより適切に支給額に反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分の一部を用いて、上位の成績区分に係る原資の確保を図ることとする。

また、指定職俸給表適用職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

(3) その他

ア　博士課程修了者等の初任給基準の見直し

「科学技術・イノベーション基本計画」（令和３年３月26日閣議決定）等に基づき、政府として、産学官の全ての分野において博士人材が活躍する環境を社会全体で整備する取組が進められていることや、

官民を問わず人材獲得競争が厳しい技術系の人材を公務において確保する必要があることなどを踏まえ、博士課程修了者等の処遇を改善するため、本年中に初任給基準の改正を行い、令和５年４月から実施する。なお、これに伴い、在職者についても所要の調整を講ずる。

イ　テレワークに関する給与面での対応

本院は、昨年の勧告時の報告において、公務におけるテレワークの実態や経費負担の状況について把握しつつ、既に在宅勤務手当を導入した企業に対するヒアリングを行うことなどを通じ、テレワークに関する給与面での対応について、引き続き研究を進めていく旨言及した。これを踏まえ、研究を進めるため、民間企業や各府省に対するヒアリングを行うとともに、本年の「職種別民間給与実態調査」において、民間企業における在宅勤務関連手当の支給状況について調査を行った。

ヒアリングを実施した企業においては、光熱・水道費や通信費の補助等を主な目的とした手当が支給されており、支給方法については、在宅勤務の実施回数に応じて日額で支給する方法や、月に一定回数以上の在宅勤務を実施した者に月額で支給する方法等があった。また、これらの企業の多くで、通勤手当の見直しが行われていた。

各府省においては、業務内容が多様であり、テレワークの実施に必要な機器の整備や通信費の負担等に課題がある中で、本府省を中心にテレワークの実施が拡大してきている状況が認められた。このような状況の下、各府省及び職員団体から、職員の経済的な負担を軽減するための給与上の措置を求める声もある。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果では、在宅勤務を行う者

に対して手当を支給する事業所の割合は28.2%であり、昨年の調査結果（23.1%）から5.1ポイント増加している。また、在宅勤務関連手当を支給しない事業所のうち、手当の支給を検討している事業所の割合は13.9%となっている。

以上のような状況を踏まえ、公務においても、テレワークの実施に係る光熱・水道費等の職員の負担軽減等の観点から、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、具体的な枠組みの検討を進めていく。検討に当たっては、テレワークに関する民間企業及び公務の動向を引き続き注視しつつ、手当の支給に関する事務負担等にも留意し、関係者との調整を行いながら、通勤手当の取扱いを含め、措置内容をまとめていくこととしたい。

5　社会と公務の変化に応じた給与制度の整備

(1) 公務を取り巻く情勢と給与をめぐる課題

別紙第３で述べるとおり、本院は、能率的で活力があり、一人一人が躍動できる公務組織の実現に向けて人材の確保や勤務環境の整備などの取組を進めることとしている。また、公務においては、来年度から定年が段階的に引き上げられる。60歳を超えた職員については当分の間の措置として給与水準が７割に設定されているが、60歳前後で連続的な給与水準となるよう、定年の段階的引上げが完成するまでに、所要の措置を順次講ずることとされている。このように、社会や公務の変化に適応した人事管理が求められる中で、給与制度についても、以下のような課題に対応できるようアップデートを図っていく必要がある。

ア　優秀な若手人材の獲得競争が激化する中、公務においては採用試験

の申込者数の減少傾向や若年層職員の退職者数の増加傾向が見られる。若い世代を誘致・確保する観点では、採用試験や勤務環境の整備などに関する取組に加え、給与面における取組も課題となる。

イ　デジタル化等の急速な社会環境の変化に適応できる能力や専門的な知識経験を持つ人材が必要とされる中、外部からの積極的な中途採用や、部内人材も含めた機動的で柔軟な配置・登用の必要性が高まっている。こうした人事上のニーズに対応した給与制度としていく必要がある。

ウ　中途採用を始めとする採用ルートの多角化により、採用者の年齢・経歴などは多様化してきている。また、在職者における大学院修了者の増加や、今後の定年引上げに伴う人事管理の変化等により、採用後のキャリアパスについても、特定の専門分野に特化したスペシャリストを含め、ますます多様化することが見込まれる。こうした状況を前提に、職員の能力・実績や職責を的確に反映する給与制度としていく必要がある。

エ　社会全体として、働き方に関する価値観やライフスタイルの多様化が進むとともに、デジタル技術の活用等により働き方の選択肢が増えてきている。公務においても、女性職員の増加も背景に、こうした状況に応じて職員が様々な形で活躍できるよう支援していくことが求められる。一方、国民の生命、財産等に直接関わる行政サービスを提供するため全国各地に展開する体制を確保するなどの公務組織の要請にも応えていく必要がある。こうした状況を踏まえ、給与についても、職員の事情や公務の実情により応じたものとしていく必要がある。

(2) 具体的な取組事項

前記の課題に対応する上で、具体的には、例えば以下のような点について取組が必要と考える。

・　初任給や若年層職員の給与水準を始めとして、人材確保や公務組織の活力向上の観点を踏まえた公務全体のあるべき給与水準
・　中途採用者を始めとする多様な人材の専門性等に応じた給与の設定
・　65歳までの定年引上げを見据えた、60歳前の各職員層及び60歳を超える職員の給与水準（給与カーブ）
・　初任層、中堅層、ベテラン・管理職層などキャリアの各段階における職員の能力・実績や職責の給与への的確な反映
・　定年前再任用短時間勤務職員等をめぐる状況を踏まえた給与
・　令和６年に見直すこととされている地域手当を始め、基本給を補完する諸手当に関する社会や公務の変化に応じた見直し

(3) 今後の取組の進め方

前記の取組に当たっては、公務における人員構成の変化や各府省の人事管理、民間における給与の状況等を踏まえつつ、俸給表の構造、初任給・昇格・昇給の基準、各種手当など、給与制度について様々な側面から一体的に取組を進めていくこととする。

具体的には、関係者等の意見を聴取しつつ、令和５年夏に具体的な措置についての骨格案を示すことができるよう検討を進め、その後更に関係者と意見交換を行った上で、令和６年に、地域手当を見直すこととされていることも踏まえ、同手当以外の事項も含め、その時点において必要な給与制度上の措置の成案を示し、施策を講ずることを目指す。また、

その後も、段階的な定年引上げが完成する令和13年３月を見据えた更なる措置等の必要な取組に向けて、公務・民間における状況の変化等も見つつ検討を進め、対応を図っていく。

第３　給与勧告実施の要請

人事院の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員の適正な処遇を確保しようとするものである。

行政需要が増大し、複雑化する中で、効率的な業務遂行と行政サービスの一層の向上を図るため、個々の職員が高い士気を持って困難な諸課題に立ち向かうことが強く求められている。

そうした状況の下で、全国各地の公務員は、行政サービスを安定的に提供し、国民の安全・安心を確保するため、日々職務に精励している。

国家公務員に適正な給与を支給することは、職員の努力や実績に報いるとともに、組織活力の向上等を通じて、行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

国会及び内閣におかれては、このような人事院勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第２の勧告どおり実施されるよう要請する。